



Compromiso institucional y resignificación del rol docente. Una mirada hacia un diseño curricular complejo y transdisciplinar para promover programas semilleros de talentos

Karina Shirley Vera Quezada

karinaveraquezada@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3207-101X>

Escuela Militar de Ingeniería

Cochabamba – Bolivia

RESUMEN

La construcción curricular ha ido evolucionando, pero todavía continúa orientada a estudiar las disciplinas de manera unidireccional y perpetuando en la universidad el enfoque por competencias. Por tanto, el presente artículo pretende identificar el nivel de compromiso institucional de los docentes y resignificar su rol enfocado hacia un diseño curricular complejo y transdisciplinar que genere para los futuros egresados nuevas propuestas para incentivar la formación y desarrollo de manera multidimensional y de esta manera, promover el vínculo entre universidad y empresa estimulando la creación de programas semilleros de talentos que permitan impulsar la inserción laboral.

La presente investigación está fundamentada en los principios del pensamiento complejo de Morin 1994, el modelo de investigación es el paradigma socio crítico de (Arnal, 1992) porque a partir de un suceso, se da respuesta a problemas específicos partiendo de la acción-reflexión. El método utilizado es el cualitativo y fenomenológico-hermenéutico por su orientación a la descripción e interpretación de la experiencia vivida y al reconocimiento del significado del valor pedagógico de esta experiencia y se utiliza una encuesta de satisfacción con un muestreo no probabilístico, orientada a los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería UAC.

Palabras clave: complejidad; transdisciplinariedad; currículo educativo; semillero de talentos

Correspondencia: karinaveraquezada@gmail.com

Artículo recibido 5 octubre 2022 Aceptado para publicación: 5 noviembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar Vera Quezada, K. S. (2022). Compromiso institucional y resignificación del rol docente. Una mirada hacia un diseño curricular complejo y transdisciplinar para promover programas semilleros de talentos. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 4790-4815. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3782

Institutional commitment and redefinition of the teaching role. A look at a complex and transdisciplinary curricular design to promote talent seed programs

ABSTRACT

The curricular construction has been evolving, but it still continues to be oriented to study the disciplines in a unidirectional way and perpetuating in the university the competency-based approach. Therefore, this article aims to identify the level of institutional commitment of teachers and resignify their role focused on a complex and transdisciplinary curricular design that generates new proposals for future graduates to encourage training and development in a multidimensional way with systemic relational complexity. And in this way, promote the link between university and business by stimulating the creation of talent seedbeds programs to promote labor insertion.

The present research is based on the principles of complex thinking of Morin 1994, the research model is the socio-critical paradigm of (Arnal, 1992) because from an event, specific problems are answered based on action-reflection. The method used is the qualitative and phenomenological-hermeneutic for its orientation to the description and interpretation of the lived experience and the recognition of the meaning of the pedagogical value of this experience and a satisfaction survey is used with a non-probabilistic sampling, aimed at teachers of the Commercial Engineering career of the Military School of Engineering UAC.

Keywords: *complexity; transdisciplinarity; educational curriculum; seedbed of talents*

INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios en los procesos educativos generan la necesidad de revelar al docente en su calidad de objeto social y objeto de investigación como parte crucial en el acto educativo, como se refiere (Morin, 1997) cuando menciona que, para entender la noción disciplinar compleja, es preciso atender varios principios, a saber: el principio sistémico u organizativo, el hologramático, el del bucle retroactivo y del bucle recursivo, el de autonomía/dependencia y el dialógico. Es así que, el presente artículo, considera relevante el rol del docente y su compromiso tanto objetivo como subjetivo en relación al currículo educativo motivo por el cual, la temática a abordar analiza muchas aristas las mismas que están relacionadas unas con otras y expresadas en una estructura formal de formación.

Es fundamental, profundizar en identificar las necesidades de quienes forman parte fundamental del proceso educativo como son los docentes, los mismos que deben religar cada vez más su formación y experiencias hacia un currículo educativo complejo y transdisciplinar acorde con las nuevas tendencias que exige la sociedad. Para (Morin, Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. , 1997), es necesario educar enseñando la condición humana, entendiendo que el individuo es parte del universo y a la vez, es diferente a él. De este modo, el acto educativo estará centrado en identificar y considerar no solo las necesidades y requerimientos de los docentes y su capacidad de adaptarse a los frecuentes cambios, sino también de los estudiantes, quienes generación tras generación demandan mayor atención por las crisis emergentes del contexto que les toca vivir y más aún por la influencia tecnológica que exige cada vez mayores conocimientos y habilidades.

Al mismo tiempo, al vivir una época en la cual, durante el acto educativo no se puede evadir la realidad del ambiente que la circunda, tanto interna como externamente, educar desde la teoría y la práctica, ligar y religar constantemente los conocimientos de forma recursiva, ahora es una prioridad no solo para los estudiantes, sino también para los docentes y a su vez para el mercado laboral y la sociedad. Las empresas hoy en día, están enfocadas en contratar profesionales capaces y eficientes, preparados para poder enfrentar los desafíos que exige el mundo laboral a partir de la unidad y la diversidad, pero sin dejar de lado las certezas e incertidumbres provenientes de ese entorno cambiante. Frente a este escenario, el pensamiento complejo orienta a liberarse del

encadenamiento de los tradicionales pensamientos lineales durante el acto educativo, los cuales desvirtúan lo real. Así pues, el docente adoptaría un rol protagónico donde su compromiso permitiría articular a todos aquellos actores involucrados y de este modo, promover la profesionalidad orientada a estimular la vinculación académica con el mundo empresarial y que otorga sentido e implicación a los procesos emergentes del mismo.

Tal como hace referencia Paulo Freire (Aguilar, 2020) en su concepción educativa la “busca el pleno y auténtico desarrollo del otro, porque se constituye en la justa medida en que el otro se constituye, es un acto biofílico que busca el pleno desarrollo de la libertad, del diálogo, de la comunicación, del desarrollo con y por el otro”. Es así que, el rol docente deberá ser trascendental al momento de orientar el currículo oculto al perfil profesional y de esta manera se pueda entender y atender la realidad como totalidad y lograr finalmente tomar consciencia a cerca de la importancia de alcanzar la relación dialéctica entre la teoría y la práctica.

Hace muchos años, incluida la Edad media, el rol del docente no tenía el nivel de significancia de hoy, como lo menciona (Comenius, 1986) recogida del Prólogo de la didáctica Magna creada por un gran pensador teólogo, filósofo y pedagogo, Juan Amós Comenio: “A aquel mortal que quieren castigar los dioses, lo destinan a cuidar niños”. En Grecia se aplicaba al esclavo que acompañaba a los niños a la escuela, o cuidaba de ellos, para los romanos el pedagogo era el maestro.

Sin embargo, hoy este enfoque es completamente distinto al ser la educación un proceso educativo dinámico que genera y a su vez exige cambios sociales, donde el docente debe desarrollar cada vez al máximo su potencial y sus capacidades para estar vigente. Es así que, en la época moderna ese rol ha ido tomando otro matiz promoviéndolo al docente como actor y promotor de valores y cambio que favorece a la formación integral de los estudiantes. Como lo menciona (Torres R. , 2005) quien ha recopilado algunas características fundamentales del rol docente esperado hoy “que supera los límites de lo humano”, en tanto que supone que el maestro sea “un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual transformador.

Es a partir de ello que, se considera necesario identificar un proyecto que permita fomentar valores distintos a los habituales ya que todo va evolucionando para que los

procesos de formación puedan ser acordes con las necesidades de los estudiantes sin olvidarse de considerar las demandas actuales de la sociedad y las características únicas y homogéneas de los estudiantes. Asimismo, tiene una gran incidencia, la cultura universitaria en la cual se encuentra inmerso el estudiante como aspecto implícito durante su formación para poder desarrollar su condición humana. Según (Varona Dominguez, 2021) “Ha llegado a predominar el pensamiento complejo e integrador, acorde al desarrollo científico y tecnológico actual y esta insuficiencia se deja observar, por ejemplo, cuando quienes se gradúan, no satisfacen plenamente las exigencias de la sociedad, entre cuyas causas puede estar el predominio en el profesorado de una visión reduccionista y fraccionadora, como sucede en cuanto a la sobrevaloración de la preparación laboral del estudiantado o de su capacidad racional en detrimento de la afectividad”.

Asimismo, como lo plantea (Companioni, 2015) “Para enfrentar el reduccionismo de referencia, es menester que en los conocimientos y habilidades que se reciben en la educación superior se incluyan otros de diversas índoles (morales, estéticos, políticos) para que en la sociedad quienes lleguen a ser profesionales de alta calidad, se constituyan, también, ciudadanos y ciudadanas de elevados valores. Así pues, será menester considerar también todos estos aspectos durante el proceso educativo.

Otro factor importante a considerar es también el compromiso organizacional y como lo define (Robbins & Judge, 2009), quien indica que es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene, relacionada con su trabajo y lo define como el estado en el cual un sujeto se identifica con su trabajo y las metas de la organización y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Es en este sentido que se pretende establecer el grado de compromiso institucional de los docentes de la Escuela Militar de Ingeniería Unidad Académica Cochabamba (UAC) de la carrera de Ingeniería Comercial con la finalidad de determinar a partir de un cuestionario, el modo en que los mismos pueden generar un entramado de certezas e incertidumbres relacionadas con la labor que desempeñan y establecer el clima de confianza, compromiso y responsabilidad social con que ejecutan sus tareas.

En relación al currículo educativo, Morin (Morin, Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. , 1997) sostiene que: “A partir de las disciplinas actuales, es posible reconocer la unidad y la complejidad humanas reuniendo y organizando conocimientos

dispersos en las ciencias naturales, en las ciencias humanas, la literatura y la filosofía y mostrar la unión indisoluble entre la unidad y la diversidad de todo lo que es humano”, por tanto, todo lo planteado por Morin se sostiene en caso de que los conocimientos se logren articular en un nuevo campo de saberes transdisciplinarios. Por consiguiente, será necesario diseñar un currículum educativo basado en un conocimiento socialmente comprensivo, a partir de lo que hace referencia “Los siete saberes necesarios para la educación del futuro”. Las instituciones educativas en la actualidad, no logran orientarse hacia esa diversidad y desafíos tanto laborales como sociales y culturales que, de una forma u otra, inciden en el resultado final al momento de formar un profesional.

(Jericó, 2001) define el semillero de talentos como “la capacidad de atraer, retener y desarrollar el talento de los jóvenes universitarios”.

Asimismo, (Jericó, 2001) define al joven universitario como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados, es decir que es la materia prima que constituye el talento organizativo”.

Ahora bien, en relación a lo expresado en párrafos anteriores, se puede comprender la importancia de las empresas para atraer jóvenes talentos universitarios que cuenten con las competencias necesarias para estimular su desarrollo profesional entendido el mismo como: “la capacitación profesional que se lleva a cabo para lograr los objetivos deseados” (Guizar Montufar, 2008) y de este modo puedan mejorar su productividad.

En este sentido, denota la necesidad de provocar cambios en las instituciones de educación superior universitaria, de manera que los mismos se generen en gran medida en los docentes, específicamente en relación a los contenidos curriculares de sus asignaturas para enfocar esfuerzos en formar profesionales dotados de competencias acordes a las exigencias de un entorno variable y consustanciados con las realidades e incertidumbres existentes.

Por tanto, la presente investigación tiene como propósito, identificar el nivel de compromiso institucional de los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería UAC, identificando múltiples factores que deben ser ajustados para orientar su profesionalismo hacia un diseño curricular complejo y transdisciplinar articulado a las exigencias del mundo laboral para promover la creación de programas semilleros de talentos que permitan lograr un vínculo multidimensional

que beneficie a todos los actores como un bucle retroactivo desde diversas perspectivas y de esta manera se logre promover la inserción laboral.

METODOLOGÍA

La presente investigación está fundamentada en los principios del pensamiento complejo de Morin 1994, el modelo de investigación es el paradigma socio crítico de (Arnal, 1992) porque su finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales para dar respuesta a problemas específicos partiendo de la acción-reflexión. El método es el fenomenológico-hermenéutico sustentado en las teorías de (Van Manen, 1988) (Ayala, 2011) (Martinez, 2014) por su orientación a la descripción e interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida y al reconocimiento del significado del valor pedagógico de esta experiencia, el enfoque de la investigación es cuali-cuantitativo (Castaño, 2000), por la necesidad de orientarla dentro el campo de la didáctica y desde el punto de vista del currículum. El tipo de investigación es descriptivo explicativo ya que los datos son susceptibles de comparación y contrastación y de traducibilidad de los resultados. Para este fin, se utiliza una encuesta de satisfacción laboral con un muestreo no probabilístico utilizando la escala de Likert, orientada a los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería UAC la misma que, permitirá identificar el nivel de compromiso laboral para luego enfocar los resultados identificando las emergencias complejas fluctuantes, hacia un diseño curricular complejo y transdisciplinar y posteriormente articularlas con la propuesta de diseño de un programa semillero de talentos que permita promover la inserción laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para explicar y comprender de mejor manera los resultados de la investigación, obtenidos a partir de la encuesta de satisfacción laboral que permita establecer el compromiso institucional de los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería UAC, previamente se procederá a detallar los antecedentes de la institución objeto de estudio y posteriormente, al análisis de los resultados.

ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD

De acuerdo a la página Web de la (EMI, 2019-2021) el año 1950, como resultado de un proceso de estudios organizacionales y analíticos, el Estado Mayor del Ejército de Bolivia, determinó la creación de un Instituto Técnico de nivel académico, con la responsabilidad de formar oficiales del Ejército, ampliándose la oferta académica en el año 1980.

La Escuela Militar de Ingeniería “Mcal. Antonio José de Sucre”, en base a las necesidades insatisfechas identificadas para emprender el Desarrollo Nacional, va ampliando su oferta académica creando nuevas carreras como: Ingeniería en Sistemas Electrónicos, Ingeniería Industrial, Ingeniería Agronómica, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Comercial, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería Petrolera. Por resolución de la VIII Conferencia de Universidades, el Sistema de la Universidad Boliviana reconoce a la EMI como institución autorizada y facultada para la formación de ingenieros y le otorgan la potestad de extender diplomas académicos y títulos en Provisión Nacional.

Por ley del Estado Plurinacional de Bolivia Nro 1202 del 18 de julio de 2019, la EMI es reconocida como una institución pública de educación superior universitaria.

La Escuela militar de Ingeniería, es una universidad que cuenta con mas de 70 años de servicio a la sociedad formando profesionales con diversos valores como hace referencia su Misión: “ Formar y especializar profesionales de excelencia, con principios, valores ético - morales y cívicos, caracterizados por su responsabilidad social, espíritu emprendedor, liderazgo y disciplina; promoviendo la internacionalización, Interacción Social y desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación, para contribuir al desarrollo del Estado”.

En función de lo antepuesto, la información obtenida a partir de una encuesta de satisfacción laboral para establecer el compromiso institucional enfocada a los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería UAC, se puede observar que, los docentes en su mayoría se encuentran satisfechos con: El nivel de relacionamiento entre colegas de trabajo y a su vez con los estudiantes, con la actividad que desempeñan actualmente, con la forma en que los estudiantes valoran su trabajo, con el nivel de motivación hacia su trabajo, con la forma en que pueden aportar en su área de trabajo, con el apoyo y facilidades que brinda la jefatura de carrera para desarrollarse. Sin embargo, se encuentran algo satisfechos y algo insatisfechos con la información que brinda la institución con relación a las condiciones laborales, la autonomía para realizar su trabajo, la equidad en cuanto al trato con la jefatura de carrera, la opinión de la sociedad sobre los académicos de la institución, la forma de participar en la toma de decisiones, la forma de supervisión de su trabajo por parte de

las autoridades, el ambiente de trabajo que existe, el proceso de elaboración del diseño curricular de la carrera, el perfil y las competencias del ingeniero comercial.

Así mismo, como menciona (Mejía, 2017) en su investigación en la cual encontró que hay una correlación directa, moderada y significativa entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes. Por tanto, En el presente trabajo, también se identificó que existe una relación significativa entre el trabajo que desempeñan los docentes de la EMI-UAC con el nivel de compromiso que tienen con su institución.

A continuación, se describen los resultados obtenidos:

La cantidad de docentes encuestados ha sido de 23, de los cuales 9 son de género femenino y 14 de género masculino. El 100% son titulados de una universidad del sistema de la universidad boliviana (CEUB, COMITÉ EJECUTIVO DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA, 2022), el 98% cuentan con grado académico de maestría y solo dos cuentan con el grado académico de Doctorado.

El 61,5% de los docentes tienen buenas relaciones interpersonales ya que existe un nivel de amistad y compañerismo entre todos por el tiempo de permanencia que poseen en la institución el cual en un 60% es superior a 8 años, por tanto, se han ido generando vínculos de amistad muy profundos reflejo de la cultura organizacional y los valores que imparte la universidad.

Un 53,8% se siente totalmente satisfecho con la actividad docente que desempeña ya que un 90% son profesionales con experiencia en el área y el resto están en una etapa inicial de su carrera docente. Un 30,8% se sienten algo satisfechos ya que en la actualidad los espacios para asignaturas disponibles son limitados y las restricciones para impartir docencia son cada vez más rígidos en cuanto a requisitos para aquellos que no tienen la formación en Ingeniería Comercial y otros requerimientos que el departamento de evaluación y acreditación exige constantemente. Finalmente, un 15,4% se siente algo insatisfecho con la actividad docente que desempeña.

Respecto a las condiciones laborales, el 46,2% se siente algo satisfecho ya que los contratos son semestrales y los reglamentos internos son rígidos, lo cual imposibilita la flexibilidad en la toma de decisiones, otro factor a resaltar es que, no existe equidad en la carga laboral entre los distintos contratos, del mismo modo un 38,5% están totalmente satisfechos porque se sienten identificados con la cultura organizacional que caracteriza a la institución.

En cuanto a la forma en que los estudiantes valoran la labor docente, la EMI-UAC, tiene vigente un sistema de evaluación por parte de los estudiantes hacia los docentes, así también de la Jefatura de carrera, determinando un promedio entre ambos cada semestre y este indicador es un referente al momento de la próxima contratación. El resultado obtenido ha sido de un 69,2% de docentes los cuales se sienten totalmente satisfechos por el nivel óptimo de relacionamiento existente entre docente-estudiante y la buena comunicación, además, resalta la experiencia laboral con que cuentan los docentes lo cual confluye en que las clases sean de calidad y otro factor que prevalece, es el grado de identificación que se tiene tanto con la institución como con la carrera. Solo un 3,8% respondió que se siente algo satisfecho, el resto se siente satisfecho.

En cuanto al nivel de motivación hacia su trabajo, el 61,5% está totalmente satisfecho por el compromiso que siente con la institución y por la experiencia tanto laboral como profesional lo cual permite un desarrollo profesional dentro de la institución al contar con un proceso de categorización docente, el 3,8% se siente algo satisfecho y apenas un 7,7% algo insatisfecho.

A cerca de las oportunidades que brinda la institución para el desarrollo de los docentes, un 46,2% respondieron que se sienten totalmente satisfechos por la constante preocupación de las autoridades en el desarrollo profesional del personal docente, sobre todo porque incentivan continuamente a participar de cursos de actualización en diversas áreas del conocimiento, no solo en el área educativa, sino también en áreas de especialidad. Un 38,5% algo satisfecho porque consideran que la frecuencia con que se imparten los cursos de formación es relativamente baja y solo un 15,4% que se siente algo insatisfecho.

Un 46,2% se sienten Totalmente satisfechos con la autonomía que tienen al realizar su trabajo, es decir que la administración de la clase es responsabilidad del docente, pero se basan en un contenido mínimo predeterminado por el diseño curricular y el Plan de trabajo docente, el mismo que debe ser cumplido a cabalidad al menos en un 80% de acuerdo a Reglamento RAC-03 Régimen Docente de Grado. Un 30,8% se siente algo satisfecho por la imposición que establece el reglamento y un 23,1 % se siente algo insatisfecho.

La equidad en el trato por parte de las autoridades hacia los docentes, refleja un 53,8% de satisfacción total, un 30,8% se encuentran algo satisfechos por ciertas acciones que

consideran discriminatorias en el sentido de excluir en los procesos de selección a docentes que no tienen formación en la carrera base de Ingeniería Comercial y un 15,4% algo insatisfecho. La normativa vigente regula los procedimientos lo cual, en algunos casos, genera cierta susceptibilidad en los docentes.

Es importante resaltar el resultado de la opinión que los docentes tienen sobre el impacto de su labor ante la sociedad al momento del desarrollo de los actos académicos que la institución promueve durante toda la etapa de formación del estudiante, lo cual dio como resultado que un 61,5% se siente algo satisfecho y un 38,5% totalmente satisfecho, resultado que conduce a reflexionar acerca de realizar gestiones que permitan fomentar una socialización del diseño curricular no solo como una totalidad, sino considerando los efectos multivariados que son considerados durante el periodo de profesionalización, además resaltando los valores éticos y cívicos y la disciplina que la universidad pregona, los cuales caracterizan a la institución.

Otro aspecto a resaltar, es la forma de participación en la toma de decisiones ya que el resultado que se obtuvo fue de un 53,8% de docentes que se sienten algo satisfechos, un 30,8% se sienten totalmente satisfechos, un 7,7% totalmente insatisfecho y un 7,7% algo insatisfecho, este resultado es emergente del estilo de administración burocrático y rígido de la institución, así como el estilo de liderazgo autocrático y la toma de decisiones centrada en la alta dirección.

Las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes reportaron un resultado de 69,2% totalmente satisfechos ya que existe un clima de amistad y confianza entre docentes y estudiantes por la marcada cultura organizacional donde prevalecen valores como la ética, disciplina, equidad, libertad y otros, además los procesos de elaboración de los trabajos de grado, permiten una interrelación constante donde predomina la confianza y trabajo en equipo. 23,1% algo satisfecho y 7,7% algo insatisfecho.

La manera en que las autoridades administran la carrera y supervisan el trabajo de los docentes, dio como resultado un 38,5% totalmente satisfechos, un 38,5% algo satisfecho y un 23,1% algo insatisfecho. Este resultado emerge también por el estilo burocrático de administración y como consecuencia de la permanente rotación en el cargo de los jefes de carrera.

En cuanto a la forma en que se respetan los reglamentos institucionales un 46,2% se encuentra totalmente satisfecho, un 46,2% algo satisfecho y un 7,7% algo insatisfecho ya

que el cumplimiento de los mismos está establecido en el contrato laboral y por otro lado consideran que los reglamentos son poco flexibles.

Con respecto al ambiente de trabajo o clima laboral existente en la institución, el 46,2% se encuentran totalmente satisfechos por el alto nivel de relacionamiento interpersonal entre colegas, un 46,2% algo satisfecho porque permean algunos grupos singulares con un pensamiento antagónico debido a la diferencia existente de una generación a otra lo cual provoca una unidualidad de pensamiento y tiene su incidencia en el relacionamiento al ser el hombre un ser bio cultural y un 7,7% algo insatisfecho porque no confluyen con los valores institucionales (Este último resultado se genera sobre todo en aquellos docentes que son nuevos).

En referencia a la forma en que los docentes aportan como profesionales en el desarrollo de competencias del ingeniero Comercial, un 61,5% se sienten totalmente satisfechos por el nivel de formación con que cuentan en el área de la educación por competencias y sobre todo su experticia profesional en el área específica de formación de cada uno y desde esta lógica pueden aportar significativamente, enfocados en los lineamientos que requiere el perfil profesional y ligados a las necesidades que exigen tanto de la sociedad como del mercado laboral. Un 38,5% se siente algo satisfecho por la tendencia burocrática emergente del modelo educativo el cual conlleva a destinar mayor tiempo en el desarrollo de actividades académicas situación que se evidencia en los planes de trabajo de los docentes y la metodología empleada en el proceso de enseñanza – aprendizaje, pero la finalidad es siempre apuntar hacia la calidad académica.

A cerca del apoyo y las facilidades que brinda la jefatura de carrera para el desarrollo profesional a los docentes dieron como resultado que un 61,5% se sienten totalmente satisfechos porque las autoridades impulsan el desarrollo de actividades formativas extra aula así como la organización de ferias, congresos y otros, un 30% algo satisfecho y un 7,7% algo insatisfechos. Caber resaltar que estos resultados varían en función del cambio de jefe de carrera lo cual es relativamente continuo ya que dicha rotación provoca que cada quien, emplee estrategias de gestión académica de acuerdo con sus características individuales, pero siempre enfocados en la filosofía institucional.

Referente a la libertad que tienen los docentes para el diseño e implementación de las actividades de trabajo en clases, un 53,8% se encuentran totalmente satisfechos por el estricto control al cumplimiento del plan de trabajo de acuerdo con el Reglamento RAC-

03 y el Plan de estudios. Un 30,8% se sienten algo satisfechos y un 7,7% totalmente insatisfechos, lo cual conlleva a analizar si las condiciones ambientales en cuanto a infraestructura y equipamiento realmente son suficientes o quizás, sean otros los factores subyacentes de las necesidades que exige cada asignatura los cuales impiden en algunos casos alcanzar los objetivos plasmados en sus planes de asignatura.

En cuanto al diseño curricular de la carrera, un 38,5% se sienten algo satisfechos, un 30,8% totalmente satisfechos y un 30,8% algo insatisfechos, este resultado deriva de los procedimientos que son implementados actualmente para actualizar el diseño curricular ya que el mismo no es del todo analizado y previamente consensuado considerando las disciplinas, multi y transdisciplinas desde distintas perspectivas tanto a nivel nacional como regional ya que es necesaria una opinión rigurosa y amplia acerca del mismo, así como la consideración de las condiciones fluctuantes del mercado laboral de región a región. Por tanto, estas variables deberían ser analizadas y condicionadas a los multivariados escenarios en función de las necesidades de cada unidad académica. Como dice Morin, es necesario considerar un homo sapiens- demens.

Los docentes en relación con el perfil y las competencias del ingeniero comercial, un 61.5% se sienten algo satisfechos con la definición y actualización ya que la misma se realiza junto con el re diseño curricular cada 5 años y la participación en la redacción de ambos en algunos casos resulta limitada. Un 30,8% totalmente satisfechos y un 7,7% algo insatisfechos. Este resultado, genera una incertidumbre la cual conlleva a la necesidad de coadyuvar en mayor medida en la formación de competencias con cada asignatura para que los futuros profesionales no tengan barreras ni dificultades al momento de su ingreso al mundo laboral.

Como se puede advertir en función de los resultados obtenidos, las acciones tanto administrativas como académicas, no están orientadas hacia un diseño curricular complejo y transdisciplinar, pero de alguna manera el nivel de compromiso de los docentes con la institución, al ser elevado, permite comprender el texto y el contexto de la realidad en su conjunto, enfocando las necesidades en la comprensión humana intersubjetiva la misma que impulsará a la flexibilización del proceso educativo con enfoque complejo a la cabeza del docente generando un ambiente de confianza y compromiso para atender a las necesidades de la sociedad y del contexto cambiante.

Por todo lo expuesto, Morin, dice que el ser humano es un ser plenamente biológico y cultural el cual lleva en sí, la unidualidad originaria, siendo el homo sapiens, también un homo demens y el estudiante no puede ser un individuo absoluto, tampoco la sociedad o la especie. A nivel antropológico, la sociedad vive para el individuo, el cual vive para la sociedad; la sociedad y el individuo, viven para la especie, la cual vive para el individuo y la sociedad, habiendo una relación de triada individuo - especie – sociedad, siendo cada uno medio y fin a la vez. Entonces, no se pueden dejar de considerar todas aquellas necesidades identificadas en el presente estudio, habiéndose reconocido elementos antagónicos y complementarios a la vez como la excesiva burocracia, el alto nivel de compromiso de los docentes, el alto nivel de relacionamiento no solo entre docentes, sino entre docente-estudiante así como con las autoridades y la motivación para enfrentar las incertidumbres y cambios constantes entre otros, los mismos que van a permitir construir, deconstruir y reconstruir el currículo educativo considerando que el ser humano es él mismo singular y múltiple a la vez.

Por tanto, el currículo educativo transdisciplinario permitirá la elaboración de nuevas formas de intervención y cooperación de la sociedad. Es así que, será necesario descifrar la multiplicidad de interrelaciones subyacentes entre la institución educativa (considerando a ese Ser, que antes que ser estudiante, es Ser humano) y todos sus componentes y el entorno como un todo y una parte a la vez y fomentar la transformación hacia la sociedad que tanto necesitamos, promoviendo acciones disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares las mismas que fueron identificadas como escasas en el presente estudio. Asimismo, será necesario también ahondar en reconocer las necesidades de los estudiantes por medio de nuevas investigaciones para identificar las distintas pretensiones en relación al futuro profesional que les espera.

Discusión

Según (Morin, Los siete saberes necesarios de la educación del futuro. , 1999), “Es necesario educar enseñando la condición humana entendiendo que el individuo es parte del universo y a la vez es diferente a él”. Desde esta perspectiva se debe analizar el entorno interno y externo que conlleva el proceso educativo, considerando que, las inquietudes epistemológicas tanto de complejidad como de transdisciplinariedad las cuales fueron analizadas en los espacios de actividad docente mediante la encuesta realizada, se encuentran aún muy lejos de los estándares de la realidad. Entonces, será

necesario trabajar en generar escenarios que motiven a identificar y reconocer la diversidad de las necesidades emergentes a partir de diversos contextos.

Los tipos de escenarios en cuanto al diseño curricular en la EMI -UAC, específicamente en la carrera de Ingeniería Comercial, aún se planifican considerando la acción disciplinar, multidisciplinar e intradisciplinar de manera lineal y no así la interdisciplinariedad ni la transdisciplinariedad. Para que se pueda generar este nuevo enfoque, es necesario impulsar la formación de escenarios de integración donde se analicen los problemas concretos a partir de la realidad del entorno, incentivando a una acción integradora de todos los actores, considerando los tres postulados de (Nicolescu, 1996): Los niveles de la Realidad (Disciplinar), la lógica del tercero incluido (Interdisciplinar) y la complejidad (Transdisciplinar) cuyo resultado, conciba la selección de acciones concretas de la realidad con la participación colectiva de todos los actores: docentes, estudiantes, consultores, invitados, empresas, sociedad, etc, lo cual permitirá establecer objetivos y metas claros, así como tiempos de acción, designación de responsables y presupuesto económico. Y a partir de ello deberá emerger una arquitectura curricular con un nuevo modo de pensar, que vaya fortaleciéndose poco a poco como dice (MORIN, El método IV Las ideas, 1992) de manera que todos los actores se vayan religando en cuanto a valores, creencias, su hábitat, su vida, costumbres, conocimientos, sentimientos y saberes logrando confluir en un currículo epistémico transdisciplinar crítico-dialéctico-dialógico, ecológico, humano, social y político.

Como refiere (Nicolescu, 1996, pág. 37): “La transdisciplinariedad se comprende, como el prefijo “trans” que indica, lo que está a la vez, entre las disciplinas, a través de las diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. Su finalidad es la comprensión del mundo presente, y uno de sus imperativos es la unidad del conocimiento”. Por consiguiente, re definir y reencontrarse con aquello que dio nacimiento a la ciencia, puede ser una capacidad de maravillarse porque nunca se acaba de aprender. No hay tecnología sin ciencia y no se garantiza el conocimiento solo con la infraestructura y equipamiento en una institución educativa. La universidad no es infraestructura, sino todo lo que la compone y forma parte de ella.

Asimismo, en relación a los resultados obtenidos, al existir un nivel considerable de insatisfacción en la participación de docentes en el diseño curricular desde un enfoque transdisciplinario, el aporte de los mismos, en cierta forma se ve restringido lo cual,

provoca cierto grado de disconformidad afectando directamente al beneficiario de este proceso como es el futuro profesional al no poder prepararlo de manera integral con todas las competencias necesarias que el mercado laboral exige, lo cual tendrá incidencia al momento de su inserción laboral.

En relación al compromiso organizacional, según (Bayona, Salomé, & Madorran, 1999) aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Dando lugar a tres perspectivas: Afectivo o actitudinal, calculativo o de continuidad y el normativo. Es por tanto que el gran reto de la dirección de recursos humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en el proyecto de empresa para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. En consecuencia, denota la necesidad de resaltar el resultado obtenido a cerca de las restricciones emergentes de la normativa impuesta por parte de la EMI-UAC, la misma que limita en cierto sentido la posibilidad de aportar más de lo que hasta el momento se viene haciendo ya que en términos generales, el grado de compromiso es relativamente alto, pero son algunas las aristas que no permiten converger en impulsar el desarrollo de un currículo educativo con capacidad de adaptabilidad constante por el pensamiento lineal emergente el mismo que se encuentra asentado en la filosofía institucional.

Tal como plantea (Serrudo Ormachea, 2012), el diseño curricular con enfoque de pensamiento complejo, transdisciplinar y prospectivo, se caracteriza por ser una continuidad armónica de expectativas, necesidades, interese, capacidades individuales y sociales para alcanzar futuros deseables (...). Además, facilita espacios comunes con procesos y actividades inclusive no visualizadas de inicio (...). El Plan de estudios constituye el eje formal del currículo implementando un conjunto de asignaturas secuenciales en función de la profundidad y especificidad de los contenidos. Fundamentado en las anteriores apreciaciones, se puede destacar la insuficiente participación de manera holística de los docentes para la construcción del diseño curricular, a su vez este actual procedimiento podría tener incidencia a futuro en la contratación de los futuros profesionales por el actual procedimiento de planificación académica empleado el cual elimina el hecho de construir y deconstruir el currículo cuando este así lo requiera y por tanto, no se logra generar conciencia ni individual ni

social por el hecho de no existir un efecto unificador y contextualizado al no considerar la transdisciplinariedad como una tendencia que traspasa entre, a través, desde y más allá de las disciplinas para converger en una reflexión a cerca de la realidad actual y fluctuante.

Por otra parte, es fundamental, develar también las necesidades del mundo laboral de manera holística para articular a todos los actores intervinientes en el proceso de formación de profesionales en Ingeniería Comercial como un entretejido complejo para contribuir a la interconexión entre el currículo educativo y todo lo que el mismo conlleva como son las oportunidades que exige y a su vez ofrece el mercado laboral sin dejar de lado el pensamiento reduccionista que separa el aula mente social.

Entonces las universidades no deberían producir empleados, sino profesionales preparados para el empleo o para generar empresa, eso es lo que la sociedad necesita. Así pues, Nicolescu dice que: ante la presencia de varios niveles de realidad, el espacio entre las disciplinas y más allá de las disciplinas, está lleno, tan lleno como lo está el vacío cuántico de todas las potencialidades. La estructura discontinua de los niveles de realidad, determina la estructura discontinua del espacio transdisciplinario que, a su vez, explica por qué la investigación transdisciplinaria es radicalmente diferente de la investigación disciplinaria, siendo a su vez complementarias. Es así que, será necesario convencer a las autoridades de la institución la manera de repensar el diseño curricular para impulsar el cambio y solo así, se estará contribuyendo a la transformación de su gente y por ende del entorno.

Según (CEUB, 2013) El currículo, es un instrumento a través del cual, se cumple la misión de la Universidad. Básicamente es científica porque incorpora el currículo por objetivos, competencias y es sociocrítico complementario. Se considera necesario y fundamental, implementar el modelo académico de la Universidad Boliviana; sobre la base del vínculo que debe existir entre la Universidad y la sociedad, expresada por el gobierno nacional y municipal, además de sectores productivos; también a nivel internacional.

Es así que, el currículo educativo complejo, está orientado a considerar una integración transdisciplinar de diversas teorías, factores, escenarios y coyunturas donde se van formando individuos de los cuales subyacen pensamientos y sentimientos, a veces dicotómicos pero que deben ser considerados por parte de todos los actores que forman parte del proceso educativo. Como dice (Morin, Los siete saberes necesarios de la

educación del futuro. , 1999):” La educación del futuro deberá ser una enseñanza primera y universal, basada en la condición humana”. “Conocer lo humano es, principalmente, situarlo en el universo y a la vez, separarlo de él, por tanto, es necesario interrogar nuestra situación en el mundo para aclarar las multidimensionalidades y complejidades humanas y la necesidad de integrar el aporte inestimable de las humanidades...”. Entonces, el rol docente implica un entramado de consideraciones a tomar en cuenta para enfocar sus contenidos en la multiplicidad de condiciones en las que se desenvuelve el estudiante tanto al interior como en el exterior del aula y esa tarea recaen en quien dirige el proceso educativo como es el docente.

CONCLUSIONES

En el campo de las conclusiones del presente estudio realizado, en primera instancia se puede resaltar que, ha sido fundamental para conocer las percepciones y experiencias del personal docente, el diagnóstico del nivel de compromiso institucional ya que de esta manera se pudo determinar que los docentes en su mayoría, se sienten satisfechos con su formación y desarrollo personal y no así con las condiciones laborales que la institución les otorga al momento del contrato laboral ya que existe un cierto grado de disconformidad en cuanto a la estabilidad laboral y la toma de decisiones selectiva y en algunos casos discriminatoria.

Asimismo, es importante destacar el alto nivel de relacionamiento entre docentes lo cual genera un clima laboral positivo de respeto y compromiso, el mismo que se ve reflejado también en la relación docente - estudiante, lo cual nos lleva a identificar una triada cerebro-mente-cultura las cuales resultan ser complementarias y a la vez antagónicas. Es entonces que surge otra triada a ser considerada: Individuo-especie-sociedad, donde la relación existente entre los individuos produce la sociedad y a su vez esta, certifica el surgimiento de la cultura con un efecto retroactivo sobre cada uno de los actores por la misma cultura. Como dice (Morin, Los siete saberes necesarios de la educación del futuro. , 1999) “ La plenitud y la libre expresión de los individuos-sujetos, constituyen nuestro propósito ético, político sin dejar de pensar también que ellos constituyen la finalidad misma de la triada individuo-especie-sociedad. (La complejidad humana no se comprenderá separada de esos elementos que la constituyen). Todo desarrollo verdaderamente humano, significa desarrollo conjunto de las autonomías individuales, de las participaciones comunitarias y del sentido de pertenencia con la especie humana”.

Por otro lado, existe común acuerdo en cuanto a la realización de prácticas empresariales por parte tanto de docentes como de estudiantes quienes exigen un mayor tiempo de horas destinadas a este fin respecto al establecido de acuerdo con el reglamento RAC-01 Régimen estudiantil de grado de manera que les permita fortalecer sus competencias y a futuro este incremento de horas les permita ampliar su criterio empresarial y prepararse para evitar la generación de procesos traumáticos al momento de la inserción laboral. Para emprender este desafío es importante considerar lo que manifiesta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible (UNESCO, 2017) al pretender: “impulsar una educación de calidad garantizando que los sistemas educativos se adapten a las necesidades locales, aprovechando el patrimonio cultural de las comunidades y fortaleciendo las habilidades pertinentes necesarias para el empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial”. Fomentando al diseño de un currículo educativo complejo y transdisciplinar que considere la formación de profesionales capaces de avanzar en el desarrollo de emprendimientos basados en la identificación de necesidades de múltiples entornos que merecen adecuación a su propia realidad en un momento dado.

Los programas semilleros de talentos, podrían representar una alternativa que permita formar y estimular las competencias de los estudiantes durante todo su proceso de formación y desarrollo, y de manera integral. El estudiante podrá ser capaz de afrontar con mayor seguridad las variaciones y exigencias del contexto laboral. Ta como afirma (Botero, 2009) La misión de un semillero de investigación no se restringe a la formación de investigadores, sino que incluye la formación de profesionales de mayor calidad, de mayor capacidad de integración, interlocución y mayor compromiso social.

Así también como expresa (Morin, El Método I , 2001, pág. 33): “Reaprender a aprender: Todo es solidario, la transformación de un círculo vicioso en circuito productivo, la de la enciclopedia imposible en movimiento enciclante son inseparables de la constitución de un principio organizador del conocimiento que asocia a la descripción del objeto la descripción de la descripción y que da tanta fuerza a la articulación y la integración como a la distinción y a la oposición. Por tanto, el problema crucial es el del principio organizador del conocimiento, y lo que es vital hoy, no es solamente aprender, no solamente re aprender, no solamente desaprender, sino reorganizar nuestro sistema mental para reaprender a aprender”. Esta visión de proyecto educativo con enfoque complejo y trasndisciplinar es lo que hace falta hoy en día para vincular de manera integral

a todos quienes forman parte del proceso educativo desde el surgimiento de una carrera hasta la inserción al mercado laboral

Por otra parte, cuando se habla de currículo educativo, se refiere a ordenar aquellos conocimientos disciplinares que son aprendidos de manera fragmentada y secuencial, por tanto, es completamente lineal y simplificado, lo cual no permite formar profesionales preparados para cubrir las necesidades multidimensionales de la sociedad cambiante y compleja, donde el conocimiento de lo real es lo único y válido. Según (Caldera, Plaza, & Sánchez Carreño, 2008) se resiste a deslastrarse de las certezas construidas, lo que ha conducido a la configuración de un académico simple, disminuido y acomodado, convertido en espectador pasivo, guiado por la acostumbrada burocracia que ha desdibujado la esencia de la universidad. Es así que, en un enfoque lineal de administración educativa, el docente está exento de expresar su sentimiento, su apreciación es censurada y depurada por que es más importante la normativa.

El diseño curricular actual de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería, está diseñado basado en un principio reductor porque es disciplinario y se debe a una estructura ordenada y predecible. Lo contrario ocurre cuando se pretende generar un escenario de integración que fortalezcan la construcción de epistemes complejo transdisciplinares, proyectado hacia un futuro indecible pero acondicionado a las particularidades existentes, promoviendo la inseparabilidad de la enseñanza teórico práctica y permitiendo adentrarse en lo profundo del ser: individuo- especie-sociedad, para generar cualidades de reflexión crítica entre docentes y estudiantes y a la vez con todos los actores intervinientes en el proceso de formación. Religando contenidos, carga horaria, competencias, estrategias, disciplinas, multidisciplinas, interdisciplinas, transdisciplinas y otros que confluyan en la deconstrucción, construcción y reconstrucción de realidades para generar un currículo educativo complejo y transdisciplinar que promueva a los docentes a ser los protagonistas y que sean ellos, los impulsores de la identificación de problemas, necesidades del entorno cambiante y le den el sentido social y cultural a la formación profesional a través de la identificación de convergencias complejas y transdisciplinarias.

Finalmente, la educación de hoy, requiere docentes reflexivos, sensibles, con alto grado de consciencia y con capacidad de eliminar ese pensamiento simplista y reduccionista en relación al currículo educativo. Docentes con un nivel de compromiso de manera tal, que

puedan desarrollar el acto educativo como un acto de acompañamiento trascendental, que a su vez sean capaces de reformular su plan de asignatura identificando las necesidades emergentes del mercado laboral y orientando sus procesos educativos hacia cada profesión y área en la cual los futuros profesionales vayan a desempeñar funciones. De este modo se impulsará hacia una articulación transdisciplinaria entre todos los actores del acto educativo orientado hacia la probabilidad del diseño de programas semilleros de talentos donde los estudiantes puedan generar cambios a partir de las experiencias vividas al relacionar la teoría con la práctica y de esta manera, impulsar a generar un vínculo complejo y multidimensional para promover la inserción laboral.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2020). La educación transformadora en el pensamiento de Paulo Freire. *EDUCERE*.
- Arnal, J. (1992). *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*. Barcelona - España: Labor.
- Ayala, R. (2011). La esperanza pedagógica: una mirada fresca y profunda a la experiencia educativa. *Revista española de pedagogía año, 69(248)*, 119-144. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/23766386>,
- Bayona, C., Salomé, G., & Madorran, C. (1999). Compromiso organizacional. Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra. Departamento de Gestión de Empresas*. Obtenido de Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra: www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf
- Borrayo Rodríguez, C., Valdez Zepeda, A., & Delgado Melgarejo, B. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161005/html/>
- Botero, Á. (2009). *Los semilleros de investigadores en la Universidad de Caldas. Orígenes y dinámicas de los semilleros de investigación en Colombia: la visión de los fundadores*. Colombia: Universidad del Cauca.
- Caldera, Y., Plaza, M., & Sánchez Carreño, J. (2008). Emergencia de unpensamiento ontopolítico en la universidad porvenir. *Kaledoscopio Vol 5*.

- Camacho, D. (2003). La importancia de formar jóvenes emprendedores. *Apuntes del CENES*, 15. Obtenido de https://www.redib.org/Record/oai_articulo1686608-la-importancia-de-formar-j%C3%B3venes-emprendedores
- Castaño, C. (2000). La investigación en medios de enseñanza desde el punto de vista del currículum. *Revista de Psicodidáctica*, nº 9, 101-109.
- Ceja Oseguera, S., De la Torre Hidalgo, T., & Ramírez Murillo, L. (2018). Análisis de las competencias para el emprendedurismo que se desarrollan en los cursos presenciales de las licenciaturas del área de negocios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 18.
- CEUB. (2013). *FORO NACIONAL DE DESARROLLO CURRICULAR*. Sucre -Bolivia.
- CEUB. (2022). *COMITÉ EJECUTIVO DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA*. Obtenido de PORTAL CEUB: <http://www.ceub.edu.bo/portal/>
- Chávez Moreno, E. (2020). Análisis comparativo de competencias emprendedoras entre estudiantes de la UABC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 20. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100131&lang=es
- Comenius, J. (1986). *Didáctica Magna*. Ediciones Akal. (Vol. 133). .
- Companioni, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*.
- Correa Correa, Z., Delgado Hurtado, C., & Conde Cardona, Y. (2011). Formación en emprendimiento en estudiantes de la carrera de administración de empresas en la Universidad Pública de Popayán. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 51. Obtenido de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/550/538>
- De La Mora, G. (1971). Prólogo de la Didáctica Magna. *México, Porrúa*.
- Duarte Masi, S., & Sung Park, S. (2019). El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 24. Obtenido de https://www.redib.org/Record/oai_articulo797820-el-perfil-del-emprendedor-y-los-estudios-relacionados-a-los-emprendedores-iberoamericanos

- EMI. (2019-2021). *Escuela Militar de Ingeniería - Identidad EMI*. Obtenido de <https://www.emi.edu.bo/emi/identidad-emi.html>
- Encina Ayala, L., & López Méndez, G. (2021). Emprendedurismo Femenino: Un estudio multi-caso de factores que influyen en la Intención Emprendedora. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 18. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.374
- Giraldo, J. (2018). Orientación Universitaria. *Universia Perú*. Obtenido de <https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/consejos/orientacion/mas-mujeres-optan-por-las-carreras-de-administracion--2774.html>
- Gómez, L., & Jacobsohn, G. (2007). *Desarrollo de competencias emprendedoras - La formación básica de la Universidad del Norte*. Barranquilla: Ediciones Uninorte. Obtenido de <https://books.google.com.py/books?id=efPQK2Utk9YC&pg=PR6&dq=La+Formaci+i%C3%B3n+B%C3%A1sica+en+la+Universidad+del+Norte&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlm-qipvwAhWBJ7kGHe7TDZoQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=La%20Formaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20en%20la%20Universidad%20de>
- Guizar Montufar, R. (2008). *Desarrollo Organizacional . Principios y aplicaciones*. México D.F: Mc Graw Hill. Tercera Edición.
- Gutiérrez Huby, A., & Amador Murguía, M. (2011). El potencial emprendedor en los estudiantes de la carrera de contabilidad de las universidades San Marcos de Perú y Guadalajara de México – Centro Universitario de los Altos – Un análisis comparativo. *QUIPUKAMAYOC- Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 20.
- Jericó, P. (2001). La gestión del talento: Enfoque conceptual y empírico. *Boletín de estudios económicos. Madrid*.
- Jiménez Sáez, F., & Arroyo Vázquez, M. (2006). El fomento del emprendedurismo universitario a través de un modelo integrador. *Instituto ingenio*, 17. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/36031597.pdf>
- Krauss, C. (2011). Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios: El caso de la Universidad Católica del Uruguay. *Dimensión Empresarial*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277259963_Actitudes_emprendedor

as_de_los_estudiantes_universitarios_El_caso_de_la_Universidad_Catolica_del_Uruguay

- Martínez, F., & Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de “Competencias Emprendedoras”: Valor social e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/40496765_Aproximacion_al_Concepto_de_Competencias_Emprendedoras_Valor_Social_e_Implicaciones_Educativas
- Martinez, M. (2014). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa. (2ª ed.)*. . México: Trillas.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos de Administración*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/265961531_Aportes_teoricos_y_empiricos_al_estudio_del_emprendedor
- Mejía, V. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N 02. *Repositorio digital institucional. Universidad César Vallejo*.
- MORIN, E. (1992). *El método IV Las ideas*. Barcelona: Cátedra.
- Morin, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Morin, E. (1997). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. . Multiversidad Mundo Real.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios de la educación del futuro*. . Francia: UNESCO. Multiversidad Mundo Real.
- Morin, E. (2001). *El Método I*. Madrid: Cátedra.
- Nicolescu, B. (1996). *La Transdisciplinariedad. Manifiesto*. Mexico: Multiversidad Mundo Real.
- Rivas, J. (2015). *Guía para las personas que quieren emprender pero no saben como empezar*. México: Ediciones de Ideas Business.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (J. Brito, Trad.)*. México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Ruiz Jiménez, J., Cabeza Pulles, D., & Briano Turrent, G. (2012). Universidad y Emprendimiento: Un caso de estudio en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UGR. *ReiDoCrea*, 14. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/21988/ReiDo-Crea-Vol.1-Art.20-Ruiz-Cabeza-Briano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrudo Ormachea, M. (2012). La construcción curricular basada en el pensamiento complejo. *Revista de Investigacion Psicológica*, (7), 31-41.31-41.
- Sobrado Fernández, L., & Fernández Rey, E. (2010). Competencias Emprendedoras y Desarrollo del Espíritu Empresarial en los Centros Educativos. *UNED Revistas Científicas*, 24. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/275/231>
- Stradi Granados, S. (2016). El emprendedurismo universitario en estudiantes de administración de empresas de la UNED de Costa Rica. *Universidad Estatal a Distancia*, 22. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/1574>
- Torres, M., Mendoza, L., Lara, Y., & Zazueta, J. (2016). Emprendimiento y su percepción en los estudiantes de la Licenciatura en Negocios y Comercio Internacionales. *Universidad de Sonora*, 21. Obtenido de <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/R2/1680-1700%20-%20Emprendimiento%20Y%20Su%20Percepcion%20En%20Los%20Estudiantes%20De%20La%20Licenciatura%20De%20Negocios%20Y%20Comercio%20Internacionales.pdf>
- Torres, R. (2005). *Educación en la sociedad de la información*. Alain Ambrosi, Valérie Peugeot y Daniel Pimienta (coordinadores), *Glosario" Palabras en Juego: Enfoques multiculturales sobre las sociedades de la información"*. Caen-Francia: C&F Editions .
- Torrez, R. M. (2005). www.derecho_educacion.pdf. Obtenido de "Educación en la Sociedad de la Información". *C&F Editions Caen-Francia*.
- UNESCO. (2017). *Agenda 2030. para el desarrollo sostenible*. Paris-Francia: ONU.
- Van Manen, M. (1988). *El tacto en la enseñanza. El significado de la sensibilidad pedagógica*. Barcelona: Paidós.

- Vargas, L., & Bedoya, M. (2015). *Determinantes psicológicos de la intención de creación de empresas en los aprendices del Centro de Gestión Tecnológica de Servicios del SENA – Cali (trabajo de grado)*. Cali: Universidad del Valle.
- Varona Dominguez, F. (2021). La educación superior y la categoría condición humana: Por una visión integradora. *Revista Electrónica Educare*, 2.
- Villalba Benítez, E., & Ortega Carrasco, R. (2021). El perfil emprendedor en Paraguay, análisis de la población juvenil. *Fundación Universitaria Konrad Lorenz*, 10. Obtenido de http://revistasumadenegocios.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2020/10/RSN_1226_04_Perfil_emprendedor.pdf
- Viloria Escobar, J., Daza Corredor, A., & Miranda Terraza, L. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de administración de empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/314300983_Perfil_emprendedor_de_los_graduados_de_administracion_de_empresas_de_la_Universidad_del_Magdalena_2010-2014