

**XX CONGRESO LATINOAMERICANO SOBRE ESPÍRITU
EMPRESARIAL
UNIVERSIDAD ICESI
2009**

**DISEÑO CURRICULAR EN RED INTERUNIVERSITARIA
DESARROLLO DEL DOMINIO EMPRENDIMIENTO EN LA
FORMACIÓN DEL INGENIERO (A) COMERCIAL EN
CINCO UNIVERSIDADES CHILENAS**

ESTER FECCI PÉREZ¹

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad Austral de Chile

PAULINA GUTIÉRREZ ZEPEDA²

Escuela de Ingeniería Comercial
Universidad Católica del Norte

GRISELDA ILABEL³

Universidad Austral de Chile

¹ Ester Fecci Pérez, Magíster en Administración y Dirección de Empresas, Magíster en Desarrollo y Comportamiento Organizacional, Directora Escuela de Graduados de la Facultad de Ciencias Económicas, efecci@uach.cl

² Paulina Gutiérrez Zepeda, Ingeniera Comercial, Académica y Secretaria Académica Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Católica del Norte, Coquimbo, Chile, pgutierrez@ucn.cl

³ Griselda Ilabel, Ingeniera Comercial, docente del Instituto de Administración griseldailabel@uach.cl

RESUMEN

La reflexión que se presenta en esta ponencia está basada en los resultados que se han evidenciado en el trabajo de investigación aplicada “Red interuniversitaria de cobertura nacional para el mejoramiento de la calidad de la formación de pregrado, mediante la incorporación institucional del diseño curricular en base a competencias (RINAC)”⁴, trabajado durante los años 2005-2007 por cinco universidades tradicionales Chilenas⁵. La acción de rediseño se hizo en dos carreras comunes en las universidades de la red, las cuales serviría de plan piloto; estas fueron Ingeniería Comercial⁶ e Ingeniería Civil en Informática y/o Computación.

Teniendo en consideración resultados de investigaciones realizadas sobre las competencias que son cada vez más requeridas para un desempeño laboral, se ha llegado a la conclusión que las competencias de saber hacer, capacidad para aplicar conocimiento y el saber ser del ámbito de la actitud, son cada vez más demandadas por el mercado laboral y de negocios.

PALABRAS CLAVE: Diseño Curricular en red, dominio emprendimiento

ABSTRACT

The ideas presented in this papers are based on the results obtained in the apply research work “Red interuniversitaria de cobertura nacional para el mejoramiento de la calidad de la formación de pregrado, mediante la incorporación institucional del diseño curricular en base a competencias (RINAC)”⁷, from years 2005-2007 for five traditional Chilean universities. The redesigned was done for two programs which were common for the universities in this group and would serve as a pilot program. They were Ingeniería Comercial⁸ e Ingeniería Civil en Informática y/o Computación.

As the result of the research conducted on those competencies which are most required for a proficient work performance it has been concluded that the competencies *correct doing, ability to apply knowledge and correct being* are the most required in the work and business worlds.

KEY WORDS: Group Curricular design, entrepreneurship domain

⁴ Proyecto Concursable en el Ministerio de Educación Chileno sobre de mejoramiento de la calidad de la Educación superior (MECESUP)

⁵ Universidad Católica del Norte, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Universidad de Talca, Universidad Austral de Chile y Universidad de Magallanes (de Norte a Sur).

⁶ Carrera del área de la Administración de negocios.

⁷ Proyecto Concursable en el Ministerio de Educación Chileno sobre de mejoramiento de la calidad de la Educación superior (MECESUP)

⁸ Carrera del área de la Administración de negocios.

1. INTRODUCCIÓN

Sigue teniendo vigencia, y cada vez con mayor sentido y necesidad, el planteamiento hecho hace ya más de 10 años, en la Conferencia Mundial de Educación Superior, convocada por UNESCO (octubre de 1998, París), donde se aprobó por aclamación y consenso la Declaración Mundial de la Educación Superior para el Siglo XXI, y su Plan de Acción: la educación superior en este siglo debería transformarse en un “gran espacio abierto” a nuevas dimensiones del cambio: innovaciones curriculares, vinculaciones con la sociedad y el mundo del trabajo y la producción, incorporación de jóvenes de todos los sectores sociales, acoger a la población adulta, interrelación entre los distintos niveles de la educación superior, variedad de programas y de calificaciones de competencias, entre los más relevantes.

En Chile se está planteando y abordando la transformación de la educación superior, en consonancia con estos desafíos, y, en los últimos años, se han sentado las bases de un cambio positivo, lo que se demuestra en los últimos concursos para el mejoramiento de la calidad de la educación superior (MECESUP), la red Alfa-Tuning, el Proyecto de competencias de empleabilidad de la Fundación Chile, entre otros.

El Proyecto Mecesus AUS 402 llamado “Red interuniversitaria de cobertura nacional para el mejoramiento de la calidad de la formación de pregrado, mediante la incorporación institucional del diseño curricular en base a competencias (RINAC), 2005-2007”, estuvo conformado por cinco universidades, desde el Norte al Sur: Universidad Católica del Norte, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Universidad de Talca, Universidad Austral de Chile y Universidad de Magallanes.

El proyecto se postuló sustentado en el interés de las Rectorías de dichas Casas de Estudios, de potenciar una estructura de relaciones con cobertura nacional entre universidades regionales que pertenecieran al Consejo de Rectores y que en sus planes estratégicos tuvieran como eje de desarrollo, las innovaciones curriculares en un contexto de Acreditación Institucional y de Carreras. También fue importante que las universidades no compitieran geográficamente en la captación de estudiantes de pregrado, con miras a facilitar los procesos futuros de movilidad estudiantil.

Las Universidades acordaron participar de manera exclusiva en esta red, por lo menos en la línea de rediseño curricular, focalizando la acción de rediseño en dos carreras comunes a todas, las cuales servirían de plan piloto; estas fueron Ingeniería Comercial e Ingeniería Civil en Informática y, o Computación.

Un aspecto importante en la elección de estas carreras fue que se encontraban en proceso de autoevaluación o acreditación en cada universidad, según lo exigían las bases del concurso.

Con este acuerdo político entre las rectorías, cada universidad designó un equipo técnico para elaborar la propuesta, el que, en general, incluyó a las direcciones de docencia de pregrado o similar, especialistas en educación y los equipos de la coordinación institucional de los proyectos MECESUP en cada universidad.

Un proyecto asociativo entre Universidades, como fue la RINAC se sustentó en tres aspiraciones fundantes, en los siguientes ámbitos: Relacional, Funcional y Estratégico.

a) Expectativas Relacionales

En el diagnóstico estratégico del proyecto, se reconoce que el rediseño curricular y el aseguramiento de la calidad son procesos de largo plazo, las universidades requieren capacidades internas y permanentes para acompañar y monitorear estos procesos. La situación interna de cada universidad en términos de innovación curricular y capacidades institucionales para sustentarla y desarrollarla, es heterogénea. Por tanto, la primera expectativa que emerge de esta alianza, es que la red aspira a tener la capacidad de aprovechar las fortalezas de cada institución y al mismo tiempo, respetar la diversidad existente, lo que se sustenta en la conciencia y asunción de la complejidad y desafíos de un trabajo en red.

b) Expectativas Funcionales

Lo anterior delimita claramente la orientación que el proyecto debería darle a los productos comprometidos. Buscar comunalidades que permitan movilidad entre las universidades de la red, respetar los ritmos de cambio tanto en los ámbitos de estructuras organizacionales académico-administrativas, como en el avance de los rediseños curriculares que cada universidad tiene y, generar sinergias de aprendizaje entre las instituciones en los ámbitos comprometidos en el proyecto.

c) Expectativas Estratégicas

El interés estratégico de las universidades comprometidas en la red RINAC, es fortalecer las unidades de apoyo al desarrollo curricular, dependientes de las Vicerrectorías Académicas. Estas unidades tienen como función principal, acompañar técnicamente los procesos de cambio que las universidades asumen gradualmente, como ser: la formación

focalizada en el aprendizaje de los estudiantes, las competencias consideradas en el perfil de egreso, los procesos de acreditación, el mejoramiento de los indicadores de los procesos formativos de pregrado, el perfeccionamiento docente, elementos todos que se constituyen en mecanismos de aseguramiento de la calidad a nivel institucional.

El diseño Curricular que desarrolló la red, contempló las etapas de diseño del perfil de egreso, levantamiento de competencias asociadas al perfil, conformación de dominios de aprendizajes, modularización y asignación de sistema de créditos transferibles.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

El Rediseño Curricular Basado en Competencias establece una serie de pasos secuenciales que dan origen a una metodología de trabajo, la cual puede variar de una universidad a otra. Sin embargo, es importante mencionar que se hace necesaria la existencia de ciertas instancias para que este trabajo, pueda ser desarrollado con éxito:

- Poseer un documento que de cuenta de una reflexión al interior de la carrera, donde se visualice las razones que generan la necesidad de cambiar el currículo.
- Que la carrera posea un grupo académico idóneo para formar parte de la comisión de rediseño
- Que los tiempos requeridos para el trabajo de rediseño se vea reflejado en la carga académica de los y las docentes.
- Que exista una coordinación entre la Dirección de Docencia y la Unidad que presenta la solicitud, para conocer los aspectos formales que conlleva el Rediseño curricular (plazos, formatos, registro curricular, etc.).

Como fuentes de información, las universidades de la Red utilizaron sus planes estratégicos de desarrollo, informes de acreditación, talleres Dacum y focus group con profesores, empleadores del sector público y privado, egresados y estudiantes, antecedentes de los proyectos Tuning europeo y latinoamericano, informes de consultores internacionales, antecedentes de la Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB) y de otras universidades, lo que llevó un tiempo aproximado de 2 a 5 meses.

Con esta información las universidades generan sus perfiles de egreso, sus áreas de desempeño o dominios y sus competencias específicas. Estos perfiles deben ser validados de diversas formas, tanto internamente, con la participación del cuerpo académico, como externamente, con entrevista a los empleadores y titulados.

Las etapas que contempló este estudio son las siguientes:

Justificación: Es un proceso que se hace al interior de la carrera, donde se discuten las fortalezas, debilidades del actual currículo y la necesidad de reformularlo. En esta etapa es necesario que cada carrera haga una revisión bibliográfica tanto de la situación actual como de la proyección de la carrera internacional como nacionalmente. Levantamiento del estado del arte de las disciplinas involucradas.

Levantamiento del Perfil de Egreso: El perfil profesional define las competencias profesionales que permiten desempeñar adecuadamente sus funciones, y el perfil ciudadano supone “estar en la sociedad” de una forma proactiva y comprometida con la mejora de la misma y el desarrollo personal propio y de los demás (Yániz y Villardón, 2006). El perfil de egreso de cada carrera define las características deseadas en la persona titulada para desenvolverse de la mejor manera posible como profesional y ciudadano. Este perfil de egreso, por tanto, es un referente fundamental de la formación universitaria.

Para trabajar bajo el enfoque de competencias es necesario construir perfiles de egreso, los cuales guiarán la confección posterior de la malla curricular. Es así que una comisión académica de la carrera debe explicitar y describir aquellas actitudes distintivas, y prácticas típicas propias del desempeño exitoso, que debe tener y efectuar el profesional recién egresado en los ámbitos de realización de su profesión. Por esto, es condición “sine qua non” para integrar esta comisión, que los miembros posean un saber actualizado, experiencia en el campo laboral y manejen información que permita una proyección futura de la profesión. En esta etapa se sistematiza información de docentes de la carrera, egresados (as), profesionales con expertise sobre la carrera y la red de empleadores.

Arquitectura Curricular: Una vez realizada la descripción del desempeño esperado del perfil de egreso, es decir, aclarado el “qué y para qué aprender”, se sigue el proceso de arquitectura curricular, que consiste en explicitar y “plasmear en papel” una serie de decisiones relacionadas no sólo con el “qué aprender”, sino también con el “cuándo aprender”; o sea, se deben aclarar puntos relacionados con la organización de las competencias y saberes en periodos de formación y la definición de pre-requisitos, con el tiempo de desarrollo de dichos saberes en virtud del trabajo que tendrán que realizar los estudiantes, con los criterios de evaluación y certificación de las competencias declaradas, las estrategias pedagógicas que permitirán el desarrollo de las competencias, los criterios de articulación con postgrado, etc., decisiones que permitirán diagramar el currículo (malla curricular) con miras al logro del perfil definido. La toma de decisiones que permitirán esta organización se debe realizar sobre la base de criterios fundados en los principios del Proyecto Educativo Institucional y consensuados a partir de las condiciones de borde que impone la estructura organizacional de la Universidad.

Planificación Educativa: Planificar es “convertir una idea o propósito en un proyecto de acción” (Zabalza, 2003:73). Asimismo, indica como primero de los diez factores de la calidad de la docencia universitaria, “el diseño y planificación de la docencia con sentido de proyecto formativo” (Zabalza, 2003:183). La concepción de la docencia como una intervención destinada a favorecer el aprendizaje universitario con eficacia y calidad trae a primer plano la importancia de diseñar un modo adecuado para lograrlo (Yániz, C. 2006)

Implantación y seguimiento: Para que todo este proceso de Rediseño sea exitoso es necesario que se vea reflejado en el aula, donde los estudiantes buscan formarse como profesionales y los docentes, facilitar el proceso de aprendizaje. Es en el aula donde se ven los aciertos y debilidades del trabajo efectuado, y es desde la reflexión del cambio que se pueden ir realizando los ajustes necesarios para ir perfeccionando el rediseño. A través de la reflexión se integra la información de todo el proceso y se despiertan cuestiones que permiten avanzar. Además, en actividades de trabajo en grupo -como es este caso- la autoevaluación del proceso de grupo es una herramienta para aprender a trabajar en colaboración. (Bryan, 2006). Por otro lado, los perfiles de egreso no son estáticos ya que el entorno profesional cambia rápidamente, dado esto, se hace necesaria una revisión de los perfiles para ir incorporando aspectos que surgen en el entorno o ir extrayendo aquellos aspectos que ya no son necesarios para el quehacer profesional, y desde esto poder perfeccionar todo el rediseño.

Trabajo en red: Todo el proceso de diseño curricular planteado debe estar transversalmente desarrollado con metodologías que permitan tomar acuerdos de comunalidades en la red, con el fin de permitir generar en el futuro movilidad estudiantil.

3. MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1 La modernización de la Educación Superior

La modernización ha considerado entre otros aspectos: calidad, pertinencia y ahora último un enfoque hacia las tendencias mundiales en educación como lo es la formación para la empleabilidad, basada en currículo por competencias, incentivando proyectos experimentales de universidades que, en alianza estratégica o asociación, analicen y definan en programas específicos las mejores condiciones para una real innovación curricular y donde el perfil de egreso responda en la mejor forma posible con las necesidades del medio. Además, apoya el mejoramiento de infraestructura académica en Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores e instituciones formadoras de técnicos de nivel superior, apoyo al pregrado, postgrado, gestión y formación de técnicos de nivel superior.

Por otra parte, dentro de la política científica tecnológica nacional han ido tomando fuerza el triángulo Universidad – Gobierno – Empresa, reconociendo en el trabajo colaborativo una poderosa herramienta para aumentar la competitividad del país. Esto se explica también por el diagnóstico país que señala que nuestra economía seguirá dependiendo de la exportación de recursos naturales, por lo cual para lograr mayor valor agregado se debe incorporar con fuerza las capacidades nacionales en tecnologías de alto impacto como la biotecnología y las tecnologías de la infocomunicación.

La educación debe poner énfasis en: (i) la formación de competencias fundamentales (Murnane and Levy 1996, citado en Brunner, 2003); (ii) el desarrollo de competencias cognitivas superiores (aquéllas que permiten un desempeño eficaz en situaciones relativamente complejas, tales como la capacidad de resolver problemas, aprender a aprender, actuar creativamente y tomar decisiones) (Gardner 1999, citado en Brunner, 2003), y (iii) la formación de competencias de empleabilidad, que son aquellas disposiciones requeridas para funcionar eficazmente en economías que cambian rápidamente y se hallan sujetas a una fuerte presión competitiva.

Para la Fundación Chile (2003) “el concepto de competencias de empleabilidad y su aplicación en la interfase educación - trabajo es de alto consenso e interés para el contexto nacional. Sin embargo, la implementación de este modelo en Chile es aún incipiente”.

La revisión de la literatura hecha por Hillage y Pollard (1999, citado en Fundación Chile, 2003) señala que en lo esencial empleabilidad “se refiere al trabajo y fundamentalmente a la habilidad para estar empleado” e identifican tres elementos clave que involucra el concepto:

- La habilidad de obtener el primer empleo, por lo tanto el interés de asegurar esa “habilidad clave”, la elección de la carrera y comprensión del mundo del trabajo; los cuales estarían establecidos en el sistema de educación.
- La habilidad para mantener el empleo, y hacer “transiciones” entre trabajos y roles dentro de la misma organización para satisfacer nuevos requerimientos laborales.
- La habilidad para obtener un nuevo empleo si se requiere, esto es, ser independiente en el mercado laboral y una orientación a gestionar las transiciones de empleo entre y dentro de las organizaciones.

Se destacan, dos de las competencias de empleabilidad que ha determinado la Fundación Chile: iniciativa -emprendimiento y planificación-gestión de proyectos. El planteamiento de esta investigación es que si las personas adquieren estas habilidades en su contexto educacional, es posible tener profesionales con capacidad de obtener un “empleo” en el menor plazo posible, ya sea un trabajo asalariado, independiente, como empresarios o

profesional liberal, que contribuyan al desarrollo económico del país con responsabilidad social.

En el Libro Blanco de la Comisión Europea para la educación, la formación y la juventud (Commission Européenne, 1995) se define la empleabilidad como la capacidad de cada persona para, desde sus condiciones personales, poder hacer algo con lo que sabe. Esta concepción, permite situar la empleabilidad tanto en trabajos de tipo asalariado como en actividades independientes o autogestionadas. Como resultado de los cambios en el mundo del trabajo, particularmente de la transformación de la relación entre educación y trabajo, la noción de empleabilidad se ha difundido rápidamente durante la última década.

3.2 Tendencias en la disciplina de las ciencias empresariales⁹

El *Business Education Support Team* (BEST), forma parte de la *Learning & Teaching Support Network* para la educación superior en el Reino Unido. En el año 2000, este equipo realizó una consulta-investigación relacionada con la situación, tendencias y desafíos de la formación en las áreas de negocios, administración y contabilidad en el Reino Unido.

Las áreas de Negocios, Administración y Contabilidad constituyen el mayor cluster de disciplinas en el área de educación en el reino Unido. Además, mucha de la formación en esta área se encuentra en cursos clasificados bajo otras especialidades (por ejemplo, ingeniería o turismo) y hay un gran número de estudiantes en temas del área de Negocios dentro de estudios combinados (incluyendo Universidad Abierta)

La *Quality Assurance Agency for Higher Education* publicó en el año 2000 los *subject benchmark statements* para el área de Negocios y Administración, en su primer ciclo (*Bachelor's Degree*). El documento completo puede consultarse en: <http://www.qaa.ac.uk/crntwork/benchmark/business.pdf>

Por otro lado, el proyecto Tuning, en su contribución a los objetivos de Bolonia, aborda la adopción de un sistema de titulaciones fácilmente reconocibles y comparables, con un sistema basado en dos ciclos y el establecimiento de un sistema de créditos. Las competencias se describen en Tuning como puntos de referencia para la elaboración y evaluación de los planes de estudio, y no pretenden ser moldes rígidos. Permiten flexibilidad y autonomía en la elaboración de los planes de estudios pero, al mismo tiempo, introducen un lenguaje común para describir los objetivos de los planes.

⁹ Realizado para la Universidad de Talca en el marco del programa MECESUP por Daniel Samoilovich con la colaboración de Cristina Greco y Socorro Núñez. 2004

3.3 Ingeniero (a) Comercial del siglo XXI¹⁰

Las características de los profesionales que integrarán las organizaciones del siglo XXI ya se vislumbran, sobretodo en las economías más desarrolladas. Estudios llevados a cabo por Stuart Crainer y Des Dear Love (2000), mencionan que las compañías estadounidenses ya están lidiando con profundos cambios desencadenados por la tecnología, la competencia global y las nuevas formas de operar, pero no encuentran gente que lidere esos cambios. Las escuelas de management de ese país no están generando ejecutivos con las principales habilidades requeridas por las empresas, habilidades tales como la percepción internacional, la fluidez cultural, conocimientos tecnológicos, y fundamentalmente liderazgo.

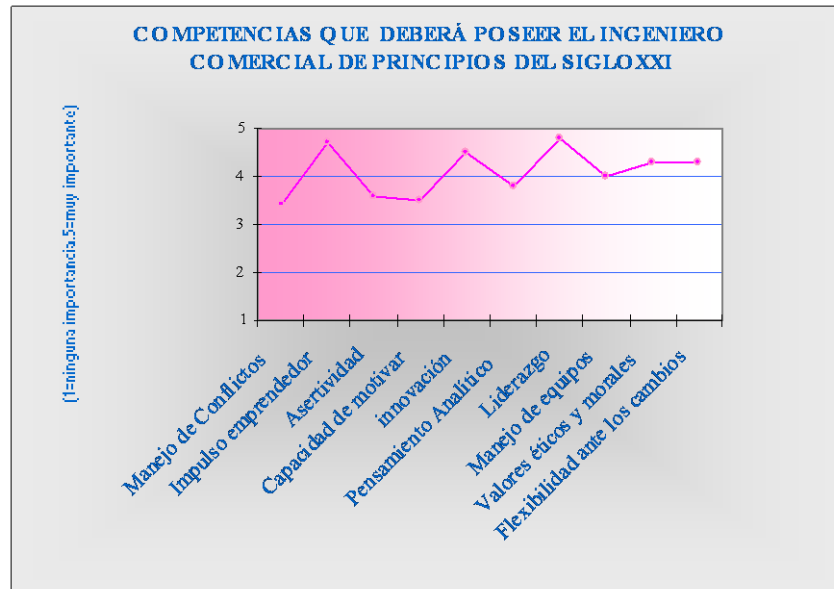
En una entrevista otorgada para la Management Review, John Hughes, gerente de selección de personal de Wal-Mart, opina que si bien no experimentan escasez de talento ejecutivo, no hay duda de que la selección será más difícil en el futuro ya que la demanda de la mejor gente- la más capacitada, hábil, innovadora, experimentada, emprendedora, creativa, capaz de correr riesgos- va a ser mayor que la oferta (Crainer y Dear Love 2000).

“Hace aproximadamente dos décadas y media atrás, planificar, controlar, organizar y dirigir, junto con sancionar y proteger, eran las principales tareas que ejecutaban los gerentes generales”, según argumenta Carmen Gloria Pérez -gerente de la división de recursos humanos de Ernst & Young-, en entrevista otorgada para la Revista Gestión (2005); hoy en vez de jefe se habla de líder como forma de reconocer el nuevo y complejo papel que la gerencia debe cumplir como guía de la organización. Los profundos cambios que se han gestado hacen que su tarea sea alinear a los empleados con la misión de la empresa, motivar y capacitar. Asimismo los directivos han potenciado la comunicación con quienes hacen negocios y con sus empleados, apelan a la asertividad y a la capacidad de escuchar.

En un estudio realizado por Fecci y Molina (2005) se presentan los resultados del instrumento de encuesta aplicado a una muestra de empleadores. En la figura N°1 pueden apreciarse el conjunto de competencias para el Ingeniero Comercial que se estima probable para principios del siglo XXI.

¹⁰ E. Fecci, Ponencia en Encuentro Nacional de Facultades de Administración – Chile (ENEFA, 2007)

Figura N°1



Fuente : creación personal.

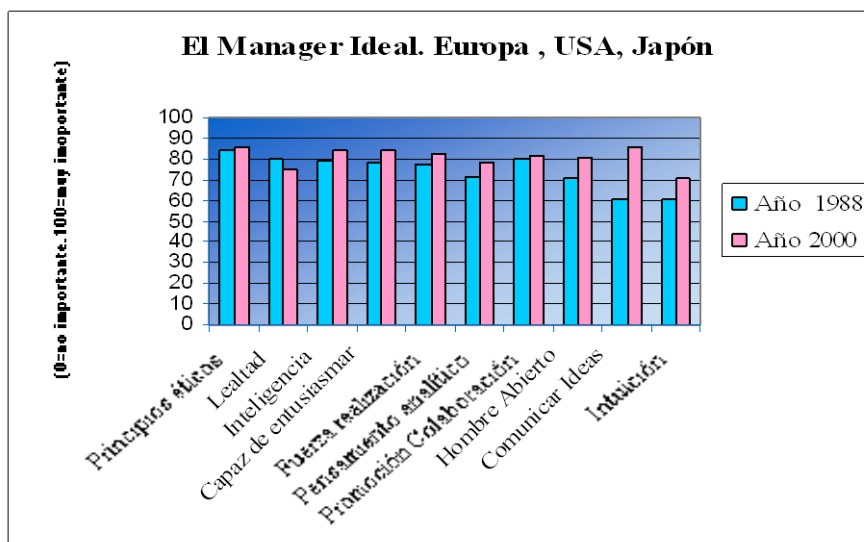
Puede apreciarse de manera clara como el liderazgo, es decir, la capacidad de inspirar y guiar a grupos de individuos ocupa el primer lugar (4,8 de ponderación en la escala de Likert de 1 a 5).

El impulso emprendedor figura en segundo lugar (4,7). El impulso emprendedor ha sido definido por John Gray y Fernando Flores (2000) como uno que cultiva los compromisos hacia sus comunidades de clientes, vecinos, empleados y demás. De estos compromisos el emprendedor deriva su éxito. El profesional emprendedor no explora sus propios talentos e inspiraciones tanto como su sensibilidad a las discordias, tensiones y conflictos de valor que comparten muchas personas de su comunidad. El emprendedor explora formas de vivir que conducen de algún modo a resolver la discordia y reúne a un grupo de gente para lograr que la decisión tenga una total eficacia pública.

Los emprendedores no simplemente reinterpretan y desarrollan el conocimiento local, como lo hace quien tiene una carrera. El emprendedor experimenta con el conocimiento local para cambiarlo. Como experimentadores, no se involucran en proyectos fugaces o temporales pero tampoco siguen rutinas establecidas. Son sensibles a como las situaciones diarias difieren de las del día anterior. Perpetuamente buscan nuevas formas de resolver las discordias constantes.

También se considera importante la capacidad de innovación (4,5) lo cual implica que se deberá estar abierto y dispuesto ante ideas y enfoques novedosos y la nueva información. Es importante destacar la posición que ocuparán los valores éticos y morales (4,3). Los valores humanos pasarán a ser piezas fundamentales de las nuevas características de los profesionales de Ingeniería Comercial. Esto puede contrastarse con los análisis de perfil que se realizan a nivel mundial.

Figura N°2



Fuente: García, E .

La figura N°2 muestra los resultados de un estudio realizado en Europa⁽¹⁾, contenido en los trabajos de García (2001) que señalan como los valores éticos se prefieren para asumir la capacidad directiva de una empresa. La nueva concepción empresarial estará anclada en sistemas de valores y en una identidad de cultura empresarial ya que las relaciones tanto dentro como fuera de la organización necesariamente se sustentarán sobre la base de la confianza, el consenso de valores previos permitirá que los directivos se identifiquen en sus planteamientos por referencia directa con el proyecto o institución en el que se estará involucrado.

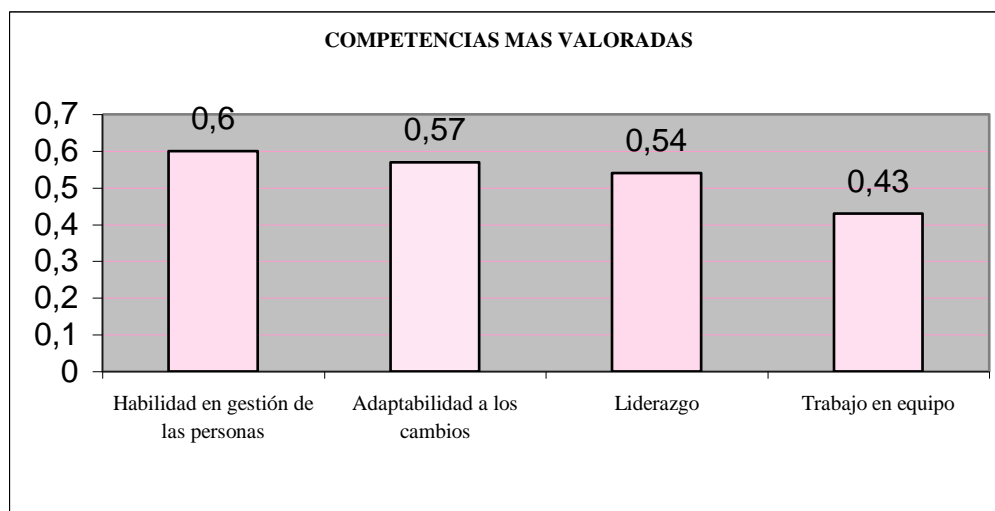
La misma ponderación presenta la flexibilidad ante los cambios (4,3). Resulta lógico que dada la vertiginosidad con que estos acontecen se necesite de gerentes capaces de adaptarse a nuevas situaciones.

Esto puede relacionarse también con investigaciones de la consultora encargada de seleccionar profesionales Price Waterhouse, publicadas en la revista Gestión (2000). Estas indican que se requerirá de aptitudes para promover el manejo y la resolución de conflictos y

⁽¹⁾ Evidentemente el estudio no hace una proyección más allá del año 2000, pero resulta interesante constatar la importancia de dichos valores en economías más desarrolladas.

la actitud para trabajar bajo presión. Las habilidades que se consideran más importantes para los próximos años según esta institución se muestran en la figura N°3, y son: la capacidad para dirigir a las personas (60%), la adaptabilidad a los cambios (57%), el liderazgo (54%) y el trabajo en equipo (43%). Por esta razón un desafío que se ha abierto en los últimos años a las empresas es encontrar nuevas formas de mejorar las relaciones interpersonales, ya que en muchas ocasiones la tecnología dificultará el contacto directo entre trabajadores de una misma organización.

Figura N°3

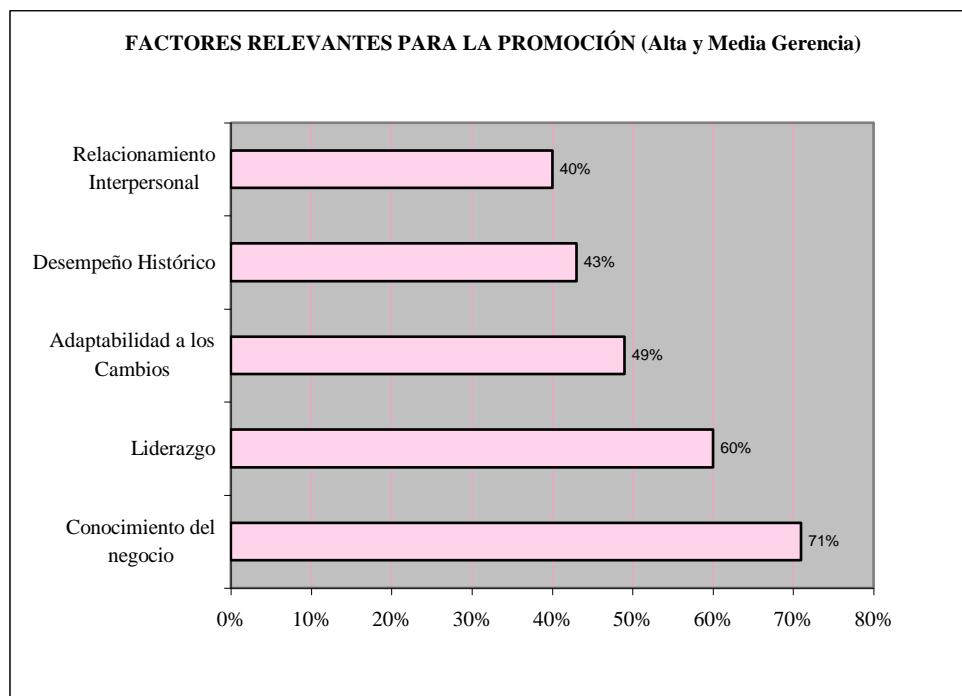


Fuente : Revista Gestión

En los próximos años se incrementará el número de profesionales que trabajará desde su hogar o cualquier lugar lejano a donde este físicamente ubicada la organización. En este sentido se espera que para ese entonces el sistema de horario flexible o el teletrabajo vayan en aumento, aunque no reemplazarán el contacto personal y la necesidad de desarrollar equipos, donde habilidades complementarias y una comunicación fluida contribuirán al logro de los objetivos propuestos.

Resulta interesante contrastar esto con los factores más relevantes para la promoción de la media y alta gerencia. Según los estudios de la Price Waterhouse el conocimiento del negocio y el liderazgo figuran con las ponderaciones más altas, le siguen la adaptabilidad a los cambios, el desempeño histórico y las relaciones interpersonales.

Figura N°4



Fuente : Revista Gestión

4- RESULTADOS

4.1 Perfiles comparativos matriz de dominio de la red

El cuadro siguiente muestra un resumen de los dominios de competencias de Ingeniería Comercial en las Universidades de la red.

Cuadro 1 Cuadro de Dominios de Competencias de la Carrera de Ingeniería Comercial en las cinco Universidades de la Red

PUCV	UCN	UACH	UMAG	UTAL
Subsumida en el dominio de Dirección Estratégica de Organizaciones	Macro y micro entorno de los negocios.	VARIABLES del entorno	Análisis del entorno Económico y Empresarial	Gestión del micro y macro entorno

Dirección estratégica de las organizaciones y de las unidades de negocio <u>Contexto:</u> Organizaciones a nivel global y unidades estratégicas de negocios.	Dirección estratégica para los negocios. <u>Contexto</u> Los negocios (públicos o privados, propios no propios)	Decisiones estratégicas <u>Contexto</u> Las organizaciones	Gestión estratégica <u>Contexto</u> Organizaciones a nivel global en cualquier tipo de organización y tamaño Unidades estratégicas y unidades funcionales	Gestión organizacional <u>Contexto</u> Las organizaciones
Dirección de áreas funcionales	Gestión de recursos de la organización	Gestión de procesos organizaciones	Gestión Funcional	Gestión de las funciones organizacionales
Emprendimiento de nuevos negocios	Talleres de emprendimiento	Emprendimiento	Emprendimiento e innovación	Lo incorpora como módulo en el dominio Gestión Organizacional

Las características distintivas de los perfiles de egreso¹¹ de las carreras de Ingeniería Comercial de las cinco universidades que fue posible distinguir fueron: énfasis en la creación y dirección de todo tipo de organizaciones, con una debida responsabilidad social, inmersos en una sociedad globalizada, fundamentándose en las ciencias de la administración y otras a fines.

Las cinco universidades analizadas incluyeron un área de desempeño vinculada al nivel estratégico, con diferentes denominaciones, tanto corporativo, como de unidades de negocios, aunque se observan diferencias respecto al quehacer de los recién egresados, en algunas, ellos deciden, y otra, ellos asisten en el proceso de toma de decisiones. También se observa que en una Universidad se incluye el ámbito de las áreas funcionales de las organizacionales, dentro del nivel estratégico.

Respecto a las competencias asociadas a esta área de desempeño, las universidades presentan entre 3 y 8 competencias, dentro de las cuales siempre tratan el tema de la planificación estratégica y el proceso de dirección organizacional. Cabe señalar que en esta área de desempeño un par de universidades, también consideran competencias de tipo genéricas.

¹¹ Se toma como referencia informe de Asistencia Técnica 3 del proyecto, contratada al consultor Manuel Pérez, 2007

De las cinco universidades de la Red, cuatro presentan un área de desempeño relacionada con el entorno, aunque denominadas con distintos nombres, pero fundamentalmente se refieren al análisis del macro entorno a nivel nacional e internacional, y micro entorno a nivel de la industria a que pertenecen las organizaciones.

Las universidades que presentan esta Área de desempeño tienen entre 3 y 4 competencias asociadas a él, donde una de éstas se refiere al análisis o evaluación de las variables del entorno que inciden en las organizaciones, además estas cuatro universidades incorporan dentro de esta área de desempeño competencia que corresponderían mejor a un área de desempeño de carácter más estratégico, en un caso se incluyen competencias más bien vinculadas al emprendimiento y otra señala competencias de tipo genéricas. La U. de Magallanes pone énfasis en lo regional, dentro de esta Área de desempeño.

En el caso de la PUCV, el análisis del entorno lo considera como una competencia del área de desempeño relacionado con lo estratégico.

En cuatro universidades se presenta un Dominio relacionado con las áreas funcionales de las organizaciones, con distintas denominaciones, reuniendo entre 4 y 10 competencias vinculadas a la gestión de marketing, finanzas, recursos humanos, operaciones, logística y otras.

En el caso de la U. de Magallanes, las competencias asociadas a las áreas funcionales anteriores, aparecen como subcompetencia del área de desempeño estratégico.

Tres universidades describen explícitamente un área de desempeño relacionada con el emprendimiento, y contemplan entre 2 y 3 competencias muy similares entre sí, tales como, el desarrollo y creación de nuevos negocios, tanto al interior, como fuera de las organizaciones. En el caso de la U. de Magallanes se enfatiza la creación de nuevos negocios para el fomento del desarrollo regional, y la U.C. del Norte incluye esta área de desempeño en forma tácita dentro del dominio vinculado al entorno.

Dos universidades de la Red presentan explícitamente un Área de desempeño asociada a la asesoría o consultoría organizacional. Eso sí sus competencias, que son entre 2 y 3, no son muy similares, la PUCV pone más énfasis en los términos de referencia, de negociación y ejecución de las tareas involucradas en una asesoría, en cambio la U. de Magallanes considera como competencias la generación de proyectos empresariales y la asesoría en la elección de un proyecto empresarial.

Tanto la U. de Talca, como la U. de Magallanes presentan explícitamente, dentro de un Dominio o área de desempeño, sus competencias genéricas, tales como: comunicarse en forma efectiva o capacidad para trabajar en forma autónoma.

Las otras universidades incluirían las competencias genéricas en forma transversal a todas las áreas de desempeño, como subcompetencias

4.2 Emprendimiento en los diseños curriculares de la red

Cada Universidad diseñó los programas asociados a la matriz de dominios. En el ámbito del emprendimiento, las propuestas curriculares se esbozan a continuación, destacando el dominio clave explícitamente mencionado y los módulos que están asociados a dicho dominio

Descripción por Universidad

a) Universidad Católica del Norte

DOMINIO Se encuentra como desempeño esperado en varios dominios	Formación Integrada
<p>Considerando la organización como un sistema abierto, el profesional egresado de Ingeniería Comercial UCN, realiza un análisis del macro y micro entorno nacional e internacional, tomando en cuenta los actores críticos con los que la organización o UEN se vincula y el contexto histórico en la que se enmarca; con el fin de definir una situación actual, anticipar amenazas y/u oportunidades de negocio y estimar su impacto en la organización o UEN.</p> <p>Este análisis favorecerá, entre otros, la toma de decisiones que permitan diseñar propuestas que respondan a las problemáticas organizacionales, como elaborar planes de negocio, ya sea en emprendimiento o intraemprendimiento.</p>	<p>Taller emprendimiento Plan de negocios Habilidades Directivas</p>

b) Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

DOMINIO Emprendimiento de nuevos negocios u organizaciones.	MÓDULO DIRECCIÓN DE NEGOCIOS EMPRENDEDORES
<p>Este dominio está orientado a la creación y desarrollo de nuevos negocios u organizaciones propias.</p> <p>En este ámbito, los egresados toman decisiones para detectar y aprovechar oportunidades, transformando las ideas en nuevos negocios u organizaciones, pudiendo asumir riesgos patrimoniales en forma personal.</p> <p>Incluso antes de egresar, se espera que los alumnos estén en condiciones de emprender en</p>	<p>Al finalizar este macro-módulo el alumno sintetizará e integrará los conceptos, competencias, herramientas, habilidades, actitudes y procedimientos adquiridos en los macro-módulos de los semestres 1° al 7°, teniendo la capacidad de preparar, evaluar y ejecutar un plan de negocios emprendedor, considerando un contexto valórico humanista-cristiano y el marco jurídico comercial,</p>

forma eficiente, motivados principalmente por su propia creatividad y visión de futuro.	laboral y tributario vigente.
---	-------------------------------

c) Universidad de Talca

DOMINIO	Módulos
dominio Gestión Organizacional	
Demuestra capacidad de emprendimiento, intraemprendimiento y nuevos proyectos	Detección de oportunidades y nuevos negocios Formulación y desarrollo de planes de negocios

d) Universidad Austral de Chile

DOMINIO	MÓDULOS
Emprendimiento y creación de empresas	
Creación de valor a través de la innovación en procesos y productos, con creatividad, independencia y compromiso, asumiendo riesgos calculados y comprometiendo los valores de la responsabilidad social y sustentabilidad	<p>1.-emprendimientos aplicados a ciclos de innovación Nivel Bachillerato Curso I: Creación de Emprendimiento y de negocios Curso II: Capacidad Emprendedora en un contexto de Desarrollo Organizacional.</p> <p>2.-integración módulos de licenciatura Nivel: Licenciatura Conformado por talleres que potencien los desempeños de innovación y creatividad en los módulos del bachillerato</p> <p>3.- módulo plan de negocios integrado Nivel Profesional Desarrollo de un plan de negocio que integre los saberes cognitivos y procedimentales de la profesión en un nivel de alta complejidad</p>

e) Universidad de Magallanes

DOMINIO	Módulos
Emprendimiento e innovación	
Este dominio implica gestionar el conocimiento profesional para identificar y proponer nuevas alternativas estratégicas y de proceso factibles de implementar en la creación de la propia empresa o con el propósito de mejorar los resultados y desempeño de alguna otra donde pueda ejercer una labor de asesoría, todo ello en una perspectiva de mejora continua, adaptación y promoción del cambio para que la organización satisfaga de mejor manera las necesidades de los stakeholders, y las del desarrollo autónomo y armónico de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Emprendimiento • Gestión de Empresas Familiares

5 CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones generales

Las conclusiones que se han obtenido están relacionadas con los siguientes aspectos¹²:

- Existen **convergencias** interesantes en los **dominios de competencias** de los perfiles de egreso de la carrera de Ingeniería Comercial de las cinco Universidades. Se destacan los dominios profesionales relacionados con ámbitos como: el entorno, lo estratégico y el emprendimiento. Sin embargo, los perfiles de egreso mantienen particularidades respecto de cada universidad y la realidad en la que están insertas.
- Las **competencias genéricas**, ha sido una de las dificultades que han tenido las Universidades de la red, para avanzar en la construcción de los rediseños curriculares, tanto por las características de transversalidad que estas tienen en la formación de pregrado, como por la dificultad de medición de su desempeño.
- Las cinco Universidades evidencian acciones diversas en la forma de implementar los currículos rediseñados.

5.2 Conclusiones sobre emprendimiento

- De acuerdo a un diagnóstico realizado por las Universidades involucradas en esta red, se concluyó que la **formación de pregrado tiene debilidades**, entre los que se destacan:
 - Generación de procesos formativos sistemáticos, que vinculen a sus estudiantes con los problemas reales del desarrollo productivo de la zona y les permitan indagar y reflexionar sobre propuestas de mejoras e innovaciones.
 - Sistematización de programas orientados a los estudiantes para su desarrollo actitudinal y que fortalezca la capacidad de innovación y de emprendimiento.
 - Baja coordinación entre los docentes de las universidades que están realizando cursos, investigaciones y apoyo a la pequeña empresa y a emprendedores.
 - El emprendimiento es una de las competencias que se evidencia con mayor carencia en los currículos universitarios del área de la gestión empresarial.

¹² Presentado en Encuentro Nacional de Facultades de Administración y Economía, ENEFA 2006, Perfil de Egreso Basado en Competencias Carrera de Ingeniería Comercial. Experiencia en red

- El módulo de emprendimiento diseñado por las Universidades tiene distinciones en cuanto a cómo considerarlo: dominio de competencia, competencia profesional o competencia genérica.
- Al hacer un análisis más detallado de la matriz curricular y los desempeños esperados en cada Universidad, se deduce que las competencias asociadas a emprendimiento tienen la posibilidad de transversalizarse en diferentes ámbitos curriculares como son: metodologías formativas en diversos módulos y en las prácticas laborales.
- Siendo Ingeniería Comercial una profesión relacionada con empresarialidad, sin duda que el emprendimiento es una competencia genérica y profesional fundamental que responde a los requerimientos del entorno de los negocios.
- La orientación filosófica del emprendimiento que cada universidad desarrolle dependerá de su proyecto educativo y del posicionamiento que desee tener a través de sus estudiantes en el mercado laboral.

5.3 Reflexión final

El emprendimiento se vincula con dos focos de desarrollo fundamental: uno técnico que tiene relación con la capacidad de gestión y otro actitudinal que dice relación al espíritu empresarial. Sin embargo estas competencias deben desarrollarse en un contexto propicio que permita generar un ambiente de creatividad, donde las estructuras formativas, el contexto cultural macro (sociedad) y las conversaciones, generen espacios de oportunidades propicias al entusiasmo, el vigor y la tensión que significa la creatividad.

Las empresas, hoy más que ayer, necesitan personas con ideas nuevas, donde la anormalidad esté siempre presente, “donde haya personas dispuestas a cambiar el status quo de ver las cosas con una mirada nueva, de romper las reglas, ignorar las indicaciones y cuestionar las normas.” (Ridderstråle J.; Nordstrom K., 1999).

Respecto a la orientación filosófica, es importante que las instituciones se definan con el sello de orientación que deseen instalar en la formación de sus estudiantes en la línea del emprendimiento.

Un emprendimiento donde la creación de valor organizacional este basada en la competencia individual o tenga una mayor valoración el desarrollo de competencias de asociatividad, alianzas, responsabilidad social.

La Universidad también debe definir, el nivel de participación institucional en la formación de este dominio, generándose una diversidad de posibilidades, desde una

participación directa, donde la Universidad, asume un porcentaje de créditos de formación y centralizar en una unidad académica, la responsabilidad de la formación transversal a todas las carreras y/o comprometer a las unidades de gestión curricular de cada programa formativo, la responsabilidad del diseño e implementación de actividades curriculares relacionadas con este dominio de emprendimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- AYALA, MARTA, SUSANA GUERRERO Y ANTONIA MEDINA (2006). Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Diputación Provincial de Huelva. España.
- BARNETT, RONALD (2001). Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad. Barcelona: Gedisa.
- BRICALL, JOSEP M. Y JOSE J. BRUNNER (2000). “Universidad siglo XXI. Europa y América Latina. Regulación y Financiamiento. En Documentos Columbus sobre Gestión Universitaria. (Disponible en:
 - <http://www.columbus-wb.com/es/partef/archpubl/cinda%20int%20def.pdf>).
- BROWN, S. Y GLASNER, A. (2003) Evaluar en la universidad. Problemas y nuevos enfoques. Madrid: Narcea Ediciones
- BRUNNER, J, 2003. Nuevas demandas y sus consecuencias para la educación superior en América Latina, en *Políticas Públicas, Demandas Sociales y Gestión del Conocimiento*. CINDA, octubre 2003:13-77, Santiago Chile
- BRYAN, C. (2006). Developing group learning through assessment. En C. Bryan y K. Clegg (Eds.) *Innovative Assessment in Higher Education* (150-157). New York: Routledge
- ENQA (European Association For Quality Assurance in Higher Education) (2005). *Standars and guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. Helsinki: ENQA.
- ESCOTET, MIGUEL A. “Globalización y Educación Superior: desafíos en una era de incertidumbre”. En ICE-UD. *Pedagogía Universitaria: hacia un espacio de aprendizaje compartido*. III Symposium Iberoamericano de docencia universitaria. Bilbao: Mensajero. 2004:23-25
- FECCI E. Y B. MOLINA, 2005. Análisis de las competencias en el Ingeniero Comercial en un entorno Competitivo. Publicado en los anales 2005 del Encuentro Nacional de Escuelas de Administración de Chile.

- FUNDACIÓN CHILE, 2003. Las competencias de empleabilidad. Una aproximación al modelo del Programa de Competencias Laborales de Fundación Chile, en el marco del Proyecto FDI-Unesco, 1998. en *Declaración Mundial de la Educación Superior para el Siglo XXI, y su Plan de Acción Conferencia Mundial de Educación Superior*. París, Francia.
- GIBBS, G. (2006). How Assessment frames student learning. En C. Bryan y K. Clegg (Eds.) *Innovative Assessment in Higher Education* (23-26). New York: Routledge
- QUINTANILLA, M.A. (1998). “El reto de la calidad en las universidades”. En J. Porta Y M. Llanodosa (Cords.). *La universidad en el cambio del siglo*. Madrid: Alianza, 79-101.
- RIDDERSTRÁLE J.; NORDSTROM K., 1999, *Funky Business*, segunda edición, editorial Prentice Hall
- YANIZ, C Y VILLARDON, L. (2006). Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.
- YANIZ, C Y VILLARDON, L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. Bilbao: Universidad de Deusto Cuadernos del ICE 12.
- ZABALZA, M.A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid: Narcea Ediciones.
- ZABALZA, M.A. (2003). Evaluación de los aprendizajes en la Universidad. En a. García Valcárel (Coord.) *Didáctica Universitaria*. Madrid: La Muralla.