

EDUCAÇÃO E ENSINO NA ERA DA INFORMAÇÃO

Esther Martínez-Figueira
Isabel Fernández Menor
(Organizadoras)

 EDITORA
ARTEMIS
2021

EDUCAÇÃO E ENSINO NA ERA DA INFORMAÇÃO

Esther Martínez-Figueira
Isabel Fernández Menor
(Organizadoras)

 EDITORA
ARTEMIS
2021



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M.ª Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M.ª Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadoras	Profª Drª Esther Martínez-Figueira Profª Drª Isabel Fernández-Menor
Imagem da Capa	Theromb / 123RF
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.ª Dr.ª Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba
Prof.ª Dr.ª Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano, Peru*
Prof.ª Dr.ª Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof.ª Dr.ª Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla, Espanha*
Prof.ª Dr.ª Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof.ª Dr.ª Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados
Prof.ª Dr.ª Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão
Prof.ª Dr.ª Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima
Prof.ª Dr.ª Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México*
Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Eral Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca, Espanha*
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República, Uruguay*
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara, México*
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona, Espanha*
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco
Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura, Peru*
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío, Chile*
Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas

Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, *University of Miami and Miami Dade College, USA*
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha*
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, *UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros*
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid, Espanha*
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia*
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, *Universidade Estadual Paulista*
Prof.ª Dr.ª Lúvia do Carmo, *Universidade Federal de Goiás*
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, *Universidade de Passo Fundo*
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, *Universidade Estadual Paulista*
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, *Universidade Federal de Sergipe*
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, *Universidade Federal de Ouro Preto*
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, *Universidade Federal da Bahia*
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, *Universidade Nova de Lisboa, Portugal*
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, *Universidade Federal do Maranhão*
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, *Instituto Politécnico de Viseu, Portugal*
Prof.ª Dr.ª Maurícea Silva de Paula Vieira, *Universidade Federal de Lavras*
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, *Universidade Federal Fluminense*
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, *Universidade Federal de Lavras*
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, *Universidade do Estado da Bahia*
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, *Universidade Federal do Pará*
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, *Universidade Federal do Piauí*
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, *Universidade Federal de Uberlândia*
Prof.ª Dr.ª Sílvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, *Universidade Aberta de Portugal*
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, *Universidade do Porto, Portugal*
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru*
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, *Universidade Federal de Viçosa*
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, *Universidade Federal de Campina Grande*
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, *Universidade Tecnológica Federal do Paraná*
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

E24 Educação e ensino na era da informação / Organizadoras Esther Martínez-Figueira, Isabel Fernández-Menor. – Curitiba, PR: Artemis, 2021.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Edição bilingue
ISBN 978-65-87396-33-0
DOI 10.37572/EdArt_190421330

1. Educação. 2. Sociedade da informação. 3. Tecnologias da informação. I. Martínez-Figueira, Esther. II. Fernández-Menor, Isabel.
CDD 370.7

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

APRESENTAÇÃO

“**Educação e Ensino na Era da Informação**” es una obra colectiva que ofrece diferentes nociones pedagógicas vinculadas al uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en contextos de aprendizaje formal. En este libro se abordan cuestiones referidas al papel de las tecnologías en los procesos de enseñanza-aprendizaje, se comparten iniciativas y planes de integración de las TIC en la educación universitaria y no universitaria y se trata de averiguar las dimensiones que configuran la competencia digital de los estudiantes y docentes en la educación actual. Bajo este enfoque, se muestran prácticas, experiencias e investigaciones desarrolladas en diferentes puntos de la geografía mundial y diversos niveles educativos. En este sentido, los trabajos que se recogen podrían agruparse en torno a tres bloques: la formación en diferentes disciplinas, prácticas innovadoras con TIC, siendo éstas tanto investigaciones como experiencias y, finalmente, prácticas innovadoras con TIC en la enseñanza no universitaria.

En cuanto al primer bloque, *La formación en diferentes disciplinas*, incluye tres trabajos vinculados a la formación docente desde diferentes perspectivas y puntos del mapa mundial. Así, se muestran acciones para pensar la formación docente en las ciencias sociales, la presencia de nuevos ecosistemas educativos que permitan dar respuesta a las necesidades de la sociedad de la información, la comunicación y el conocimiento y, por último, las competencias docentes en la educación en línea, aspecto profundamente relevante en el momento actual a causa de la pandemia COVID-19.

Respecto al segundo bloque, *Prácticas innovadoras con TIC: investigaciones y experiencias*, aglutina cinco trabajos cuyo eje transversal tiene como protagonistas a las tecnologías de múltiples formas: empleo de software estadístico, páginas web, blogs o videojuegos. Estas investigaciones y experiencias se han desarrollado en Europa y América Latina a nivel universitario y no universitario.

Con relación al último bloque, *Prácticas innovadoras con TIC en la enseñanza no universitaria*, engloba cinco capítulos que, con un enfoque multidisciplinar, plantean reflexiones y experiencias desarrolladas en torno a la inclusión del alumnado con TDAH (Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad), el empleo de las TIC en las prácticas docentes, la calidad de la educación online durante la pandemia, la importancia de “aprender a aprender” a lo largo de la vida en los profesionales de la educación y, finalmente, la formación de estudiantes a través de la metodología Mobile Learning.

En definitiva, la obra en su totalidad constituye una importante reflexión sobre cuál es el papel que encierran las TIC en los modelos actuales de enseñanza. Para la mejor comprensión de las experiencias que aquí se recogen, el lector no tiene que seguir

necesariamente un recorrido lineal, sino que su lectura puede y debe responder a un criterio temático y personal. Por todo lo anterior, consideramos que estamos ante una publicación muy actual y pertinente, de ahí que se anime a su consulta y lectura.

Esther Martínez-Figueira

Isabel Fernández-Menor

SUMÁRIO

PARTE I. LA FORMACIÓN EN DIFERENTES DISCIPLINAS

CAPÍTULO 1 **1**

FORMACIÓN DOCENTE EN CIENCIAS SOCIALES, EN UN MUNDO MUNDIALIZADO

Alicia Graciela Funes

Teresita Moreno

DOI 10.37572/EdArt_1904213301

CAPÍTULO 2 **12**

PERFIL CLÁSICO Y MODERNO DEL ADMINISTRADOR: UNA SIMBIOSIS ENTRE LOS ESTUDIOS DE PREGRADO Y POSTGRADO

Antonio Boada

Gema Sánchez Berrio

Juan Ocampo Flórez

Jessica del Valle Pacheco

DOI 10.37572/EdArt_1904213302

CAPÍTULO 3 **30**

EDUCACIÓN Y ENSEÑANZA EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN: LAS COMPETENCIA DEL DOCENTE EN LÍNEA EN LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

Fabiola Flores Castro

DOI 10.37572/EdArt_1904213303

PARTE II. PRÁCTICAS INNOVADORAS CON TIC: INVESTIGACIONES Y EXPERIENCIAS

CAPÍTULO 4 **40**

EL USO DE TIC PARA EL APRENDIZAJE DE LA ESTADÍSTICA: UN ESTUDIO EN UNIVERSIDADES CHILENAS

Álvaro Toledo San-Martín

Inés Vicencio Pardo

DOI 10.37572/EdArt_1904213304

CAPÍTULO 5 **59**

EL USO DE TIC EN LA MEJORA DEL APRENDIZAJE AUTÓNOMO EN ASIGNATURAS DE CONSTRUCCIÓN

Begoña Blandón González

DOI 10.37572/EdArt_1904213305

CAPÍTULO 6 71

ENSINAR E APRENDER COM USO DE BLOG: DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Josete Maria Zimmer
Stela Conceição Bertholo Piconez

DOI 10.37572/EdArt_1904213306

CAPÍTULO 7 76

UN MODELO PARA APRENDIZAJE AUTÓNOMO DE PROBLEMAS ELUSIVOS DE CÁLCULO DE ESTRUCTURAS MEDIANTE TÉCNICAS WEB

Juan Carlos Mosquera Feijoo
Fernando Suárez Guerra
Isabel del Rosario Chiyón Carrasco
Marcos García Alberti

DOI 10.37572/EdArt_1904213307

CAPÍTULO 8 88

ENSEÑAR CIENCIAS SOCIALES CON VIDEOJUEGOS. EDUCACIÓN CIUDADANA Y EMOCIONES

Rocío Jiménez-Palacios
José María Cuenca López

DOI 10.37572/EdArt_1904213308

PARTE III. PRÁCTICAS INNOVADORAS CON TIC EN ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA

CAPÍTULO 9 99

LA INCLUSIÓN DE ALUMNADO CON TDAH: UNA PROPUESTA CON TIC EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Isabel Fernández Menor
Esther Martínez-Figueira

DOI 10.37572/EdArt_1904213309

CAPÍTULO 10 110

LA INTEGRACIÓN DE LAS TIC EN LAS PRÁCTICAS DOCENTES DE FÍSICA Y QUÍMICA EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA URUGUAYA

Sair Aparicio
Marta Elizabeth Flores
Micaela Sosa López

DOI 10.37572/EdArt_19042133010

CAPÍTULO 11125

EDUCAÇÃO ONLINE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 EM ESCOLAS DA REDE PRIVADA NO ESTADO DO PARÁ

Rafael Evangelista da Cruz
Ketelen Ayumi Corrêa Sakata
Patrícia Ribeiro Maia
Roberta Pires da Silva
Eula Regina Nascimento
Diocléa Almeida Seabra Silva
Valeria de Sousa Silva

DOI 10.37572/EdArt_19042133011

CAPÍTULO 12135

APRENDER A APRENDER NO ENTARDECER DA VIDA: O RETORNO À UNIVERSIDADE NA PROMOÇÃO DO ENVELHECIMENTO ATIVO

Licínio M. Vicente Tomás

DOI 10.37572/EdArt_19042133012

CAPÍTULO 13156

MOBILE LEARNING GUAYMAS: CAMBIANDO LAS EXPECTATIVAS DEL FUTURO DE LOS NIÑOS

Víctor Hugo Valenzuela Valencia
Domingo Villavicencio Aguilar

DOI 10.37572/EdArt_19042133013

SOBRE AS ORGANIZADORAS165

ÍNDICE REMISSIVO 166

CAPÍTULO 2

PERFIL CLÁSICO Y MODERNO DEL ADMINISTRADOR: UNA SIMBIOSIS ENTRE LOS ESTUDIOS DE PREGRADO Y POSTGRADO¹

Data de submissão: 05/02/2021

Data de aceite: 25/02/2021

Msc. Antonio Boada

Profesor Tiempo Completo de la
Fundación Universitaria CEIPA,
Escuela de Administración,
Sabaneta – Antioquia – Colombia
antonio.boada@ceipa.edu.co
<http://orcid.org/0000-0002-8882-7680>

Esp. Gema Sánchez Berrio

Investigadora de la Fundación Universitaria
CEIPA; Especialista en Gerencia del Talento
Humano CEIPA;
Psicóloga Institución
Universitaria de Enviado.
Sabaneta – Antioquia – Colombia
Gema.psichology@gmail.com
<https://www.linkedin.com/in/gema-sanchez-berrio/>

Msc. Juan Ocampo Flórez

Candidato a Doctorado en Derecho
y Administración de Empresas por la
Universidad de Lleida.
Sabaneta – Antioquia – Colombia
juangocampo@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7669-207X>

Esp. Jessica del Valle Pacheco

Profesora-Investigadora de la Universidad
Simón Bolívar (Venezuela),
Departamento de Formación General y
Ciencias Básicas.
Camurí Grande – Vargas – Venezuela.
jessicapacheco@usb.ve
https://www.researchgate.net/profile/Jessica_Pacheco5

¹ Este artículo reproduce partes de un trabajo anterior, presentado en la **2da Semana de la Investigación y la Innovación (2020)**, auspiciada por el Fondo Editorial CEIPA y publicado en las memorias de evento bajo el título: *Perfil del administrador: reflexiones para el desarrollo de competencias específicas en el siglo XXI*, donde –por un lado–, se analiza la información teórica y empírica existente para determinar el perfil profesional que debe tener un administrador en la actualidad y por el otro, los parámetros establecidos por CEIPA, Business School, para el desarrollo de competencias genéricas y específicas de acuerdo con la Prueba “Saber Pro”, lo cual servirá de fundamento para proponer una interconexión entre el perfil clásico y moderno del administrador en los estudios de pregrado y postgrado a fin de que los simbiotes logren beneficiarse mutuamente. Así mismo, el artículo presentado a continuación es un derivado del artículo original: *CEIPA’s pedagogical model: problem - based learning constructivist teaching approach to strengthen graduate specific competences* (2018).

RESUMEN: En este artículo, se analiza la relación estrecha y persistente que debe existir entre los estudios de pregrado y postgrado en el área de administración, dada la conveniencia y los múltiples beneficios que esto podrían traer para todos los simbiotes (estudiantes, profesores, universidades, instituciones, mercados, negocios, empresas, entre otros), partiendo de los postulados teóricos de Arango (2020), Campos (2015), Salinas (2013), Puga y Martínez (2008), Misas (2004), entre otros, para plantear una verdadera transformación profesional y cognitiva de acuerdo con las exigencias del

mercado global. Desde el punto de vista metodológico, la investigación se llevó a cabo por etapas. En la primera, una investigación de tipo documental vital para realizar una revisión crítica de la información teórica y empírica existente sobre el perfil profesional que debe tener un administrador y en la segunda, un estudio contrastivo entre los estudios de pregrado y postgrado que ofrece CEIPA, Business School, a partir de los hallazgos obtenidos en la medición de las competencias genéricas y específicas a través de la Prueba “Saber Pro” aplicada en pregradotomada en cuenta para establecer una simbiosis entre el perfil clásico y el perfil moderno del administrador, en aras de ofrecer mejores oportunidades para el desarrollo de competencias como: el aprendizaje autónomo, el liderazgo, la comunicación, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la innovación, la empatía, la resiliencia, la cooperación, la creatividad, la investigación y otras, que demanda el siglo XXI. Bajo estas premisas, la educación, debe mutar para adaptarse con facilidad a los nuevos ecosistemas educativos en relación con la sociedad de la información, la comunicación y el conocimiento.

PALABRAS CLAVES: Perfil clásico. Perfil moderno. Simbiosis. Pregrado. Postgrado.

CLASSIC AND MODERN ADMINISTRATOR PROFILE: A SYMBIOSIS BETWEEN UNDERGRADUATE AND POSTGRADUATE STUDIES

ABSTRACT: In this paper, the close and persistent relationship that should exist between undergraduate and postgraduate studies in the area of administration is analyzed, given the convenience and multiple benefits that this could bring for all symbiotes (students, professors, universities, institutions, markets, businesses, companies, among others), based on the theoretical postulates of Arango (2020), Campos (2015), Salinas (2013), Puga and Martínez (2008), Misas (2004), among others, to propose a true professional and cognitive transformation in accordance with the demands of the global market. From a methodological point of view, the research was carried out in stages. In the first, a vital documentary-type research to carry out a critical review of the existing theoretical and empirical information on the professional profile that an administrator should have and in the second, a contrastive study between the undergraduate and graduate studies offered by CEIPA Business School, based on the findings obtained in the measurement of generic and specific competences through the Test “Saber Pro” applied in undergraduate, taken into account to establish a symbiosis between the classic profile and the modern profile of the administrator, in order to offer better opportunities for the development of competencies such as: autonomous learning, leadership, communication, problem solving, decision-making, innovation, empathy, resilience, cooperation, creativity, research and others, that the XXI century demands. Under these premises, education must mutate to easily adapt to new educational ecosystems in relation to the information, communication and knowledge society.

KEYWORDS: Classic profile. Modern profile. Symbiosis. Undergraduate. Graduate.

1 INTRODUCCIÓN

En el 2009, -según Salinas (2010)-, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), entidad autónoma adscrita al Ministerio de Educación Nacional de Colombia, le solicitó a la Asociación Colombiana de Facultados de Administración (ASCOLFA), la revisión y creación de una evaluación –*Prueba Saber Pro*- que sirviera para medir las *competencias específicas* de acuerdo con el nivel preparación y/o formación de los futuros profesionales en esa área. Esta adquirió carácter de obligatoriedad y se enfocó en tres (3) competencias específicas –siguiendo las perspectivas clásicas, positivistas y reduccionistas, planteadas por Taylor, Fayol, Weber y otros-, las cuales se mencionan a continuación: 1) *formulación, evaluación y gestión de proyectos*; 2) *gestión de organizaciones* y, 3) *gestión financiera*. Las mismas deben ser tomadas en cuenta dentro del perfil académico de los múltiples programas de administración que se ofrezcan en Colombia y más allá de sus confines de manera online.

Asimismo, se hace énfasis en el desarrollo de las competencias ciudadanas, la comprensión escrita, la lectura crítica, el inglés y el razonamiento cuantitativo, valoradas como *competencias genéricas* en todos los niveles de formación: inicial, básica, media y superior (Ministerio de Educación Nacional, 2009). Se asocian con las demandas actuales dentro de los perfiles modernos del administrador. No obstante, se considera que la preparación profesional no tiene por qué circunscribirse únicamente a estas tareas, pues los mercados de trabajo son cada día más heterogéneos y demandantes (Bosch, Pagés y Ripani; 2018; Montilla y López, 2012; Tanguy, 2001). Autores como Global Education Futures, (2018) enfatizan que se requieren “competencias y conocimientos que ayuden a manejar la volatilidad, incertidumbre y ambigüedad propias del futuro, incluidas la cooperación, la creatividad, las competencias empresariales, etc. y también aquellas que aumentan la resiliencia personal a nivel general (...), y también la conciencia sobre el futuro...” (p.12), conducentes a plantear nuevas políticas de cambio dentro de la cultura del trabajo en relación directa con lo que requieren los empleados, lo que buscan las empresas u organizaciones y lo que ofrece el medio donde se desenvuelven, en otras palabras, a diseñar mejores prototipos: innovar.

Al respecto, Montoya y Cardona (2018) exponen lo siguiente: “ser administrador hoy, obliga a redefinir las capacidades que lo llevan a gestionar en las organizaciones, (...) y en ello a la identificación de tendencias globales, regionales o locales, para convertirlas en oportunidades de negocios y de crecimiento...” (p.11). De ahí que, surja la necesidad de proponer una *simbiosis* entre el *perfil clásico (pregrado)* y *moderno (postgrado)* del administrador para así, lograr que la persona se nutra y desarrolle las habilidades,

destrezas, conocimientos y actitudes que requiere para sumergirse con facilidad en los múltiples entornos, espacios y condiciones de vida que demanda la sociedad de la información, la comunicación y el conocimiento. En suma, ampliarle los horizontes para que florezcan ciudadanos más desinhibidos, siempre dispuestos a armonizar con las tendencias del momento.

Metodológicamente, esta investigación se llevó a cabo en dos etapas. En la primera, se siguen los parámetros de la investigación documental y en la segunda, se realizó un estudio contrastivo entre los estudios de pregrado y postgrado a partir de los hallazgos derivados de la Prueba “Saber Pro”, los cuales han sido descritos con amplitud en una publicación anterior, titulada: *Perfil del administrador: reflexiones para el desarrollo de competencias específicas en el siglo XXI*, cuyas contribuciones resultan reveladoras para determinar que la capacidad para adaptarse será el mayor reto que deba enfrentar el hombre en el siglo XXI y en definitiva, un factor fundamental para que pierda su condición de “huésped” y alcance la condición de “nativo” en la era digital dentro de esta centuria.

2 CONSIDERACIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

Para describir el perfil profesional que debe tener un administrador actualmente, se realizó -en primer lugar-, una revisión crítica y teórica, siguiendo los parámetros de la investigación documental, dada la conveniencia y los múltiples beneficios que esto podría traer para todos los simbioses. A partir de la cual, se determina que los aportes de Fernández, 2016; Mejía, Alfaro y Torres, 2014; Chiavenato, 2014; Salinas, 2010; Hatch, y Cuncliffe, 2013; Acosta y Vasco, 2013; Salinas, 2013; Montilla y López, 2012; Puga y Martínez, 2008; Reyes, 2004; Dijksterhuis, M., Van des Bosch, y Volberda, 1999; Calori, 1998; Hatch, 1997; Barley y Kunda, 1992; entre otros, han servido para consolidar y establecer un perfil del administrador siempre medible, calificable, certificable y coherente con el entorno donde se desenvuelve profesionalmente (Boada, Sánchez, Ocampo y Pacheco, 2020), lo que nos obliga a reconocer “...su papel dentro de la sociedad y (...) [el] impacto que sus prácticas generan en la misma” (Mollo y Maroscia, 2012:171), en otras palabras, validar su liderazgo y la toma de conciencia sobre los cambios, transformaciones y adaptaciones a las cuales tiene que someterse día tras día, para reforzar sus habilidades profesionales y aumentar sus oportunidades laborales. Por ello, Montoya y Cardona (2018), señalan que, al finalizar su formación académica, deben tener la capacidad de reorganizarse, adaptarse y afrontar sin problemas los retos que describen, a continuación:

1. Cuarta revolución tecnológica
2. Destrucción y creación permanente de nuevos campos de trabajo (empleos)
3. Obsolescencia acelerada de habilidades y conocimientos

4. Nuevos paradigmas de producción
5. Riesgo de mayor desigualdad
6. Superposición de Eras
7. Degradación acelerada de la biosfera y la sociosfera (p.4).

En efecto, hay que ser consciente del impacto mediático de estos desafíos y las repercusiones que podrían traer en los niveles de productividad-desempeño, ofertas de empleo, bienestar personal y colectivo y por ende, una gran oportunidad para la creación de nuevos ecosistemas educativos, pues estamos educando no para el pasado sino para un futuro, quizás, no tan incierto, según de las tendencias o retos antes descritos. Bajo estos parámetros, se vislumbra una ocasión perfecta para CEIPA, Business School, asuma el liderazgo y plantee una verdadera transformación humana y holística, es decir, profesional, cognitiva, social, emocional, de acuerdo con las exigencias del avasallante mercado global y la vida diaria. Por tanto, no descansaremos jamás en analizar la construcción y deconstrucción² de los modelos pedagógicos imperantes, con la meta de ofrecerle a la ciudadanía mejores alternativas para el desarrollo de competencias como: el aprendizaje autónomo, el liderazgo, la comunicación, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la innovación, la empatía, la resiliencia, la cooperación, la creatividad, la investigación y otras, que le permitan mantenerse activos, adaptarse con facilidad, prosperar por sí mismos y tener éxito en su vida personal y profesional; no en vano el norte sea ser: “Una Universidad Diferente, para el Siglo XXI” (Mazo, 2011:7) y muchos más...

Asimismo, se comprueba que estas iniciativas favorecen las relaciones simbióticas tejidas entre el hombre y su entorno, especialmente, para “...potenciar el rendimiento colectivo (...) en concordancia con los sistemas humanos de la sociedad...” (Arango, 2020:11) donde se desenvuelve, lo cual se establece como un requisito sine qua non para satisfacer –con facilidad-, las necesidades y demandas de los simbioses de hoy y del mañana, e inevitable para conectar con la movilidad social que beneficie a toda la humanidad y nos conduzca sin problemas a modificar patrones de vida y la actividad humana o del administrador –en todo caso-.

² Que de acuerdo con la definición dada por la Real Academia Española (2021) debe ser entendida como: “... Desmontaje de un concepto o de una construcción intelectual por medio de su análisis, mostrando así contradicciones y ambigüedades”. [Obs. Terminología que ha sido muy utilizada y difundida por el filósofo posestructuralista, Jacques Derrida, aunque fue Martín Heidegger, quien lo dio a conocer a partir de su texto: *Ser y tiempo* –en alemán, *Sein und Zeit*, publicado en 1927-]. La deconstrucción es un término proveniente de la filosofía y la teoría literaria, sin embargo, actualmente, se aplica en diversos ámbitos del saber, con la finalidad de poner en evidencia las debilidades, fallas y contradicciones de una teoría o discurso. En otras palabras, significa echar por tierra, deshacer de manera analítica lo que se había concebido hasta ahora con el propósito de evaluar, ofrecer nuevas interpretaciones y aportes a partir de las transformaciones, cambios y mutaciones que se suscitan en el día a día. Implica romper de forma radical con la educación tradicional –en este caso-, y con los elementos que nos mantienen anclada a ella, para reescribirla nuevamente, establecer cambios, reestructuraciones y tejer nuevos discursos sobre la práctica pedagógica, útiles para las nuevas sociedades y economías en los tiempos envolventes de la modernidad.

Otro aspecto que resulta revelador y sugerente para la investigación, como manifiesta Hortal (2002) –citado por Montoya y Cardona (2018:11)–, consiste en señalar que “...en su formación, el profesional no sólo adquiere conocimientos y habilidades que lo distinguen como tal, sino que adicionalmente acepta el compromiso de esmerarse en una prestación de servicios profesionales con calidad y eficiencia”. En lo particular, estas categorías “calidad” y “eficiencia” son entendidas como absolutas, taxativas y fijas, empleadas principalmente para medir el desempeño y por ende, subrayar su efectividad dentro del terreno donde gravita. Reyes (2004) –por ejemplo–, asocia este hallazgo con la ley de *la máxima eficiencia*, aplicable a tareas específicas dentro de la administración, como la medición, evaluación y certificación –por un lado–, de los procesos de planeación y previsión, coordinación, desarrollo, organización, dirección, control, innovación y otros, relativos a esta y por otro, la vinculación, participación y desempeño que tenga el estudiante/administrador en cada uno de ellos. Comprendiendo –además–, que estos pueden dar origen al nacimiento de una serie de proyectos, propuestas y procesos formativos que sirvan para valorar no únicamente el desempeño del estudiante sino facilitarle el desarrollo de un proceso de enseñanza y aprendizaje basado en problemas que garantice una formación para toda la vida (Boada y Pacheco, 2020), mucho más vivencial, experiencial, dinámica, proactiva, colaborativa, adaptativa y consecuente con los desafíos de hoy y del mañana.

En la segunda etapa de la investigación, se efectuó un estudio contrastivo entre los estudios de pregrado y postgrado a partir de los hallazgos derivados de la Prueba “Saber Pro” durante el período 2014-2017; descubrimientos que permitieron obtener una visión de conjunto sobre la formación profesional que recibieron los egresados en ese lapso. Asimismo, destacar que la Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos; la Gestión de Organizaciones y, la Gestión Financiera son tareas o “competencias específicas”, dentro del perfil del egresado en administración y carreras afines en Colombia (Ministerio de Educacional Nacional, 2016; Salinas, 2010), independientemente, de la modalidad de estudio. A su vez, se certificó que también reciben una educación donde se vinculan una serie de *competencias genéricas* “que se ajusten a las características y necesidades de nuestro contexto social y cultural, pero también al marco más amplio del panorama internacional” (Ministerio de Educación Nacional, 2009:1), entre las cuales podemos mencionar: las competencias ciudadanas, la comprensión escrita, la lectura crítica, el inglés y el razonamiento cuantitativo, consecuente con el tipo de aprendizaje que se necesita en el siglo XXI, siguiendo los planteamiento de Scott, (2015), trayendo como resultado la formación de un número considerable de profesionales aptos para insertarse en el demandante mercado laboral actual. Sin embargo, hoy por hoy, sabemos que eso no basta.

De ello, se deduce –además-, que las perspectivas clásicas, positivistas y reduccionistas, planteada por Taylor, Fayol, Weber y otros autores, siguen imperando o estableciéndose como paradigma para una formación arraigada en el conocimiento y desarrollo de esas competencias desde los inicios del *Proyecto Tuning* (Boada, Sánchez, Ocampo y Pacheco, 2020), lo cual no se puede obviar por razones más que evidentes. Por tanto, se afirma de manera enfática que los aportes dados por estos pioneros, se ha convertido en un lugar común dentro de la enseñanza y aprendizaje de la administración, especialmente, a nivel de pregrado y un punto de referencia obligatoria para el establecimiento de los estudios de postgrados en el área de administración y las vinculadas a ellas, pese a las demandas de la sociedad de la información, la comunicación y la tecnología. Sabiendo el compromiso moral y ético que tienen las Instituciones de Educación Superior (IES) de prepararlos para el futuro, no dejaremos de insistir puesto que estas se consideran el principal epicentro para la transformación de la sociedad y de la vida en el planeta.

Bajo estos parámetros, se amplió la revisión teórica y se precisó que la inclusión de los núcleos temáticos o problémicos no nada más sirvieron para simplificar la organización del currículo como en el caso de CEIPA, Business School (Mazo, 2011), sino que resultó ser el espacio más idóneo donde confluyen de manera interdisciplinaria y transdisciplinaria diversos “saberes para dar soluciones integradas a [...] problemas sociales y empresariales, desde diferentes perspectivas” (CEIPA, 2012, p.21) –referido a su vez, por Cardona y Mazo (2016:6)-; por tanto, el terreno propicio para gestar y proponer la simbiosis, es decir, la interacción entre unos y otros simbioses, los cuales pueden ser organismos –entiéndase, seres humanos-, muy divergentes en cuanto a: etnia, religión, creencias, cultura, valores, ocupación, estrato social, poder adquisitivo, entre otros, pero, al relacionarse pueden llegar a obtener grandes beneficios de forma recíproca, en este caso, para la construcción de un aprendizaje significativo, colaborativo, autónomo, vivencial, experiencial –para toda la vida- y por ende, el desarrollo de las competencias requeridas para potenciar el rendimiento de los administradores en la sociedad de la información, la comunicación y el conocimiento ya sea a nivel de pregrado o postgrado.

Es importante, destacar, entonces, que la inclusión de los “...ABP [Aprendizaje Basado en Problemas] o núcleos problémicos como un modelo didáctico proactivo y funcional que estimule y refuerce el desarrollo integral del estudiante...” (Boada y Pacheco, 2020), no es un hecho fortuito, ni arbitrario, ya que este ha sido concebido como modelo genuino de gestión curricular constructivista –centrado en el *learning by doing*-, que se ha caracterizado por la innovación, la integración, la flexibilidad, la combinación de espacios virtuales y presenciales tras las TIC´s y el auge del internet, la pertinencia

para una transformación libre, participativa, democrática, continua, permanente, colectiva, personal, profesional, social y de cualquier otra índole, que garantice a partir de la simbiosis, la evolución intencional del perfil del administrador y un futuro floreciente para el mismo dentro de la geósfera.

3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

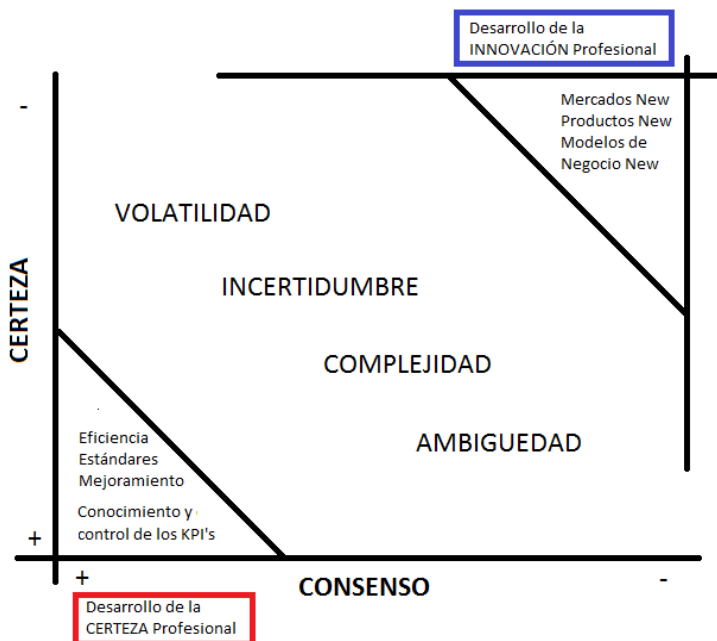
De forma general, existe un consenso en considerar que los movimientos sociales y las diversas transformaciones registradas en las últimas décadas a nivel global, han dejado grandes secuelas dentro del ámbito de la administración y áreas afines (Boada, Sánchez, Ocampo y Pacheco, 2020; Montoya y Cardona, 2018; Fernández, 2016; Mejía, Alfaro y Torres, 2014; Chiavenato, 2014; Salinas, 2010; Hatch, y Cuncliffe, 2013; Acosta y Vasco, 2013; Salinas, 2013; Montilla y López, 2012; Puga y Martínez, 2008; Reyes, 2004; Dijksterhuis, M., Van des Bosch, y Volberda, 1999; Calori, 1998; Hatch, 1997; Barley y Kunda, 1992; entre otros). Sirvieron para allanar el terreno y plantar la semilla que nos lleve a vivir juntos sin importar la condición de “huésped” o “nativo” que tengamos en la era digital. Para cumplir con esa misión, CEIPA, Business School, ha dispuesto encaminar su formación a partir de tres (3) dimensiones específicas: 1) como un líder consciente; 2) como un estratega y 3) como un emprendedor, de acuerdo con las orientaciones fijadas por Montoya y Cardona (2018), para la consagración de “...un administrador de empresas integral que responda a los retos del siglo...” (p.3), lo cual es digno de destacar y hacer notar como una *solución inspiradora* en esa búsqueda de actualizar, consecutivamente, sus competencias y conocimientos en aras de aumentar su supervivencia dentro de la geósfera en esta centuria. En lo particular, es pertinente traer a colación lo siguiente:

Es a través de las «competencias del futuro» que nos convertimos en personas y comunidades más complejas que responden a las necesidades de las nuevas sociedades complejas. Además, la transformación de la sociedad y la economía se consolidaría más y más rápido si estas competencias fueran adquiridas por toda la población. Sin embargo, al día de hoy hay una brecha entre los sistemas educativos convencionales actuales, el currículum y los procesos de aprendizaje y la necesidad de adquirir «competencias para el futuro» (Global Education Futures, 2018:14).

Ante estos escenarios, el CEIPA, Business School, no vacila y toma como referencia la **Figura No. 1** (Ver *infra* Fig. No.1), para esquematizar y poner en órbita un *modelo de formación inclusivo* a partir del cual no únicamente adquieran las competencias básicas –término con el cual podemos englobar tanto las *competencias específicas* como las *competencias genéricas*, ambas derivadas de la Prueba “Saber Pro”-, sino las *competencias transversales* –extensibles y aplicables a un sin número de situaciones

y contextos, como por ejemplo: la capacidad para diagnosticar, relacionarse, resolver problemas, comunicarse, trabajar en equipo, tomar decisiones, organizar el trabajo, gestionar y manejar el tiempo, adaptarse a diferentes entornos culturales, manejar el estrés, tener espíritu de iniciativa, flexibilidad, visión conjunta,...- y, las *competencias futuras*. Estas últimas, se vinculan estrechamente con el futuro de acuerdo con los señalamientos hechos por Global Education Futures (2018), quienes refieren lo siguiente: son "...competencias y conocimientos que ayudan a manejar la volatilidad, incertidumbre y ambigüedad propias del futuro..." (p.12), que les tocará enfrentar desde el punto de vista profesional, personal, social. De ahí, la importancia de observar la *Figura No. 1*, que se presenta a continuación:

Fig. No. 1: Modelo para la formación de los administradores CEPA, Business School: Una propuesta de las competencias del administrador en el siglo XXI.



Fuente: Resultados de la investigación.

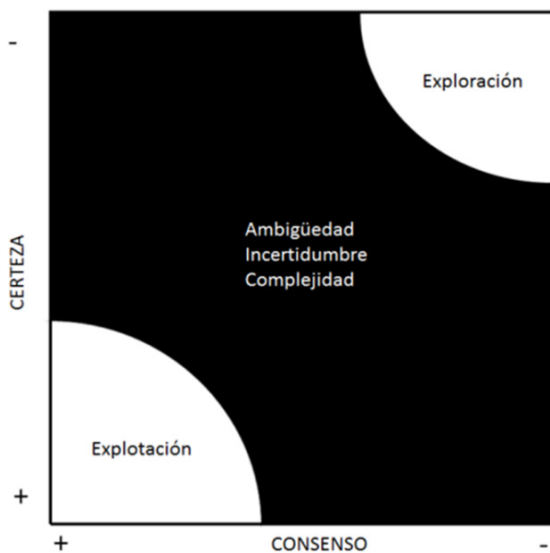
De ella, se pueden desprender un sinnúmero de escenarios o contextos donde se estimule el desarrollo de diversas competencias como las descritas hasta ahora. En la parte inferior izquierda, se ubican las competencias básicas del administrador -ampliamente asociadas hasta ahora con el perfil clásico y tradicional, en especial las competencias específicas-, las cuales son siempre medibles, calificables y certificables a largo plazo a través de la *Prueba Saber Pro* –en el caso de pregrado-, y a corto plazo, a partir de los criterios y parámetros establecidos dentro de cada núcleo o situación problemática –cuyo

instrumento por excelencia para evaluarlas son las *rúbricas*-. En el caso de postgrado, estas –competencias básicas-, sientan las bases para diseñar los planes y programas de estudios en ese nivel, el perfil de ingreso, el desempeño relativo del estudiante en tareas como: la Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos; la Gestión de Organizaciones y, la Gestión Financiera –por mencionar algunas competencias-, los procesos de enseñanza y aprendizaje que se llevan a cabo y otra serie de orientaciones que favorezcan este tipo de formación. En este sentido, se toman o se valoran como *competencias de entrada* (Tobón, 2006), que pueden servir como “catalizador” para acelerar o retardar la formación del estudiante de acuerdo con su nivel de desempeño. Este hecho permite –además-, reducir la brecha que pueda darse entre las competencias de entrada del estudiante y las competencias de salida, según los planes de estudio y las demandas del entorno.

Por otra parte, en la parte superior derecha, se ubican las competencias del administrador moderno donde la creatividad y la innovación se definen como sus principales atributos. Aunque para que el estudiante logre pasar de ese cuadrante inferior izquierdo al cuadrante superior derecho, tiene que haber hecho el recorrido por toda esa “ruta”, pues llegar de un extremo a otro implica que él tenga que enfrentarse o haberse paseado por todas esas zonas, es decir, por situaciones o escenarios ambiguos, complejos, inciertos y volátiles, propios dentro de esta centuria e influyentes en la cultura del trabajo, ya que mientras menos certeza y menos consenso tenga sobre la problemática (*Ver infra Fig. No.2*), estará apenas en un nivel exploratorio o *explorando apenas* –como también podría llamarse-, pero mientras más certeza y más consenso posea del asunto, se ubicaría en un nivel de explotación, dado que ha podido alcanzar la madurez profesional que necesita para explotar y elevar su desempeño –liderazgo; toma de consciencia; resolución de problemas; toma de decisiones; visión conjunta; trabajo en equipo; flexibilidad; iniciativa; organización de trabajo y del tiempo para investigar, reflexionar, plantear nuevos mercados, productos, negocios; innovar y otras, relacionadas con las *competencias transversales y competencias futuras*³-.

³ En este punto, vale la pena acotar que el hilo delgado que separa a unas competencias de otras en algunos casos se vuelve invisible y se presta a confusión, por tanto, debemos dejar claro lo siguiente: 1) Dentro de las competencias futuras se hace énfasis en aquellas que son consecuencia o se vinculan estrechamente con los cambios tecnológicos y los contextos laborales. Se incluyen bajo este renglón las siguientes: la cooperación; la creatividad; la resiliencia; la conciencia sobre el futuro; la resolución de problemas; el dominio de las habilidades básicas de programación, la búsqueda de la información, el procesamiento y el análisis de la misma; la alfabetización mediática; la empatía o inteligencia emocional; servicio; la innovación, la investigación; la creatividad; y otras, que le permitan mantenerse activos, adaptarse con facilidad, prosperar por sí mismos hasta alcanzar las metas en su vida profesional y personal. 2) Las transversales difieren de las anteriores porque se pueden extrapolar a cualquier situación o entorno, no se adquieren, ni aprender de un momento a otro, pues tienen en cuenta las actitudes, valores, motivaciones, gustos, preferencias de las personas. Con el paso de la vida se vuelven más sólidas y comúnmente se vinculan con el carácter y la personalidad que se perfilan desde tempranas edades.

Fig. No. 2: Matriz de análisis tensión de organizaciones ambidexas⁴.



Fuente: Stacey, 1993.

Lo anterior, muestra –también–, la necesidad de brindarle al administrador contemporáneo, las herramientas profesionales para que se sumerja con facilidad en los entornos empresariales u organizacionales del siglo XXI y a su vez, desarrolle, por un lado, las competencias que estén alineadas con la investigación, innovación y desarrollo (I + i + d), consecuentes con las tendencias tecnológicas centradas en la evolución socioeconómica y ambiental. Por otro, la madurez profesional de la volatilidad, ambigüedad y complejidad con la cual tiene que aprender a lidiar como administrador/gerente, a fin de potenciar el manejo y gestión de la incertidumbre en sus modelos administrativos frente a otros competidores. En ese mismo orden, es importante agregar que la evolución del pensamiento administrativo (Fernández, 2016; Mejía, Alfaro y Torres, 2014; Chiavenato, 2014; Salinas, 2010; Hatch, y Cuncliffe, 2013; Acosta y Vasco, 2013; Salinas, 2013; Montilla y López, 2012; Puga y Martínez, 2008; Reyes, 2004; Dijksterhuis, M., Van des Bosch, y Volberda, 1999; Calori, 1998; Hatch, 1997; Barley y Kunda, 1992; trajo consigo la complejidad de la nueva realidad del mercado que supera la búsqueda de consenso y certeza, lo que facilita la transformación del rol del gerente/administrador y la teoría de la administración de empresas establecidas, ofreciendo nuevas actualizaciones

⁴ En 1976, Duncan (1976) utilizó la expresión "organizaciones ambidexas" para referirse a las organizaciones empresariales que deben enfrentarse a entornos cada vez más complejos, pero gerenciando a corto y largo plazo. En su aproximación, plantea la necesidad de dar respuesta a la capacidad de adaptarse a los cambios y mantener el equilibrio financiero a corto plazo en la organización empresarial. Este concepto fue redimensionado por March (1991) para plantear la tensión entre la exploración del mercado en el que se mueve la empresa privada en el momento actual y la necesidad de innovar para prepararse desde el presente y dar respuesta a las necesidades del mercado en los próximos años.

que le servirán al estudiante para renovar sus conocimientos y competencias básicas, transversales y futuras con las cuales podrá enfrentarse sin ningún problema a un mundo más caótico que evoluciona de manera continua e implica navegar por la anarquía y la incertidumbre del siglo XXI.

Ciertamente, hay que reconocer que el instinto de supervivencia en estos nuevos hábitats, lo obligan –constantemente–, como administrador/gerente a repensar lo siguiente: a) lo que buscan las empresas u organizaciones; b) lo que ofrecen y demandan los mercados, negocios, productos, consumidores (entorno) –lo *New-*; c) lo que requieren o esperan los empleados desde el punto de vista social, económico, personal, asistencial, para asegurar su bienestar; d) lo que obliga el Estado y establece como políticas públicas de gestión y autogestión para el bien común y, e) a reflexionar “sobre sí mismo” como gerentes, puesto que no solo participan sino que también puede llegar a sacar provecho tanto para sí mismo –en lo personal, laboral, social–, como para la empresa, los mercados, los negocios; dependiendo de los resultados que obtengan y del contexto donde graviten. Por eso, decimos que las relaciones simbióticas al igual que en la naturaleza no son aisladas sino continuas y persistentes; se dan a través de procesos como: la *asimilación o acomodación*, porque como sabemos para subsistir hay que “adaptarse” y el proceso de adaptación implica en algunos períodos la estabilidad, es decir, armonizar con el entorno y en otras, el cambio, la transformación.

En este sentido, reiterando la opinión de Arango (2020), se considera propicio “dirigir la experiencia de simbiosis en un [nuevo] orden (...) requiere, pues, una des-familiarización de la noción del término, requiere un sentido de renuncia y ajuste interpretativo...” (p.52), para así poder ajustarnos a este nuevo Modelo para la formación de los administradores CEPA, Business School (*Ver supra Fig. No.1*) y, en consecuencia, la simbiosis entre los estudios de pregrado y postgrado. En efecto, esta “des-familiarización” nos ha allanado el terreno para hacer nuevas construcciones y deconstrucciones en el campo de la administración –particularmente–, desde el punto de vista disciplinario y transdisciplinario factibles para todos. De ahí que, se hable de *mutualismo*, *comensalismo* o *parasitismo*, tal y como se denominan en el ámbito de la biología, de donde se ha adoptado la terminología y tomado como préstamos para aludir a los tipos de relaciones benéficas que puedan obtener todos los involucrados. En la primera, todos los simbioses obtienen un beneficio mutuo; en la segunda, uno solo de ellos lo obtiene y los otros, no sacan provecho ni para bien ni para mal y en la última, solo uno de los involucrados se ve beneficiado a costa del otro, quien resultará perjudicado. No obstante, dentro del comensalismo también pueden surgir otras formas de subsistencia como la *carroña* (cuando uno se alimenta de los desechos de otras especies) y la *foresis* (cuando una especie se aprovecha de otra para protegerse o para el movimiento, desplazamiento).

Lo interesante de todas estas formas de relación simbiótica propuestas entre individuos, mercados, sociedad, economía, negocios, productos, trabajadores, formas de producción-reproducción, ..., es que nos permiten evaluar todos los escenarios posibles para obtener mayores ventajas-desventajas, mayor claridad al momento de tomar decisiones, establecer metas, potenciar el manejo y gestión de la incertidumbre en los modelos administrativos y por ende, evolucionar. Smith (1983) brinda especial protagonismo a la necesidad que tiene la sociedad de evolucionar y lograr aquello que antes parecía utópico. Una respuesta congruente –como se ha demostrado hasta ahora-, con los estándares globales establecidos en la contemporaneidad y consecuente, con la tesis de disminuir las desigualdades sociales; acortar las brechas surgidas por la economía, la educación, la cultura, la política, entre otras; y prever la obsolescencia del desempeño del administrador dentro del ámbito laboral actual y los que lleguen a tener auge tras el impacto de los océanos azules. Con gallardía, aprovechemos esas innovaciones y descubrimientos sumados por el campo de la tecnología, la ciencia, la cultura, la biología, la política, –por mencionar algunos ejemplos-, ya que se ha vuelto una necesidad que la educación en todos los niveles y modalidades, armonice con esas tendencias.

4 CONCLUSIÓN

En líneas generales, de acuerdo con el nivel preparación y/o formación de los futuros profesionales en administración, se han subrayado una serie de *competencias básicas* que están estrechamente vinculadas con el perfil tradicional, por dos razones fundamentales que no se pueden desestimar mientras sigan vigentes. La primera, cumplir con los parámetros fijados en el *Proyecto Tunning América Latina* (Boada, Sánchez, Ocampo y Pacheco, 2020) y la segunda, respetar las pautas establecidas –según Salinas 2010-, por la Asociación Colombiana de Facultados de Administración (ASCOLFA) a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), en aras de ofrecerle al futuro profesional, una preparación y/o formación que certifique su desempeño y lo ayude a sumergirse con prontitud en los más ortodoxos campos de trabajo. Por eso, el énfasis en pregrado es hacia el *perfil clásico o básico* –como también podría referirse-, ya que las IES no pueden emanciparse radicalmente del perfil clásico por las razones antes expuestas; aunque Cardona y Mazo (2016) señalan que “la formación por competencias quedan a la libre interpretación de cada universidad” (p.5), razón por la cual se propone lo siguiente:

Nivel de Pregrado:

Desarrollar las competencias tradicionales, enmarcadas en el *Proyecto Tunning América Latina* y en la *Prueba Saber Pro*, haciendo énfasis en lo siguiente: a) En la eficiencia, optimización de estándares, mejoramientos de los procedimientos organizacionales existentes con los mayores niveles de certeza y consenso para lograr así, la formación de un administrador/gerente idóneo para los mercados maduros; b) En la certeza profesional y con visión para optimizar indicadores de gestión KPI (Key Performance Indicator). Bajo esta perspectiva, el egresado se encuentra en consonancia con la visión tradicional de la administración, la cual se enfoca en las competencias específicas: Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos; la Gestión de Organizaciones y, la Gestión Financiera, con el firme propósito de buscar siempre la opción de optimizar y prolongar la vida útil de los procesos empresariales. En efecto, todo esto debe ser reforzado con las competencias derivadas de la tecnología, la toma de decisiones, el manejo de grupos la investigación, la innovación y el desarrollo (I + i + d), organizar el trabajo, gestionar y manejar el tiempo, entre otras, consecuentes con las competencias transversales y futuras, consecuentes con el perfil del hombre moderno. Al respecto, Puga y Martínez (2008) enfatizan que la principal responsabilidad del gerente moderno consiste en contribuir con el desarrollo del elemento humano, que serviría para añadir valor a la organización de la que son miembros. Por tanto, es un aspecto que no podemos descuidar durante la preparación académica, ya que antes de ser una organización empresarial o administrativa es una organización humana y es un aspecto vital que se tiene que atenderse tanto en pregrado como en postgrado, por tanto, competencias transversales como: la empatía, la resiliencia, la colaboración, la comunicación, la capacidad para diagnosticar, relacionarse, resolver problemas, trabajar en equipo, tomar decisiones, organizar el trabajo, gestionar y manejar el tiempo, adaptarse a diferentes entornos culturales, manejar el estrés, tener espíritu de iniciativa, flexibilidad, visión conjunta,...-, no podemos descartarla.

Nivel de Postgrado:

Profundizar y fortalecer las competencias de entrada, pero no desde el punto de vista teórico-conceptual sino en el desarrollo de la innovación profesional que le permita sortear la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad de los entornos a los cuales se enfrenta a través de la situación problémica-, para crear nuevos mercados, productos e inclusive modelos de negocios consecuentes con el siglo XXI. Para ello, entonces, se propone hacer énfasis: en la evolución de la innovación y en aquellos aspectos que generen valor a la misma. Particularmente, en la *Innovación disruptiva*, que según Clayton M. Christensen y Joseph Bower (1995, 1997) –citado por Campos, 2015 p. 442-, “se genera a través de una destrucción creativa capaz de formar nuevos mercados,

modelos de negocio y redes de valor que trastocan y acaban perturbando los ámbitos económico-comerciales tradicionales”, donde el nuevo profesional tenga la oportunidad de desarrollar la capacidad de concebir creativamente los procesos de innovación en el ámbito, particular de la administración.

Por otro lado, como lo indica Misas (2004), que adquiera las *competencias básicas, futuras y transversales* para desempeñarse de manera eficaz y eficiente en el nuevo entorno, es decir, que tenga la capacidad de plantearse problemas y buscarles soluciones alternativas; habilidades para el trabajo en equipo e interactuar con otros individuos provenientes de profesiones y disciplinas diferentes; flexible, autónomo, decidido y dispuesto a trabajar de forma automática y bajo sus propias reglas y responsabilidades; que tenga la capacidad para aprender continuamente para estar en tendencia con los cambios del futuro, el liderazgo gerencial, el espíritu creativo y la comprensión global. Tomemos en cuentas las consideraciones de Arango (2020) para ofrecer nuevos “ajustes interpretativos” que subsanen las brechas que pueda darse entre la educación y la sociedad, pero, especialmente, para orquestar “Una Universidad Diferente, para el Siglo XXI” (Mazo, 2011:7).

Aun cuando la educación por competencias se haya interpretado como una moda a escala global (Tobón, 2016), no se puede desestimar que, de esta manera, florezcan ciudadanos más desinhibidos, siempre dispuestos a armonizar con las tendencias del momento. Para ello, se requiere incentivar una formación arraigada en las demandas locales, regionales, globales y en consecuencia, un desarrollo dinámico, sistemático, flexible, permanente, colectivo, personal, profesional y de cualquier otra índole, que garantice a partir de la simbiosis, la evolución intencional del perfil del administrador, un futuro floreciente para el mismo dentro de la geósfera y en suma: su transformación. Como hemos visto, todos estos cambios en el entorno y la administración, las tendencias actuales en el contexto de hoy y futuro, exigen transformaciones, principalmente, en la educación universitaria donde es necesario que se impongan fundamentalmente, nuevas orientaciones tanto en los contenidos de los programas, como en la forma de llevar a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje para facilitarle al aprendiz, la adquisición de nuevas competencias y conocimientos que le permitan estar a la vanguardia.

Finalmente, dados los resultados obtenidos con la investigación, se recomienda: a los estudiantes, profesores, universidades, instituciones, mercados, negocios, empresas, entre otros, sumar esfuerzos que permitan dejar de ser uno para convertirse en una red, comunidad, ecosistema, interconectados entre sí para promover un sinfín de escenarios, contextos, experiencias, aprendizajes, que estimulen el desarrollo de diversas

competencias como las descritas hasta ahora; fortalecer la educación universitaria, la investigación, el progreso y mejores condiciones de vida dentro de la geósfera. No estamos anclados, ya va siendo tiempo de atrevernos a hacer una asociación perfecta para colonizar nuevos ambientes que nos beneficien a todos y aumentar las posibilidades de vida dentro de la geósfera.

REFERENCIAS

Acosta, D., y Vasco, C. (2013). *Habilidades, competencias y experticias más allá del saber qué y el saber cómo*. Bogotá: Centro de publicaciones académicas y Corporación universitaria Unitec.

Arango, N. (2020). *Tecnología como relación simbiótica entre estudiantes y líderes educativos*. [Tesis de Maestría en Línea]. Universidad Pontificia Bolivariana, Escuela de Educación y Pedagogía, Medellín. Disponible en: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5090/Tecnolog%C3%ADa%20como%20relaci%C3%B3n%20simbi%C3%B3tica.pdf?sequence=1>

Barley, S., y Kunda, G. (1992). "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial discourse". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 37, No. 3, September, 363-399.

Boada, A., y Pacheco, J. (2020). *Diálogos emergentes sobre educación virtual: claves para el empoderamiento en el siglo XXI*. Colombia: Fondo Editorial CEIPA.

Boada, A., Sánchez, G., Ocampo, J., y Pacheco, J. (2020). Perfil del administrador: reflexiones para el desarrollo de competencias específicas en el siglo XXI. Presentado en el congreso denominado: Semana de la investigación e innovación en su 2da versión. Auspiciado por la Fundación Universitaria CEIPA, Sabaneta. Colombia. Agosto 2020.

Boada, A. (2018). CEIPA´s Pedagogical model: problem – based learning constructivist teaching approach to strenghten graduate specific competences. Publicado en el Libro: CUICID 2018 Conference Proceedings "A stunning compilation of investigations papers!". ISBN 978-84-09-04967-7. Pp 505 – 508. https://www.researchgate.net/publication/331534199_Ceipas_pedagogical_model_Problem-based_learning_constructivist_teaching_approach_to_strenghten_graduate_specific_competences

Bosh, M. Pagés, C. y Ripani, L. (2018). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región?* [Texto en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-una-gran-oportunidad-para>

Calori, R. (1998). "Essai: Philosophizing on Strategic Management Models". *Organization Studies* 19, March, 281-206.

Campos, F. (2015). "Adaptación de los medios tradicionales a la innovación de los metamedios. El profesional de la información". [Revista en Línea]. No 4, pp. 441-450, UTP. SSN 1699-2407. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Francisco_Freire/publication/280114174_Adaptacion_de_los_medios_tradicionales_a_la_innovacion_de_los_metamedios/links/5761e0ef08aeeada5bc502d0/Adaptacion-de-los-medios-tradicionales-a-la-innovacion-de-los-metamedios.pdf

Cardona, G. y Mazo D. (2016). "Análisis comparativo de la formación por competencias en las modalidades presencial y virtual; caso Universidad CEIPA". [Artículo en Línea]. Disponible en: <https://p3.usal.edu.ar/index.php/supsignosead/article/view/3669/4537>

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. [Texto en línea]. Disponible en: <http://www.ebooks7-24.com>

Dijksterhuis, M., Van des Bosch, F., y Volberda, H. (1999). "How so new organizational formes come from? Management logics as a source of coevolution". *Organizational Science*, vol 10, N°5, September-October, 569-582.

Fernández, S. (2016). *Perfil de competencias del administrador de empresa en República Dominicana*. [Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla]. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/52359/PERFIL%20DE%20COMPETENCIAS%20DEL%20ADMINISTRADOR%20DE%20EMPRESA%20EN%20REPUBLICA%20DOMINICANA.pdf;jsessionid=B9DA02A38FC7A2CCBBEB321AFA244A10?sequence=1>

Hatch, M. J. (1997). *Organization Theory. Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Great Britain: Oxford University Press.

Global Education Futures (2018). *Ecosistemas educativos para la transformación de la sociedad. Informe de Global Education Futures*.

Mazo, D. (2011). *Lideramos la educación virtual en Colombia. Lecciones aprendidas*. Bogotá: CEIPA.
Mejía, A., Alfaro, J., y Torres, S. (2014). Modelos de dirección estratégica: entre la lógica directiva y la complejidad del entorno. CLADEA 2014. Barcelona: CLADEA.

Ministerio de Educación Nacional. (2009). "Competencias genéricas en educación superior". En: *Boletín Informativo de Educación Superior*, No. 13, Diciembre 2009, pp. 1-20.

_____. (2016). *Pruebas Saber Pro*. Disponible en: <http://pruebasbasicfessaber.grupogear.com/que-son-las-pruebas-icfes-saber-pro>

Misas, G. (2004). *La educación en Colombia análisis y estrategias para su desarrollo*. [Artículo en Línea]. Disponible en: http://www.colombiaprende.edu.co/html/investigadores/1609/articles-73081_archivo.pdf

Mollo, G., y Maroscia, C. (2012). "Simbiosis entre empresa y sociedad. El caso del Banco Galicia y el Museo de Ciencias Naturales de La Plata". [Artículo en Línea]. *Estudios Gerenciales*, Vol. 28, NO. 122, pp. 169-180; enero-marzo 2012.

Montilla, M., y López, W. (2012). "Las Competencias del gerente del siglo XXI y su relación con el plan de estudio de Administración de Empresas de la ULA- Trujillo". *Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 341-368.

Montoya, C., y Cardona, G. (2018). "El currículo en CEIPA". Documento inédito interno. Versión fecha 23 de agosto 2018. Pp.35.

Puga, J. y Martínez, L. (2008). "Competencias directivas en escenarios globales". *Revista Estudios Gerenciales*. [Revista en Línea]. Vol. 24. No. 109. Pp. 87 – 103. Disponible en: https://ac.els-cdn.com/S0123592308700548/1-s2.0-S0123592308700548-main.pdf?_tid=defddae4-5b8b-4e4a-9753-7f21a62dae0d&acdnat=1539889957_259444f117fc788b95c04951ddb71754

Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la Real Academia Española*. [Diccionario en línea]. Disponible: <https://dle.rae.es/>

Reyes, A. (2004). *Administración Moderna*. México: Limusa.

Salinas, O. (2010). *ECAES en administración. Colombia: Guía publicidad y asociados Ltda*. [Texto en Línea]. Disponible en: http://www.ascolfa.edu.co/web/archivos/saberpro/LIBRO_ECAES.pdf

_____. (2013). *Tendencias en la formación de administradores de empresas*. [Texto en Línea]. Disponible en: http://www.ascolfa.edu.co/web/archivos/eventos/memoriasadministracionsigloxxi2013/TENDENCIAS_EN_LA_FORMACION_OSALINAS.pdf

Scott, C. L. (2015). *El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI?* Investigación y Prospectiva en Educación UNESCO, París, Documentos de Trabajo ERF, No. 14. Disponible en: www.unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996_spa

Smith, A. (1983). *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Ediciones Orbis, S.A.

Stacey, R. D. (1993). *Strategic Management and Organisational Dynamics*. London: Pitman.

Tanguy, L. (2001). "De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias". En: De la Garza, E., y Neffa, J. (coord.). (2001). *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*. [Texto en Línea]. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. [Texto en Línea]. Madrid: Universidad de Complutense. Disponible en: <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>

SOBRE AS ORGANIZADORAS

M^a Esther Martínez-Figueira (esthermf@uvigo.es) - Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad de Vigo (España), también Licenciada en Psicopedagogía y Diplomada en Educación Infantil por la Universidad de Santiago de Compostela (España). Es profesora Titular de Universidad en el Departamento de Didáctica, Organización Escolar y Métodos de Investigación de la Universidad de Vigo.

Su docencia actual se reparte en materias vinculadas a la tecnología educativa y practicum de los Grados de Educación Infantil y Primaria, de diferentes másteres de educación y en el Programa de Doctorado Interuniversitario de Equidad e Innovación en Educación. En cuanto a su actividad investigadora, hay que señalar que forma parte del grupo de investigación CIES (Colaboración e Innovación para la Equidad Educativa y Social) de la Universidad de Vigo. Sus principales líneas de investigación giran en torno a la tecnología educativa, innovación tecnológica, innovación educativa, inclusión, formación inicial y continua de la profesión docente, enseñanza universitaria y practicum. Sobre dichas temáticas ha participado como investigadora en varios proyectos nacionales de I+D+i y autonómicos como también ha sido Investigadora Principal en proyectos de investigación e innovación propios de la Universidad. Asimismo, ha impartido ponencias y comunicaciones, así como publicado numerosos artículos, capítulos de libros y autora de monografías referidas a las mentadas temáticas. Puede consultar parte de su publicación en Dialnet, Google Scholar, Researchgate o Scopus.

Isabel Fernández-Menor (isfernandez@uvigo.es) - Doctora en Equidad e Innovación en Educación por las Universidades de Vigo, A Coruña, Santiago de Compostela, Oviedo y Cantabria (España). También graduada en Pedagogía por la Universidad de Santiago de Compostela y con un máster en Dificultades de Aprendizaje y Procesos Cognitivos por la Universidad de Vigo (España). Es contratada posdoctoral en el Departamento de Didáctica, Organización Escolar y Métodos de Investigación de la Universidad de Vigo.

Su docencia se reparte en diversas materias de los grados de Educación Infantil y Primaria tales como “Tutoría y Orientación con las familias”, “Innovación e Investigación didáctica”, “Escuela Inclusiva y Atención a la Diversidad” y “Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación”. En cuanto a su actividad investigadora, forma parte del grupo de investigación CIES (Colaboración e Innovación para la Equidad Educativa y Social) de la Universidad de Vigo. Sus líneas de investigación son la inclusión educativa, los procesos de enganche y desenganche escolar y la tecnología educativa. Participa en proyectos I+D+i nacionales e internacionales y es autora de artículos, capítulos de libro y comunicaciones cuyos trabajos pueden consultarse en Dialnet, Researchgate y Scopus.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Análisis de materiales 89

Apps 80, 102, 106, 134, 156, 157, 159, 160, 161, 163

Aprendizagem ao longo da vida 135, 141, 144, 145, 147, 150, 151, 153

Aprendizaje autónomo 13, 16, 59, 61, 65, 76, 77, 79, 85

Aprendizaje experiencial 77, 79, 80, 81

Arquitectura 59, 60, 61, 63, 65, 66, 69, 140

Aula invertida 77, 80, 82, 86

B

Básica 12, 14, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 41, 69, 75, 81, 86, 106, 107, 133, 140, 157

C

Ciencias sociales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 70, 88, 89, 90, 93, 98

Competencias Docentes en Línea 30

Coronavírus 10, 11, 125, 126, 133

E

Educación 1, 2, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 38, 39, 41, 42, 44, 57, 58, 60, 69, 71, 72, 78, 79, 86, 88, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 97, 98, 100, 101, 102, 109, 110, 111, 112, 113, 117, 122, 124, 133, 144, 151, 157, 158, 159, 160, 161, 164

Educación a distancia 30, 31, 32, 33, 34, 38, 39, 87

Educación para la ciudadanía 88, 89

Enseñanza a distancia 32, 77

Ensino Fundamental 71, 74, 125, 126, 127

Ensino Remoto 125, 126, 132, 133

Envelhecimento 135, 136, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 151

Experiencia inclusiva 99

F

Física 10, 32, 43, 57, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 131, 140, 142, 144, 162

Formação de professores 2, 71

Formación docente 1, 2, 5, 6, 9, 10, 111, 117, 120, 123

I

Inovação docente 59, 69

Inovação educativa 69, 81, 86, 89, 156, 165

Integração de TIC 111, 114

Inteligência emocional 21, 89, 90, 91, 94, 97, 98

Intencionalidade pedagógica 71

Intervenção 65, 66, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 109

L

Learning 12, 13, 18, 27, 40, 57, 60, 71, 72, 77, 78, 86, 87, 89, 90, 105, 124, 136, 156, 157, 159, 160, 161, 162

Letramento digital e informacional 71, 73, 74

Libreta de Construção 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68

M

Mobile 156, 157, 159, 160, 161

P

Perfil clássico 12, 13, 14, 20, 24

Perfil moderno 13

Plataformas Educativas 30, 37, 49, 117, 118, 122

Postgrado 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21, 23, 25

Práticas docentes 110, 111, 112, 113, 114, 115, 120, 121

Pregrado 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 23, 24, 25

Q

Química 43, 57, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 162

R

Razonamiento espacial 76, 77, 79

Resistencia de Materiales 76, 77, 80

S

Sentido didático y pedagógico 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 120, 121, 122, 123

Simbiosis 12, 13, 14, 18, 19, 23, 26, 28

Software 37, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 64, 99, 100, 101, 102, 103, 109, 159, 160

Software estadístico 40, 44, 46, 47, 48, 51, 52, 56

T

Tablets 157, 164

TACS 30

TDAH 99, 100, 101, 102, 108, 109

Tecnología educativa 58, 86, 87, 99, 101, 108, 121

TIC 18, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 69, 92, 99, 100, 101, 102, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124

TICs 30, 57, 58, 59, 78, 81, 86, 109

U

Universidades Chilenas 40, 44

Universidade Terceira idade 135

Uso de blog 71, 73, 74

Usos do tempo 135, 138, 142, 148, 149, 151, 152, 153

V

Videojuegos 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 98, 102



**EDITORA
ARTEMIS**