

Competencias para la formación profesional del docente y alumno para las carreras de ciencias e ingeniería.

PREOCUPACIONES	ALTERNATIVAS	OBSTACULOS
Crecimiento Económico mundial Desigual.	Desarrollo de ciencia y tecnología en función de un mejor desarrollo humano.	Desigualdad que induce a costos humanos y ecológicos. Éxodo de profesionales a los países ricos.
Presión del progreso técnico que ha dado como resultado una Demanda de una educación con fines económicos.	Formación Permanente como una nueva estrategia. Introducción de habilidades para formar científicos, personal innovador y tecnólogos de alto nivel. Formar para la innovación personas capaces de evolucionar, de adaptarse a un mundo de rápida mutación y de dominar el cambio.	Responsabilidad de los agentes del cambio: sistema educativo, los formadores privados, los empleadores y los representantes de los asalariados o trabajadores.
Déficit de conocimiento de los países en desarrollo por falta de recursos cognoscitivos Países incapaces de participar en la competencia tecnológica internacional constituyéndose en focos de miseria, desesperanza o violencia imposibles de superar mediante la asistencia y la acción humanitaria	Transferencia de conocimiento a esos países que permita movilizar y valore los recursos intelectuales locales y permita el desarrollo de la tecnología en el marco de un desarrollo endógeno. Multiplicar de manera significativa el rendimiento de las inversiones dedicadas a la investigación y lograr economías externas a corto y largo plazo	Los países de desarrollo no dispone de fondos necesarios para invertir en investigación. Falta de una comunidad científica local suficientemente numerosa que constituye un impedimento
Desigualdad entre los sexos ante la educación	Esfuerzo para romper el círculo vicioso que une la pobreza a la desigualdad entre el hombre y la mujer.	La pobreza que impide el acceso de mujeres a la educación, la formación, los servicios de salud, los servicios de parvularios. Falta de una condición jurídica que le permitiría escapar de ese azote.
Los daños causados por el progreso:	Capacidad de imaginar la solución de los nuevos	Recursos no renovables en peligro de escasear.

	problemas que plantea a los individuos y a las sociedades modernas. Reconsiderar la sociedad en función de esa evolución ineluctable. Significado del desarrollo más amplio que rebase el significado de lo económico que contemple el bienestar humano como la finalidad del desarrollo	Industrias basadas en física, química o biología fuente de contaminación que perturban el progreso. Aumento del desempleo por innovación tecnológica y la preocupación de quedar excluidos de la sociedad. La orientación de los recursos en países tanto desarrollados como en vías de desarrollo se orientan a aumentar los gastos militares en detrimento de otros fines que genere el bienestar del ser humano.
El desarrollo humano considerado solamente dentro del modelo de crecimiento económico en lugar del mejoramiento de la calidad de vida que conlleve a la libertad política, económica y social	Lograr que el desarrollo humano vaya desde la libertad política, económica y social hasta las oportunidades de ser creativo y productivo, disfrutar de auto respeto personal y de derechos humanos garantizados.	Se trata a los seres humanos como un insumo del proceso de producción, un medio antes que un fin. El enfoque de necesidades básicas se centra en proporcionar bienes y servicios materiales a grupos de población que padecen privaciones, en lugar de ampliar las opciones humanas en todas las esferas.
La educación del siglo XXI atendida en esa alta concepción del desarrollo que considere la educación dentro de una problemática nueva no solo como un medio de educación sino como un elemento constitutivo y una de sus finalidades esenciales	La función de la educación es lograr dirigir su propio desarrollo en donde cada persona se responsabilice de su destino y contribuya al progreso de la sociedad en la que vive sostenido este desarrollo en la participación de las personas y las comunidades. - La educación básica deberá además y sobre todo dar a cada persona los medios de modelar libremente su vida y participar en la evolución de la sociedad.	La educación no sirve únicamente para proveer al mundo económico de personas calificadas; no se dirige al ser humano como agente económico, sino como finalidad del desarrollo.

CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACION SUPERIOR DEL SIGLO XXI

ENSAYO : Ensayo individual mejorado con las conclusiones del grupo

Por : CLEMENCIA MORALES MONTEJO

El ser humano actual sobrevalora el aspecto económico y material del mundo, desvirtuando la interacción armónica hombre-naturaleza. Deberíamos aprender de la concepción sobre el respeto por la naturaleza que tienen otras culturas. Por ejemplo, la cultura antigua de los piel roja consideraba el espacio y la naturaleza como sagrados, en contraste con la civilización moderna que ve el mundo en términos económicos y que esta destruyendo la naturaleza con el desbalance ecológico que ha introducido.

Los adelantos científicos deben ir necesariamente de la mano con el sentido ético que debería caracterizar a cualquier sociedad que se dice civilizada y que desea evolucionar dentro de un desarrollo integral. Hay que tener cuidado cuando el progreso científico no se soporta en una reflexión en bien de la humanidad. Hay que crear una sociedad más solidaria y más justa. Debemos formar un nuevo ser que pueda contribuir con calidad a la vida, reconocedor de las capacidades y las limitaciones de nuestra naturaleza humana.

Con el fin de que la Educación Superior cumpla con los objetivos que la sociedad actual le plantea, se requiere mejorar su alcance y administrar el proceso enseñanza-aprendizaje. Hay necesidad de hacer la educación más innovativa y alcanzable a más población, introduciendo nuevas maneras y métodos de educar en el mundo. Para esto se requiere de cooperación internacional que democratice la enseñanza básica y erradique el analfabetismo en el siglo XXI.

Hay que preparar administradores de la educación con una nueva mentalidad, que consideren las diferentes realidades de los estados, regiones y localidades. Unos buenos administradores que utilicen métodos y herramientas para afrontar los desafíos de nuestros tiempos y puedan garantizar la adecuación e implementación de necesidades específicas para el desarrollo humano. Igualmente educar hombres con pensamiento libre, conscientes de sus responsabilidades como ciudadanos y de la necesidad de democracia como opción válida para el desarrollo en este nuevo siglo. De esta manera, el resultado se vislumbraría en personas con la capacidad de afrontar una sociedad más dinámica y globalizada.

Aún el sistema educativo no está preparado para darle cabida simultáneamente a la investigación y la enseñanza. Sin embargo, somos conscientes de la necesidad de que estos dos elementos contradictorios trabajen complementariamente. El Modelo del Rediseño del ITESM, por ejemplo, es un nuevo proceso educativo donde se está haciendo el esfuerzo de englobar la dupla enseñanza e investigación –Sin embargo, aún hay contradicciones al tratar de dar prioridad a uno de estos dos elementos.

El conocimiento que debe emanar de la reflexión entre “Que enseñar y Como enseñar” hace que sea esta distinción la que nos permita entender más la complejidad y la incertidumbre inmersas en el mundo de hoy. Para esto se requiere un profesor guía en investigación, contrario al que transmite información. Se requiere por lo tanto de un nuevo compromiso contractual para introducir esta idea de investigación tanto en universidades, empresas y gobierno.

Este nuevo mundo nos demanda nuevas habilidades, liderazgo y prácticas. Los sistemas de enseñanza tradicionales han tenido problemas enormes para adaptarse a estos cambios caracterizados por la globalización. La globalización ha convertido al mundo en una aldea virtual en donde las distancias y el tiempo no existen en nuestras comunicaciones. Se requiere para esto de medios que revolucionarán a los educadores y a los educandos mediante la utilización de nuevos sistemas que, incluyendo tecnologías de información y de telecomunicaciones (Universidad Virtual del Sistema ITESM, por ejemplo), permitirán una óptima congruencia entre el aula y la vida real, mejorando la transición del alumno hacia su vida productiva.

El nuevo profesor debe ser capaz de cultivar conocimientos en ambientes de hiper-aprendizaje. Debe surgir un nuevo profesor capaz de inspirar, motivar, manejar y ser el vehículo que pueda evaluar correctamente a sus alumnos. En conclusión el rol del profesor cambia de ser un transmisor de conocimientos a un facilitador del aprendizaje. Debemos tener una propuesta para conducir los cambios en relación con lo que estamos aprendiendo, como lo estamos aprendiendo y como conducimos la investigación.

La tecnología y las comunicaciones se han convertido hoy en día en un modo de vida. Ninguna persona tiene todas las competencias que se requieren en un ambiente de trabajo para este siglo XXI. Pareciera que hay una diferencia entre lo que la educación provee y lo que nuestra sociedad y nuestra economía necesitan para desarrollar un ambiente de trabajo. Debemos preparar a los estudiantes para afrontar todos los desafíos que nos plantea la vida, adaptándonos a nuevos modos de aprendizaje.

Hay que dejar el antiguo modelo de dominio de la lectura, énfasis en el profesor, y algunas interacciones entre profesor-alumno, que nos ha llevado a ineficiencias en las experiencias de aprendizaje. Debemos pasar a un nuevo modelo de educación colaborativa. Muchos estudiantes encuentran la interacción como un poderoso modelo de aprendizaje. El modelo de fábrica con estructuras organizacionales de arriba hacia abajo han sido reemplazadas por responsabilidades colectivas. Hay que tener cuidado en los diseños curriculares, los cuáles deben basarse más en ¿Qué es lo que el estudiante necesita aprender? que en la pregunta de ¿Qué es lo que yo quiero enseñar?

El aprendizaje y la enseñanza deben desarrollar la capacidad de buscar, seleccionar, sintetizar dada una basta cantidad de información, para lograr crear conocimiento. Debe ser un sistema muy flexible, sumergido en un ambiente cambiante. El modelo o función organizacional debe ser el centro que le permita al estudiante moverse de lugar en lugar y de persona a persona en un tiempo determinado. Debe surgir un nuevo tipo de institución diferente que sirva a las necesidades de este siglo XXI y a todos sus futuros alumnos en un continuo aprendizaje.

2. Conferencia Magistral. Dr. Alfonso López Quintas

Esta conferencia nos invita a reflexionar sobre nuestra responsabilidad en la forma como actuamos y como pensamos, ya que somos forjadores de la historia de la humanidad. La vida entera carece de sentido cuando el progreso científico no se soporta en una reflexión en bien de la humanidad.

No siempre el triunfo se traduce en felicidad. La ciencia tiene muchos recursos para solucionar muchos enigmas de la realidad pero no tiene recursos para decidir sobre el sentido de la vida. El artículo presenta algunos hechos y personajes de la historia que muy tarde se dieron cuenta de como sus descubrimientos hechos con puro espíritu científico fueron usados para fines no éticos como la guerra.

Nos asombramos de la no-ética del progreso. Se pensaba que el progreso a primera vista era creciente, pero no ha sido así. Progreso no ha sido necesariamente felicidad. Hay que crear una sociedad más solidaria y más justa, hay que invitar a los jóvenes a prepararse como líderes de los demás, para poder guiar a esta sociedad a ser más justa. Una sociedad en la que valga la pena vivir y morir. Líderes que conozcan profundamente lo que es la vida, la política, la historia, la sociología. El líder tiene que desarrollarse bien como persona preparándose a fondo para poder prever con calidad.

En conclusión, este es un artículo interesante que nos invita a reflexionar sobre el nuevo ser que debemos formar y que pueda contribuir con calidad a la vida del ser humano.

Planeamiento y gestión del desarrollo de la educación (UNESCO)
(México, 26-30 de marzo de 1990)

El trabajo de la UNESCO desde 1990 ha tenido gran impacto en las políticas de educación en el mundo. La reunión celebrada en México “Planeamiento y Gestión del Desarrollo de la Educación” tuvo representantes de 113 países y sirvió para intercambiar experiencias e información y formular propuestas de colaboración a nivel internacional.

La mayoría de las preguntas formuladas estaban basadas en la necesidad de desarrollar la educación y eliminar el analfabetismo, buscando mejorar los indicadores de alcance de la educación en la población y la manera como se debe educar en el mundo.

Hubo varios paneles en dicha reunión encaminados a responder básicamente dos preguntas: por un lado, como administrar mejor los sistemas de educación y por otro lado, desarrollar alternativas de cooperación internacional para la democratización de la enseñanza básica y la erradicación del analfabetismo en el siglo XXI.

En torno a la primera pregunta, se plantea la necesidad de preparar a los administradores de la educación con nuevas mentalidades, métodos y herramientas que les permitan afrontar los desafíos de nuestros tiempos teniendo en cuenta las diferentes realidades de los estados, regiones y localidades. Unos buenos administradores pueden garantizar la adecuación e implementación de necesidades específicas, producto de consensos sobre objetivos y prioridades de la educación básica, basada en formulas prácticas para el know how de la calidad. Además, poder contar en los países en desarrollo con comunidades científicas que piensen en alternativas para el desarrollo humano.

En el segundo caso, se planteo la necesidad de educar hombres con pensamiento libre y conscientes de sus responsabilidades como ciudadanos, que les permita salir de los problemas en que se encuentran a través de la democratización como alternativa de desarrollo y opción valida para este nuevo siglo.

Los temas de mayor relevancia que se consideraron para el análisis de los dos casos fueron: el papel de la planificación y administración de la educación, la planificación de la educación y la dimensión humana del desarrollo, el desarrollo de los sistemas de administración y gestión de la educación, la planificación y la gestión de la educación en tiempos de crisis. Igualmente hubo informes de las mesas redondas reunidas, cuyas conclusiones se basaron en el planeamiento y gestión de la enseñanza superior, de la educación no formal, de la microinformática, de la infraestructura y de los espacios educativos entre otros.

How we will learn

Peter J. Denning

En este artículo se plantea las contradicciones que se generan al tratar de dar prioridad entre la investigación y la enseñanza. Al mismo tiempo, se considera que el sistema educativo no esta preparado para darle cabida simultáneamente a estos dos elementos. Sin embargo, somos conscientes de la necesidad de que estos dos elementos contradictorios trabajen complementariamente.

El conocimiento que debe emanar de la reflexión entre “Que enseñar y Como enseñar” hace que sea esta distinción la que nos permita entender más la complejidad y la incertidumbre inmersas en el mundo de hoy. Para esto se requiere un profesor que sea un guía en investigación, contrario al que transmite información.

Se requiere por lo tanto de un nuevo compromiso contractual para introducir esta idea de investigación tanto en universidades, empresas y gobierno. Debe institucionalizarse en conjunto organizaciones que desarrollen investigación y organizaciones que apliquen investigación. La universidad debe permitir que tanto la investigación como la enseñanza se acomoden en su curriculum sin tantas contradicciones.

La educación también es vista como una esperanza contra la pobreza, para encontrar un buen trabajo, cambiar carreras y encontrar un significado en la vida. Tenemos pues un desafío en como cambiar las cosas en relación a lo que estas han sido hasta ahora. Este nuevo mundo nos demanda nuevas habilidades, liderazgo y practicas. Los sistemas de enseñanza tradicionales han tenido problemas enormes para adaptarse a estos cambios. Este cambio hace que muchos profesores no vean muchas posibilidades para poder manejar la incertidumbre convirtiéndose en una gran ambigüedad.

La globalización ha convertido al mundo en una aldea virtual en donde las distancias y el tiempo son reales en nuestras comunicaciones, esto nos da un campo nuevo de acción en la enseñanza y el aprendizaje. El profesor del siglo XXI debe ser menos directivo, trabajar con programas no lineales y mayor disposición de trabajar como facilitador de educandos que pueden estar a muchos kilómetros de distancia, pero que participan de manera interactiva con el y sus demás compañeros.

Los sistemas de educación americanos se han convertido en un negocio muy rentable. Algo está pasando, es como una fábrica donde se producen artículos que nunca van a ser referenciados por otros autores. La innovación es un completo desastre. Si no se reflexiona viene el caos. La tecnología de la información ve las universidades tradicionales como un sitio histórico. Hay que tener mucho cuidado con lo que aprendemos, como lo aprendemos y el contrato social de esta investigación. Las generaciones futuras estarán compuestas por estudiantes talentosos que deben ser agentes inteligentes, que simulen una realidad virtual en conferencias interactivas con un panel de jueces que deben ser capaces de cuestionarse y dirigir candidatos a través de una serie de acciones.

Para esto se requiere cambiar las prácticas de enseñanza, su currículum y los enfoques para hiper-aprender. El nuevo profesor debe ser capaz de cultivar conocimientos. La clase lineal tradicional paso a la historia dándole entrada a ambientes de hiper-aprendizaje. Debe surgir un nuevo profesor capaz de inspirar, motivar, manejar y ser un vehículo que pueda evaluar correctamente a sus alumnos.

En conclusión debemos tener una propuesta para conducir los cambios, a cerca de que estamos aprendiendo, como lo estamos aprendiendo y como conducimos la investigación.

1. Desde una posición holista del mundo, debemos aprender a respetar y valorar el mundo en el que vivimos aprendiendo a comprender la complejidad de la acción humana llena de significación, historia, identidades y respeto por sus tradiciones. Sin embargo debemos ser conscientes que cohabitamos en medio de una diversidad no solo cultural sino también de mentalidades.

2. La responsabilidad de nuestras acciones sobre la vida de la humanidad. Se apoya en hechos y personajes de la historia tenemos que ser conscientes también de eso para pensar en un mundo mejor que sea nuestro proyecto de futuro de la humanidad. Nosotros como líderes en educación tenemos que ser antes que nada personas que conozca mejor el ser humano, penetre profundamente en los sentimientos y actitudes humanas. En esta perspectiva científica y filosófica de la vida como profesores tenemos que estar basados en el respeto y la coexistencia que permita a todos desarrollarse perfeccionarse y perfeccionar encuentros que contribuyan a la calidad de vida de todos, evitando la alienación que tanto daño hace a los seres humanos.

3. Es evidente que la educación en el mundo resulta ser una preocupación importante para pensar en el futuro de todos. Sin embargo, desde nuestra posición y con ayuda de la tecnología y los desarrollos logrados en los últimos tiempos podemos aportar un granito de arena en la mejora continua de la misión que hemos asumido al comprometernos con el ITESM en participar activamente en la planeación y la gestión del desarrollo de la educación, buscando alternativa como las que permite el rediseño en los logros posibles de la educación superior del siglo XXI. Esto supone no solo prepararse para ser mejores administradores de la educación sino nuevas mentalidades, métodos y herramientas que nos permitan afrontar los desafíos de nuestros tiempos teniendo en cuenta las diferentes realidades de los estados, regiones y localidades del país.

4. Otro de los retos en los que estamos comprometidos es el desarrollo de una comunidad científica que piensen en alternativas para el desarrollo humano en el ámbito de nuestra región latinoamericana. No olvidar que debemos también facilitar a través de nuestra intervención en la educación la generación de hombres con pensamiento libre y conscientes de sus

responsabilidades como ciudadanos que les permita salir de los problemas en que se encuentran a través de la democratización como alternativa de desarrollo y opción válida para este nuevo siglo.

5. Romper nuestros viejos paradigmas para poder ayudar a los estudiantes con el ejemplo la importancia del planteamiento reflexivo y crítico en la enseñanza y investigación como elementos complementarios. Nos encontramos viviendo en un mundo complejo en donde la incertidumbre es la constante y nos demanda nuevas habilidades, liderazgo y prácticas. También es importante pensar en que el mundo se ha convertido en una aldea virtual en donde las distancias y el tiempo son reales en neutras comunicaciones, esto nos da un campo nuevo de acción en la enseñanza y el aprendizaje, el profesor del siglo XXI debe ser menos directivo, trabajar con programas no lineales y disposición de facilitador de educandos que pueden estar distancias inexistentes gracias a la virtualidad.

6. Los adelantos científicos deben ir necesariamente de la mano con el sentido ético. La ética y los valores deben caracterizar a cualquier sociedad que se dice civilizada y que desea evolucionar dentro de un desarrollo integral.

7. En la administración del proceso enseñanza-aprendizaje se requiere de cooperación internacional que ayude a democratizar la enseñanza básica y a erradicar el analfabetismo.

8. Debemos pasar a un nuevo modelo de educación colaborativa. Muchos estudiantes encuentran la interacción como un poderoso modelo de aprendizaje. El modelo de fábrica con estructuras organizacionales de arriba hacia abajo ha sido reemplazado por responsabilidades colectivas.

The learning revolution

Diana G. Oblinger and Sean Rush

Esta lectura es una reflexión a la educación en América del Norte, donde se suponía era el lugar donde el sistema educativo era el mejor del mundo. Sin embargo, este concepto a cambiado ya que se considera esta sucediendo lo mismo que sucede con las empresas con las modas administrativas.

La alta educación juega un rol importante en la sociedad. La incertidumbre a cerca del futuro en vivimos hace que sea el momento de plantear una verdadera revolución en los sistemas educativos. Es el momento de pensar como trabaja el mundo real y que necesita en materia educativa.

La sociedad esta siendo transformada por la competencia globalizada y por el poder de la tecnología. Los futuristas tienen una variedad de frases para describir lo que es el mundo emergente del hoy con el conocimiento de la tecnología, la era de la información, la economía digital entre otras. Que sucede en el mundo real que tiene un impacto potencial en la alta educación?

Aquellas instituciones que no tengan una orientación hacia la educación están condenadas a desaparecer. Así mismo se plantean algunos indicadores del cambio como: el volumen de información, las nuevas competencia tecnología, las telecomunicaciones en casa, ambientes de colaboración, nuevas habilidades, cambios demográficos, selectividad, influencias en el gobierno, crecimiento de demanda, rapidez del cambio, trabajo en equipo, toma de decisiones, construcción y aplicación de competencias. Todos estos indicadores son parte de las nuevas formas en que debemos trabajar como educadores del futuro.

La tecnología y las comunicaciones se han convertido hoy en día en un modo de vida. Ninguna persona tiene todas las competencias que se requieren en un ambiente de trabajo de este siglo XXI.

Estamos inmersos en un mundo que requiere de inmensas transformaciones en su ambiente de trabajo. Todos los negocios están repensando sus estrategias y sus estructuras operacionales. La habilidad para trabajar efectivamente y el como comunicarse entre diferentes culturas de los

distintos países, aprender a trabajar en grupos pensando más en el trabajo de grupo es lo importante a considerar para poder definir estas estrategias.

Hay que mejorar las habilidades para trabajo en grupo. Los empleados se fortalecen en poder tomar sus propias decisiones a cerca de su comportamiento. Nos enfrentamos con muchas transformaciones que en muy poco tiempo han revolucionado al ser humano: la computadora, el trabajo en red, el tráfico en Internet, interés por la educación, tecnología y niveles mas altos de educación. Todo ello nos lleva a nuevos desafío que debemos aceptar y que requiere que nos adaptemos como aprendices y académicos. Para esto se requiere el desarrollo de un curriculum que ayude a los estudiantes a construir sus competencias.

Pareciera que hay una diferencia entre lo que la educación provee y lo que nuestra sociedad y nuestra economía necesitan para desarrollar un ambiente de trabajo. Debemos preparar a los estudiantes para afrontar todos los desafío que nos plantea la vida, adaptándonos a nuevos modos de aprendizaje.

Hay que dejar el antiguo modelo de dominio de la lectura, énfasis en el profesor, y algunas interacciones entre profesor-alumno, que nos ha llevado a ineficiencias en las experiencias de aprendizaje. Debemos pasar a un nuevo modelo de educación colaborativa. Muchos estudiantes encuentran la interacción como un poderoso modelo de aprendizaje. El modelo de fabrica con estructuras organizacionales de arriba hacia abajo han sido reemplazadas por responsabilidades colectivas.

Hay que tener cuidado en los diseños curriculares que deben basarsen más en Que es lo que el estudiante necesita aprender? que en la pregunta de Que es lo que yo quiero enseñar?

La investigación continua siendo dejada a un segundo plano y evaluada en comparación con enseñanza. El aprendizaje y la enseñanza deben desarrollar la capacidad de buscar, seleccionar, sintetizar dada una basta cantidad de información, para lograr crear conocimiento. Debe ser un sistema muy flexible, sumergido en un ambiente cambiante. El modelo o función organizacional debe ser el centro que le permita al estudiante moverse de lugar en lugar y de persona a persona en un tiempo determinado. Debe surgir un nuevo tipo de institución que debe servir al futuro de la alta educación. Un nuevo tipo de institución que sirva a las necesidades del futuro y de todos sus futuros alumnos en un continuo aprendizaje.

CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACION SUPERIOR DEL SIGLO XXI ENSAYO.-

LUIS FERNANDO AMAYA MOLINAR

No se vislumbra, bajo ningún escenario posible, la posibilidad de que el ser humano, dentro de su contexto de integrante de una sociedad evolutiva, permanezca pasivo ante la posibilidad y necesidad de su desarrollo, en todos los ámbitos de la vida.

La Educación Superior juega pues, el indispensable papel de ser el medio a través del cual la sociedad puede dignificar su desarrollo mediante el reconocimiento de las capacidades y las limitaciones intrínsecas de nuestra naturaleza humana.

Por lo tanto, dicha Educación Superior, en su función de sustentar las posibilidades de crecimiento de una sociedad, no puede y no debe quedarse atrás en la transformación que la globalización y la tecnología imponen día a día en nuestra sociedad, de lo contrario, el “medio” puede convertirse en un “fin” que definitivamente demerita y revierte la influencia que se desea que dicha educación ejerza en nuestra sociedad.

La posibilidad con que cuentan ahora las universidades en cuanto a tecnologías y telecomunicaciones para el manejo de información (léase Universidad Virtual del Sistema ITESM) han favorecido e incrementado de manera significativa el “alcance” de dichas Instituciones, incrementando a la vez, de manera proporcional, la responsabilidad de la institución por el contenido y el uso que se le dé a dicha información.

El Modelo del Rediseño adoptado actualmente por el Sistema ITESM es un ejemplo palpable del cambio que se puede gestar mediante la utilización de estas nuevas tecnologías, donde se puede aplicar la teoría del enfoque hacia el aprendizaje más que hacia la enseñanza, promovido por la UNESCO, dándole al profesor un nuevo papel más de facilitador que de mero transmisor de conocimientos.

Definitivamente, se ha llegado actualmente a un punto donde las tecnologías de información y las telecomunicaciones no pueden relegarse del ámbito educativo. La docencia está adecuándose a dichas tecnologías y los alumnos no podrán evitar involucrarse en dicho proceso. A la larga, su entrada al mercado laboral se verá favorecida por la utilización de estas tecnologías y su desempeño en el sector productivo del país deberá ser congruente con la instrucción recibida.

MINISTERIO PROTECCION

Lo que queremos hacer es un programa formativo-educativo para llegar a generar multiplicadores entre los Directivos del Ministerio, de las Entidades Adscritas y Vinculadas al Ministerio, las Secretarías de Salud y los Directores Territoriales de Protección Social en trabajo en conjunto con la academia, y el Estado colombiano.

Para lograrlo se desarrolla una infraestructura metodológica que hace más eficiente el trabajo de las instituciones estatales y privadas que tienen que ver con este campo del desarrollo (Gerencia social, Protección Social y Salud Pública), acompañado de una estrategia comunicacional que se integre en una red liderada por el Ministerio.

El presente proyecto se justifica entonces, dado el conocimiento y experiencia con que cuentan los diferentes socios en el campo educativo, tanto en la implementación de programas de formación y educación como la Especialización en gerencia Social de Uniminuto como la Especialización en Gerencia de Servicios de Salud desarrollada por la Universidad Sergio Arboleda.

Aparte de los conocimientos, lo que esta propuesta aporta son ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN en la formación, gestión y evaluación de políticas públicas en Protección Social, a fin de que los participantes tengan pautas de participación, dada su experiencia en este campo.

Otro de sus aportes es el de demostrar que para capacitar a verdaderos multiplicadores en gestión, se requiere de mucho tiempo, dedicación, conocimiento y estar evaluando y midiendo constantemente los logros y dificultades que se encuentran dentro del proceso. Se parte del principio que una de las grandes fallas que estamos determinando es lo que tiene que ver con el trabajo de formación y educación con calidad.

Se pretende entonces desarrollar la capacidad institucional y de gestión de políticas públicas en protección social para:

- Directivos del Ministerio
Entidades Adscritas y Vinculadas al Ministerio,
Secretarías de Salud, Direcciones Territoriales de Protección Social
- Periodistas

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
Programa de Postgrado en Gestión Tecnológica
(Segundo borrador de propuesta)

I. Justificación

A lo largo y ancho del mundo existe hoy una fuerte e ineludible presión hacia sus aparatos productivos y empresas para que adecuen su desarrollo tecnológico a las exigencias de unos mercados globalizados en los cuales, la capacidad de innovación se convierte en la principal arma para el logro y sostenimiento de la competitividad, dada la creciente aceleración del cambio técnico. Esto conlleva la incorporación explícita de la tecnología como una herramienta fundamental para el logro empresarial de ventajas competitivas sostenibles.

Los efectos positivos de tales desarrollos resultan confirmados por teorías recientes -como la del crecimiento endógeno-, en las cuales el conocimiento y el cambio técnico resultan primordiales para el logro de rendimientos crecientes, y mejores niveles de desempeño de las economías. Esto corrobora y resalta la importancia de incorporar en la elaboración de escenarios y visiones futuras de sociedad, el desarrollo y gestión de la ciencia y la tecnología como uno de los medios primordiales para alcanzarlos y así, mejorar la calidad de vida de sus habitantes. De allí el reconocimiento creciente al papel fundamental que juega la variable tecnológica, tanto en la reestructuración productiva y la modernización empresarial como en la lucha contra la pobreza y la búsqueda del desarrollo sostenible.

La conciencia existente en el país acerca del papel primordial del conocimiento en el mundo actual ha llevado al desarrollo del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, CNCyT, y a su utilización “productiva”, incorporando a la empresa al desarrollo de la investigación y al mismo tiempo otorgándole un papel central dentro del Sistema Nacional de Innovación, S N I. Fruto de estos desarrollos, ha surgido recientemente una institucionalidad que encarna las nuevas formas de organización y gestión social del desarrollo tecnológico ; entre ellas se encuentran los Centros Sectoriales de Desarrollo Tecnológico, los Centros para el Desarrollo de la Productividad, las incubadoras de empresas de base tecnológica, los Sistema Regionales de Innovación, etc., algunas de las cuales sirven de enlace entre la oferta y demanda tecnológica, es decir, entre universidad-empresa-centros de investigación.

Estos desarrollos institucionales han creado una demanda insatisfecha de personas con capacidad de desarrollar dichos sistemas e instituciones orientadas al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la capacidad de innovación empresarial ; ha surgido la necesidad entonces, de una masa crítica de personas con capacidad para formular, desarrollar y evaluar políticas nacionales, sectoriales, regionales y empresariales de desarrollo tecnológico; de extensionistas y gestores tecnológicos. Tal necesidad, por lo demás, se torna acuciante en una ciudad como Bogotá, en la cual estudios recientes¹ muestran una angustiante debilidad competitiva derivada de su desventajosa posición geográfica y su baja vocación exportadora, que la colocan ante el reto ineludible de elaborar productos con mayor valor agregado, es decir, con mayor conocimiento incorporado, para poder sostener su de por sí precaria posición competitiva.

Igualmente, a un nivel más concreto, el desarrollo de estrategias y capacidades competitivas sostenibles en la empresa, son factibles en el mediano y largo plazo sólo mediante la incorporación deliberada del progreso técnico y el logro de una flexibilidad y adaptabilidad a los cambios del mercado que sólo son posibles con la creación de una capacidad de innovación continua. Y esto requiere un manejo deliberado y sistemático del conocimiento existente en la empresa, para su incremento permanente (innovación) mediante su adecuada administración, esto es, a través de una adecuada gestión tecnológica.

Por desgracia, como lo han mostrado estudios recientes, para nuestras empresas todavía la innovación no es considerada vital para el desarrollo de la competitividad (Mullin, 1996) ; la innovación que se hace se concentra en el mejoramiento continuo (DNP, 1997a) y en los

¹ Como los efectuados por la Firma Monitor (1997), o Malaver Et. Al (1997).

componentes de ingeniería (Productos y procesos), sin desarrollarse todavía a nivel de la administración, lo cual resulta a juicio de los expertos claramente insuficiente para enfrentar los actuales desafíos competitivos (Mendoza, 1996). Más preocupante es el hecho encontrado en un sondeo realizado en Bogotá en 24 de los 28 programas de administración existentes (Malaver, 1997), en los cuales se encontró que sólo en 4 de ellos se trata de manera explícita el tema de la gestión tecnológica y la innovación como un componente de la formación de los futuros administradores.

Lo anterior pone de presente, que a pesar de la insistente mención que tanto en las empresas como en la academia se hacen del desarrollo de la capacidad de innovación como un atributo fundamental para sostener la capacidad competitiva, en ninguno de los dos espacios todavía se han asumido dichas palabras y, en consecuencia, el tema todavía no es un aspecto central de la gerencia, ni en la empresa ni en los programas donde se están forjando los futuros gerentes. En un momento en el cual precisamente, los más importantes estudiosos de la administración (Drucker, 1995) y la competitividad (Porter, 1991), señalan cómo el conocimiento es la clave para la creación de ventajas competitivas, y la tarea de la administración es, precisamente, gestionar su desarrollo al interior de la empresa, para hacerlo más productivo y rentable.

El producto del desconocimiento u el olvido de tales imperativo son los precarios avances que en materia de innovación ha conseguido el país en los último tres lustros (Perdomo 1995, DNP 1997b), en un momento en el cual los cambios del escenario competitivo internacional, y en el país a causa de la apertura, si algo exigen es una gran capacidad de innovación para mejorar la suerte de las empresas y el país en los mercados.

Cubrir este vacío debería ser una obligación indeclinable para un Universidad comprometida con el futuro del país. En tal dirección se orienta el postgrado de Gestión Tecnológica, puesto a consideración por parte del Departamento de Administración

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL DOCUMENTO PARA DISCUSIÓN

PRESENTACIÓN

Esta especialización nace como una tarea urgente de preparar las personas que deben asumir el reto de dirigir, planificar, ejecutar y controlar las organizaciones públicas y privadas, proporcionándoles herramientas que les permita mejorar los métodos y las metodologías para medir el desempeño organizacional y sectorial. A lo largo de la especialización se utiliza el enfoque sistémico como herramienta primordial para estudiar la organización en forma global e integrar multidisciplinariamente diferentes visiones de la organización.

La influencia del ambiente complejo y cambiante de las organizaciones actuales hace necesario introducir mecanismos ágiles que permitan analizar la gestión organizacional. El medio ambiente se ha tornado cada vez más complejo, menos predecible y más turbulento. Saber lo que una empresa necesita hacer es parte de su éxito. Con el fin de lograr el éxito, las empresas colombianas deben ser eficientes, saber cómo planificar, ejecutar y controlar sus operaciones. La modernización empresarial tiene una gran componente de incertidumbre. El éxito radica en sistemas integrados que permitan identificar qué tan bien le va a la empresa como un todo.

Aparentemente, estas organizaciones aún no responden lo suficientemente rápido y efectivamente a los cambios que ocurren a nuestro alrededor. Ellas necesitan ser más agresivas, más adaptables de lo que ahora son, desarrollando una mayor capacidad para aprender a sobrevivir y a cambiar en un medio más competitivo. Deben aprender que el único tipo de equilibrio que se puede obtener en un medio turbulento es, paradójicamente, ser cambiante y dinámica.

2. JUSTIFICACIÓN

Colombia empezó a trabajar en un ambiente de mercado abierto desde 1993, y entonces comenzó a crear una fuerte competencia entre sus empresas privadas y a modernizar sus empresas públicas. El gobierno ha venido creando mecanismos que permiten medir el desempeño de las empresas públicas que estén de acuerdo con la nueva Constitución Colombiana de 1991. Igualmente la apertura ha hecho que las empresas privadas tengan que prepararse a competir a nivel mundial. Esto les exige técnicas y metodologías para poder conocer la competencia y saber como se encuentra su empresa con relación a sus competidores. Así mismo necesita mecanismos que le permita analizarse internamente y le ayuden a garantizar su eficiencia.

Cuando se ha hecho evaluación en nuestras organizaciones, esta ha sido utilizando básicamente indicadores financieros. Esta tendencia financiera muchas veces se realiza fuera del contexto de la planeación estratégica y de los procesos organizacionales, quedando la evaluación incompleta. Todo esto le ha generado a las empresas la necesidad de tener indicadores de gestión y sus mediciones como herramienta importante para evaluarse internamente y mostrar que necesita ser competitiva.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVOS GENERALES:

- Preparar los ejecutivos colombianos a que puedan manejar el ritmo que les exige el entorno para que sus organizaciones cambien y se adapten a un mercado abierto competitivo.
- Proporcionar herramientas que faciliten orientar la gestión pública a resultados, aprovechando el espacio abierto dado por la Constitución con el fin de incorporar un cambio conceptual y operacional en la administración del Estado.
- Proporcionar herramientas que permitan medir el grado de competitividad de nuestras empresas.
- Integrar metodologías, modelos y técnicas que permitan una retroalimentación constante de la empresa en un entorno cambiante.
- Investigar en herramientas para evaluación empresarial, que permitan utilizar indicadores en diferentes tipos de empresas y en particular del sector publico donde la evaluación empresarial no tiene únicamente que ver con indicadores cuantitativos.
- Formar profesionales expertos en planeación, evaluación y control, con una visión critica de su función. Estas habilidades incluyen alta capacidad de entendimiento de las dinámicas organizacionales, aprendizaje y modelaje de las organizaciones en términos de sus estructuras, sistemas, procesos, estrategia y cultura.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Investigar en metodologías que permitan profundizar teóricamente en la gestión organizacional.
- Basar la evaluación no solo en planes estratégicos o indicadores puntuales, sino en utilizar otros enfoques teóricos como son el enfoque de sistemas y la cibernética.
- Proporcionar elementos conceptuales y meteorológicos para aplicar el enfoque sistémico al diagnostico y evaluación organizacional.
- Dar herramientas a los participantes que les permita entender, evaluar y hacer frente a la modernización de las empresas privadas y públicas que en la mayoría de los casos son complejas.

- Enseñar a proyectar el futuro de las organizaciones con métodos y herramientas especiales que consideren la incertidumbre, teniendo en cuenta el mercado abierto y la modernización empresarial.
- Proporcionar un nuevo concepto de gestión, en el cual se corrigen los factores que han impedido que la sociedad alcance los resultados esperados en sus distintos planes de desarrollo.
- Proporcionar un sistema integrado de evaluación que le permita identificar que tan bien le va a la empresa como un todo.
- Enseñar a identificar indicadores de gestión y sus mediciones como herramienta importante para evaluar organizaciones.
- Analizar la relación entre cultura, administración de personal e indicadores de gestión, para lograr coherencia entre planes, cultura organizacional y desempeño de los individuos.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ESPECIALIZACIONES DE ADMINISTRACION

1 INTRODUCCION

Este documento es una propuesta de cinco especializaciones que se ofrecerán en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

El programa de especializaciones se diseñó partiendo del proyecto educativo de la universidad. Busca ofrecer una alta calidad, que se diferencie de programas similares en otras universidades, evitando la repetición de materias de pregrado e incorporando asignaturas y temas de punta. Esto no sólo hará atractivo los programas, sino que especialmente, contribuirá a resolver nuevos problemas que se generan en la gerencia financiera, de la tecnología, de los negocios internacionales, los mercados y el talento humano. De tal manera, estos programas serán mucho más que una carrera de Administración concentrada en uno o dos años, con temas y cursos, como ya se dijo, diferentes de los de pregrado, tanto en esencia como en contenidos y forma, con un buen nivel de exigencia y con orientación hacia la investigación. Tanto los programas de especialización, como los de MBA que se ofrecen en el país (y otros países también), se dirigen a un público no administrador, por lo cual parte substancial de sus contenidos terminan siendo muy similares o iguales a los cursos típicos de un pregrado en Administración. Por esta razón los programas propuestos pretenden ofrecer un valor agregado a quien participe en ellos, sean o no administradores.

Hay una necesidad sentida de este tipo de programas, que se ha detectado a partir de las solicitudes de los participantes en cursos de educación continuada de la Facultad de Ciencias económicas de la Universidad Javeriana y de la demanda de los alumnos y exalumnos. Se aplicaron encuestas entre 1995 y 1997 para sondear la opinión de estudiantes y profesionales acerca de posibles programas de posgrado en Administración y sus resultados permiten pensar que la creación y puesta en marcha de estas especializaciones se justifica, no sólo para satisfacer los requerimientos de los egresados de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana (que han venido reclamando este tipo de programas) sino para satisfacer necesidades de los profesionales de otras disciplinas que prefieren hacer sus postgrados en nuestra universidad.

Es conveniente señalar que aunque estas exigencias y necesidades han sido identificados desde hace muchos años, el Departamento de Administración no había emprendido acciones para dar respuesta, por no contar con un cuerpo suficiente de profesores de planta con formación de posgrado. En la actualidad se cuenta con por lo menos, dos profesores de planta en cada área temática. En dos de ellas se cuenta con candidatos a doctores que recibirán su título en el primer semestre de 1999.

En este documento se presenta una justificación para la apertura y desarrollo de estos posgrados en el nivel de especialización, sus objetivos, estructura académica, títulos que otorgarían, estrategia pedagógica que contemplan, sistema de evaluación de logros académicos, aspectos generales de gestión, estructura curricular por especialidad, así, como presupuesto de cada programa, calculando sus ingresos y gastos con una promoción anual. Por supuesto, si fuese posible admitir dos promociones por año, los resultados financieros serían más favorables.

La propuesta curricular incorpora los objetivos, perfiles, plan de estudios, contenidos de las asignaturas, nómina de docentes, bibliografía preliminar y los aspectos relevantes que dan no solo especificidad a cada programa sino información adecuada a la Universidad para que pueda formarse un juicio sobre el alcance y la pertinencia de la propuesta académica.

2 JUSTIFICACION

A los cambios ocurridos en el mundo de la posguerra no ha podido sustraerse ningún ámbito de la sociedad contemporánea y, por el contrario, los acontecimientos de inicios de los 90 (caída del muro de Berlín y desaparición de la cortina de hierro), reforzaron, generalizaron y aceleraron muchas de las tendencias que subyacían en dichos cambios. Diferentes son los nombres utilizados para describir esas transformaciones, pero todos concuerdan en señalar un cambio de época, bien sea que se le llame posmodernidad en el campo de la cultura, crisis del estado-nación en el político, advenimiento de la sociedad del conocimiento en el social, o globalización en el ámbito de la economía.

En el mundo empresarial los cambios han originado un nuevo paradigma tecnoeconómico, entendido alrededor de nuevas formas de producir, competir, organizar y administrar las organizaciones. El nuevo modelo de organización convirtió en imperativo el reto de una reconversión empresarial caracterizada por la flexibilidad productiva y organizativa, el cambio técnico y la innovación constante, el ascenso de las relaciones de cooperación intra e interempresariales, la eficiencia, la calidad y adaptación al cliente crecientes, con lo cual se derrumban las concepciones, principios y prácticas administrativas consideradas exitosas en el pasado reciente.

El cuadro de la siguiente página procura sintetizar los principales cambios del modelo ideal de empresa. Estos abarcan toda la organización y los estilos gerenciales: la noción de estructura óptima de la empresa y el estilo de operación; las formas de dirección y gestión de los recursos humanos; el modo de relacionarse con proveedores, clientes y competidores y su capacidad para integrarse a redes empresariales que luchan por ser competitivas. Se trata en fin, de enfrentar el doble reto que para las empresas significa transformarse a su interior y, de enfrentar, con nuevas formas de relación externa, el cambio radical del entorno.

Esto último es ocasionado por la globalización de los mercados, que conlleva la exacerbación de la competencia, la cual es a su vez impulsada por la aceleración del cambio técnico y la innovación en la generación de bienes y servicios, por el lado de la oferta. Igualmente, por las radicales modificaciones en las formas de vida y hábitos que impulsa la internacionalización de los patrones de consumo que acompañan a la globalización, los cuales se revelan como cambios en los gustos y conductas del consumidor, para las empresas. Estas transformaciones en oferta y demanda, se han traducido en turbulencia e incertidumbre en los mercados, circunstancias éstas que exigen flexibilidad y capacidad de adaptación, de innovación y de apertura de las empresas, como condición de supervivencia y éxito en sus mercados.

Los resultados que ha arrojado el proceso de apertura en el país, en torno al cual gana cada vez más consenso la percepción de que, pese a los esfuerzos y diferencias en las respuestas individuales, en conjunto dicho proceso ha significado fenómenos tan graves como la tendencia visible a la desindustrialización, circunstancia que sugiere la necesidad de una urgente reconversión empresarial, para enfrentar los actuales desafíos con éxito. Pero ello significa cambiar muchas concepciones, métodos, prácticas y relaciones imperantes en las empresas; tal cambio, frente a los retos presentes y futuros, equivale a la emergencia de un nuevo paradigma empresarial.

El impacto que ha producido esta serie de cambios puede observarse en las diferentes funciones de la organización, como las finanzas, los mercados, tecnología, los negocios internacionales y el capital humano, que de manera propia reflejan las nuevas condiciones y que si bien, en las organizaciones interactúan como un gran sistema, deben revisarse en sus particularidades. Así, se encuentran implicaciones específicas como las siguientes:

En el ámbito financiero se requiere la utilización de modelos más sofisticados creados para nuestra propia realidad, así como la validación de otros que sirvan de apoyo en el área de las finanzas. Ellos deben contemplar múltiples alternativas para: la inversión, el financiamiento, la creación de valor como el incremento de la riqueza patrimonial y la distribución de dividendos en lo privado y en lo social, la valoración de la rentabilidad y costo de capital y, por supuesto, el riesgo. Es urgente el conocimiento y manejo de conceptos y de la incidencia de enfoques en tópicos como la ingeniería financiera y el estudio de derivativos sobre futuros; el riesgo en la toma de decisiones financieras; las finanzas corporativas; los mecanismos de titularización, fiducia y banca de inversión; los nuevos desarrollos sobre el mercado de capitales; la valoración de las empresas; los procesos de fusiones, adquisiciones, escisiones y alianzas estratégicas. Ello debe ser contextualizado frente a nuestra realidad, revisadas sus implicaciones frente a la situación de los impuestos para determinar la adecuada planificación y administración tributaria.

El entorno actual del mercadeo requiere de una revisión y actualización de las técnicas tradicionalmente utilizadas. Técnicas que en la mayoría de los casos se dirigen a proporcionar productos y servicios a los consumidores, sin profundizar en sus necesidades, haciendo que la gestión de mercadeo se confunda con las actividades de promoción y ventas que son apenas una parte de esta gestión. El nuevo enfoque debe contemplar al nuevo consumidor como generador de las ideas comerciales, los proveedores, la investigación de mercados y la competencia, quienes juegan un papel cada vez más importante en este campo, requiriéndose una mejor orientación empresarial para ajustar las decisiones comerciales dentro del actual entorno económico global. En consecuencia, el nuevo papel del mercadeo en la empresa de hoy, es el desarrollo de productos y servicios que tengan valor para el cliente, el establecimiento del precio de acuerdo con ese valor y la distribución eficiente de esos bienes o servicios, comunicando su valor y disponibilidad efectiva. Estos factores hacen que el mercadeo se convierta en una función vital de la organización, buscando identificar a su cliente más claramente y defender su posición frente a la competencia.

En el campo de los negocios internacionales, se percibe que el continente americano se dirige hacia la conformación de una gran zona de libre comercio que sin duda cambiará el ámbito hasta ahora marginal de los procesos de integración económica en que participa el país. Esta circunstancia, unida al afianzamiento de la globalización de los mercados, provocará cambios inimaginables en la forma de concebir y desarrollar los negocios en Latinoamérica y por supuesto, en Colombia.

En el campo de la gestión tecnológica se encuentra, a lo largo y ancho del mundo, una fuerte e ineludible presión hacia los aparatos productivos de las empresas para que adecúen su desarrollo tecnológico a las exigencias de unos mercados globalizados. Así, la capacidad de innovación se convierte en la principal arma para el logro y sostenimiento de la competitividad, dada la creciente aceleración del cambio técnico. Esto conlleva la incorporación explícita de la tecnología como una herramienta fundamental para el logro empresarial de ventajas competitivas sostenibles. Los efectos positivos de tales desarrollos resultan confirmados por teorías recientes, en las cuales el conocimiento y el cambio técnico resultan primordiales para el logro de rendimientos crecientes y mejores niveles de desempeño de las economías. Esto corrobora y resalta la importancia de incorporar en la elaboración de escenarios y visiones futuras de sociedad, el desarrollo y gestión de la ciencia y la tecnología como uno de los medios primordiales para alcanzarlos y así, mejorar

la calidad de vida de sus habitantes. De allí el reconocimiento creciente al papel fundamental que juega la variable tecnológica, tanto en la reestructuración productiva y la modernización empresarial como en la lucha contra la pobreza y la búsqueda del desarrollo sostenible.

EL CAMBIO DE PARADIGMA EMPRESARIAL: PRINCIPIOS BASICOS

AREA	TRADICIONAL	NUEVO
Mando y Control	Mando Centralizado Control vertical Cascada supervisión Gerencia que sabe	Metas y coordinación centrales Autonomía local/autocontrol horizontal Auto: evaluación/mejoramiento Proceso decisión participativo
Estructura y Crecimiento	Pirámide que se eleva y dificulta en expansión	Red plana de unidades ágiles Se mantiene plana en expansión
Partes y nexos	Nexos verticales bien definidos Departamentos separados y especializados por función	Lazos de interacción y cooperación entre funciones en líneas integradas, definidas por mercados finales
Estilo de Operación	Organizaciones de operación optimizada Procedimientos y rutinas estandarizadas Existe manera óptima Definición de tareas por individuo Especialización en una sola función Flujo de decisiones de arriba hacia abajo; de información de abajo hacia arriba	Aprendizaje y mejoramiento continuos Sistemas flexibles/prácticas adaptables (siempre puede haber mejor manera) Definición de tareas para cada grupo Personal polivalente/equipos ad hoc Amplia delegación de funciones/flujo de información horizontal y vertical
Personal y entrenamiento	Mano de obra vista como costo variable Personal entrenado provisto por mercado Trabajadores atados a puestos definidos Disciplina principal virtud	Mano de obra como capital humano Entrenamiento y reentrenamiento internos Puestos variables/trabajadas adaptables Iniciativa/colaboración/motivación
Equipo y escala	Equipo dedicado Tamaño óptimo de planta cada producto Escala de planta anticipa demanda Economías de escala para producción en masa	Equipo adaptable, programable y flexible Muchas escalas eficientes/optimo relativo Crecimiento orgánico – demanda real Economías de escala, cobertura o especialización: solas o combinadas
Programación de la producción	Fijar ritmo de producción Producir para inventarios (absorben variación de la demanda) Reducción de personal ante bajas demanda	Adaptar ritmo a variación de demanda Reducir el tiempo de respuesta (justo a tiempo) Usar bajas para mantenimiento y entrenamiento
Medición de la productividad	Medición distinta por departamento (compras, producción, mercadeo, etc.) Porcentaje de tolerancia en calidad y rechazos	Productividad total del proceso de producción de cada producto La meta es cero defectos y cero rechazos
Proveedores, clientes y competidores	Aislamiento del mundo exterior Que proveedores compitan con precios Productos estándar para clientes masivos	Fuerte interacción con mundo exterior Colaboración con proveedores, clientes y, en ciertos casos, con competidores (en investigación tecnológica) Empresa como sistema abierto

AREA	TRADICIONAL	NUEVO
	Oligopolio a distancia con competencia Empresa como sistema cerrado	

En el campo de la gestión del talento humano, se encuentra una fuerza laboral que ha evolucionado constantemente por factores como escolaridad, oportunidades laborales para empleados de alto desempeño, búsqueda de un desarrollo personal y laboral más amplio al que se aspiraba en décadas anteriores, etc., obligando a las organizaciones a una permanente transformación y adaptación a estas necesidades para garantizar su continuidad en los mercados. A la vez, se presenta un cambio de legislación para el bienestar y desarrollo del personal en los centros de trabajo. Se obliga, entonces, a quienes tienen que velar por el talento humano de la organización a actualizarse en este ámbito, de tal forma que les permita la comprensión, aplicación y cumplimiento de las nuevas legislaciones. Se han resuelto algunos problemas para el incremento de la productividad pero se han creado otros con referencia a la administración y desarrollo del talento humano. Igualmente la cultura de la organización se ha ido modificando, generando nuevas prácticas sociales y, o transformando las anteriores. Ello suscita la necesidad importante de un estudio que permita integrar todos los aspectos del desarrollo de las organizaciones, siendo los valores del personal un elemento de base para el logro de un desarrollo integral de las organizaciones.

Las realidades y tendencias mencionadas han resultado negativas para buena parte de nuestra industria doméstica en el país, agobiada por la obsolescencia tecnológica, el aislamiento cultural y en buena parte, por su impermeabilidad a los imperativos del nuevo orden competitivo nacional e internacional. Estos desarrollos han ido creado, sin embargo, una demanda de profesionales con capacidad para innovar y desarrollar sistemas que orienten el desarrollo de la organización.

Para responder a estos desafíos, se requiere la formación de una nueva clase empresarial y directiva, capaz de internacionalizar sus empresas y de contribuir con su gestión al desarrollo de la calidad de vida de la población. Por ello, el gerente de hoy requiere visión de estrategia y capacidad de administrar el talento humano, los instrumentos, procesos y mecanismos de las áreas de las finanzas, la tecnología, los negocios y los mercados, a nivel nacional e internacional, que le permitan la creación de valor, la eficiencia, eficacia y el logro de los objetivos de las organizaciones. En un mundo que se acerca cada vez con más fuerza a la configuración de mercados indiferenciados, la formación del gerente debe ser: internacional, comprehensiva, rigurosa y por supuesto, pertinente.

Frente a las situaciones planteadas, el Departamento de Administración de la Universidad Javeriana, ha buscado actualizar su currículo de pregrado, lo cual sólo tendrá el impacto esperado en un mediano plazo, pues, pasaran algunos años, para que nuestros próximos egresados puedan ejercer una verdadera influencia en las estrategias nacionales e internacionales de las empresas. Entonces, también debe contarse con una estrategia efectiva de corto plazo que le permita ofrecer especialistas en estos temas, cuyas capacidades combinen el análisis con el dominio de los instrumentos y cuya solidez y liderazgo intelectual ayuden a las empresas a enderezar el rumbo y a encarar estratégicamente los retos que seguirá creando el siglo XXI.

En respuesta a esas demandas sociales, el Departamento de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Javeriana ha diseñado unas especializaciones orientadas a formar personas que desde diferentes campos específicos de acción dentro de las empresas, contribuyan a construir y desarrollar organizaciones capaces de enfrentar los retos del desarrollo del país, es decir, empresas inscritas en el nuevo paradigma empresarial.

Las especializaciones pretenden, por ello, propiciar el uso de tecnologías que contribuyan a resolver los nuevos problemas del entorno globalizado de finales de siglo, así como llenar un

vacío existente en el campo de la formación orientada al desarrollo de la competitividad en las organizaciones y al mejoramiento de la baja capacidad de innovación en las empresas.

Cubrir este vacío es una obligación indeclinable para una universidad comprometida con el futuro del país. Por tal razón, en el Departamento de Administración se han abordado con seriedad estos temas y se cuenta con el elemento humano idóneo para proponer respuestas a las necesidades ya planteadas. En tal dirección, como ya se mencionó, se orientan los programas de posgrados en Administración, en sus áreas de gerencia de: financiera, tecnológica, de negocios internacionales, recursos humanos y de mercados.

La razón fundamental para ofrecer en forma simultánea cinco programas de especialización es de índole económica y estratégica. En el sentido económico, es una forma de reducir costos ya que, como se verá, se han diseñado de manera que un cierto número de cursos de cada especialización se cursen en las otras. En el sentido estratégico, porque se considera que se debe enfrentar el problema descrito, de manera integral; esta propuesta es precisamente integral en su concepción porque los cambios ocurridos requieren un tratamiento como un todo. Por el otro lado, y en el corto plazo se espera abrir un programa de maestría en Administración de tiempo completo, la cual tendrá como apoyo los cursos de las especializaciones. Esto hace muy importante la aprobación de la totalidad de las especializaciones propuestas

ALREDEDOR DE ESTAS TEMATICAS VEMOS IMPORTANTE REFLEXIONAR SOBRE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS :

- ☐ Qué crítica se puede hacer a la simple adopción de TI en educación?
- ☐Cuál es el papel de la educación en la situación actual de violencia, pérdida de identidad, violencia, globalización?
- ☐ Qué valores deberían promoverse en la educación –con o sin TI?
- ☐ Qué responsabilidad hay sobre algunos temas que rodean el uso de TI ?
- ☐ Impacto social del uso de la TI
- ☐ Creación de espacios de conversación
- ☐ Debate sobre soluciones a problemas detectados
- ☐ Beneficiarios de los esfuerzos actuales.
- ☐ Es la TI un elemento necesario para pensar?
- ☐ Cómo prepararnos para usar la TI?
- ☐ Quiénes deben estar involucrados en la definición de iniciativas y desarrollos en TI en la Javeriana?

RECOMENDAMOS ANTE ESTAS INQUIETUDES CONTINUAR EL DEBATE EN ESPACIOS DONDE SE PUEDA REALIZAR UNA DISCUSION –NO DE EXPERTOS- ALREDEDOR DE TEMATICAS QUE PUEDAN INVOLUCRAR TAMBIEN LAS OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO, DE COORDINACION Y DE REFLEXION

- ☐ Estableciendo mecanismos para desarrollar una cultura crítica alrededor del uso de TI en la educación.
- ☐ Promoviendo la inclusión de diferentes temáticas en los esfuerzos iniciados.
- ☐ Desarrollando investigación ojalá con diversos participantes (estudiantes, empresarios, docentes, proveedores de TI, gobierno, otras universidades).
- ☐ Reflexionar sobre el papel del experto.