

REFORMA Y CURRÍCULUM DE LAS FACULTADES DE ADMINISTRACION LINEAMIENTOS BÁSICOS A CONSIDERAR

JOSE SILVA RUIZ *
JAVIER MONTES CALDERON **

RESUMEN:

El presente escrito, tiene por objeto exponer en forma muy breve varias consideraciones de carácter general sobre algunos elementos esenciales para proceder a una reforma de los currículos de las Facultades de Administración del país. Utilizando una metodología integradora de los elementos básicos de la enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior, se proponen 2 hipótesis de trabajo básicas con el fin de aproximar los elementos conceptuales y metodológicos mínimos que deben integrar un proceso de reforma de esta naturaleza.

* Profesor Investigador de la Facultad de Administración de Empresas E.A.N.

** Coordinador de Proyectos de Grado de la Facultad de Administración de Empresas E.A.N.

"Ahora bien, lo que verdaderamente ocurre en el proceso del conocimiento es que él es una conquista personal y por esa razón también su acceso y la enseñanza tienen que ser inevitablemente personalizados en el proceso".

ESTANISLA OZULETA.

1. INTRODUCCION

La constitución política de Colombia, en su artículo 69 "garantiza la autonomía universitaria y la libertad para darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley". La Ley 30 de 1992 otorgó autonomía a las universidades para que asuman la construcción de sus propios proyectos educativos. La autonomía universitaria parece contemplar dos elementos esenciales, el proceso de aprendizaje y la gestión a partir de modelos contemporáneos, encaminados a reproducir las exigencias de modernidad social; en otros, términos, equivale a considerar los nexos entre la modernidad educacional (la esfera de los aprendizajes) y la modernización educativa (la esfera de la gestión), como dice CASASSUS.¹ Además, el establecer estos vínculos permite concertar claras responsabilidades de acción entre los actores del proceso: Directivos, Profesores y Estudiantes.

La base del problema está en la construcción del conocimiento y en el proceso de aprendizaje. Si aceptamos el planteamiento de Estanislao Zuleta que, el "conocimiento es una conquista personal".² entonces, se requiere plena autonomía del estudiante, del profesor y de las instituciones. Así, el programa curricular se constituye, tan sólo en un esbozo de arquitectura general en el proceso de aprendizaje. Las características y conocimientos previos de los estudiantes y la calidad del trabajo de los profesores, inciden más en la formación de las disciplinas. Con base en lo anterior se aproxima una revisión de elementos subyacentes a considerar en una reforma del currículum.

2. EL CURRÍCULUM³ (ASPECTOS GENERALES)

Siempre que planteamos la idea del currículum se cae en la tentación de buscar una definición que abarque todos los elementos que lo conforman (Pol Powel Siegel⁴, encontró 22 definiciones diferentes). A propósito en este texto no se considera relevante una definición directa de currículum, se prefiere describir los elementos constantes que se dan en la mayoría de las definiciones.

2.1 CONOCIMIENTO (EL QUE)

Se refiere a la matriz de conocimientos propios de cada comunidad profesional.⁵ Esta matriz incluye el conjunto de elementos cognoscitivos de cada disciplina, las estructuras conceptuales, los modelos, los problemas específicos y la manera de resolverlos, el sistema de valores, la información de la disciplina y la cosmovisión particular.⁶ Lo anterior, es tal vez la tarea más compleja que requiere un gran esfuerzo de síntesis y un conocimiento actualizado de la correspondiente disciplina o profesión, como dice Antanas Mockus⁵.

Por ello puede requerir asesorías de especialistas (no en diseño curricular sino en la correspondiente disciplina o profesión). En aras de la democracia es importante que en la elaboración del programa participen docentes y estudiantes para el logro de mayor legitimidad, pero es más importante garantizar la participación de las personas más calificadas en el correspondiente campo profesional o disciplinario ya que se trata de una tarea de síntesis intelectualmente muy exigente.

2.2 LA METODOLOGIA O LOS PROCESOS DE ENFOQUE (EL COMO)

Se refiere a las diferentes estrategias para facilitar el desarrollo profesional. Esta estrategia se compone de los procesos de los métodos particulares, los diferentes enfoques empleados para procesar los conocimientos, las técnicas para aproximarse al objeto de estudio y los medios requeridos para desarrollar la estrategia.

Debemos tener en cuenta que la estrategia está íntimamente relacionada con los demás elementos del currículum, es así como existe una estrecha relación entre el qué (conocimiento) y la manera como el estudiante lo asimila. Un estudiante aprende a descubrir relaciones mediante ejercicios de análisis y no mediante clases expositivas.

1. CASASSUS, Juan. Modernidad Educacional y Modernización Educativa. En Boletín No. 28, UNESCO/OREALC, Santiago-Chile, 1992.

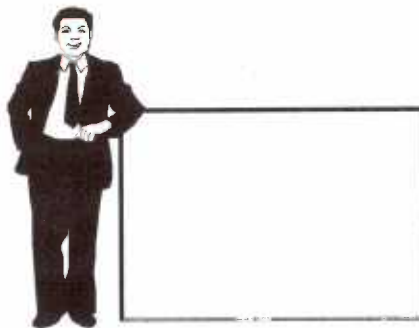
2. ZULETA, Estanislao. Arte y filosofía. Medellín; Editorial Percepción. 1985.

3. OCHOA DIAZ, Héctor. Algunas consideraciones frente al problema de la internacionalización del currículo de Administración. En: Publicaciones ICESI, No. 43, (abr.-jun.) Cali. 1992.

4. WILES, Jon. Curriculum Development. New York. Mcmillan Company, 1993.

5. Se presenta una síntesis conceptual de las ideas de Antanas Mockus. Bogotá, Universidad Nacional, material multicopiado.

Como política global, parece conveniente reducir drásticamente el número de asignaturas y/o de horas de actividad docente convencional, en favor de un trabajo más intenso del estudiante en los laboratorios y en las bibliotecas y, de una mayor participación en actividades de investigación y extensión.



2.3 EL MOMENTO DE LA ENSEÑANZA (EL CUANDO)

Identificar el momento indicado para desarrollar un conocimiento es otro aspecto básico.

Todo conocimiento está jerárquicamente organizado en torno al objeto de estudio. Esta organización jerárquica determina una secuencia en términos de tiempo (intensidad horaria) y prerrequisitos necesarios.

Al contrario de currículos enciclopedistas es necesario reivindicar una jerarquización que logre destacar y ordenar con suficiente claridad aquello realmente indispensable para la formación de un colega en una disciplina o en una profesión, para así posibilitar una formación diversificada según los intereses de los estudiantes, una vinculación entre el pregrado y las líneas de investigación y una actualización permanente de los contenidos de los planes de estudio.

2.4 EL SUJETO (EL QUIEN)

Si se considera al estudiante como actor fundamental y elemento real del proceso de desarrollo, es importante caracterizarlo en términos de su ubicación anterior, su capacidad, sus motivaciones, su personalidad y si es posible de su desarrollo intelectual.

Ahora partiendo del supuesto que el estudiante universitario está en una etapa de desarrollo del pensamiento formal que se caracteriza por la capacidad de abstraer, indagar, sintetizar, deducir y formular hipótesis, definitivamente estamos de acuerdo con que el eje de la nueva universidad puede ser precisamente el trabajo sobre el trabajo del estudiante.⁶ Se trata entonces de buscar formas intensas y eficaces de cooperación profesor-alumno y alumno-alumno orientadas a la crítica y perfeccionamiento de las realizaciones del estudiante.

2.5 LOS OBJETIVOS Y LA FILOSOFIA (PARA QUE)

Un país en vías de desarrollo necesita una universidad que comprenda su responsabilidad con el país. Situación que deberá reflejarse necesariamente en un currículum. La descomposición social de nuestro país requiere un desarrollo curricular valorativo a través de las exigencias políticas, filosóficas, ideológicas y culturales de nuestra sociedad.

Todo currículum refleja una cultura, un sistema de valores, unas políticas, unas características históricas, un sistema de creencias y un estado de desarrollo.

3. EL CURRÍCULUM DE LAS FACULTADES DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

La administración como carrera profesional es un campo académico muy reciente en Colombia. Los antecedentes se encuentran, según **Alberto Mayor**⁷ en la Escuela de Minas de Medellín con la institución en 1912 de la cátedra de economía industrial, orientada a difundir el pensamiento de Frederick Taylor a través de sus diferentes obras divulgadas desde 1984 y de su libro, *Principles de Scientific Management*, publicado en 1911.

El comienzo del capitalismo industrial en Colombia y particularmente en Antioquia, exigió el cambio de mentalidad en la clase dirigente (ingenieros) y en los operarios o clase obrera. La productividad no solo era función del crecimiento del capital, del cambio técnico o de la capacidad de innovación, sino también de la capacidad de una sociedad de contar con hombres claves en el momento oportuno; hombres con formación de ética del trabajo y ética profesional.⁸ La iglesia católica reforzaría la educación de masas hacia la interiorización de la ética del trabajo, la sumisión y la dominación; y la escuela de minas encauzaría el sistema de vicios privados (dinero, ambición, poder) hacia el logro de aspiraciones sociales a través de la ética profesional y racionalidad empresarial. Así, una formación

⁶ Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. Convocatoria a la Creatividad. Santafé de Bogotá, Colciencias. 1992.

⁷ MAYOR MORA, Alberto. *Etic, Trabajo y Productividad en Antioquia*. Bogotá, Tercer Mundo. 1984.

⁸ Ibid.

ética y una educación técnico-administrativa se consideraban esenciales para la comprensión de la racionalidad del capitalismo industrial.

Los primeros estudios en administración están directamente relacionados con el inicio de la industrialización en Colombia a comienzos del siglo XX, principalmente en Antioquía, epicentro de la acumulación de capital-dinero generado en las actividades minera y agro-exportadoras (café). Posteriormente, con el crecimiento industrial de los años 1940, se establece en Bogotá la "Escuela de Administración Industrial y Comercial" como facultad del Gimnasio Moderno (1943). Más tarde se fusionó con la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes.

El fenómeno migratorio después de la violencia política de los años 1950 aceleró el crecimiento de algunas ciudades. La población urbana en constante aumento presentó nuevas necesidades y demandas sociales (empleo, educación, vivienda, servicios públicos y de salud entre otros) y, asimismo, motivó a los empresarios y obligó al Estado a la generación de mayor producción y a la ampliación de los servicios públicos; pero también, la necesidad de una mano de obra calificada. Así, en los años sesenta aparecen las primeras facultades que ofrecen estudios completos en la carrera profesional de la administración: la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- (1958), EAFIT de Medellín, la Universidad del Valle, la Facultad de Economía Industrial de la Universidad de los Andes, convertida en 1973 en Facultad de Administración de Empresas.

Los currículos de administración de empresas -dirigidos hacia los negocios privados- se establecen en Colombia con base en los programas de las escuelas más prestigiosas de los Estados Unidos y con clara orientación en los principios de las escuelas clásicas con predominio fayolista y neoclásica, evolucionando desde entonces, de acuerdo con los nuevos desarrollos presentados por los países industrializados y en menor grado, para cubrir algunos aspectos característicos de nuestras necesidades particulares, aunque, como lo señalan algunos trabajos, aún no conocemos la realidad administrativa colombiana y latinoamericana, porque no la investigamos.

El taylorismo a su vez dió origen a la ingeniería industrial, para resolver problemas del taller de producción; e incluso se convirtió en un campo de

trabajo crítico de los economistas y sociólogos, no así de los administradores. Desde la perspectiva clásica de organización de favor,¹⁰ "la falta de una enseñanza administrativa se debe a la falta de doctrina", y para esto, "trata de obtener una enumeración completa de todas las operaciones a que las empresas dan lugar, ya sean pequeñas o grandes, simples o complejas, y clasifica sus actividades (llamadas funciones) en seis grupos":

1. Actividades técnicas
(Departamento de producción),
2. Actividades Comerciales
(Departamento de Mercados)
3. Actividades Financieras
(Departamento de Finanzas)
4. Actividades de Seguridad
(Departamento Administrativo o de Relaciones Industriales: Personal y Servicios Generales -mantenimiento, seguridad, etc),
5. Actividades Contables
(Departamento de Finanzas),
6. Actividades Administrativas o de Dirección: Previsión, Organización, Mando, Coordinación y Control (Dirección General).

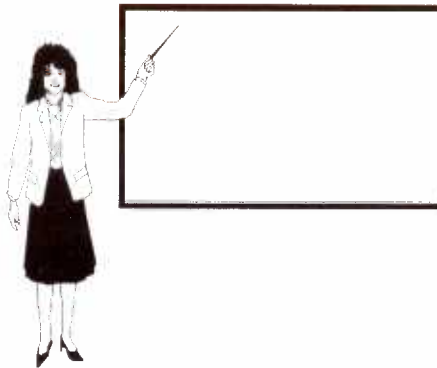
Sin embargo, Fayol hace énfasis en que " cada grupo de actividades está presente en todas las tareas pero en diferente grado"; es decir, un empleado desempeña todas las actividades en un porcentaje, relacionado con su especialización y posición jerárquica, mientras más alta, mayor utilización de conocimientos de administración. La definición etimológica de las palabras administrar y administración (del latín **ad, a, hacia y ministrare, servir**) la identifica como un servicio hacia otros; como el cuidado de los negocios o intereses públicos o particulares, propios o ajenos; aplicación de alguna cosa para un fin.

La administración de empresas, como carrera profesional tiene dos componentes: la administración y la empresa, o la administración enfocada a una organización denominada empresa.

⁹. DAVILA L. DE GUEVARA, Carlos. Ensayos sobre la educación en administración en Colombia. En Monografías No. 24, Universidad de los Andes. Santafé de Bogotá, Colombia. 1991

¹⁰. FAYOL, Henry. Administración Industrial y General. Bogotá, Ed. Ateneo, 1984.

Aquí, para entender la administración se debe comprender, en primer lugar, la empresa y sus áreas funcionales: producción, mercados, finanzas, personal y el nivel directivo o de dirección; en segundo lugar, la empresa en un entorno económico, política, social, cultural y tecnológico; y en tercer lugar la administración como instrumento (servicio) para alcanzar el fin de la empresa (otros) a través de la aplicación de sus funciones; planear, organizar, dirigir y controlar.



El problema esencial de la administración radica en que el objeto de su servicio (la empresa) no le pertenece en forma exclusiva, y tampoco el conocimiento de los instrumentos, técnicas o funciones del servicio a prestar, o utilizadas para prestar el mismo.

En las diferentes áreas funcionales intervienen diversas disciplinas, de acuerdo con su ámbito particular de estudio:

Producción: matemáticas, estadística, ingeniería mecánica e industrial, economía, psicología, sociología, diseño.

Mercados: economía, psicología, sociología, estadística, matemáticas, publicidad, lingüística, semiótica, derecho.

Personal: derecho, psicología, sociología.

Finanzas: contabilidad, matemática financiera, economía.

Además la tecnología (investigación y desarrollo, diseño) y la informática en general. La empresa es un microcosmo social, productora de bienes y servicios, donde confluyen diversos conocimientos y se materializan en objetos concretos y por tanto, no es responsabilidad de un solo campo de estudio, sino de diversas disciplinas. La administración tiene como responsabilidad la coordinación de esos diversos quehaceres y encausarlos de acuerdo con un objetivo predeterminado.

En relación con los instrumentos (funciones) del servicio sucede algo similar.

Planear: economía, estadística, matemáticas, política, sociología, psicología, historia, ecología y

el desarrollo de la ciencia y de la tecnología.

Organizar: sociología (estructura de poder, dinero, ética y dominación), economía (riqueza, división del trabajo, procesos de producción), ingeniería industrial.

Dirigir: psicología (liderazgo, motivación), sociología (liderazgo, motivación de grupo), antropología.

Control: finanzas (presupuestos), psicología y sociología (evaluación del desempeño).

Por lo anterior, la administración se considera una tecnología (trata de todas las técnicas conocidas) y una técnicas (combinación de factores en diversos procesos para obtener un mismo producto). Tecnología en el sentido de aplicar conocimientos científicos generados por diversas disciplinas para el logro eficiente de los objetivos (fines) propuestos y técnica, por cuanto convierte los conocimientos utilizados en normas, reglas y procedimientos e incluso en principios de uso generalizable, o por lo menos esa es su pretensión.

La confesión de un curriculum o su reforma, solicita la búsqueda de un perfil que refleje la realidad de los elementos específicos e indispensables, así como visión de la realidad que circunda a la profesión y el país, sin olvidar la internacional. En general, los curriculum de administración de empresas se diseñan para el conocimiento práctico de las áreas funcionales de la empresa, del entorno empresarial y de los instrumentos utilizados por la administración (planear, dirigir y controlar). Como son diversas las disciplinas que intervienen, se trata de dar una "visión panorámica" de cada una de ellas, obteniendo como resultado una formación similar a la del bachillerato clásico.

Además implica selección, pues la presentación actual de los planes de estudio es extensa y complicada. De ahí surge la necesidad de seleccionar cuidadosamente. Cuando se intenta registrar el currículum aparece una amplia gama de posibilidades para el campo de la formación; será inevitable, entonces, escoger aquellos elementos más importantes o útiles para esta tarea.

A continuación presentamos una propuesta de lo que consideramos lineamientos básicos a considerar

para iniciar una discusión de reforma curricular, así como los pasos y actores a tener en cuenta.

4. PROPUESTAS DE LINEAMIENTOS BASICOS PARA LA REFORMA

4.1 HIPOTESIS DE TRABAJO

4.1.1 Hipótesis 1.

El plan curricular de la Facultad de Administración de Empresas, no corresponde con las exigencias de la profesión (docencia investigación) a nivel nacional e internacional, ni con las necesidades del sector productivo, ni con las expectativas de los estudiantes (aspirantes a empleados o a empresarios).

4.1.2 Hipótesis 2.

La administración no es una disciplina científica, sino una tecnología que acondiciona el conocimiento generado por diversas disciplinas, para resolver problemas y objetivos concretos de las organizaciones según su actividad y lugar donde se desenvuelven.

4.2. LINEAMIENTOS METODOLOGICOS

4.2.1 Aspectos Generales.

Determinar la misión, filosofía y objetivos de la universidad y de la facultad, en términos del compromiso con la sociedad (determinar un proyecto educativo concreto).

Establecer un plan de desarrollo de la facultad a largo plazo a partir de prioridades.

4.2.2 Legitimar la reforma con la participación de todos sus actores.

Directivos, profesores y estudiantes (activos y egresados).

4.2.3 Buscar la participación de actores externos:

Expertos en la profesión y representantes del sector empresarial.

4.2.4 Elaborar el diagnóstico de la facultad:

Analizar el plan curricular vigente (formación básica y general e integral y su intensidad) y comparar este curriculum con las facultades más prestigiosas a

nivel nacional e internacional.

Evaluar la estructura organizacional y administrativa de la universidad y de la facultad.

Evaluar la gestión administrativa y académica de de la facultad, especialmente los programas de capacitación docente; estudiar el estado de la investigación, la docencia y la extensión.

Revisar la cultura académica de la universidad.

Analizar las características de los estudiantes y su disposición para las exigencias de la profesión.

Establecer la matriz DOFA con base en los puntos anteriores.

4.3 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

4.3.1 La universidad tiene por naturaleza dos objetivos esenciales: La Docencia y la Investigación. A través del primero se asimila el conocimiento; con el segundo se nutre, adecua y avanza.¹¹

4.3.2 El diseño de un programa curricular implica seleccionar y organizar un conjunto de conocimientos y técnicas que permitan a los estudiantes de la profesión o disciplina, llegar por el camino más corto hasta el punto de los avances y desarrollos más recientes de las mismas. El plan debe ser lo suficientemente flexible para permitir los ajustes necesarios de acuerdo con los avances de la profesión, de los profesores y estudiantes.

4.3.3 El diseño del programa curricular para una Facultad de Administración de Empresas tiene dos componentes esenciales: La formación básica profesional y la formación general e integral. La primera se relaciona con las áreas funcionales de la empresa (producción, investigación y desarrollo - gestión tecnológica-, mercados, finanzas y organizaciones). Esta instancia requiere asignaturas relacionadas con la naturaleza de las mismas: Administración, Economía, Matemáticas, Sociología, Psicología, Derecho, Historia, Antropología; es decir, profundizar en las disciplinas pertinentes. La segunda, refiere una formación que permita al estudiante fundamentar criterios y habilidades sociales: expresión oral y escrita,

¹¹. MISAS, Gabriel. Desarrollo científico y teoría económica: nuevos retos a la enseñanza de la economía. Bogotá; Universidad Nacional, Material Multicopiado.

capacidad analítica, compromiso social, liderazgo, creatividad, ética, etc. Además, es esencial también generar capacidades para el manejo de computadores, la investigación, y el espíritu empresarial. El problema aquí, consiste en determinar el nivel de énfasis para cada área funcional y cuál es el componente de humanidades.

4.3.4 En todo caso, un programa curricular, debe ser producto de la coherencia conceptual de la profesión para garantizar su unidad y continuidad tanto en el presente como en el futuro.

4.3.5 Determinar el perfil profesional del Administrador de Empresas y trabajar a partir de éste el diseño curricular, es simplemente considerar tan solo un actor, la racionalización y urgencias del empresario. El diseño curricular se debe estructurar a partir del campo de conocimiento de la profesión: de las áreas funcionales y de las áreas de estudio complementarios con el objeto de alcanzar una formación básica, una formación general de la sociedad en todos sus subsistemas (económico, político y social) y a nivel internacional; y unas habilidades y características propias de la profesión (creatividad, innovación, planeación a largo plazo, capacidad de estudio y de investigación permanentes, etc.)

4.3.6 La formación integral, generalmente establecida a través del currículo oculto, está concebida para afianzar los procesos de socialización y de comportamiento actitudinal de la profesión y vida universitaria. Se necesita un servicio universitario que estimule actividades culturales: talleres de literatura, de pintura, de cine, de teatro, deporte y recreación. Así mismo que el estudiante en sus primeros semestres entre en contacto con representantes de "éxito" de la profesión: investigadores, docentes, empresarios, consultores y dirigentes que le posibiliten visualizar el ejercicio profesional en diferentes situaciones.

4.3.7 La reforma y diseño curricular exige la presencia de especialistas en la profesión de la administración de empresas; de los más capacitados y que demuestren conocimientos en el proceso de aprendizaje. Esencialmente, la participación de personas con conocimientos actualizados, básicos y de fundamentación, con gran visión y capacidad de síntesis.

4.3.8 El nuevo plan curricular considerará dos ciclos: el primero de formación básica; el segundo, profesional. La experiencia docente con los estudiantes de los primeros semestres demuestra que éstos, no alcanzan a comprender aún la importancia de las asignaturas de

organización y administración (proceso administrativa I y II); por tanto, en los primeros semestres es recomendable contemplar asignaturas de formación general, incluyendo el curso de introducción a la administración. Las asignaturas de organización y proceso administrativo ubicarlas a partir de quinto o sexto semestre. También es importante fortalecer las áreas cuantitativa, contable y financiera, y tener clara la complementariedad de algunas asignaturas del área administrativa.

4.3.9 En la última fase del programa sería conveniente ofrecer al estudiante la posibilidad de profundizar en las líneas de su interés, en lugar de ofrecer una visión rígida y única. Esto se logra a través de un currículum flexible que permita alternativas para que el estudiante decida su perfil. Lo anterior, daría también posibilidades para que el estudiante comience a elaborar su trabajo de grado desde octavo semestre, por ejemplo.

4.3.10 Sería conveniente pensar en la reducción del número de asignaturas y en su lugar aumentar la intensidad y trabajo, tanto de los estudiantes como de los docentes, con el objeto de alcanzar mayor coherencia y profundidad, a partir de la investigación.

4.3.11 Delinear la labor docente con orientación hacia el esfuerzo del estudiante: investigación, trabajos escritos, trabajo en equipo, entre otros.

4.3.12 Crear programas orientados en áreas especializadas de la administración de empresas y en problemas administrativos puntuales a nivel nacional, con el propósito de lograr un desarrollo más armónico y coherente e impulsar la investigación y docencia de la Administración en general. Los posgrados de negocios internacionales, administración financiera, recursos humanos, gestión tecnológica son todos subtemas de la administración. Los puntos anteriores exigen un cuerpo de docentes altamente capacitados, bien remunerados y un buen número de tiempo completo. Además es, indispensable contar con un estatuto docente que defina el escalafón, los méritos, la remuneración y la evaluación de los docentes.

Finalmente es necesario que la institución donde se está llevando a cabo la reforma garantice en forma clara las condiciones de apoyo material y de continuidad a quienes vienen impulsando el proyecto de reforma por cuanto se considera que la implementación de la misma es sólo una primera fase dentro de un proceso que solo alcanza los resultados más satisfactorios en un horizonte de largo plazo.