

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA
UNIDAD DE POST GRADO



**DIPLOMADO ACTUALIZACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS**

MONOGRAFÍA

**“IMPLEMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN LA MALLA CURRICULAR DEL TERCER AÑO DE LA
CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE ORURO”**

Autor: Lic. José Luis Toco Choque

Lic. Nora Patricia Mamani Moya

Docente: Dr. Guillermo Aguilar Salvatierra Ph.D.

Uyuni – Bolivia

2016

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1. MARCO GENERAL	2
1.1. justificativo	2
1.2. Problema	2
1.3 Objetivos	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivo específico	3
CAPITULO 11	5
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Orígenes de la responsabilidad social empresarial	5
2.2. Evolución del concepto de la RSE	b
2.3. Concepto de responsabilidad social empresarial	6
2.4. Dimensiones de la responsabilidad social empresarial	7
2.4.1. Dimensión Metafísica de la RSE	7
2.4.2. Dimensión Ética de la RSE	7
2.4.3. Dimensión Administrativo-Económico de la RSE.	7
2.4.4. Dimensión Jurídico-Social de la RSE	8
2.5. Componentes de la RSE	8
2.5.i. Protección Ambiental	8
2.5.2. Derechos de los Trabajadores	9
2.6. Estudio del entorno	11
2.7. Concepciones sobre el curriculum	11
2.7.1. Curricuium como programa, pian de estudios	12
2.7.2. Fuentes de un curriculum	15
2.8. Conceptos Básicos.....	18
2.8.1. Perfil del Profesional	18
2.8.2. Un profesional actualizado	18
2.8.3. El profesional del siglo XXI.....	19
2.9. Metodología Aprender Haciendo	22
2.10. Ámbitos de la aplicación de la asignatura	23
CAPITULO iii	24
3. MARCO PROPOSITIVO.....	24
3.1. Propuesta	24

3.2. Programa de asignatura	26
3.2.1. Datos generales sobre la asignatura.....	26
3.2.2. Competencia desarrollada en la asignatura	26
3.2.3 Contenido mínimo	27
3.2.4 Contenido analítico	28
3.3. Métodos y recursos didácticos.....	28
3.3.1. Métodos.....	28
3.3.2. Estrategias educativas	29
3.3.3. Estrategias Pedagógicas	29
3.3.4. Estrategias Didácticas	30
3.3.5. Métodos didácticos	30
3.4. Evaluación	31
3.5. Cronograma de actividades	33
CAPITULO IV	35
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES.....	35
BIBLIOGRAFIA	36

INTRODUCCIÓN

El proponer el desarrollo de la materia de Responsabilidad Social Empresarial en la malla curricular del tercer año de la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Oruro busca motivar a que, el futuro profesional ponga interés en su actualización y capacitación, para llevar adelante, todas sus actividades laborales de la manera más eficiente. La primera parte de esta monografía se la desarrolla en el marco general en el cual se justifica, la importancia de implementar esta propuesta de asignatura en la carrera de Comunicación Social.

En la segunda parte se desarrolla el marco teórico de la presente monografía, a partir de una breve revisión del estado del arte y las propuestas bibliográficas sobre este tema, y que se encuentran indirectamente relacionados a la presente propuesta, posteriormente se desarrollan las concepciones de lo que es un curriculum, el cual orienta la acción educativa encaminada a la selección y desarrollo de actividades, como diseñar el curriculum, el perfil del egresado, como debe ser un profesional actualizado, y la metodología de aprender haciendo de Dewey la cual será usada en la presente propuesta.

En el tercer capítulo se desarrolla el programa de la asignatura de Responsabilidad Social Empresarial, propuesta a ser desarrollada en la Carrera de Comunicación Social de la U.T.O. priorizando la competencia que se pretende desarrollar, los contenidos mínimos, contenidos analíticos, la planificación del proceso de aprendizaje, la propuesta evaluativa, concluyendo este capítulo con el cronograma propuesto para la implementación de la asignatura.

En el capítulo cuarto se presentan las conclusiones a las que se llegó al concluir la propuesta de la asignatura de Responsabilidad Social Empresarial.

CAPÍTULO

MARCO GENERAL

1.1. Justificativo

La nueva dinámica de la sociedad demanda individuos no sólo con pensamiento crítico y formación ética para contribuir con el desarrollo sostenible, sino también con capacidades sólidas para sobrevivir en un mercado laboral cada vez más exigente.

Por esta razón, el rol de los Centros de Educación Superior y su pertinencia es actualmente un tema de discusión entre los académicos. La brecha entre el mercado de trabajo y la universidad genera polémica entre los expertos y sobre cómo solucionarlo. Por lo que es de gran importancia que los estudiantes cuenten con esta información la presente propuesta permitirá incursionar en las diversas áreas de su trabajo dentro de una empresa.

1.2. Problema

En la primera etapa, vale decir en la revolución industrial, se ha observado la agudización de los conflictos laborales y prácticas depredadoras en la combinación de los factores de producción (Tierra, Trabajo, Capital), atentando de esta manera hacia su entorno, por lo tanto, así como los ciudadanos y el gobierno empezaron a mostrar cierta preocupación por la actividad económica que se tornaba cada vez más desenfrenada y depredadora sobre todo con el medio ambiente.

En la actualidad, las expectativas sobre el papel de la actividad económica de las empresas en la sociedad han cambiado y están cambiando, los consumidores exigen nuevas cualidades, los inversores y accionistas consideran las prácticas sociales y medioambientales como indicador de eficiencia, la sociedad civil observa con interés sus actividades y las autoridades crean marcos legislativos que incentivan la Responsabilidad Social Empresarial.

Desde la óptica de las empresas hace algún tiempo, la RSE era vista como un gran gasto y no una inversión para las mismas, que solo enfocaban su estructura publicitaria y su estrategia de ventas hacia las propiedades del producto, sin embargo, actualmente

se ha transformado en una estrategia de entrada, permanencia y salida del mercado y que brinda ventajas competitivas y captación de mercado.

Cuando el estudiante sale de la Carrera de Comunicación Social al campo laboral se le hace difícil encontrar trabajo, la oferta laboral es exigente con sus requisitos, porque se le piden experiencia laboral, pero como recién está egresando de la universidad no se le da oportunidad de trabajo ya que la sociedad sabe que en la universidad todo es teórico, por lo que si la carrera de Comunicación Social tuviera una Asignatura de Responsabilidad Social Empresarial aumentaría las oportunidades de conseguir trabajo por tener mayores competencias.

En el momento de la dotación de personal el empleador considera positivamente el perfil profesional que contenga el currículo de Responsabilidad Social Empresarial y contratar a este profesional recién graduado de la Carrera, por que tendrá la certeza de que el mencionado profesional ya se encuentra familiarizado con el tratamiento de problemas relacionados a la RSE.

Por lo que surge la siguiente Pregunta:

¿Cómo implementar la asignatura de Responsabilidad Social Empresarial en la Malla Curricular de la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Oruro, para que sus estudiantes tengan bases procedimentales dentro del campo laboral?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Implementar la asignatura de Responsabilidad Social Empresarial en la Malla Curricular de la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Oriir0 para que sus estudiantes tengan bases procedimentales dentro del campo laboral.

1.3.2 Objetivo específico

- Realizar un diagnóstico de la Malla Curricular de la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Oruro.
- Diseñar un programa de Responsabilidad Social Empresarial.

- Aplicar el programa pedagógico propuesto.
- Evaluar el impacto de la práctica de Responsabilidad Social Empresarial.
- Proponer un micro diseño curricular para la enseñanza de la Responsabilidad Social Empresarial.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Orígenes de la responsabilidad social empresarial

No existe un consenso por fijar el inicio de la preocupación por la Responsabilidad Social Empresarial, algunos autores fijan el nacimiento de la idea en los años 20 y en concreto en 1923, fecha en la que Oliver Sheldon publica su obra en la que manifiesta que las responsabilidades básicas de la gestión son sociales. Según sus estudiosos este autor enfatiza sobre la ética o el deber sobre los elementos humanos, estableciendo que los gerentes deben tratar a sus subordinados con justicia y honestidad.

Muchos indican que el origen del concepto de Responsabilidad Social Empresarial data de mediados del siglo XX, exactamente en 1953 donde Howard R. Bowen publicó el libro "Social Responsibilities of the Businessman" y fijó para siempre las bases de lo que hoy entendemos como responsabilidad social empresaria (RSE), consiguientemente Bowen fue el pionero del análisis de la relación entre empresa y sociedad y, por tanto, el Padre de la RSE haciendo mención a las obligaciones de los empresarios para con los objetivos y valores de nuestra sociedad.

En ella se indicó que la RSE se refiere a las obligaciones de los hombres de negocios de aplicar políticas, tomar decisiones o seguir líneas de acción que son deseables en términos de objetivos y valores de nuestra sociedad. En su opinión, los directivos son responsables de las consecuencias de sus acciones más allá de la simple consideración de un objetivo de pérdidas y ganancias en la empresa.

Es a comienzos de la década de los 70, cuando vuelve a resurgir el interés por la RSC, pero como obligación moral más que como obligación empresarial. Es en esta época cuando se realizan los primeros estudios empíricos y se introduce el concepto en el ámbito europeo, aunque con determinados matices, pues está limitada a los aspectos sociales, de ahí la importancia que adquieren los Balances Sociales en esta época.

2.2. Evolución del concepto de la RSE

La evolución del concepto de Responsabilidad Social Empresarial que inicia desde las acciones de Filantropía, pasando por la Inversión Social hasta llegar al concepto actual se puede decir que ha tenido tres momentos fundamentales, los cuales son:

Primer Momento.- Que se da a fines de los años 50 y después de la segunda guerra mundial, donde las empresas norteamericanas se encuentran fortalecidas y con un mayor poder económico, y las empresas Europeas seriamente debilitadas y con poca capacidad industrial.

Segundo Momento.- Que se da en la década de los 60 y 70 donde las grandes corporaciones comienzan a sentir la presión de la sociedad civil, y de los movimientos por los derechos de los trabajadores y la conservación del medio ambiente.

Tercer Momento.- Que se da iniciando el debate sobre el concepto de RSE como una Cultura Empresarial.

2.3. Concepto de responsabilidad social empresarial

En la literatura se puede encontrar muchos conceptos sobre la Responsabilidad Social Empresarial entre los cuales tenemos:

La Escuela de Chicago y las teorías de Friedman afirman que lo importante para una organización se sitúa en su capacidad de sacar beneficios y de satisfacer a sus clientes. La responsabilidad social aparece, por lo tanto, como algo superficial ya que la dimensión económica basada en los resultados económicos garantizan la supervivencia de la empresa.

El libro verde (2001) de la UE fue publicado tras el Consejo europeo de Lisboa el cual define el concepto de RSE como un modelo de trabajo para las organizaciones en el marco de determinados comportamientos correcto y sostenible en la sociedad, además como el compromiso por parte de las empresas planteando un comportamiento justo y responsable para contribuir al desarrollo económico y mejorar

la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como de las comunidades locales afectadas por la actividad profesional de las organizaciones.

2.4. Dimensiones de la responsabilidad social empresarial

2.4.1. Dimensión Metafísica de la RSE.

Haciendo pie en la **filosofía** social, la cuestión central es qué es la empresa en tanto grupo social, como naturaleza interpersonal y comunitaria, y cuál es su finalidad, carácter, lugar y función en la sociedad.

2.4.2. Dimensión Ética de la RSE.

La ética es la pregunta por el sentido de la libertad y la vida social de personas y grupos que buscan la plenitud y la concreción del bien junto con otros. Por ello, la cuestión ética en la empresa se centra en las virtudes personales de los directivos y en los ethos, culturas y estructuras organizacionales que se constituyen en un entorno apropiado para decisiones responsables o justas.

Esto es, cuán auténticos sean personas y formas de vinculación frente a la consecución del fin de las personas en la empresa y del fin de la empresa en la sociedad.

2.4.3. Dimensión Administrativo-Económico de la RSE.

Esta dimensión enfoca la empresa como organización con fines de lucro y con un «objeto social» que, dentro de un sistema económico y legal, es conducida hacia su fin mediante sus autoridades formales y líderes.

A su vez, dicho gobierno tiene un margen de discrecionalidad delimitado por sus cuerpos colectivos de decisión, sus estructuras jerárquicas, así como por la formación de su capital y propiedad. En su desempeño, la organización interactúa con otros agentes económicos y sociales en el marco de variables macroeconómicas y legales.

2.4.4. Dimensión Jurídico-Social de la RSE.

El marco jurídico les otorga a la empresa y a sus stakeholders derechos, deberes y legitimidad. Asimismo, las prácticas de la industria o el sector otorgan un estándar de conductas deseables para la correcta operación en el mercado y la protección de dichos derechos y deberes.

Además, el desempeño actual de la empresa puede —o no— ser legitimado por las expectativas sociales, las cuales se expresan, de cierto modo, en la evolución de la performance de la empresa, medida según algunos estándares consensuados.

2.5. Componentes de la RSE

Derivado de que no se cuenta con una definición única y generalizada de la RSE, tampoco existe una clasificación generalizada de sus componentes principales. Aunado a la responsabilidad económica de la empresa -ser rentable- y de la responsabilidad legal y fiscal - cumplir con la ley y pagar impuestos - la RSE, a menudo, se relaciona con:

2.5.1. Protección Ambiental

Se centra en encontrar soluciones sostenibles para el uso de recursos naturales con el objetivo de reducir el impacto ambiental de la compañía. En los últimos años, la responsabilidad ambiental se ha expandido para ir más allá del cumplimiento de las regulaciones gubernamentales vigentes o incluso unas cuantas iniciativas como lo es el reciclado o la eficiencia energética.

Ahora muchos ciudadanos, organismos ambientales y empresas de liderazgo definen responsabilidad ambiental como un enfoque global con respecto a las operaciones, productos y facilidades de la empresa, lo cual incluye la valoración de productos, procesos y servicios de negocios; eliminación de desechos y emisiones; maximización de la eficiencia y productividad de todos los activos y recursos y la minimización de prácticas que pudieran afectar negativamente la disponibilidad de los recursos naturales del planeta por parte de las generaciones futuras.

2.5.2. Derechos de los Trabajadores.-

Se refiere a la libertad de asociación y al reconocimiento real del derecho de la negociación del contrato colectivo; la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio; la abolición y eliminación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.

Una perspectiva que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el desarrollando el concepto de trabajo decente para de esta manera establecer convenios que lo apliquen ante el aumento de formas de trabajo precario, informal y temporal, más aún cuando hablamos de una globalización de múltiples formas de trabajo, entre ellos la maquila.

"Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

a.- Crear Trabajo.-

Una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

b.- Garantizar los Derechos de los Trabajadores.-

Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

c.- Extender la Protección Social-

Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso

de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

d.- Promover el Diálogo Social.-

La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas."¹

Pero además de lo explicado anteriormente la Organización internacional del Trabajo hace énfasis en desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial en función a su conceptualización para lo cual define de la siguiente forma:

"La manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por lo que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se consideran rebasan el mero cumplimiento de la ley.

LA RSE

- Es voluntaria.- las empresas adoptan voluntariamente un comportamiento socialmente responsable yendo más allá de las obligaciones que les impone la ley.
- Forma parte integrante de la gestión de la empresa.
- Es sistemática no ocasional.
- Guarda relación con el desarrollo sostenible.

¹ Memoria, "Trabajo decente", Publicado por Juan Somavia, Director General de la OIT en la 87ª reunión, junio 1999. Encontrado en http://bywww.cytacom.ar/biblioteca/fidoc/bdlibros/334_calvo.pdf

- No reemplaza el papel que desempeñan las autoridades públicas, ni a la negociación colectiva, ni a las relaciones de trabajo."²

Los convenios de la OIT, una vez ratificados, por los países pasan a ser vinculantes para los gobiernos, los cuales deben promulgar leyes para llevarlos a la práctica. La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Exige a los gobiernos que apliquen los principios de las normas básicas del trabajo de la OIT.

2.6. Estudio del entorno

Al buscar información para la elaborar esta propuesta lamentablemente no se pudo encontrar trabajos que estén directamente relacionados con el ámbito de Responsabilidad Social Empresarial, más al contrario se pudo encontrar fragmentos de trabajos que se puedan utilizar como base para la realización de la presente propuesta:

Otro documento utilizado para elaborar la propuesta es de Adela d'Als-Moner, publicado en la revista Profesional de la Información, Vol. 10 diciembre 2001, dentro su artículo "El profesional del siglo XXI al servicio de la sociedad y de las organizaciones", donde nos menciona que estamos entrando de lleno en una sociedad marcada por los avances tecnológicos y por una nueva cultura de las organizaciones en la que la información y el conocimiento tienen cada vez más importancia, por lo que nos demuestra la importancia de la actualización de un profesional.

2.7. Concepciones sobre el curriculum

En los últimos años hemos sido testigos de cómo distintas universidades del país han cambiado su modelo educativo y curricular, algunas de las acepciones que han recibido las nuevas propuestas son: modelo educativo centrado en el aprendizaje, modelo curricular flexible o semiflexible, modelo basado en competencias

²

Boletín N°1 Helpdesk de la OIT, encontrado en http://www.wilo.org/wcrnsp5/groups/public/---ed emp/---emp_ent/--multidocuments/instructionalmaterial/wcms_141845.pdf

profesionales. ¿qué tienen en común estos modelos curriculares? Suelen expresar su abierto rechazo a un currículum ortodoxo centrado en la enseñanza, enciclopédico, disciplinario y rígido.

En contrapartida con el modelo anterior, las propuestas curriculares recientes incorporan ciertos principios innovadores: flexibilidad, interdisciplinariedad, transversalidad, virtualidad, centrado en el aprendizaje, basado en competencias, más personalizado (énfasis en la tutoría), orientado a la internacionalización, etc. Por lo que se la puede conceptualizar con las siguientes definiciones:

El currículum es un proyecto educacional que define: los fines, las metas y los objetivos de una acción educacional así como las formas, los medios y los instrumentos para evaluar en qué medida la acción ha producido efecto. (Hainaut L, 1980).

El currículum es considerado al mismo tiempo, como un contrato entre lo que la sociedad espera de la institución educativa y de lo que los responsables admiten que ella ofrece, en término de contenidos de enseñanza, de marco pedagógico y como una herramienta de trabajo en las instituciones educativas y en las aulas. Se trata de un contrato y de una herramienta en permanente evolución. (Ferreira Horacio, 2001).

El presente análisis sobre el curriculum partirá en base a tres teorías de gran importancia los cuales son los siguientes:

2.7.1. Curriculum como programa, plan de estudios

Se considera que para lograr los objetivos del perfil del egresado debe existir una migración a una etapa de organización y estructuración curricular, que incluye:

El plan de estudio (Plan curricular) que abarca la determinación de contenidos curriculares, estructuración y organización de los mismos.

Programas de estudio que conforman cada uno de los cursos.

Ei pian de estudio puede definirse como:

"El total de experiencias de enseñanza aprendizaje que deben ser cursados durante una carrera e involucran la especificación del conjunto de contenidos seleccionados para lograr ciertos objetivos, así como para estructurar y organizar la manera en que deben ser abordados dichos contenidos, su importancia relativa y el tiempo previsto para su aprendizaje..." (Arnáz J. 1981 En Frida Díaz Barriga. Ob Cit.).

"Es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de las áreas optativas con sus respectivas asignaturas que forman parte del currículum de los establecimientos educativos..." (Ley 115 Feb. 1984. Colombia).

Ei programa curricular se puede definir como

"Un programa de estudio es una formulación hipotética de los aprendizajes, que se pretenden lograr en una unidad didáctica de las que componen el plan de estudios, documento éste que marca las líneas generales que orientan la formulación de los programas de las unidades que lo componen" (Pansza, M. 1986:17).

Es necesario tener presente con cuántas sesiones se cuentan para desarrollar el programa y analizar las situaciones en que se desarrollará. También es conveniente conocer las características y número de los estudiantes, los recursos con los que se cuenta, el horario, el tipo de unidad didáctica. (curso, seminario, taller, laboratorio, práctica clínica o social y otras). Una vez aclarado lo anterior es necesario ubicar la unidad didáctica en el plan de estudios para establecer las relaciones verticales y horizontales.

El equipo encargado de esta tarea debe considerar que sea funcional; vale decir que debe responder a las exigencias del modelo del egresado, a la vez que resulte aplicable en el tiempo y a las características del alumno. Debe ser flexible, porque el plan base, con su estructura de contenido por años, debe ajustarse a las particularidades individuales de los estudiantes y a las transformaciones que impone el desarrollo científico técnico.

Se requiere que sea coherente, lo que implica una concepción de sistema de todas las actividades y un aprovechamiento máximo de todas las potencialidades educativas del proceso pedagógico. A la vez se requiere eficiencia en la utilización de los recursos humanos y materiales. El plan debe ser portador de una alta calidad en la gestión educacional y a la vez debe lograr un mínimo de gastos aprovechando al máximo la planta de profesores, la base material de estudio y las condiciones concretas de la Institución en general.

Por otro lado, Fátima Addine, (Cuba 1995) define currículum como:

"Un proyecto educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico-social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en función del desarrollo social, progreso de la ciencia y necesidades que se traduzcan en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar".

Esta definición nos indica que el currículo es un proyecto educativo integral por lo que no se refiere a un aspecto determinado del proceso educativo, además se evidencia que los diseños curriculares tienen que concebirse como una tarea de investigación con un carácter dinámico, donde los alumnos y maestros se impliquen con una posición afectiva por el conocimiento, para darle solución a los problemas y proyectarse hacia el futuro.

El significado y la extensión del concepto de curriculum varían sustancialmente de acuerdo a los autores y a las visiones ideológicas según las necesidades de los grupos sociales en cada momento histórico. Por tanto, el curriculum es una construcción social y cultural, y como afirma la Doctora Aguirre: en él se depositan gran parte de las expectativas y confianzas en la adquisición de los conocimientos y competencias que requiere toda sociedad, en él se concretan los parámetros de calidad y eficiencia que hoy por hoy, atraviesan nuestra vida académica. (Aguirre, 2006: 3)

Así, podemos afirmar que el currículo escolar representa un proyecto donde de manera explícita e implícita se concretan una serie de concepciones ideológicas, socio

antropológico, epistemológico, pedagógico y psicológico, que expresan la orientación e intencionalidad del sistema educativo.

Como producto cultural que es, está en constante movimiento, pues es permanentemente rebasado por la realidad, por las exigencias de la sociedad y del mundo laboral y productivo, así como de las políticas nacionales y de organismos internacionales. El currículum debe considerar las condiciones reales en las que se llevará a cabo dicho proyecto así como la práctica pedagógica.

Ahora bien, el currículum no es sólo proyecto, abarca también la dinámica de su realización. Toda propuesta curricular incluye desde la fundamentación hasta las operaciones que lo ponen *en* práctica, sostenidas por una estructura académica, legal y económica (Casarini, 1999:7) Esto constituye el llamado currículum formal u oficial.

2.71. Fuentes de un currículum

Por lo que las fuentes del currículum son los marcos que nutren la información para tomar decisiones sobre cada uno de los ámbitos de la intervención educativa, éstas son:

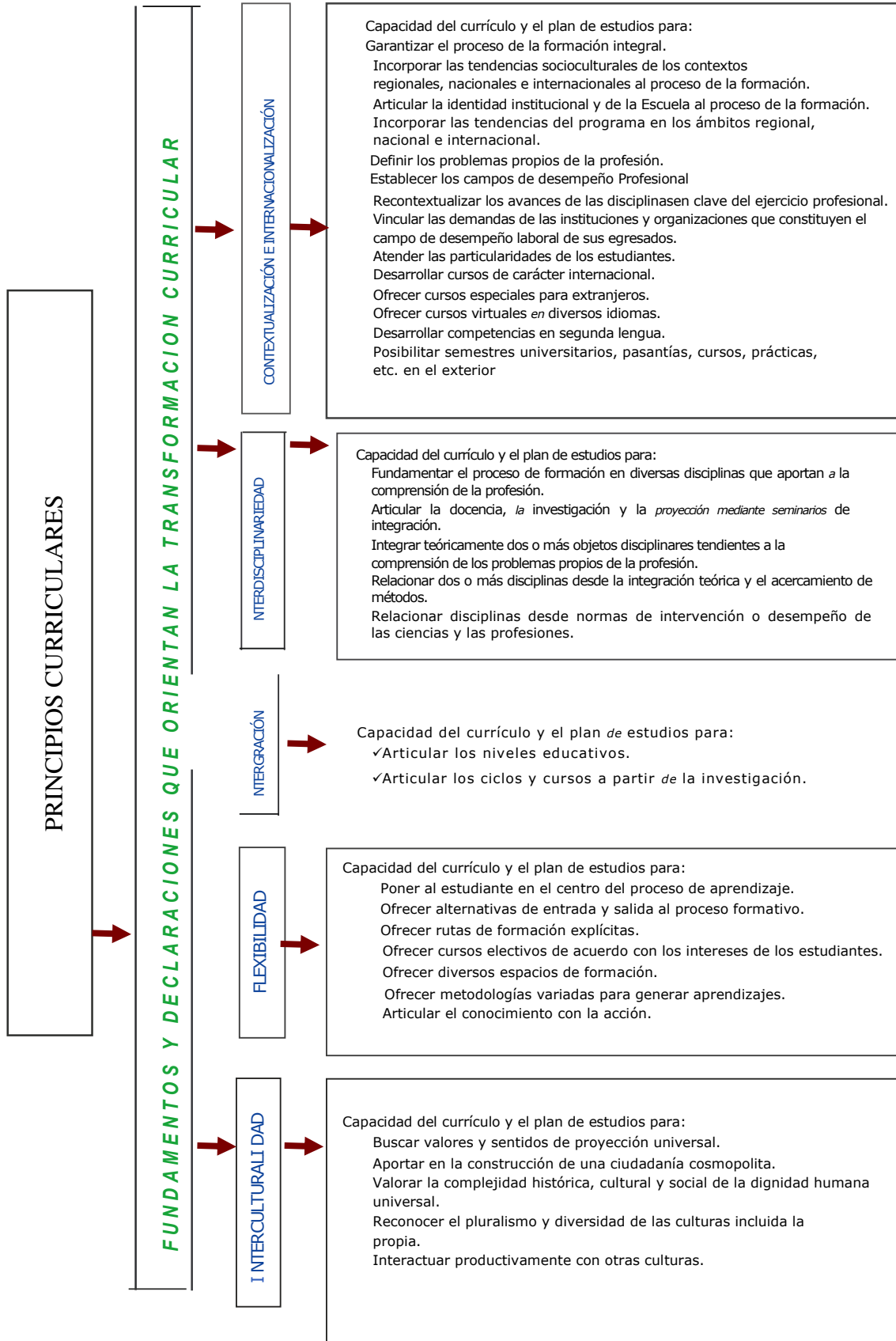
La fuente sociológica o socio antropológico, que está determinado por visiones ideológicas, responde a la pregunta ¿para qué educar? ¿para qué enseñar?, se encuentra representada por la finalidad, los propósitos, los objetivos generales, y otros que constituyen el punto de partida que determina, justifica y da sentido a la intervención pedagógica.

La fuente epistemológica condicionada y determinada por la fuente sociológica, pues depende de las finalidades que se hayan atribuido a la enseñanza, responde a la pregunta ¿qué enseñar? Así, la función de las disciplinas de los conocimientos y de las materias que representarán las finalidades de la educación según el sentido y la función social que se le asigne a la enseñanza en toda propuesta curricular.

La función didáctica que responde a la pregunta ¿cómo enseñar? está vinculada con la fuente psicológica ¿cómo se aprende? La concepción de

aprendizaje que se sustenta en el currículum va a determinar las formas de enseñar, o sea las decisiones que los docentes tomen dentro del aula para promover el aprendizaje en los estudiantes. Es decir, las fuentes psicológica y didáctica determinan la concepción que se tiene de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

PRINCIPIOS DE UN CURRÍCULUM



2.8. Conceptos Básicos

2.8.1. Perfil del Profesional

Un Perfil Profesional, en cuanto este se entiende como la descripción que caracteriza y permite identificar a un profesional que está en la práctica de la profesión. El Perfil Profesional es lo que la profesión dice de sí misma, por ejemplo, las declaraciones de los colegios profesionales, asociaciones, gremios, etc. Cuando hablan de sí mismo. (Gustavo Hawes B.)

Tenemos dos niveles entonces en que se producen distinción de un nivel genérico y un nivel individual entre Perfil del Egresado y el Perfil Profesional.

MATRIZ DEL PERFIL PROFESIONAL

	A nivel Genérico	A nivel Individual
Perfil de egreso	El Perfil de Egreso describe en términos generales los rasgos y competencias que caracterizan a quienes logren los estudiantes puestos por la institución formadora en términos de conjunto de competencias organizadas en ámbitos de realización	El perfil de egreso individual es la estructura de habilitaciones y desempeños que exhibe un sujeto al momento de egresar del proceso formativo y recibir las certificaciones respectivas de parte de la institución formadora
Perfil Profesional	El Perfil Profesional corresponde a lo una profesión dice de sí misma y hasta cierto punto es la expresión del imaginario social local en relación a la construcción de la propia identidad en el espacio simbólico	El perfil profesional en el caso de un sujeto hace referencia a dos cosas, una al reconocimiento que recibe de los otros miembros de la profesión quienes le tratan como un par y no como un novato, dos a la especial configuración que se da para un sujeto en términos de la deriva que ha tenido en la de su propia identidad profesional a <i>nivel</i> individual.

2.8.2. Un profesional actualizado

La competencia es cada vez más importante y diversa, por lo que hoy es una ventaja competitiva el estar al día con aquellas variables o hechos que afectan a nuestra actividad laboral, con información sobre nuestro sector y con nuevas herramientas de gestión pues nos permiten tener una visión más amplia en la toma de decisiones.

Así mismo, la formación continua para mejorar las competencias y habilidades permite una mejor calificación de los profesionales, ésta hace alusión a toda actividad de aprendizaje que se realiza a lo largo de la vida con el objetivo de incrementar los conocimientos, capacidades y aptitudes, además de enriquecer el nivel cultural y personal.

Es bien valorada la importancia de la formación continua en cualquier ámbito profesional, reciclarse y mantenerse actualizado es fundamental, además de estar al día en cuanto a conocimientos, deben hacer frente a situaciones que demandan atención, concentración y que a menudo suponen estrés laboral. Esta necesidad de actualización constante hace que la formación se entienda como un proceso a lo largo de toda la vida.

Actualmente, las corporaciones requieren en los perfiles de puesto, que se tenga una carrera, una maestría o postgrado, además de la formación por cursos, talleres o seminarios adicionales. En definitiva, cada vez se pide más preparación, las organizaciones y los mercados cambian cada vez más rápido, los perfiles de puesto van evolucionando, por lo que se necesitan personas con capacidad de aprender continuamente. (Ingrid Charles)

2.8.3. El profesional del siglo XXI

El mundo actual es muy dinámico, es una sociedad de la información, el conocimiento y del talento humano, en permanente cambio de los procesos sociales, políticos, tecnológicos y económicos que se están produciendo en el mercado laboral internacional, nacional y local, donde se requieren nuevas competencia profesionales, los nuevos profesionales deben reunir una serie de características, habilidades y experiencia para lograr un espacio u oportunidad.

En medio de estos grandes avances, desarrollos científicos y tecnológicos, el mundo laboral ha cambiado su esquema, cada día se hace es más complejo y explosivo, porque la demanda y los estándares de las empresas y/o organizaciones necesitan tener equipo de gestión de su estructura organizacional, ha profesionales proactivos,

eficientes, creativos que acepten los cambios y los retos de las nuevas prácticas y las exigencias del mercado laboral global.

2.3.3.1. Adaptabilidad

Sabemos por Darwin que la clave para la supervivencia no son la inteligencia ni la fuerza, sino la capacidad de adaptación. En el caso que nos ocupa, implica además haber desarrollado el hábito de mantener actualizada tu cartografía mental, ya que, para poder adaptarte al mundo y a las circunstancias que te rodean, primero necesitas saber dónde estás. Sorprendentemente, muchas de las personas que no cambian no lo hacen porque ni siquiera son conscientes de que su mundo ha cambiado y por tanto, no ven la necesidad de cambiar.

2.3.3.2. Tolerancia al riesgo y a la incertidumbre

Si hay algo que sabemos sobre el futuro es que será distinto de lo que conocemos y probablemente, también distinto de cómo lo imaginamos. La capacidad para asumir de forma habitual riesgos más o menos razonables, saber encarar los fracasos de forma positiva — entendiéndolos como aprendizaje — y cambiar la forma en que tomamos decisiones, moviendo el foco hacia tomar decisiones correctas en lugar de decisiones acertadas.

2.3.3.3. Orientación a proyectos

El proyecto es al siglo XXI lo que el puesto de trabajo fue al siglo XX. La capacidad para trabajar orientado a resultados concretos, acotados en el tiempo, compaginando varias actividades a la vez para uno o varios clientes se irá convirtiendo en algo cada vez más habitual.

2.3.3.4. Movilidad

Estrechamente ligada a la anterior, la capacidad para trabajar en cualquier lugar, presencialmente y de forma remota, amplía tus posibilidades a la hora de integrarte en redes diversas y trabajar en múltiples proyectos. Esta es una de las principales

características que definen a un knowmad, el concepto que mejor expresa cómo es una persona que posee todas estas cualidades de las que estamos hablando.

2.3.3.5. Autonomía

Ya sea que la labor que desempeña sea por cuenta ajena o por cuenta propia, ser una persona autónoma significa ser una persona con recursos propios. Contar con un entorno personal de aprendizaje **(PLE)**, ser capaz de acceder a información en inglés y desarrollar un perfil en T (combinar la especialización en un tema muy concreto con una amplia variedad de saberes diversos más generalistas) son algunas de las claves para ello.

2.3.3.6. En red

La red es la estructura que mejor se adapta a un mundo interconectado y también la que más eficientemente ayuda a mantener y desarrollar muchas de las cualidades entre ellas, ser una persona independiente hace aún más necesaria la conexión a múltiples redes como forma óptima de mantener al día los conocimientos, llegar al máximo de clientes y contar con los recursos necesarios para abordar cualquier proyecto.

2.3.3.7. Curiosidad

En la Era del Conocimiento es imprescindible aprender constantemente. El riesgo de no hacerlo, o de no aprender lo suficientemente rápido sobre lo realmente relevante, implica un alto riesgo de obsolescencia. Sumergidos en un océano de información, la curiosidad, combinada con un criterio suficientemente desarrollado, que permita separar la información valiosa de la que no es, son herramientas clave para mantenernos permanentemente actualizados.

2.3.3.8. Tecno-consciencia

Aún hoy sigue habiendo muchas personas que justifican su analfabetismo digital diciendo que no les gusta la tecnología, que es muy difícil, que no tienen tiempo o que realmente no es algo tan importante. A todas ellas les diría que piensen lo que quieran

pero que hoy día, sin unas mínimas destrezas tecnológicas, estás fuera del mundo, y no solo del mundo profesional.

En otras palabras, saber de tecnología no es una opción. Pero más allá de saber de tecnología, la tecno-consciencia implica saber qué tecnologías existen, cuáles van surgiendo, para qué sirven, quiénes saben de cada una de ellas y cómo aprenderlas en caso necesario.

2.3.3.9. Marca personal

Más allá de tu título y de tu CV, lo que ahora importa es tu marca personal, es decir, la huella que dejas en otros, sean clientes, colaboradores, etc. La marca personal va mucho más allá del marketing en redes sociales e incluye todo lo que haces, cómo lo haces, con quién lo haces y para quién lo haces. Tener una marca personal sólida significa que eres una persona con credibilidad, fiable y excelente reputación.

2.3.3.10. Productividad personal

Y por supuesto, no podía faltar esta cualidad, en un mundo donde el número de cosas por hacer es tal que sería necesaria varias vidas para hacerlas todas, es esencial contar con un método que te ayude a poner el foco en lo realmente importante y que te proporcione el control y la perspectiva necesarios para lograr los resultados que buscas.

2.9. Metodología Aprender Haciendo

La única manera de aprender es hacer. Aprender haciendo... John Dewey

La educación no es una cuestión de diseñar ingeniosas maneras para divertir o motivar a los alumnos, sino de ser relevantes y cercanos a sus motivaciones y aspiraciones reales. No debemos educar para el futuro, sino para la vida real, para la vida de todos los días John Dewey.

Dewey fue, además, un gran defensor de la educación como el principal factor de consolidación de la democracia y de transformación social. Veía la escuela, en primer

lugar, como una institución social. Y también como el motor de cambio social y de igualdad.

A Dewey, se le ha imputado un excesivo optimismo e idealismo, y aunque es verdad que, a pesar de los cambios que se han producido en los últimos cien años, ni una ni otra han logrado lo que Dewey esperaba, creo que debemos seguir pensando en la escuela ante todo como un espacio de ciudadanía y de democracia.

Creo que no debemos olvidar el sueño de Dewey de una escuela centrada en los alumnos, con un aprendizaje personalizado pero colectivo y social. El sueño de una educación sujeta a valores, situada, local y fuertemente influida por los contextos donde se desarrolla, que no debe perder de vista su alto impacto social ni dejar de salvaguardar los valores primordiales de la equidad, la accesibilidad y la responsabilidad social. La escuela no como un lugar en donde se vive para aprender sino donde se aprende como se vive. Aprender haciendo: John Dewey (1859-1952) de Carlos Magro Mazo.

2.10. Ámbitos de la aplicación de la asignatura

Desde un tiempo a esta parte, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha ido desarrollando como un concepto de creciente interés dentro de la comunidad mundial. En la actualidad, este concepto está inserto en la discusión de los distintos sectores que conforman las sociedades en torno a la temática sobre el rol que le compete a la empresa moderna.

El fenómeno de la responsabilidad social empresarial (rse), ha adquirido relevancia y se ha convertido en uno de los temas más discutidos y menos comprendidos del debate actual, lo cual empezó a cuestionar seriamente el objetivo económico de las empresas, así como la toma de decisiones con relación al cuidado de la dimensión humana, por lo que no sólo es importante el apoyo institucional que determinada Universidad pueda hacer a la implantación de estos conocimientos; sino que es imprescindible el apoyo de todos sus estamentos: Plantel docente, administrativo y estudiantil.

CAPITULO III

3. MARCO PROPOSITIVO

3.1. Propuesta

Con la elaboración de esta propuesta se pretende motivar a estudiantes al estudio y profundización respecto a su profesión dentro la sociedad, la cual es un requisito que hoy en día nos exige la sociedad de estar actualizado día a día sobre las actividades comerciales con las instituciones públicas en general. Por lo que se aplicara la metodología del Aprender Haciendo, según Dewey, deberá ser un programa de enseñanza práctico, centrado en la experiencia de los estudiantes y que implicara a la vez un hacer y una prueba.

El primer indicador de un buen método de enseñanza y la primera muestra de su validez, consiste en que esté en relación con las preocupaciones de la experiencia personal del estudiante. El segundo indicador es que al actuar, el estudiante logre una visión clara de su experiencia, a la vez que un aumento de eficacia en el desempeño. El trabajo práctico, decía Dewey, suministra magníficas oportunidades para aprender las materias de los programas de estudio, no solo como información, sino como un conocimiento adquirido a través de las situaciones de la vida.

Para Dewey el método del Aprender Haciendo tenía que presentar situaciones en las que los problemas se refirieran a la vida común y, tanto el método de enseñanza del docente, como el método de aprendizaje del alumno, debían ser aspectos de un método general de investigación.

Por lo tanto, el método más adecuado para la enseñanza es el método de los estudios de caso, caracterizado por referirse a alguna experiencia actual del estudiante. Es decir, el punto de partida debe ser alguna situación empírica Otra etapa del método, es una inspección de los datos que se tienen a la mano y que pueden brindar una solución al problema; posteriormente, se debe conformar una hipótesis y finalmente, someter la hipótesis a la prueba de la experiencia.

Dewey confiaba en una educación basada en la actividad práctica, que superara los problemas de conducta y disciplina de los estudiantes, en forma tal, que la educación tradicional, pasiva, centrada en el pupitre, no lo podía hacer. En lo referido a los fines de la educación, criticó a otros pedagogos porque sus metas nacen fuera de las actividades reales de los estudiantes y les son ajenas.

Si los fines educativos se originan en las actividades reales de la vida, serán tantos y tan variados como la vida misma. Al estudiante *debe* dársele la oportunidad de realizar observaciones e investigaciones directas y debe tener a su disposición material de consulta, donde juega un rol fundamental el estimular a aprender actuando, considerada esta como un proceso de acción sobre las cosas, no como un proceso pasivo, de recibir datos a través de los sentidos.

Esta propuesta pretende brindar información que permita al estudiante contar con las herramientas mínimas para los análisis de situaciones laborales a lo que los futuros comunicadores sociales estarán expuestos dentro de la sociedad, le permitirá generar procesos propios de ampliar estos conocimientos. Se le otorga elementos que le permitirá generar adecuados procesos evaluativos.

Sin embargo, los constantes cambios dentro de los sistemas virtuales que ofrecen Las instituciones públicas para sus usuarios a veces surgen modificaciones por lo que el contador debe estar constantemente atento a estos cambios, ya que se trata de un semestre introductorio. Pero no por eso le quita la importancia de su aplicación, ya que permite a los estudiantes a promover investigaciones para incrementar sus conocimientos.

3.2. Programa de asignatura

3.91. Datos generales sobre la asignatura

Unidad:	Facultad de Ciencias Sociales
Carrera:	Comunicación Social
Asignatura:	Responsabilidad Social Empresarial
Sigla:	RSE-103
Nivel:	Tercer Semestre
Carga horaria:	80 horas
Frecuencia:	2 veces por semana
Tiempo:	1 hora y media (3 horas semanales)
Periodo:	1-2016
Número de Créditos:	13 CREDITOS
Docente:	Lic. Wilson Dennis Herrera Guzmán

12.2. Competencia desarrollada en la asignatura

El estudiante al concluir esta materia contara con la metodología actualizada para analizar situaciones laborales donde participa la Responsabilidad Social Empresarial, por lo que tendrá conciencia de lo importante de la profesión dentro del área laboral, además aprenderá sobre aspectos actuales en cuestiones de Líneas de Acción, Estrategia de Comunicación de RSE, Política de RSE, Compromiso, Filosofía y otros conceptos.

3.2.3 Contenido mínimo

UNIDAD 1	INTRODUCCION
	LA EMPRESA Y SU ENTORNO
	GRUPOS DE INTERES
	FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
UNIDAD 2	LOS PILARES DE LA RSE
	ETICA EMPRESARIAL
	VINCULACION CON LA COMUNIDAD
	CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA
	MEDIO AMBIENTE
UNIDAD 3	MERCADOTECNIA RESPONSABLE
	IMPLEMENTACION DE UN PIAN DE RSE
	COMPROMISO
	DIAGNOSTICO
	PLAN DE ACCION
UNIDAD 4	MEJORA CONTINUA
	INFORME, CERTIFICADO Y RECONOCIMIENTO DE LA RSE
	ISO 26000, SA 8000
	PACTO MUNDIAL
	GLOBAL RERORTING INITIATIVE GRI, COMO USAR LAS DIRECTRICES DEL GRI, EN CONJUNTO CON LAS NORMAS ISO.
UNIDAD 5	RECONOCIMIENTO ESR POR LA CORPORACION BOLIVIANA DE RSE Y LA CNC
	NORMAS BOLIVIANAS DE R5.

3.2.4 Contenido analítico

UNIDAD	TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO
UNIDAD 1	INTRODUCCION	Visión Social de la Empresa y Responsabilidad del mismo entorno.	La empresa y su entorno
		Estudio de la Sociedad en su conjunto.	Grupos de Interés
		Capacidad de Relación en el área del personal	Fundamentos de la RSE
UNIDAD 2	PILARES DE LA RSE	Enriquecer la imagen corporativa de la empresa.	Ética empresarial Vinculación con la comunidad
		Desarrollo de actividades	Calidad de vida en la empresa
		Cuidado del medio ambiente	Medio ambiente
		Participación personal involucrado en la empresa	Mercadotecnia responsable
UNIDAD 3	IMPLEMENTACION DE UN PLAN DE RSE	Garantizar la competitividad de la empresa en el largo plazo	Compromiso
		Garantizar el éxito de la empresa	Diagnostico
		Bienestar de la empresa	Plan de acción
		Responsabilidad con los Stakeholders	Mejora continua
UNIDAD 4	INFORMES, CERTIFICADOS Y RECONOCIMIENTO DE LA RSE	Fijar condiciones laborales, establecer líneas de acción.	ISO 26000, SA 8000
		Líneas de acción de organismos internacionales	Pacto mundial
		Contribuir a la implementación de la RSE en las compañías	Global Reporting Initiative GRI, como las Directrices del GRI, en conjunto con las normas ISO.
		Igualdad de oportunidades Ética comercial	Reconocimiento ESR por la Corporación Boliviana de RSE y la CNC
		Monitoreo y comunicación	Norma Boliviana de RS
		Publicidad	Marketing en todas las áreas
UNIDAD 5	OTROS TEMAS EN GENERAL	Realizar análisis de algunas actividades que se puedan presentar en la empresa	

3.3. Métodos y recursos didácticos

3.3.1. Métodos

Los métodos y recursos deben responder a la cuestionante ¿Cómo generar aprendizajes que le sirvan al estudiante en su vida cotidiana y en rol de comunicadores sociales?

Se debe generar aprendizajes con sentido exigiendo la relación de los conocimientos y las competencias en el entorno cotidiano como comunicadores aquello Se puede lograr a través de experiencias de aula, que incorporen los medios a la misma, o con

trabajos extracurriculares que le permitan al estudiante relacionar el contenido de las competencias, expresado en los estándares, y su realidad, para entender mejor su rol; eso da un sentido al proceso educativo.

3.3.2. Estrategias educativas

Fases o etapas de las sesiones

Introducción

Desarrollo:

Practica

Aplicación de alguna modalidad de evaluación (heteroevaluación, autoevaluación, coevaluación)

El objetivo es que se logre:

- i Fijación de ideas
- ii Incrementar conocimientos y efecto retroalimentador

3.3.3. Estrategias Pedagógicas

La Orientación

Se buscará orientar previo a los contenidos, sobre la importancia de cada uno de los elementos estudiados.

La Contextualización

Se buscará motivar al estudiante en función del análisis del contexto en el que ellos participan.

La Problematicación

Se utilizará metódicamente un lineamiento de pasos orientados al planteamiento de cada problemática en particular y sus problemas como objeto de estudio.

La Sensibilización

Se crearán climas sensibles de análisis para la generación de significado en los contenidos aprendidos.

La Negociación

Se buscará construir en conjunto, conceptos y procedimientos válidos y útiles para todos los estudiantes, con la intervención del docente para objetivarlos.

3.3.4. Estrategias Didácticas

Individualización

Se buscará contextualizar los contenidos en función de las características individuales de cada estudiante; características percibidas en la fase diagnóstica.

Exposición

Por las características del tiempo y el material, los contenidos en clases magistrales se transmitirán por medio de comunicación unidireccional hasta las etapas definidas como clases participativas.

Dinámica de grupo

Se buscará la comprensión y el razonamiento holístico de los casos de estudio por medio del aprendizaje en equipo.

3.3.5. Métodos didácticos

Se aplicarán los Métodos Activos, participativos, reflexivos, para fijar el conocimiento de la Responsabilidad Social Empresarial

Recursos didácticos impresos

Libros, artículos y textos, láminas y fotografías, periódicos y revistas relacionados a la temática

Medios de exposición para proyecciones

Proyectores diversos (data show- laptop) películas relacionadas a la temática.

Medios die audio

Radio para motivar y realizar ejercicios, discos compactos relacionados al tema.

Medios visibles en general

Pizarra acrílica, murales, afiches y carteles que describan actividades relacionadas al tema

3.4. Evaluación

Tipo de evaluación:

- 1.- Evaluación continua de la participación del estudiante en las clases.
- 2.-Evaluación de las habilidades de desarrollo del proceso práctico empresarial en las clases prácticas.
- 3.-Evaluar la presentación de marketing de todo el proceso comercial con documentos de respaldo de cada suceso.

Aspectos a ser evaluados:

Cognoscitivo (saber, conocer): Conocimientos de formulación de solución de problemas impositivos.

Psicomotriz (Saber hacer): Habilidad para la formulación de futuras situaciones económicas dentro de una empresa; habilidad para la búsqueda de información técnica en bases de datos online, como información en las entidades fiscales para así tener una respuesta inmediata ante cualquier problema referente a su campo.

Afectivo (saber ser): capacidad de comunicación oral y escrita, habilidad para trabajar en equipo.

Número de evaluaciones:

Dadas las características y objetivo de esta asignatura la evaluación se centra en el dominio conceptual del desarrollo del proceso laboral contable dentro de una empresa comercial.

Por lo que se ha planificado:

Dos exámenes escritos (evaluación de conceptualización teórica).

Elaboración y defensa oral de un proyecto de proceso contable de una empresa comercial

Desarrollo y presentación por escrito y en forma oral del fundamento teórico que se usó para realizar el proceso contable de dicha empresa comercial.

Examen final de todo lo enseñado durante el semestre.

Ponderaciones:

De acuerdo a reglamento de la universidad será la siguiente:

Los dos parciales, las practicas, las al auxiliaturas y así como la asistencia tendrán una ponderación del 60%. Para habilitarse a los exámenes deberá tener un 75% de asistencia en clases.

J V

El examen final tendrá una ponderación del 40% para habilitarse se debe cumplir requisito de acuerdo a reglamento interno de la universidad.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

A modo de conclusiones, el estudio destaca que en la bolsa de empleos en Bolivia las empresas son más exigentes con el curriculum que desean de un profesional, además se debe tomar en cuenta el primer empleo que obtendrá el estudiante es de inicio auxiliar del cual las empresas requieren que tengan conocimientos de las actividades que tienen los medios de comunicación.

De acuerdo a los objetivos planteados de diseñar la propuesta curricular de la asignatura que permita el desarrollo de competencias de análisis y de desarrollo personal en los estudiantes de tercer año de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Oruro de la ciudad de Oruro, se pueden resumir en que los temas permitirán desarrollar una formación de calidad, con profesionales competentes para resolver problemas de la realidad.

En consecuencia se realizó un diagnóstico de la Malla Curricular de la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Técnica de Oruro, conociendo como resultado que es necesario, el diseño de un programa de Responsabilidad Social Empresarial

Y de acuerdo a lo planteado la propuesta incluye un micro diseño curricular para la enseñanza de la Responsabilidad Social Empresarial, en la carrera de comunicación social de la Universidad Técnica de Oruro.

RECOMENDACIONES

Para que la presente investigación surta los efectos deseados y vincular la teoría con la práctica, se considera necesaria la aplicación del programa pedagógico propuesto.

También se considera necesario realizar una evaluación del impacto de la práctica de Responsabilidad Social Empresarial. en los estudiantes de la carrera de comunicación social de la Universidad Técnica de Oruro.

BIBLIOGRAFIA

2001 Diseño Curricular y Calidad Educativa, Material de apoyo al Curso de Postgrado, Universidad Pedagógica ENRIQUE JOSÉ VARONA, Sucre Ministerio de Educación

2000 Las Nuevas demandas del desempeño Profesional y sus implicancias para la Docencia Universitaria, Ministerio de Educación Chile, Alfabetas Artes Gráficas Carmen, Santiago Chile Sánchez Bascones Mercedes, Ruiz Esteban Cecilia, Pascual Gómez Isabel.

2011 La Guía Docente como Eje del proceso de Enseñanza-Aprendizaje, Bordon pp 53-64 Zabalza, Miguel A.

1991 Diseño y desarrollo curricular. Capítulo II. pp 72-80, Madrid, Narcea S.A. de Ediciones, 4ta. Edición D'Al s-Moner Adela

2001 El profesional del siglo XXI al servicio de la sociedad y de las organizaciones, revista El profesional de la información, vol. 10, nº 12, Diciembre Pérez Gómez Sacristán Gimeno A. 1.

1995 Comprender y transformar la enseñanza, España, Morata Ediciones. Sánchez Jesús.

2010 La implementación de TICS en el aula Universitaria y su influencia en la Didáctica del Docente, Universidad Mayor de San Andrés CEPIES. Foronda Mouzon Leticia R.

2011 Empresas Socialmente Responsables y Mercado Verde Internacional. Economía informa num 366 enero febrero

2010 Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial de México (Tesis inédita de licenciatura) Universidad Vera Cruzana, facultad Contaduría y Administración.