

Un modelo inclusión laboral sostenible para jóvenes al interior del quehacer del consultorio contable de la IUE. Estudio de caso

Por Rogelio Cárdenas Londoño, magister en educación de la Pontificia Universidad Javeriana, Líder de la línea de investigación en fundamentación epistemológica, miembro del grupo de investigación en ciencias empresariales, GICE; docente asociado de tiempo completo de la Institución Universitaria de Envigado, IUE; Email rcardenas@correo.iue.edu.co celular 3117967420

Resumen

Este escrito tiene como objetivo fundamental el dar cuenta del diseño de un modelo de inclusión laboral para jóvenes desmovilizados a través del quehacer de los consultorios contables en las instituciones de educación superior, así como dar cuenta de las concepciones que se tienen a cerca del estudio de caso como herramienta básica en los procesos de investigación, y determinar referentes y soportes teóricos y prácticos del modelo de gestión para la inclusión laboral de jóvenes a partir de los consultorios contables. De igual forma se pretende diseñar al interior de los mismos, sus componentes básicos, sus instrumentos y las herramientas que soportan el modelo.

Este proceso investigativo nos permite hacer evidente las fortalezas como herramienta de investigación, al igual, que su capacidad para sistematizar, documentar y registrar las conductas de las personas involucradas en el quehacer de la consultoría y la asesoría contable por la versatilidad de las herramientas en uso, al interior de un campo de intervención como el que soporta esta ruta metodológica de aprendizaje del tema de interés.

Palabras clave

Estudio de caso, inclusión laboral, gestión de la innovación, modelo de inclusión, transformaciones instruccionales, fundamentación epistemológica.

Presentación

El ser parte de un equipo de trabajo interdisciplinar al interior de la facultad de ciencias empresariales de la Institución Universitaria de Envigado, IUE, nos permite dar inicio a un proceso de investigación exploratoria en tanto se caracteriza por la flexibilidad frente a lo inesperado y descubrir otros puntos de vista no identificados previamente, lo que nos permite consolidar esfuerzos de forma colaborativa y asociada para estructurar el proyecto que se titula “*estudio de caso colegiado*”, e igualmente hacemos uso de la investigación documental o estados del arte bajo la

concepción de Hoyos B.C. (2000), como son los CASOS, que estructuran esta búsqueda permanente y continua que se bosqueja a lo largo de este texto.

El ayudar a aglutinar como corriente de pensamiento en el ámbito contable a un grupo de investigación como el de ciencias empresariales, - GICE, adscrito a la facultad de ciencias empresariales de la Institución Universitaria de Envigado, IUE, es estar convencidos de asumir la tarea bosquejada con total autonomía e independencia priorizando calidad y eficiencias en los procesos emprendidos; sabemos que esto nos permitirá fluir y avanzar por caminos ciertos y realmente nuevos en el análisis de casos, esperamos hacer el máximo esfuerzo por separar los hechos de sus protagonistas, lo cual es básico para aprender del "otro", tanto de sus aciertos como de sus errores, y tratar de ver la vida que encierran los casos, al interior de un desarrollo permanente y un fluir constante, que es lo que nos interesa al proponer la construcción de *un modelo de inclusión laboral sostenible de jóvenes al interior del quehacer del consultorio contable de la IUE*.

De igual forma, pasamos a considerar la valía del estudio de casos, como método y como herramienta de investigación en el campo de las ciencias contables amparado en lo que sostienen voces autorizadas como Yin (1994) citado en Chetty (1996), quienes argumentan que el método de estudio de caso ha sido una forma esencial de investigación en las ciencias sociales y en la dirección de empresas, así como en las áreas de educación, políticas de la juventud y desarrollo de la niñez, estudios de familias, negocios internacionales, desarrollo tecnológico e investigaciones sobre problemas sociales como lo sostiene Martínez Carazo, P.C. (2006). Lo que permite sostener que asumir los procedimientos y los elementos necesarios para el uso adecuado del método de estudio de caso, a partir de sus características claves como el valor, el beneficio y la utilidad práctica del mismo es cuestión necesario, más no suficiente para hacer de su práctica una tarea encomiable.

Por otro lado, hacemos uso de la otra cara de la moneda, que son quienes cuestionan su uso, como Stoeker (1991); Venkatraman & Grant (1986); Rouse & Daellenbach (1999); Bowen & Wiersema (1999), quienes consideran que su prestigio es bajo, que no suele considerarse como una buena estrategia para realizar investigación científica, y que el método estudio de caso presenta problemas de fiabilidad y validez, debido a lo cual en la investigación empírica se utilizan básicamente métodos cuantitativos, como lo sostiene en su introducción Martínez Carazo, P.C. (2006:).

Metodología

El estructurar una propuesta de construcción de *un modelo de gestión de la innovación instruccional para inclusión laboral sostenible de jóvenes desmovilizados en el valle de Aburrá* es entrar en consonancia con lo que plantea [González Fernández \(1999: p.132\)](#), quien concibe por modelo las “*herramientas conceptuales que se elaboran como ayuda para la comprensión de la realidad; es decir, marcos de referencia y guías para la acción*”.

Los diferentes modelos de gestión humana estudiados permiten identificar tres factores comunes a todos: *primer factor*, los presupuestos teóricos o conceptos; *segundo factor*, las partes, divisiones, clasificaciones o componentes; y *un tercer factor*, las herramientas que materializan dichos componentes y que permiten su viabilización o concreción.

Partiendo de estos enunciados y como consecuencia del ejercicio investigativo a través de la investigación documental “*estado del arte*” bajo la concepción de [Hoyos, B.C. \(2000\)](#), se propone la construcción del *Modelo de Gestión de la Innovación Instruccional para la inclusión de laboral sostenible de jóvenes desmovilizados en el valle de Aburrá*, cuyo esquema se presenta a continuación:

Modelo de Gestion de la Innovación Instruccional para la Inclusión Laboral Sostenible de Jóvenes Desmovilizados
ESTRATEGIA Gestion de la innovación instruccional Gestion de la diversidad Inclusión laboral sostenible
ESTRUCTURA Enfoque configuracional de Gestion Humana Jóvenes desmovilizados Consultorio contable –UOC.
CULTURA exclusión e Inclusión con sentido Diagnóstico, formación, comunicación, seguimiento y evaluación, planificación: del talento humano, selección, contratación y compensación, formación y desarrollo, gestión del desempeño, y calidad de vida laboral. Población desmovilizada- jóvenes.

Fuente: Cardenas L.R. (2018) con base en la investigacion documental e información compilada.

Deja saber el anterior cuadro, que concebir el modelo de gestión de la innovación instruccional para la inclusión laboral sostenible de jóvenes desmovilizados, a partir de tres componentes o partes del todo (cultura, Estructura y Estrategia) con un único propósito, y es concebir esto al interior de un contexto organizacional (el consultorio

contable), el cual alberga en el centro del modelo a la población joven desmovilizada como sujeto epistémico o empírico; e implicado en estrategias de planeación y comunicación, así como estrategias de responsabilidad social y gestión de la innovación instruccional e inclusión laboral sostenible, que se integran con nuestra concepción de gestión de la diversidad que es lo que alberga a la población de jóvenes desmovilizados. Veamos sus componentes:

Cultura incluyente, pluralista y justa; *Estrategia* de responsabilidad social y gestión de la diversidad, ambas en clave de inclusión laboral de personas jóvenes desmovilizadas; y una *Estructura*, desde un enfoque configuracional de la gestión humana que estructura sus prácticas considerando los ajustes que deben realizarse para lograr una efectiva inclusión laboral de personas jóvenes desmovilizadas.

De estos componentes descritos en líneas precedentes del modelo, se hace necesario identificar los procesos de gestión de la diversidad de la población desmovilizada, que implica un conjunto de fases: diagnóstico de diversidad, planificación, formación, comunicación, seguimiento y evaluación; y las distintas prácticas de la gestión humana que se proponen como los componentes del Modelo, con sus correspondientes herramientas para la inclusión laboral sostenible de personas desmovilizadas, que son: planificación del talento humano, selección, contratación y compensación, formación y desarrollo, gestión de desempeño y calidad de vida laboral.

La gestión de la innovación instruccional.

La gestión de la innovación instruccional hace parte de una segunda fase de esta concepción, que contiene o alberga nuestra idea de la planeación y su estrecha relación con la gestión de la innovación instruccional al interior de los consultorios contables, y muy especialmente con el quehacer de la consultoría contable, esta idea tiene su origen en un intento por conciliar dos intereses, el personal e institucional, que responden a las preocupaciones de cada uno de los miembros de la Red de Investigadores y Semilleros del campo contable, REDSICON.

Este esfuerzo se siente respaldado por los grupos de investigación a los que pertenecemos cada uno de los integrantes de la Red, así: Grupo de investigación Ciencias Empresariales, *GICE- IUE*; Grupo de Información y Gestión-*EAFIT, GIIF*; Grupo de Investigación Facultad de Ciencias Empresariales-*CONTAR- FUMC*; Grupo de Investigación *UNIMINUTO, GEIEP*; Grupo de investigación *UNAUULA-GICOR*; Grupo de investigación *CUR- UniRemington*; Grupo de investigación *GIIP. UdeM*; Grupo de investigaciones: Económicas y contables de la Corporación Universitaria U de Colombia *ECUDEEC*.

Por otro lado, obedece a las búsquedas teóricas que se circunscriben a dos ámbitos, rastrear cómo se gestiona la innovación contable, el objeto de estudio y en caracterizar dicha gestión a la luz de los ejes básicos que permitan esta tarea; asimismo, el conjugar los propósitos institucionales más cercanos a profundizar sobre aportar criterios tanto en el ámbito teórico como metodológico que contribuyan

en algunos casos a replantear y en otros a optimizar directamente el trabajo del especialista en el ámbito de la gerencia de la innovación contable y las finanzas o de cualquiera otro oficio que se crea pertinente para el mejoramiento de lo propuesto en estas líneas.

El quehacer de la consulta contable

A lo anterior se suma el interés creciente de hacer de los consultorios contables, como Unidades de Organización Curricular, (UOC), unas Unidades Estratégicas de Negociación (UEN) y de resultados, que concentran el interés de las Facultades que rodean este esfuerzo investigativo.

Por el otro, se visualiza que éstas Unidades de Organización Curricular, bajo la concepción de [Álvarez Sayas, C.M. \(1996\)](#) son un componente dinamizador del quehacer estructurante de los planes de estudios, en tanto sirven como alternativas de solución a las distintas problemáticas presentadas en el campo contable y a sus ámbitos de asesorías, en toda la geografía colombiana, y en términos del propósito de formación de las mismas, para que a la luz de lo planteado por sus estudiantes de pregrado o de postgrado, se pueda consolidar lugares de práctica investigativa y trabajo independiente asesorado, y visualizarlos como unidades gestoras de cultura investigativa, y procesos de investigación formativa, que se incuban en cada una de las prácticas que desde allí se impulsan.

Estrategias que ayudan

El demarcar el interés que se materializa en una pluralidad de estrategias de proyección social y de intervención empresarial que se incuban y se promueven para beneficios de la comunidad académica institucional y que vislumbra como su objeto central a los jóvenes desmovilizados que se encuentran en el valle de Aburrá y que pueden ser beneficiados desde esta propuesta.

En igual consonancia, existe la preocupación por la cualificación que se ve complementada al término del ciclo de formación de tercer nivel como se consideran los postgrados, que como espacios de formación permiten airear las concepciones y entablar nuevas relaciones con el ámbito académico, que dejan huellas y permiten intercambios que afinan más las capacidades y nos acerca al deber ser de la comunidad científica nacional e internacional, fomentando trabajo colaborativo, interinstitucional e interdisciplinar, a partir de lo que hacen los practicantes desde los consultorios contables y financieros y que hacen de su práctica de proyección social, el trabajo comunitario o las llamadas asesorías sociales (innovación social).

Problema catalizador

Todo proceso de investigación se consolida al momento de tener como eje central el problema de investigación y considero que eso es lo que se bosqueja al formular las siguientes preguntas, bajo la concepción de [Cárdenas L. R. \(2016\)](#) y haciendo uso de observaciones directas a partir de prácticas consuetudinarias que se llevan a cabo al interior de Instituciones de Educación Superior: ¿Qué se entiende por

modelo de gestión para la inclusión laboral sostenible para jóvenes desmovilizados? ¿Qué entendemos por gestión de la innovación instruccional en el campo de actuación de las ciencias contables? ¿Qué estrategias, técnicas, métodos y formas se utilizan en el campo empresarial colombiano para valorar los intangibles que se generan a través de actividades de asesorías y consultorías? ¿Cómo se pueden evitar los efectos negativos de la infravaloración de los intangibles en el campo empresarial colombiano? Son estos interrogantes los que nos movilizan en este campo de interés investigativo.

En la actual economía del conocimiento, los intangibles son el principal factor creador de valor en el ámbito empresarial como lo sostiene [Cañibano, C. L. \(2012:54\)](#), nos interesa en este proceso caracterizar el modelo de gestión de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados que hacen parte de la gestión de la diversidad, como parte integral de la gestión de la innovación instruccional en el campo contable, a partir de la importancia relativa en términos cuantitativos, en tanto que dichos intangibles no se pueden dejar sin medir ni gestionar, habida cuenta de su importante contribución a la creación de valor en la empresa colombiana. Los distintos estudios a la fecha emprendidos han puesto de manifiesto que para incrementar la innovación hay que mejorar la información sobre intangibles, pues la que tradicionalmente viene formando parte de la información financiera publicada por las empresas, infravalora dichos intangibles, quedando ocultos importantes valores asociados a los mismos.

Determinar el objeto y las perspectivas teóricas de aproximación

Para determinar sus conceptos centrales, ubicamos lo que se entiende por gestión, que significa administrar, hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos. Gestor es la persona que se dedica a promover o activar un proceso. Podríamos decir que el gestor del colectivo de investigadores que orienta este proceso, a cuyo cargo está la investigación es quien distribuye roles y funciones entre los miembros y o asesorías, tiene frente al proceso una posición diferente. Mientras que los actores del proceso “están en el proceso, lo jalonan, el gestor está en él y sobre el proceso, lo cual supone un rol orientador, innovador, creativo y dinámico.

De igual forma, el precisar el objeto y las perspectivas de aproximación teórica se da desde el enfoque que bosquejan algunas voces autorizadas como [Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S. J. y Crosby P. B. \(1997\)](#), nos dejan saber que la gestión de la innovación instruccional es la forma de organizar y dirigir los distintos recursos, bien sean humanos, como económicos y técnicos con el fin de aumentar la creación de nuevo conocimiento y hacer conciencia de la generación de ideas técnicas que permitan obtener nuevos productos o servicios, o la mejora o descubrimiento de nuevos procesos, o lo que es lo mismo, la mejora de los servicios o productos o es

permitir la transferencia de nuevos conocimientos hacia la esfera de la producción, distribución, y consumo en tanto que se convierte así en un instrumento estratégico capaz de contribuir esencialmente al progreso de las empresas, que para nuestro caso son los consultorios contables.

Otra voz autorizada como la de [Santamaria Sanchez Lluís et al \(2011\)](#), nos deja saber en sus distintos trabajos sus concepciones y prácticas: se centra en dos grandes campos: Gestión de la Innovación instruccional y Sistemas de Información Contables. En su investigación examina aspectos de Gobierno de la empresa, gestión de la innovación, cooperación tecnológica, así como análisis institucional comparativo. También estudia aspectos como la gestión de los intangibles y los sistemas de información contable. Sus trabajos más recientes están relacionados con el impacto de la colaboración tecnológica, el papel de las actividades innovadoras no basadas en la I+D, la gestión de RRHH en departamentos de investigación y, por otro lado, la implantación de sistemas de información ERP.

[Bernardes, Mauro \(2014\)](#), de la Universidad de Sao Paulo, jefe de la división tecnológica del centro de computación electrónica, nos deja saber que es hacer más con menos recursos. Y que existen diferentes formas de definir la innovación. Muchos consideran que la innovación es cualquier novedad desplegada por el sector productivo, mediante la investigación o la inversión, aumentando la eficiencia del proceso productivo lo que conlleva a un producto nuevo o mejorado. Desde esta perspectiva, los que innovan están en una posición ventajosa en comparación con los demás.

En el ámbito académico, no innovar significa dejar de responder a las expectativas de una sociedad que exige cada vez más la generación de nuevos talentos innovadores, la anticipación de conocimientos fundamentales para la innovación en las más diversas áreas y su transferencia hacia las empresas. Para las empresas, ser menos innovadoras significa, por ejemplo, ser menos competitiva, tener menos visibilidad, dejar de acceder a nuevos mercados o perder la oportunidad de aumentar los márgenes sus márgenes de lucro.

En el mismo sentido, la innovación requiere de interacción. Innovar solo es mucho más difícil, sino imposible. Entonces, se percibe que la tecnología de la información debe actuar cada día más como un trampolín para impulsar una mayor sinergia entre un conjunto de instituciones que conforman un sistema de innovación: universidades, centros de investigación, agencias de desarrollo, inversores, gobiernos y empresas con sus clientes, proveedores, socios y la propia comunidad.

La Innovación entendida como la explotación exitosa de nuevas ideas, muestra que Innovación no es invención; invención es tener las nuevas ideas en el primer lugar.

Y la ventaja que ofrece el mundo académico es la libertad para emprender, generar y desarrollar nuevas ideas que impulsan el progreso y traen beneficios que son propios de lo que acontece en el campo de la investigación. Es en el campo universitario donde se promueven las nuevas ideas, y es el campo laboral o industrial la que reclama estas nuevas ideas. Las universidades existen por variadas razones y entre ellas para hacer de la investigación y la docencia, un buen pretexto de generación de ideas productivas, y las empresas existen para aumentar el valor de los accionistas, y se valen de aquellas para construir y dinamizar las economías de los países basados en el conocimiento, en tanto que parte de los conocimientos están en las universidades.

El fomento de la innovación local requiere de estrategias que deben estar profundamente arraigadas en las ventajas comparativas locales, su historia y cultura. Como lo sostiene [Hockaday Tom \(2013\)](#) director general de Isis innovation ltd.

Para cerrar este apartado se hace necesario hacer un acercamiento al concepto de *Innovación*, desde lo que nos deja saber [el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española \(2017\)](#), ella nos dice que “es la «*creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado*”. De igual forma, nos enseña su raíz etimológica que proviene del latín *innovāre*. Que se traduce en “*Mudar o alterar algo, introduciendo novedades*”. Otra acepción nos muestra que proviene del latín *innovatĭo, -ōnis*. Que significa “*Acción y efecto de innovar, creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado*”. De igual forma, [Kolodovski, A. \(2006\)](#), en Gerencia de la Innovación nos deja saber que innovación en el campo científico significa “*invención + comercialización*”, y *la innovación se entiende como la solución, la cual es útil a un conjunto amplio de personas y que se lleva con éxito al mercado*.

Asimismo, en el uso coloquial y general, el concepto se utiliza de manera específica en el sentido de *nuevas propuestas, inventos* y su implementación económica. En el sentido estricto, en cambio, se dice que de las ideas solo pueden resultar innovaciones luego de que ellas se implementan como nuevos productos, servicios o procedimientos, que realmente encuentran una aplicación exitosa imponiéndose en el mercado a través de la difusión. La *difusión de innovaciones* es el proceso por el cual una nueva idea o un nuevo producto es aceptado por el mercado, como lo afirma [Restrepo, J.D. \(2014\)](#).

Centrado entonces en la innovación como proceso, la entendemos como un diagnóstico serio fundamentado que exige de cada uno de nosotros habilidades tales como: observar, indagar, escuchar, analizar, concluir, actuar y evaluar. Justo esto nos exige el ubicarnos en el contexto de las comunidades de indagación, que nos demuestran la importancia de preguntarse al mismo tiempo: a quién debo

observar, qué debo observar, cuándo, cómo debo observar, dónde, para qué... preguntas todas ellas que nos conducen a búsquedas permanentes y continuas, orientadas por el propósito de lo que se quiere y puede lograrse.

En economía, [Schumpeter Joseph \(1966\)](#) fue quien introdujo este concepto en su «*teoría de las innovaciones*», en la que lo define como el establecimiento de una nueva función de producción. La economía y la sociedad cambian cuando los factores de producción se combinan de una manera novedosa. Sugiere que invenciones e innovaciones son la clave del crecimiento económico y quienes implementan ese cambio de manera práctica son los emprendedores.

También se utiliza el concepto de innovación en las ciencias humanas y en la cultura. La búsqueda a través de la investigación de nuevos conocimientos, las soluciones o vías de solución, suponen curiosidad y placer por la renovación. Los conceptos de vanguardia y creatividad se hacen relevantes en este contexto.

Cabe afirmar que este ejercicio escritural, además de su función ordenadora en lo que respecta al sistema categorial, permite orientar el diseño de los instrumentos previo al trabajo de campo y tomar decisiones en lo que respecta a los campos teóricos.

Modelo de inclusión laboral sostenible para jóvenes desmovilizados

Tratando de conceptualizar lo que se entiende en este texto sobre *un modelo de gestión para la inclusión laboral sostenible para jóvenes desmovilizados* partimos de considerar que el énfasis de este Modelo está puesto en la consideración de varias esferas o elementos importantes del contexto de actuación del joven desmovilizado: *su situación social* (asociada, a los prejuicios sociales imperantes en esta época de reinserción y de posconflicto), *sicológica* (asociada a un ser individual) y *cultural* (asociada a las múltiples interacciones de los distintos aspectos que estructuran el entorno y los contextos en los que se desenvuelve), lo que pone en evidencia una mirada más integral al no centrarse en un aspecto como determinante, sino en la confluencia de varios.

Si nos detenemos un poco, analizamos que desde el mismo sujeto, objeto de nuestro interés, el joven desmovilizado, urge una mirada integral al proceso de inclusión para determinar atenciones e intervenciones, así como poner a consideración sus características particularizantes a nivel individual, desde lo personal, y en relación con la concepción de desmovilizado o “reinserto”, víctima o victimario, constructores de paz o desestabilizadores, así como el entorno social en el cual se desenvuelve, o del cual espera hacer parte, lo que en clave del proceso de inclusión laboral sostenible significa un ajuste razonable, en términos de considerar las características de las personas asociadas al posconflicto y calificadas como desmovilizadas.

Sin embargo, el entorno, en este caso laboral, es un determinante que urge de adecuaciones o acomodaciones en los diferentes procesos de Gestión de la Inclusión Laboral, a fin de que se posibilite el ingreso, la permanencia y la promoción en un puesto de trabajo, de manera sostenible y equitativa, como lo que ellos reclaman y el país exige.

Adicional a esto, el Modelo desde la gestión de la innovación instruccional para promover la inclusión laboral sostenible, concibe las personas desmovilizadas, en especial a los jóvenes como sujetos de derechos y deberes, en términos de reconocer la posibilidad de que ellos pueden acceder a diferentes contextos en igualdad de condiciones y principalmente al contexto laboral, que posibilitan los consultorios contables, como unidades estratégicas de negocios o de resultados.

En virtud de lo expuesto, y atendiendo al perfil del sujeto objeto de nuestro interés cognoscitivo, y por sus características individuales: habilidades, capacidades y conocimientos, las cuales deben ser tenidas en cuenta para llevar a cabo las adecuaciones a que haya lugar, en procesos de gestión de la innovación instruccional, al hacer uso de actividades de selección, capacitación, evaluación en que incurre el talento humano como opción administrativa.

Somos conscientes que el postular *un Modelo de gestión de la innovación instruccional para la inclusión laboral sostenible de jóvenes desmovilizados*, no desconoce el rol que juegan los entornos y las posibilidades o limitaciones que este brinda a las personas objeto de nuestro interés para desenvolverse al interior del mismo. De igual forma, somos conscientes, de lo que se busca en función de mayores comprensiones de las diferentes situaciones, condiciones y variables que rodean a las personas objeto de esta propuesta, así como de la experiencia y conocimiento de los diferentes grupos de desmovilizados y de los empresarios simpatizantes con este tipo de propuestas como la esbozada en estas líneas, para querer aportar a un cambio en las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales a través de la puesta en marcha del Modelo aquí presentado.

Para ir cerrando este apartado, permítanme sostener que resulta conveniente precisar que desde el actual *Modelo de gestión de la innovación instruccional para la inclusión laboral sostenible de jóvenes desmovilizados*, se concibe a los sujetos que soportan nuestro interés, como personas de derechos y de obligaciones, en tanto el futuro del país depende de los jóvenes, en la medida que ellos logren convertir en realidad las expectativas valiosas en función de intereses individuales y sociales, Colombia y la región antioqueña podría avanzar hacia un mejor futuro.

Así mismo, los jóvenes desmovilizados requieren de una atención particular, en tanto, las características propias de la etapa de la vida por la que atraviesan y las necesidades inherentes a ella, así como su doble condición de víctimas y victimarios, por una parte, y de potenciales constructores de paz o desestabilizadores, por la otra, exigen que el Estado y la sociedad en su conjunto les brinden no solo los instrumentos necesarios para integrarse a los procesos de

construcción de una Colombia en paz, sino un contexto favorable para que apliquen adecuadamente tales instrumentos.

Finalmente, los jóvenes representan la mayoría de los desmovilizados: según reportes internacionales, se estima que el 60 % de los combatientes que abandonan las armas están en el rango entre 18 y 24 años de edad (Acosta, Gabrysch y Góngora, 2007). Al firmarse el acuerdo de paz en La Habana (Cuba), el país asumió un reto enorme para reintegrar a la vida civil a todos estos jóvenes, evitando que desvíen su actividad hacia propósitos delictivos.

Entre 2003 y 2014, un total de 57.082 personas dejaron las armas en Colombia; 35.317 eran de las AUC; 17.773, de las FARC; 3.511 del ELN y 481, de otros grupos. Del total mencionado, 47.944 excombatientes ingresaron al proceso de reintegración, es decir, el 84% entró a la oferta que el Estado colombiano tiene para quienes deciden dejar las armas y retornar a la vida civil. A enero de 2015 el número de desmovilizados reintegrados llegó a 8.916. Ellos transitaron por la ruta de reintegración, diseñada por la Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR), organismo a la cabeza de esta materia en el país. A la misma fecha, había 21.463 personas en proceso de reintegración, de las cuales un 11.41 % tenía entre 18 y 25 años y un 69.14 % entre 26 y 40 años.

Por el correo de las brujas, y a sabiendas que no se conoce con exactitud cuántas personas se desmovilizaron si tiene resultados positivos del proceso de negociaciones con las FARC, que al momento de realizar este texto, no se han podido confirmar los datos que presentan las distintas agencias del gobierno a este respecto. Sin embargo, algunos medios de comunicación se han aventurado a señalar un número que oscila entre 9.000 y 30.000 personas, incluyendo las redes de apoyo de los guerrilleros. Cálculos del Ministerio de Defensa, por su parte, indican que serían entre 15.000 y 20.000 (contando milicianos activos y redes de apoyo tanto de las FARC como del ELN).

Queda claro que el país tiene un reto enorme con estos colombianos, que son nuestro objeto de conocimiento y de nuestro de interés: cumplir con los asuntos de justicia que esperan las víctimas y el resto del país, así como brindarles oportunidades para que desarrollen las capacidades necesarias para la vida civil y para que puedan ponerlas en práctica, con el fin de que logren ser parte activa de una fuerza ciudadana pacífica. En el caso de los jóvenes, el desafío es aún mayor por las características de la etapa de vida en la que están y por tener una doble condición, como lo han señalado quienes han analizado el conflicto armado o han tenido a cargo su reintegración. Los jóvenes desmovilizados son a la vez constructores y desestabilizadores de la paz y una gran mayoría, también a la vez, es víctima y victimario.

Una vos autorizada como es la de Acosta, Gabrysch y Góngora (2007) recuerdan que la “categoría de joven es una construcción social reciente” que surgió como efecto de la revolución industrial en la familia y el origen de la escuela. El sujeto joven fue entendido como un individuo con valores, intereses y necesidades propias

y, posteriormente, como un ciudadano con exigencias sociales y de participación. Con saberes, pero también con necesidades de aprendizaje para construir su identidad, de la que depende en gran medida su relación con su par y con un colectivo o grupo del que se siente parte. Son todas estas condicionales, las que nos exigen vislumbrar el gran reconocimiento al que hay lugar en nuestra geografía colombiana y antioqueña, en tanto se deberán reconocerse y resultarán fundamentales para estructurar un proceso de inclusión laboral coherente con el sujeto descrito y con sus necesidades reafirmadas.

Que sean estas palabras las que recojan lo que deseamos para el cierre de este apartado:

“Es importante rescatar muchas cosas que perdimos, los que venimos de allá hemos pasado casi toda la vida en ese contexto, se nos ha olvidado lo que es jugar, reír, y otras cosas que tiene la vida; sería importante tener la oportunidad de recuperar esto, como si volviéramos a nacer, como niños que no se pueden olvidar de reír y de jugar”. (Joven desmovilizada de las FARC, testimonio en Acosta, M., Gabrysch, J., Góngora, M., 2007, Experiencias de jóvenes excombatientes en proceso de reintegración a la vida civil en Bogotá D.C.)

“Tengo que empezar desde cero otra vez las cosas y ubicarme en un sitio (...) Lo difícil al llegar aquí fue el trato, el modo de hablar, el modo de vestirse de uno. Me sentía raro porque uno se viste diferente que la gente que hay ahora, como recién llegado. Porque también hay diferencias, porque hasta de vestido lo conocen a uno” (Joven desmovilizada de las FARC, testimonio en Lara y Delgado, 2010, Trasegar de las subjetividades y las memorias de las y los jóvenes desmovilizados en el tránsito a la vida civil).

Descripción de población y muestra

El campo de actuación que soporta este quehacer investigativo se centra en la Institución Universitaria de Envigado, IUE, institución pública de carácter municipal que se ubica en el sur del valle de Aburrá antioqueño, que fue creada desde (1995) y que Alberga la facultad de ciencias empresariales y los programas académicos de Contaduría Pública y Administración de Negocios Internacionales, siendo estos a los que se adscribe el Consultorio Contable, Administrativo y Financiero, para los cuales están inscritos los casos empresariales de los que hacemos parte y de los que son objetos de este análisis y que soportan los procedimientos que permiten el análisis y la explicación de los datos involucrados.

Se asumió la estrategia de *taller* a partir del cual se vislumbraron varios momentos que discurren así: discusión de conceptos básicos, ejercicios en los ambientes de aprendizaje, revisión técnica del caso, modelación por parte del experto y de todos los que hacemos parte del equipo de trabajo, socialización de limitantes, aprendizajes y obstáculos.

Esta serie de ejercicios tienen como base a los actores que participan en el desarrollo de los procesos de estructuración de los casos respectivos, como son jefe del consultorio, el equipo de docentes asesores, los estudiantes, los coordinadores de las áreas de básicas, profesional o socio humanísticas, los egresados y los empresarios.

Para una mejor comprensión de la fase procedimental es necesario definir la población en dos grupos de acuerdo con el enfoque cualitativo o cuantitativo. En este sentido, se viabiliza el uso de las herramientas propias del enfoque etnográfico, en el cual se tienen en cuenta percepciones del jefe del consultorio, los coordinadores de las áreas básicas, profesional y socio humanística, así como del equipo de docentes asesores, quienes hacen uso del legado que sistematizan, documentan y registran en el tiempo de hacer uso de la función y rol de coordinación y asesorías en el campo de referencia (áreas básicas, profesionales y socio humanísticas), con evaluaciones registradas a los estudiantes, en los últimos dos años 2015 a 2017 y evaluaciones realizadas a los estudiantes, y conversaciones efectuadas tanto con los empresarios como con los egresados para ir configurando nuestra unidad de análisis.

En el mismo sentido, en el ámbito cuantitativo se estudió la población de estudiantes de los cursos que tienen una afinidad con el quehacer de los consultorios contables, administrativo y financiero, tales como contabilidad, administración y finanzas en los que han estado matriculados en los dos periodos de análisis para este proceso de indagación, que para el caso son 87 estudiantes. La selección de las asignaturas en referencia se hace porque son los cursos que por docencia directa se ven implicados en la práctica contable o en la gestión curricular del mismo.

Respecto al equipo de docentes asesores asignados al consultorio contable, como unidad de organización curricular –UOC, la jefatura del mismo, son en conjunto diez (10), por su compromiso e idoneidad en el desempeño de sus funciones como docentes catedráticos e igual comportamiento con los docentes coordinadores de las áreas básicas, profesionales y socio humanísticas en tanto llevan años acumulados y conocen la trayectoria de desempeño de los estudiantes al igual que el conocimiento de la estructura organizativa de la facultad de ciencias empresariales y han servido las cátedras de las asignaturas en referencia, ellos son contratados por la institución para el seguimiento, guía, acompañamiento y evaluación de los estudiantes que en ocasiones van a realizar sus prácticas profesionales en las unidades empresariales como sus centro de prácticas profesionales e igualmente, se determinan 15 estudiantes egresados. Esta muestra se decidió determinar de forma intencional y a conveniencia, por ser el equipo que conoce a probidad el objeto de estudio.

Tabla: Población y Muestra

ACTORES	POBLACION	MUESTRA
Estudiantes	87	43
Jefe del consultorio, coordinadores de las áreas básicas, profesional y socio humanísticas, Docentes Asesores.	15	15
Egresados empresarios	15 10	15 5

Fuente: Cárdenas Londoño Rogelio (2018). Docente Asociado Tiempo Completo Facultad de Ciencias Empresariales, Institución Universitaria de Envigado, IUE. Envigado.

Con el ánimo de contrastar la validez de los instrumentos, se lleva a cabo una evaluación de la pertinencia y la claridad que estructura a los mismos con expertos en el tema de referencia y en investigación. De este proceso se emitieron recomendaciones y conceptos técnicos que ayudaron al mejoramiento de los instrumentos.

Resultados y Derivaciones

Para ir cerrando la finalización de este proceso investigativo en estudio, es importante hacer una conceptualización de la concepción de la didáctica de la gestión de la innovación instruccional en el campo de las ciencias contables y empresariales y poder materializar el propósito el presentar argumentos que ayuden a comprender la necesidad de estudiar la didáctica de las transformaciones instruccionales de manera sistemática y con marcos de referencia conceptual y metodológica correctos; así como presentar una caracterización de las diferentes transformaciones que se han encontrado en los diversos reportes que se hacen desde la consulta contable y empresarial; y finalmente, proponer ideas que puedan ayudar a diseñar estudios desde un enfoque conceptual y metodológicamente apropiados, en términos de ganar claridad en el análisis de los resultados obtenidos como cierre del proceso de rastreo de antecedentes empíricos.

Un Marco conceptual y metodológico para evaluar la evidencia de la eficacia de las innovaciones instruccionales

En el proyecto que ejecutamos llamamos al conjunto de estrategias usadas en las transformaciones del quehacer del consultorio contable a través de los cursos que le son afines a su práctica diaria y que denominaremos *didáctica de las innovaciones instruccionales*. Elegimos este nombre por dos motivos: la concepción que tenemos respecto a innovación es que ella implica la idea de cambio planeado a través del estudio permanente y la experimentación al interior del aula de clase o del quehacer del consultorio contable.

Para darnos cuenta que las innovaciones a que hacemos alusión, las instruccionales, pueden producir los resultados esperados, éstas deben de tener un fundamento teórico y estar ligados con los principios del aprendizaje que se ha denominado activo, significativo y transferible (Bransford, Brown & Cocking, 2000) y que se pueden corroborar a través de las prácticas contables que se llevan a cabo en los consultorios.

Se hace necesario el hacer explícito el fundamento teórico de las innovaciones, en tanto, no solamente ayudan a esclarecer la naturaleza de la innovación, sino que ayudan a tener claridad de sus características críticas, y de los resultados que pueden esperarse de ellas. Utilizar una innovación sin saber por qué funciona tiene al menos dos implicaciones: la primera implicación es de corte mecánico, en tanto se desconocen sus componentes y partes críticas, para que ésta tenga el impacto

esperado; y la segunda implicación, es de alto riesgo en función de una implementación con poca fidelidad. Como se podrá colegir de esto, es que ellas, pueden reducir la efectividad de la innovación.

Si hacemos una ubicación de contexto, al interior de la concepción del aprendizaje activo (active learning), vemos como este se concibe y se entiende al interior del quehacer del consultorio contable, en los cuales los alumnos realizan actividades relacionadas con el desarrollo del curso mismo, en forma individual o en compañía, y puede implicar el dar respuesta a preguntas o aplicar procedimientos aprendidos o proporcionados para buscar las soluciones más pertinentes, o interpretar observaciones o datos experimentales, bajo la supervisión del profesor o docente, o sea, el estudiante hace algo más que sólo escuchar al profesor dictando su clase (Alwan M, Dalal S, Kell S, Felder R. 2003) pasa de su condición de ser espectador a ser jugador de sus propios compromisos de formación.

Se colige de lo anterior y da pie para seguir afinando uno de nuestros interrogantes: ¿Qué tipo de fundamentación teórica o conceptual sirve de base a éstas transformaciones que se viven al interior del quehacer del consultorio contable y el papel que desempeñan los cursos de enseñanza de procesos afines a las áreas básicas, profesional y socio humanística que estructuran el plan de estudios de un profesional del campo de las ciencias contables o en los programas de las ciencias empresariales?

Aprendizaje activo

Cuando nos acercamos a un constructo como el de aprendizaje activo, vemos que el termino aprendizaje activo está tomado de la psicología educativa en el enfoque cognitivo. Es un término ligado a actividades que ayudan al estudiante a tomar control sobre su aprendizaje (Bransford, Brown & Cocking, 2000). Los resultados en este proceso de investigación que subyace a este escrito acerca del aprendizaje han enfatizado la importancia que los estudiantes puedan reconocer lo que entienden y lo que no, y cuándo necesitan de más información para entender mejor un contenido específico. Muchas de las actividades críticas que ayudan al aprendizaje activo se han estudiado en psicología cognitiva bajo el rubro de “metacognición”, entendida como esa habilidad de las personas para monitorear y regular su nivel actual de comprensión y ejecución, y de predecirla en diversas tareas (Bransford, Brown & Cocking, 2000) y justo esto es lo que necesitamos corroborar a través de cómo es que se hace lo que se hace en la práctica contable que se desempeña o se lleva a cabo en el consultorio.

Surge otro de nuestros interrogantes: ¿Qué estrategias pueden ayudar a los estudiantes a reconocer si entienden o no el significado de lo que otros dicen, escriben, o explican? Desde el punto de vista de la enseñanza, una aproximación congruente con el aprendizaje activo debe ser congruente con una aproximación metacognitiva del aprendizaje que involucre ayudar a los estudiantes a “hacer sentido” de lo que leen, escuchan, y observan al autoevaluarse, al reflexionar acerca

de lo que les funciona o no, y al buscar estrategias para mejorar su comprensión y ejecución.

Hay evidencia de que estas prácticas incrementan no sólo el aprendizaje, sino la transferencia del mismo a nuevos contextos y situaciones (Palincsar & Brown, 1984; Scardamalia et al., 1984). La importancia de la autorregulación es tal, que se ha considerado uno de los principios fundamentales del aprendizaje (Bransford, Brown & Cocking, 2000). La discusión de las condiciones para que este principio se implemente en el salón de clase escapa al enfoque de este texto, pero son, sin duda, importantes de considerar cuando se habla de aprendizaje activo en el contexto de la enseñanza de cualquiera de las disciplinas que hacen parte de las llamadas ciencias empresariales y que tienen presencia en el quehacer de la consultorias o en las asesorías contables que se llevan a cabo en nuestra unidad de análisis.

Otro de los interrogantes que nos hacemos y bajo la concepción de comunidad de indagación esbozada por Cárdenas L.R. (2016), nos planteamos una pregunta crítica, ¿Cuántos profesores que implementan “aprendizaje activo” conocen el fundamento teórico del mismo, y por lo tanto, implementan actividades coherentes con una aproximación metacognitiva y autorreguladora y están inscritos en el quehacer de la consulta contable?

La respuesta es incierta por varias razones. Primero, la mayoría de los reportes analizados no proveen información suficiente acerca de la fundamentación teórica de la innovación instruccional en cuestión, cualquiera que ésta sea. Muchos reportes se limitan a frases tales como *“sabe que los grupos de trabajo pequeños son efectivos, y algunos autores han encontrado que la implementación de grupos pequeños es efectiva”*.

Segundo, la mayoría de los reportes analizados no proveen información suficiente acerca de las características críticas de la innovación en cuestión. El lector difícilmente puede saber cuáles son los componentes esenciales de la innovación que se implementó. Por ejemplo, en un reporte acerca del uso de grupos pequeños de trabajo es difícil responder a preguntas como las siguientes: ¿cómo se determinaron los grupos pequeños de trabajo, fue el profesor o fue autoselección? ¿Cuántos miembros tenían los grupos? ¿Hubo un entrenamiento para trabajar en grupos? ¿Los miembros del grupo sabían lo que se espera de ellos? ¿Los grupos eran heterogéneos u homogéneos con respecto a nivel de ejecución? ¿Hubo roles asignados para cada miembro del grupo? ¿Hubo monitoreo continuo de los grupos? ¿Los grupos llevaron las actividades de acuerdo con lo esperado? ¿Participaron todos los miembros del grupo en la actividad en cuestión? Pareciera ser que se da por hecho que todos los lectores tuvieran el mismo entendimiento de lo que son los grupos pequeños. Más aún, pareciera que grupo pequeño es sinónimo de aprendizaje colaborativo, o peor, aprendizaje activo. El uso de grupos pequeños tiene toda una fundamentación teórica que pocas veces es explícita en los reportes (con excepciones, Heller & Hollabaugh, 1992).

Tercero, si la innovación en cuestión tiene el impacto esperado de acuerdo con la teoría es, en general, difícil de saber porque la mayoría de los reportes no incluyen forma alguna de medición del aprendizaje o de las actitudes de los estudiantes. Si se utilizó un instrumento para medir aprendizaje o actitudes, no hay información acerca de la calidad técnica de los instrumentos utilizados (i.e., validez y confiabilidad). Más aún, los reportes de innovaciones instruccionales involucran estudios en los cuales se comparan grupos “con o sin” la implementación de la innovación. Por lo tanto, muchas hipótesis alternas pueden generarse para explicar los resultados, positivos o no.

En suma, la calidad de la información de los reportes es tal que el lector difícilmente puede llegar a conclusiones acerca de qué tanto los autores conocían los fundamentos teóricos de la innovación o si diseñaron la innovación en correspondencia con la teoría, o de cuáles fueron las características críticas de la innovación, o de qué tan válidos y confiables son los resultados presentados, si acaso se presentan cierto tipo de resultados.

Dimensión conceptual

Centrados en la dimensión conceptual y queriendo evaluar una didáctica de la innovación instruccional al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados del valle de aburrá, vemos que se deben considerar al menos tres aspectos de tipo conceptual, y es justo desde esta dimensión que nos planteamos otras de nuestras inquietudes: ¿Cuál es la fundamentación teórica de la didáctica de la innovación instruccional al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados del valle de aburrá? ¿Cuáles características críticas se deben considerar en el diseño y la implementación de la innovación al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados del valle de aburrá? y ¿Qué impacto debe esperarse en el aprendizaje de los alumnos (o en sus actitudes), de acuerdo con la teoría que nos sirve de referencia?

Las respuestas a estas preguntas tienen que surgir de la investigación que se ha llevado a cabo en educación y en psicología cognitiva y de lo que ahora sabemos acerca de cómo aprende la gente y en especial, en condición de desmovilización. Ahora se sabe más acerca de la memoria y del papel de la estructura del conocimiento en la comprensión y el pensamiento, la importancia de la meta cognición y la autorregulación en el control del aprendizaje, el análisis de solución de problemas y razonamiento, o la ejecución de los expertos.

Es justo esto, y a partir de esta información que se han propuesto tres principios fundamentales del aprendizaje que nos ayudan a ganar comprensiones, *el primero*, se plantea con el tener en cuenta el nivel de comprensión que traen los alumnos a la clase; *el segundo*, el analizar el papel que cumplen los marcos conceptuales y el conocimiento que desempeña lo factual en la comprensión; y *tercero*, el sopesar la importancia del auto monitoreo, el autocontrol, esa gran responsabilidad de tomar control sobre su propio aprendizaje.

Con base en estos principios fundamentales, se determinan una serie de características críticas que hacen presencia en el diseño de los ambientes de aprendizaje, en estrecha relación con la concepción pedagógica y su campo de actuación en relación con *el salón de clase*, bajo la concepción de Bransford, Brown & Cocking, (2000), entendido éste como ese espacio que reclama mayor tiempo para la permanencia cuando se está en procesos formativos presenciales, veamos: Los ambientes en el salón de clases tienen que estar: primero, *Centrados en el aprendiz*: se debe prestar atención a las preconcepciones y a lo que los estudiantes piensan y saben; segundo, *Centrados en el conocimiento*: enfocarse en qué se enseña, por qué se enseña, y cuál es la evidencia de que algo se ha comprendido profundamente; tercero, *Centrados en la evaluación*: proveer suficientes oportunidades para hacer evidente lo que los estudiantes piensan y entienden; y cuarto, *Centrados en una comunidad de aprendizaje*: promover una cultura en que exista el respeto para preguntar y tomar riesgos para decir lo que se piensa.

Son todas estas bases conceptuales las que nos permiten sostener que la didáctica de las innovaciones instruccionales al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados del valle de aburrá debería estar relacionada de alguna manera con los tres principios fundamentales del aprendizaje que se han establecido y con las características de diseño del salón de clases. Varios aspectos de las innovaciones se pueden analizar de acuerdo con estos principios y con las características de diseño.

Surge entonces una serie de cuestiones que esbozamos a continuación y que nos plantean búsquedas sistemáticas que nos pueden guiar para la evaluación conceptual de la didáctica de las innovaciones instruccionales al interior del quehacer del modelo de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados en el valle de Aburrá:

¿Cómo considera la innovación las preconcepciones y lo que los estudiantes piensan y saben?

¿Qué oportunidades brinda la innovación para el desarrollo de la autorregulación o auto monitoreo?

¿Qué oportunidades provee la innovación para que los estudiantes hagan explícito lo que piensan y su nivel de comprensión?

¿Qué oportunidades provee la innovación para que los estudiantes discutan sus concepciones con base en el razonamiento lógico y la evidencia?

¿Qué características tiene la innovación para ayudar a los estudiantes a formar marcos conceptuales y relacionar conceptos críticos?

¿Cómo apoya la innovación una comunidad de aprendizaje?

¿Cómo está diseñada la innovación alrededor de lo que los estudiantes traen al salón de clases?

¿Cómo está diseñada la innovación alrededor de las concepciones erróneas que los estudiantes tienen comúnmente acerca de un concepto crítico?

¿Qué características, de acuerdo con los principios de aprendizaje y las características de diseño del salón de clases, se requieren para que la implementación de la innovación se realice con fidelidad?

A esta altura del escrito y con los planteamientos esbozados, se van teniendo claridades y comprensiones, que nos permiten sostener que la didáctica de las innovaciones instruccionales al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados del valle de Aburrá deben diseñarse con fundamentos teóricos más profundos que vayan más allá de poner a trabajar a los alumnos en pequeños grupos o llevar a cabo actividades que requieran de una ejecución más manual (hands on activities), lo que realmente importa son las características de las tareas que los alumnos realizan y qué se hace con las estrategias utilizadas por los alumnos (e.g., discusión que ponga en evidencia sus concepciones para poder ajustar la instrucción de manera adecuada).

De igual forma, se gana en comprensión en tanto el diseño de las innovaciones tiene además que considerar los componentes críticos de la innovación. La identificación de los componentes críticos de la innovación incrementa no sólo la probabilidad de que la implementación de la innovación se realice con mayor fidelidad, sino la probabilidad de que el estudio de la innovación se realice más sistemáticamente. Por ejemplo, con replicaciones directas (exactamente el mismo tratamiento), o sistemáticamente las características de los componentes críticos de la innovación en cada ocasión que se da un curso.

Dimensión metodológica

De igual forma, centrados en la dimensión metodológica cabe la autorreflexión: ¿Por qué investigar los efectos de la didáctica de las innovaciones instruccionales al interior de un modelo de inclusión laboral para jóvenes desmovilizados en el valle de Aburrá?

Talvez, convencidos y seguros del camino recorrido hasta esta instancia, vemos como el diseño y la implementación de innovaciones solamente tienen sentido si hay una prueba de que tienen impacto en el aprendizaje de los estudiantes (y/o en sus actitudes hacia las ciencias empresariales).

Si la didáctica de las innovaciones instruccionales al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados del valle de Aburrá funcionan o no, no es una cuestión de fe, de intuición, o de ganas de que funcionen; es una cuestión de acumular evidencia de que funcionan, nos corresponde aunar esfuerzos para sistematizar, documentar y registrar lo que hacemos en el día a día, los que tenemos como oficio el ser docentes de lo superior.

La historia nos ha enseñado que los efectos de una intervención no son universales; no son ciertos para todos, en todas las condiciones son universales; no son ciertos para todos, en todas las condiciones, para todos los tipos de personas, y en cualquier tiempo. Por lo tanto, es importante saber qué innovaciones funcionan, para quién, por qué, en qué condiciones, con cuáles componentes críticos mínimos de la intervención, y en qué tipo de resultados se observa más el impacto.

Por otro lado, si nos detenemos a valorar o a costear, entendemos que el costo de saber con más certeza cuáles innovaciones funcionan, es menor que los costos involucrados en la implementación de innovaciones para las cuales no existe evidencia alguna de que funcionan.

También, vamos ganando mayores comprensiones que nos permiten aseverar que para enseñar más efectivamente cualquier disciplina científica, es importante desarrollar una comunidad que comparta conocimientos de manera similar a cualquier comunidad científica, juzgando los estudios con los mismos estándares, más que compartir únicamente experiencias y además que identifiquemos claramente los procedimientos a implementar y a ejecutar con ellos nuestros alumnos.

Desarrollar dicha comunidad requiere de los mismos instrumentos y estrategias científicas (e.g., observación, colección y análisis de datos) más que únicamente la intuición. Para mejorar la enseñanza de las ciencias empresariales es importante que los profesores que nos reunimos en este intento por estructurar casos, desde la necesidad y el requerimiento de tipo personal, profesional o laboral, requerimos de esta actividad como evento académico que nos nutre y nos fortalece, ir más allá de las observaciones informales y poder considerar desde una perspectiva más alineada a una posición científica, y asumiendo el principio de las comunidades de indagación (Cárdenas, 2016), plantearnos de forma permanente los talleres de interrogación infinita, y hacer de la indagación nuestra materia prima, que está mucho más acorde con la naturaleza de la ciencia y de nuestro quehacer como docentes investigadores.

Es entonces una invitación a que los profesores interesados en mejorar el aprendizaje de sus alumnos tienen que pensarse como unos científicos en ejercicio permanente y continuo, con respecto a la docencia.

Esperamos haber planteado el propósito de este escrito al haber presentado algunas condiciones necesarias para que el conocimiento acerca de cómo mejorar la enseñanza de las ciencias empresariales, desde la estructuración de casos, esté basado en la acumulación de evidencia y lo podamos enarbolar como pretexto de trabajo colectivo o en equipo.

Por otro lado, dejamos sentado que hablar ampliamente acerca de metodología estudio de caso, está fuera de los objetivos del texto, por lo tanto se mencionan algunas condiciones y características generales que se deben considerar en el estudio de la didáctica de las innovaciones instruccionales vía un modelo de inclusión laboral para jóvenes desmovilizados en el valle de Aburrá, y en estrecha

relación con el quehacer de las ciencias empresariales y que sirvió de pretexto para estructurar este texto que usted tiene amigo lector.

Por lo tanto la organización metodológica esbozada en este texto sigue la lógica utilizada en la estructuración de estudios de caso según Rave, G.E.D. (2018) que nos sirve para evaluar las características metodológicas de los reportes que se presentan en la consultoría empresarial de manera parcial: características del diseño del estudio y características de los instrumentos utilizados para medir el aprendizaje de los alumnos o sus actitudes hacia las ciencias empresariales.

Diseño de los Estudios. ¿Cómo podemos saber si la didáctica de las innovaciones instruccionales al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados y el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes están relacionados? En muchos de los reportes analizados a la fecha en el proyecto es común encontrar estudios en los cuales se aplicó la innovación a un grupo de estudiantes y la “evidencia” presentada del impacto de la innovación son las calificaciones de los alumnos, el porcentaje de respuestas correctas en un examen, o los comentarios positivos de los alumnos (con citas textuales). ¿Cómo podemos concluir que la innovación fue la causa de las calificaciones o el porcentaje de respuestas correctas? Justo esto, nos lleva a otras indagaciones en función de *evaluaciones alternativas*, que nos permitan corroborar la eficiencia de los estudios de caso y sus niveles de apropiación de los aprendizajes.

Calidad de los instrumentos. Cualquier cosa que existe, existe en cierta cantidad (Thorndike), y si existe en cierta cantidad es medible (Cronbach). La medición de cualquier constructo, como el aprendizaje o las actitudes de los alumnos, es importante porque ayuda a tomar decisiones más adecuadas.

Para saber si las innovaciones al interior de los modelos de inclusión laboral de jóvenes desmovilizados del valle de Aburrá realmente tienen un impacto en el aprendizaje de los estudiantes es necesario tener evidencia de ello; es necesario medirlo. Se puede argumentar que la administración de exámenes o tests no es una opción adecuada porque quita tiempo, porque no les gusta a los alumnos, porque las pruebas de opción múltiple no miden realmente lo que los alumnos saben y pueden hacer.

Pensar que la única fuente de información acerca del aprendizaje de los estudiantes son pruebas de opción múltiple es limitar el uso de otras fuentes de información disponibles continuamente en el salón de clases (e.g., productos de los estudiantes). Lo que es importante es tener una pieza de información que permita saber si la innovación está teniendo un impacto, cualesquiera que sean los instrumentos seleccionados.

Cualquier instrumento de medición debería ser evaluado en dos características básicas: *validez y confiabilidad*. *Validez* se refiere a proporcionar evidencia de que lo que estamos midiendo es lo que realmente queremos medir. *Confiabilidad* se refiere a la consistencia de los resultados.

El enfoque del texto no permite dedicar una discusión a estos dos tópicos. Sin embargo, es importante saber que la calidad técnica de los instrumentos utilizados para medir el aprendizaje de los alumnos contribuye a determinar la calidad de los resultados reportados en un estudio. Pocos reportes proporcionan información con respecto a estos dos aspectos de los instrumentos.

Conclusión

Ahora que estamos en un proceso de metacognición, tratando de entender y de explicar, el cómo es que se hace lo que se hace en el ámbito de los estudios de caso, como pretexto para estructurar un trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales de la Institución Universitaria de Envigado, IUE, y sapienzudamente orientados por Rave, (2018) en la escritura de los mismos, vemos las bondades de estructurar nuestro caso, como herramienta metodológica que nos permite a los docentes de educación superior relacionarnos de forma directa con el quehacer científico de la academia y vislumbrar el quehacer empresarial, como una segunda instancia que nos pone en evidencia respecto a las competencias apropiadas por esos nuestros dirigidos.

Asimismo, este recorrido nos permitió discurrir por la gestión de la innovación contable, buscando las concepciones de innovación y de gestión de la innovación en las prácticas exitosas de la consultoría contable en las Instituciones de Educación Superior Colombianas: un estudio de caso, aquí planteado a lo largo de este escrito, son ustedes los que pueden decir lo fructífero de este ejercicio. En lo que a nosotros respecta déjenos decir que no estamos tan seguros de que todo lo referido en líneas precedentes, sea tan real como nos hemos esforzado en hacerlo aparecer.

Es un hecho que nuestro mayor empeño, y confesamos que no pudimos lograr que este texto fuera la excepción, están cifrados en demostrar que nuestro proceder en los casos de enseñanza, si están bien administrados, tienen generalmente gran aceptación por parte de los involucrados de forma directa en el proceso de enseñanza -aprendizaje, y se relacionan directamente con las estrategias de enseñanza activa, que son una gran preocupación por los docentes de la educación superior, que agencian estrategias de enseñanza activa en el ámbito de la metacognición.

De igual forma, estamos convencidos que prefigurar temas pretexto, nos relaciona de forma directa con los procesos de investigación en tanto búsqueda sistemática y continua, para hacer de ellos nuestros objetos de estudio y de conocimiento e incursionar por las dimensiones de las comunidades de indagación y los talleres de interrogación infinita, es lo más científico que podemos demostrar en el mundo de lo real-posible en la educación superior, pero no olvidemos lo que anunció el poeta que nadó siempre contra la corriente de la formalidad, el maestro [Fernández; M.\(1967\)](#), descubridor de mundos que todavía no maravillan. Que sean sus palabras las que recojan este esfuerzo de jugar en los abismos de la conciencia. *“No todo es vigilia la de los ojos abiertos”*, y parodiamos que ir en pos de la estructuración de un modelo de inclusión laboral para jóvenes desmovilizados en el valle de Aburrá nos permitirá estar atentos a nuevos descubrimientos y posibles hallazgos.

Con este texto que usted ha discurrido en cada uno de sus apartados, lo estamos invitando a que continúe hurgando dentro de su propio yo, para analizar, cuestionar, integrar, desechar, en síntesis, romper con la rutina que entraña la enseñanza en nuestro sistema educativo, esos nuestros esquemas mentales, los mapas, los modelos, los sistemas de creencias o los prejuicios que nos acompañan en esta bella profesión de ser docentes de lo superior y poder aseverar que si es posible que la gestión docente nos lleve a estructurar un modelo de inclusión laboral sostenible para jóvenes desmovilizados en el valle de Aburrá y si existe un lugar para lo posible a través de los estudios de caso.

Fuentes de referencias

- ACOSTA, M., GABRYSCH, J. y GÓNGORA, M. (2007). Experiencias de jóvenes excombatientes en proceso de reintegración a la vida civil en Bogotá D.C. Friedrich Ebert Stiftung, Alcaldía Mayor de Bogotá y Federación Nacional de Consejos de Juventud. Bogotá.
- ÁLVAREZ Sayas, C.M. (1996). La Escuela en la vida. Editorial Félix Varela. La Habana.
- BERNARDES, Mauro (2014). BioMed Research International. Universidad de Sao Paulo. Brazil.
- BOWEN, Harry P. & WIERSEMA, M. F. (1999). Matching Method to Paradigm In Strategy Research: Limitations of Cross-sectional Analysis and Some Methodological Alternatives, *Strategic Management*, 20: 625-636.
- BRANSFORD, John D., BROWN, Ann L. and COCKING, Rodney R. (eds). (2000). *How People Learn: Brain, Mind, Experience and School*. Washington D.C.: National Academy Press.
- CAÑIBANO, Calvo Leandro (2012). Combinación de Negocios mediante adquisiciones inversas. En Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, No 99. Madrid, España.
- CAÑIBANO, Calvo Leandro (2011). Valoración contable de acciones clasificadas como “activos financieros disponibles para la venta”. En Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, No 95. Madrid, España.
- CÁRDENAS L., R. (2016). Cultura del conocimiento, una búsqueda que da sentido. Primera edición, Editorial L.Vieco, S.A.S. Medellín.

- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA (2017). Diccionario de la lengua española. Edición del tricentenario, Asociación de academias de la lengua española. Madrid.
- CHETTY S. (1996). The case study method for research in small- and médium - sized firms. *International small business journal*, vol. 5, octubre – diciembre.
- ALWAN M, DALAL S, KELL S, FELDER R. (2003) "Derivation of Basic Human Gait Characteristics from Floor Vibrations" Summer Bioengineering Conference, June 25-29, Sonesta Beach Resort in Key Biscayne, Florida.
- FERNÁNDEZ; Macedonio. (1967). No todo es vigilia la de los ojos abiertos: y otros escritos. Centro editor de América Latina. Seix Barral, Buenos Aires.
- GONZÁLEZ Fernández, L. (1999). La dirección de recursos humanos en el horizonte del 2000. *Alta dirección*, No 204. 127-142.
- HOCKADAY Tom (2013). Technology transfer innovation. Universidad Politecnica de Valencia & Oxford University. Reino Unido.
- HOYOS, Botero Consuelo (2000). Un Modelo de Investigación Documental. Guía Teórico- Práctica sobre construcción de Estados del Arte con importantes reflexiones sobre la investigación. 1ra edición, Editorial Señal editora, Medellín.
- IVANCEVICH, J. M., LORENZI, P., KINNER, S. J. Y CROSBY P. B. (1997). *"Gestión. Calidad y Competitividad"*. Primera edición en español. España: McGraw – Hill Interamericana.
- KOLODOVSKI, A. (2006). Push- Pull- Thinking, Roskilde, Denmark, Riso National Laboratory.
- MARTINEZ, Carazo Piedad Cristina (2006). El Método de estudio de caso, estrategia metodológica de la investigación científica. En *Pensamiento & Gestión*, Num. 20 julio, 2006. P.165-193. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
- PALINCSAR, A. S., & BROWN, A. (1984). Reciprocal teaching of comprehension-fostering and comprehension-monitoring activities. *Cognition and Instruction*.
- VENKATRAMAN, N., GRANT, J. H. (1986). Construct measurement in Organizational Strategy Research: A Critique and Proposal, *Academy of Management Review*, 11 (1): 71-87.

- RAVE, Gómez Elkin.Dario. (2018). Protocolo escritura de casos de enseñanza. Working paper, Facultad de Ciencias Empresariales, Institución Universitaria de Envigado, Envigado.
- REAL ACADEMIA DE LA LENGUA (2017). Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Edición del Tricentenario. Madrid.
- RESTREPO, Jaramillo Diego. (2014). Gerencia de la Innovación. 2ª edición, Ediciones de la U. Bogotá.
- ROUSE, M. J., DAELLENBACH, Urs S. (1999). Rethinking Research Methods for the Resource-Based Perspective: Isolating Sources of Sustainable Competitive Advantage, *Strategic Management Journal*, 20:487-494.
- SANTAMARIA, Lluís; NIETO Maria Jesús AND MILES Ian (2012). “Service innovation in manufacturing firms: evidence from Spain” *Technovation*, 32: 144-155.
- SCHUMPETER Joseph (1966). *History of economic Analysis*. University of Harvard. USA.
- STOEKER, R. (1991). Evaluating and Rethinking The Case Study, *The Sociological Review*, 39 (1)
- YIN, R.K. (1993). *Applications of Case Study Research*, Applied Social Research Methods Series (Vol. 34), Newbury Park, CA, Sage.
- YIN, R.K. (1994). *Case Study Research – Design and Methods*, Applied Social Research Methods (Vol. 5, 2nd ed.), Newbury Park, CA, Sage.