



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PLAN DE ESTRATEGIAS PRODUCTIVAS Y EMPRENDEDORAS
PARA UN MEJOR DESARROLLO PROFESIONAL DE
DOCENTES Y DIRECTIVOS EN LA I.E 40494 “JOSÉ A.
QUIÑONES GONZALES” DEL DISTRITO DE MEJÍA, PROVINCIA
DE ISLAY, DEPARTAMENTO AREQUIPA 2014

TESIS

PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA
EDUCATIVA ESTRATÉGICA

AUTOR: BACH. ROBERT ALFREDO YNQUILLA JAÉN

ASESOR: Dr. FELIX AQUILEO LOPEZ PAREDES

LAMBAYEQUE – PERÚ

2017

PLAN DE ESTRATEGIAS PRODUCTIVAS Y EMPRENDEDORAS PARA UN MEJOR DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS EN LA I.E 40494 “JOSÉ A. QUIÑONES GONZALES” DEL DISTRITO DE MEJÍA, PROVINCIA DE ISLAY, DEPARTAMENTO AREQUIPA 2014.

ROBERT ALFREDO YNQUILLA JAÉN
AUTOR

Dr. FELIX A. LOPEZ PAREDES
ASESOR

Presentada a la Sección de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en **Gerencia Educativa Estratégica**.

APROBADO POR:

Dr. DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGON
Presidente del Jurado

M.Sc. MARIA DEL PILAR FERNANDEZ CELIS
Secretaria del Jurado

M.Sc. CARLOS SALVADOR REYES APONTE
Vocal del Jurado

LAMBAYEQUE - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mi querida familia, por su gran apoyo y comprensión incondicional, siempre le estaré agradecida por su motivación y confianza en la elaboración y culminación de la presente investigación.

Robert

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la universidad Nacional: “Pedro Ruiz Gallo” por sus enseñanzas y consejos durante mis estudios, a mis compañeros maestrantes por el apoyo desinteresado que me han brindado y los que han colaborado haciendo posible el desarrollo de la presente investigación.

Robert

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE Y LA CULTURA PRODUCTIVA Y EMPRENDEDORA.....	19
1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL OBJETO DE ESTUDIO	19
1.2 ENFOQUE HISTÓRICO Y TENDENCIAS DEL DESARROLLO DOCENTE – DIRECTIVO Y LA CULTURA EMPRENDEDORA.....	26
1.3. CARACTERÍSTICAS Y MANIFESTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ...	31
1.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	33
1.4.1 POBLACION Y MUESTRA	34
1.4.2 MATERIALES, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.	34
1.4.3 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	35
1.4.4 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS:.....	36
CAPÍTULO II: REFERENCIAS TEÓRICAS A LA CULTURA EMPRENDEDORA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.....	38
2.1. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS.....	38
2.1.1 Antecedentes.....	38
2.1.2 TEORÍA DE LOS CICLOS ECONÓMICOS DE JOSEPH ALOIS SCHUMPETER.	41
2.1.3 TEORÍA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA DE BIEL GABRIEL.	45
2.1.4 LA CULTURA EMPRENDEDORA Y PRODUCTIVA - SYSA.....	49
2.2 BASES CONCEPTUALES.....	55
2.2.1 PLAN.....	55
2.2.2 ESTRATEGIA:	56
2.2.3 ESTRATEGIAS PRODUCTIVAS	58
2.2.4 DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	60
2.2.5 ¿QUÉ ES EL EMPRENDIMIENTO?.....	62

2.2.6 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	63
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	64
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y PROPUESTA	67
3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS.....	67
3.2 MODELO TEÓRICO.....	84
3.3 PROPUESTA	85
3.3.1.- PRESENTACION.....	85
3.3.2. FUNDAMENTACION	86
3.3.3. OBJETIVOS:.....	87
3.3.4. ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS PROPUESTAS.....	88
3.3.5. DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LAS SESIONES DE TRABAJO... 96	
3.3.6.- EVALUACIÓN DEL PLAN.	116
CONCLUSIONES.....	120
RECOMENDACIONES	121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122

RESUMEN

La presente investigación crítica, descriptiva y propositiva se realiza al observar que en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa. Se observa que el personal docente y directivo, desconocen estrategias productivas y emprendedoras, lo cual se refleja en el poco interés de los docentes al área de formación técnica industrial, programaciones curriculares sin diversificar, alumnos sin motivación emprendedora, afectando la calidad de vida de los estudiantes y el desarrollo institucional, donde el autor se plantea el objetivo general de: Elaborar y proponer un plan de estrategias productivas y emprendedoras para docentes y directivo basada en escuelas productivas y emprendedoras de Sysa, Teoría de los ciclos económicos de Joseph Alois Schumpeter, y economía solidaria de Biel Gabriel, en mejora desarrollo profesional de docentes y directivos, repercutiendo en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa.

La hipótesis formulada: “Si se elabora y se propone un plan de estrategias productivas y emprendedoras basada en escuelas productivas y emprendedoras de, Teoría de los ciclos económicos de Joseph Alois Schumpeter, y economía solidaria de Biel Gabriel, Entonces, será posible lograr un mejor desarrollo profesional de docentes y Directivos, repercutiendo en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.”.

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación, se presenta la propuesta: Plan de estrategias productivas y emprendedoras para un mejor desarrollo profesional de docentes y directivos en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales”.

La lógica investigativa asumida para la solución de la problemática, es que posibilitó la utilización de métodos teóricos y prácticos, tales como el histórico-lógico, hipotético-deductivo, de la modelación, tanto para el proyecto cómo para la elaboración del informe.

PALABRAS CLAVES: Estrategias productivas, desarrollo profesional

ABSTRACT

This critical, descriptive and purposeful research is conducted to note that in the IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" Mejia district, province of Islay, department Arequipa. It is observed that the teachers and directors, staff unaware productive and entrepreneurial strategies , which is reflected in the reluctance of teachers to the area of industrial technical training, curricular programs undiversified, students without entrepreneurial motivation, affecting the quality of life of students and institutional development, where the author the overall objective arises to: develop and propose a plan of productive and entrepreneurial strategies for teachers and management based on productive and entrepreneurial schools Sysa, Theory of economic cycles Joseph Schumpeter, and solidarity economy Biel Gabriel, in improving professional development of teachers and principals , affecting the quality of the teaching-learning process of students in the IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" Mejia district, province of Islay, Arequipa department.

The hypothesis formulated: "If made and a plan of productive and entrepreneurial strategies based on productive and entrepreneurial schools, theory of business cycles of Joseph Schumpeter and solidarity economy Biel Gabriel, then, it is proposed to be possible to achieve a better professional development of teachers and principals, affecting the quality of the teaching-learning process of students".

Plan productive and entrepreneurial strategies for better professional development of teachers and principals in IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" Given the results of the application of research instruments, the proposal is submitted.

The research assumed logic to solve the problem, is that possible the use of theoretical and practical, such as historical and logical, deductive hypothetical, of modeling, both for the project and for preparing the report methods.

Keywords: Productive Strategies, professional development

INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva globalizada, se asume que la cultura productiva y emprendedora, se hace muy necesario asumir en su totalidad, en esta comprensión intervienen tanto el director, su gestión, forma y su contenido, como los docentes, sus expectativas y sus conocimientos previos. Para ser productivo y emprendedor necesitamos, simultáneamente manejar con soltura las habilidades de líderes proactivos y aportar al crecimiento de nuestros objetivos, ideas y experiencias previas, necesitamos implicarnos en un proceso de inducción, predicción e inferencia permanente, que se apoya en la información que aporta el contexto y en nuestra propia experiencia.

Los acelerados cambios mundiales en el contexto de la educación para este siglo XXI consideran como nuevos paradigmas:

- El valor del conocimiento, ya que no es suficiente acrecentar el acervo cognitivo, si no de preparar a los estudiantes para que sean capaces de resolver los problemas del futuro.
- El aprendizaje para y a lo largo de la vida; es decir, ya no basta el trinomio vital formación-trabajo-jubilación, el cual suponía que había un tiempo para cada cosa: uno inicial para estudiar; otro posterior para trabajar desarrollando los conocimientos de la etapa previa; y, el último para descansar disfrutando de los logros laborales, que hoy ya no está vigente, pues ha sido sustituido por una vida de estudio y de praxis continuos, alternados o, incluso, simultáneos.
- El desarrollo de competencias y habilidades complejas que consiste en los componentes básicos; es decir, por un lado, las tareas y por el otro los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores, requeridos para integrar el desempeño de las tareas que debe realizar el profesional para su aprendizaje.
- La flexibilidad curricular, educación centrada en el estudiante, entre otros.

La cultura del emprendimiento es una manera de pensar y actuar, orientada hacia la creación de riqueza, a través del aprovechamiento de oportunidades, del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado, de la gestión de un riesgo calculado, cuyo resultado es la creación de valor que beneficia a los emprendedores, la empresa, la economía y la sociedad.

El emprendimiento tiene sus orígenes en el inicio de la historia de la humanidad, puesto que ésta en toda su historia ha luchado por superarse, por encontrar mejores formas de hacer las cosas y mejorar su calidad de vida. El emprendimiento es algo innato en la humanidad, algo que siempre ha estado presente en el hombre, aunque claro está, el emprendimiento no se ha desarrollado en todos los hombres. Quizás el emprendimiento ha sido la diferencia entre el hombre y los demás seres vivos, pues éstos últimos prácticamente no se han superado en miles de años, contrario al sorprendente progreso de la humanidad, y todas gracias el espíritu emprender que el caracteriza.

En los países de América Latina se está produciendo una verdadera transformación en políticas de desarrollo empresarial, que incorpora el fomento de nuevos emprendimientos y la promoción de una nueva mentalidad que valoriza la actividad empresarial. Prueba de ello es que en los últimos años han surgido numerosos programas de creación de nuevas empresas y de fomento del espíritu empresarial, tanto a nivel nacional como en ámbitos municipales, con frecuencia desarrollados por entidades privadas, pero contando también con apoyo público.

A nivel nacional en la actualidad existen avances importantes en la cobertura de los servicios educativos, esta se encuentra desarticulada con su entorno productivo y poco orientada a las demandas del mercado laboral. Ante esto, el reto es desarrollar en los jóvenes y adolescentes capacidades y habilidades productivas y emprendedoras para superar la pobreza a través de su inserción adecuada en el mercado laboral. Por este motivo cobra especial importancia el fortalecimiento de dichas capacidades en la educación escolar.

El área de Educación para el Trabajo en la Educación Básica Regular tiene por finalidad desarrollar en los estudiantes capacidades y actitudes productivas, emprendedoras y empresariales para ejercer actividades laborales y económicas, capitalizando las oportunidades que brinda el mercado local, nacional y global en el marco de una cultura exportadora y orientada hacia el logro de competencias laborales identificadas con participación del sector productivo.

Desde el desarrollo local se trata de resolver problemas relacionados con la calidad de vida de la población, reforzando sus potencialidades, estimulando sus cualidades y capacidades. Para ello, se requiere del rol activo de los docentes para que asuman esta labor. De este modo, EN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS del MINEDU y LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, en el artículo 43°, capítulo II, referente al sistema de formación continua, menciona que:

“El ministerio de educación garantiza el funcionamiento del programa nacional de formación continua de docentes de instituciones educativas públicas, durante toda su vida profesional. El programa integra la formación inicial y en servicio.

La institución educativa promueve y facilita la participación de sus docentes en acciones de capacitación promovidas por la propia institución, el gobierno local, gobierno regional y sus instancias de gestión educativa descentralizada y otras entidades acreditadas por la instancia educativa competente. Este sistema de formación continua se rige por la política pedagógica y normas nacionales de ejecución regional, local con un enfoque intercultural, bilingüe e inclusivo teniendo como objetivos de la formación y capacitación docente los siguientes:

-Promover el desarrollo personal, cultural, profesional de docentes y directores de instituciones educativas comunitarios y facilitadores de la alfabetización.

-Mejorar la eficacia del desempeño pedagógico de docentes, directores, promotores educativos y comunitarios y facilitadores de alfabetización para promover los aprendizajes de los estudiantes.

- *Desarrollar capacidades polivalentes en los docentes para atender la diversidad individual, social y cultural de los estudiantes.*

-*Promover una cultura de evaluación de mejoramiento continuo”.*

El MINEDU supervisa a las instituciones y el logro de competencias profesionales, la estrategia es atender, apoyar, estimular el desarrollo de estos actores. Por esta razón; son los miembros de la comunidad quienes mejor conocen su historia y pueden identificar claramente los recursos humanos y físicos con los que se cuenta en el ámbito local. Por este motivo, la participación de la población local en el diagnóstico de su realidad y en las decisiones, es fundamental para la elaboración de un plan de desarrollo integral y sustentable que impulse el crecimiento económico y mejore la calidad de vida de los ciudadanos de esta localidad. En la perspectiva del desarrollo local, la comunidad se vuelve protagonista de su presente y su futuro.

Lo conveniente es comenzar reconociendo qué es lo que pretendemos lograr a partir de nuestra realidad. Trataremos entonces de construir un proceso que nos permita analizar nuestra idea con cierta coherencia y transformarla en una institución educativa productiva y emprendedora que con lleve a alcanzar el éxito esperado, pero ese éxito estará más cerca cuanto mayor sea la comprensión sobre estrategias productivas y emprendedoras en docentes y directivos, mejor será el conocimiento que tengamos de nuestra actividad como colegio de formación técnica para con nuestros alumnos.

Por este motivo el desarrollo de estrategias productivas y emprendedoras en nuestra institución educativa 40494 del distrito de Mejía es de vital importancia para la generación y fortalecimiento de emprendimientos productivos. Las mismas, ayudan a reproducir la vocación y el espíritu emprendedor y productivo de los alumnos favoreciendo la mejora en la calidad de vida y el desarrollo institucional. En consecuencia, este problema requiere la intervención investigativa propositiva y resolutive.

La presente investigación se hace necesaria porque en las últimas situaciones de diagnóstico realizadas a nivel nacional se ubica al Perú en un país de desarrollo insipiente, debido a que existe un escaso reconocimiento del tema, de contenidos e importancia, errores en la formación de capacitación pertinente, falta de aprendizajes significativos productivos y emprendedores, la ausencia de un Plan de Estrategias productivas y emprendedoras, que busquen trazar nuevos caminos para llegar a objetivos planteados y la indiferencia de la comunidad y Padres de Familia ante la importancia de este tema que no comprenden que la cultura productiva y emprendedora en el nivel secundario, es una oportunidad y un reto que afianzará el futuro del estudiante.

El autor busca con esta investigación impulsar influencias positivas para mejorar y lograr generaciones de estudiantes productivos y emprendedores, con un cimiento saludable, maestros entusiastas, creativos e innovadores capaces de reconocer en sus alumnos necesidades e intereses de aprendizaje que lo llevarán al diseño de nuevas estrategias en beneficio de lograr una cultura productiva y emprendedora en su comunidad.

El problema científico a investigar es que en la IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa. Se observa que el personal docente y directivo, desconocen estrategias productivas y emprendedoras, lo cual se refleja en el poco interés de los docentes al área de formación técnica industrial, programaciones curriculares sin diversificar, alumnos sin motivación emprendedora, afectando la calidad de vida de los estudiantes y el desarrollo institucional.

En tal sentido el objetivo general de la Investigación es: Elaborar y proponer un plan de estrategias productivas y emprendedoras para docentes y directivo basada en; Escuelas productivas y emprendedoras, Teoría de los ciclos económicos de Joseph Alois Schumpeter, y economía solidaria de Biel Gabriel, en mejora desarrollo profesional de docentes y directivos, repercutiendo en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, en la IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa.

La hipótesis formulada es la siguiente: Si se elabora y se propone un plan de estrategias productivas y emprendedoras basada en escuelas productivas y emprendedoras, Teoría de los ciclos económicos de Joseph Alois Schumpeter, y economía solidaria de Biel Gabriel, Entonces, será posible lograr un mejor desarrollo profesional de docentes y Directivos, repercutiendo en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

El presente estudio surge como respuesta al problema de desconocimiento de estrategias productivas y emprendedoras en los docentes y dirección que laboran en esta institución ya que este colegio forma alumnos con un perfil técnico productivo lo cual repercute en los estudiantes. Este hecho real se ha convertido en una necesidad socioeducativo que requiere solución. En este sentido el propósito del estudio está orientado a diseñar y proponer un plan de estrategias productivas y emprendedores, dirigido a los docentes y dirección para explotar una de las fortalezas de nuestra institución educativa ya que cuenta con equipamiento en diversas especialidades para formar alumnos con una visión técnico productiva, en este sentido nuestra investigación consistirá en un aporte teórico y sus fundamentos científicos para que su aplicación será el aporte metodológico en la estructura curricular diversificada.. En síntesis, el presente trabajo de tesis tendrá valor científico y tecnológico porque contribuye la solución de un problema formulado, aportando los aspectos teórico-prácticos y metodológicos para que las instituciones educativas logren mejorar la calidad de vida de sus estudiantes enmarcados en una cultura productiva y emprendedora desde el campo de Gerencia Educativa Estratégica.

Nuestro objeto de estudio constituye el Proceso formativo de estrategias Productivas y emprendedoras para docentes y directivo de la en la IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa.

En esta Institución educativa tenemos como indicadores que:

- El personal docente y directivo desconocen estrategias productivas y emprendedoras.
- Poco interés de los docentes al área de formación técnica industrial.
- Programaciones curriculares sin diversificar, por desconocimiento.
- Alumnos sin motivación emprendedora, afectando su calidad de vida.
- Falta compromiso con la Misión y Visión de nuestra institución.
- Grupo de docentes en contra de la formación productiva y emprendedora como colegio técnico.
- Capacidad insuficiente de la gestión educativa del director, para aplicar estrategias productivas y emprendedoras en mejora del desarrollo institucional.
- La incapacidad del profesorado concebir y practicar, la crítica y autocrítica, propuesta en la solución de problemas interpersonales.
- Confusión de los docentes sobre la formación del perfil del estudiante como institución técnica productiva.

Los diferentes aspectos de los mencionados, obedecen a muchas cuestiones de carácter externo e interno de los cuales está en la carencia un plan de estrategias productivas y emprendedoras y su falta de aplicación por la comunidad de docente y directivo.

Por último como una forma de pronóstico podemos afirmar que si no se forma medidas correctivas, la institución educativa mencionada se seguirá sumando al grupo de escuelas que no contribuyen con los objetivos educativos nacionales, el de “Formar integralmente al educando en los aspectos físico, afectivo y cognitivo para el logro de su identidad personal y social, ejercer la ciudadanía y desarrollar actividades laborales y económicas que le permitan organizar su proyecto de vida y contribuir al desarrollo del país”. Teniendo todos los recursos físicos y condiciones favorables para contribuir al desarrollo estudiantil, cuyos afectados serán los estudiantes por ende la comunidad que confía en nuestra institución educativa. En consecuencia, la escuela no estaría cumpliendo con el encargo social.

Para facilitar su comprensión el estudio se ha estructurado en tres capítulos:

El primer capítulo contiene el análisis de la problemática de la ausencia de estrategias Productivas y emprendedoras; a partir de la ubicación o contextualización del problema, el origen y evolución histórica del proceso productivo y emprendedor en las Instituciones de servicio técnico, las características y manifestaciones de dicha problemática, así mismo la descripción de la metodología aplicada en la investigación.

El segundo capítulo presenta las referencias teórico científicas respecto a las estrategias basadas en escuelas productivas y emprendedoras, Teoría de los ciclos económicos de Joseph Alois Schumpeter, y economía solidaria de Biel Gabriel; finalmente completan este capítulo la Base Conceptual y la Definición de Términos.

El tercer capítulo está referido a los Resultados de la Investigación y la Propuesta: Plan de estrategias productivas y emprendedoras para docentes y directivo basada en escuelas productivas y emprendedoras, Teoría de los ciclos económicos de Joseph Alois Schumpeter, y economía solidaria de Biel Gabriel, en mejora desarrollo profesional de docentes y directivos, repercutiendo en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes, en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía, que elaboró el investigador para contribuir a la solución del problema.

Este capítulo contiene a la vez el análisis e interpretación de los resultados, el modelo teórico de la propuesta y la propuesta antes mencionada.

El trabajo de investigación culmina con las conclusiones, en las que se presentan los resultados significativos del estudio; las recomendaciones; las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I:

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE Y LA CULTURA PRODUCTIVA Y EMPRENDEDORA

CAPÍTULO I:

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE Y LA CULTURA PRODUCTIVA Y EMPRENDEDORA

1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio lo constituye el Proceso formativo de estrategias Productivas y emprendedoras para docentes y directivo de la en la IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento AQP.

- D.R.E. : Arequipa
- U.G.E.L. : Islay
- Región : Arequipa
- Provincia : Islay
- Distrito : Mejía
- Centro Poblado : Cercado - Mejía
- Área : Urbana
- Dirección : Av Tambo s/n
- Año de Fundación : Aproximadamente 1950
- Resolución : 0232 Ampliación de Servicio Educativo
- Educación Básica : Educación Básica Regular
- Niveles que atiende : Educación Primaria
- : Educación Secundaria
- Turno : Diurno Mañana
- Sexo : Mixto
- Estudiantes matriculados Año 2015:
- Educación secundaria: 290
- Secciones en funcionamiento Año 2015:
- Educación secundaria: 10
- Personal Directivo : Director Prof. Jorge Salvador Lazo Paredes
- Personal Docente:
 - Ada Pacheco Ismodes
 - Alfredo Pinares Pinto
 - Betzabé Espinoza Calderón

- Erica Yauri Mamani
- Kilmer Sandoval Carpio
- David Rodríguez Charca
- Carmen Mantilla Cahuana
- Julia Velarde Clavijo
- Leandro Salazar Ali
- Robert Ynquilla Jaén
- César Vargas Rodríguez
- Juana Llosa Ortega
- Gomer Montes Salas

➤ Auxiliar de Educación

- Jenny Linarez Fernández

➤ Personal Administrativo y de Servicio

- Secretaria: Beatriz Linarez Aleman
- Trabajador de Servicio II: Juan Valdez Acarapi
- Trabajador de Servicio III:

La Ciudad de Mollendo, se encuentra ubicada en la provincia de Islay, en el Departamento de Arequipa, a 116 km de la ciudad de Arequipa, a 16 metros de altitud sobre el nivel del mar; entre latitud 17°01'32" Sur y longitud 72°01'32". Limita al Norte con la Provincia de Camaná, Al Sur con la Provincia de Ilo, Departamento de Moquegua, Al Este con la Provincia de Arequipa y al Oeste con el Océano Pacífico.

La actividad económica primaria es la agricultura y pecuaria en todo el valle tambo se cultivos productos de pan llevar e industriales; en la ganadería productos derivados como: queso, mantequilla, yogur. La actividad económica secundaria es la industria de derivados del acero, la fábrica del azúcar, los molinos de arroz, harina de pescado, entre otros productos.

La actividad económica terciaria, está dada por diferentes servicios profesionales, técnicos etc. que laboran ya sea de forma independiente o dependiente en instituciones estatales y/o privadas.

Por último, el comercio ambulatorio propio de la realidad con tendencia de incrementarse a causa del problema de desocupación progresiva, socialmente la población se diferencia en clase A 2%, la clase B 20%, la clase C el 78%. Por otro lado, el 45% de la población son emigrantes del departamento de Puno y Cuzco. En la ciudad de Cocachacra funcionan instituciones educativas de todos los niveles y modalidades públicas y privadas en inicial, primaria, secundaria y superior tecnológica dando así más oportunidad a los jóvenes a estudiar carreras técnicas. Así mismo en la ciudad Mollendo funcionan instituciones educativas de todos los niveles y modalidades públicas y privadas, institutos superiores como sedes de algunas Universidades.

El distrito de Mejía, donde está el objeto de estudios, es muy importante por su ubicación geográfica ya que es muy visitado por los veraneantes en la época de verano (enero, febrero y marzo) de cada año que genera todo un movimiento comercial e ingreso económico para los residentes. La mayor parte de habitantes se dedica a la agricultura, ganadería y pesca y otra parte al servicio y comercio ambulatorio, el 1% de la población pertenece a la clase alta, 20% a la clase media y el 79% a la clase baja.

El pueblo cuenta con instituciones políticas (alcalde y sus regidores, gobernador), jurídica (juzgados de paz), policial (comisaria), religiosa (párroco). Por otro lado, el pueblo es apegado a sus tradiciones ancestrales que se evidencian en la celebración de fiestas patronales con bastante pompa, devoción y fe católica cristiana.

La educación funciona en el nivel inicial, primario, secundario y otras modalidades de gestión estatal los servicios educativos que se ofertan se caracterizan básicamente por su mediana calidad en su forma y contenido condicionado por diversos factores de los cuales el más influyente lo constituye las pésimas condiciones de vida que afectan a toda la población y el bajo nivel salarial de los docentes.

Sin duda la I. E. José Abelardo Quiñones Gonzales es el establecimiento educativo más importante del distrito de Mejía, fundado en mérito a la resolución de la dirección de educación departamental de Arequipa con N° RD 0232 en el año 1954, durante el gobierno de Manuel Odría, que al principio se inició con el nivel primario, más tarde con educación secundaria técnica, geográficamente la Institución Educativa está ubicada en el centro de la ciudad, limita por el norte con la calle Tambo, por el sur con la calle Atahualpa, por el este con la plaza Abelardo Quiñones Gonzales y por el oeste con la calle 3 y el Océano Pacífico.

Ocupa 2903.10 metros cuadrados del área territorial, del cual 1200 metro cuadrado, es área construida, con material concreto diseñado y construido para el desarrollo pedagógico de los estudiantes. Cuenta con 16 aulas distribuidos para educación primaria y secundaria, tiene un ambiente de laboratorio de Ciencia Tecnología Ambiente, 2 talleres de mecánica y un taller de industria del vestido, un pequeño ambiente de biblioteca y otro de educación física, 2 salas de computo, una sala de profesores, un taller de asistente de cocina, un ambiente prefabricado para cocina comedor de primaria. Un ambiente de servicios higiénicos. Por otro lado, un ambiente apropiado para dirección, otro para secretaria y por último un espacio deportivo con sus respectivas graderías.

El agua, desagüe y servicios higiénicos se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento, de igual modo las instalaciones de servicio de fluido eléctrico.

El mobiliario escolar de los estudiantes de ambos niveles se encuentra en estado regular; son de madera y de metal; así mismo de la dirección y subdirección. La biblioteca se encuentra debidamente implementada y actualizada con materiales básicos proporcionados por el Ministerio de Educación (libros, módulos, revistas, etc.) para estudiantes y docentes.

El laboratorio del área Ciencia Tecnología Ambiente (física, química y biología) ha sido implementado en un aula, faltando aun aparatos modernos e insumos que permitan realizar experimentos e investigaciones de última generación. Por otro lado, las dos salas de cómputo han sido implementadas una para el nivel primario y otro para el nivel secundario ambas con su respectivo proyector de imagen y equipo de sonido, para uso de las clases virtuales digitalizadas en las diferentes áreas curriculares de ambos niveles. La gestión educativa también utiliza el sistema computarizado en lo administrativo ya que la institución está inscrita en el sistema de Siage del ministerio de educación para el vaciado de notas en registros, actas, boletas de información, etc. de tal forma que los docentes y los administrativos están utilizando la tecnología informática comunicacional, para lo cual se capacitan de manera permanente en manejo y aplicación de la informática.

Los talleres de mecánica de producción, diseño y construcciones metálicas, carpintería, industria del vestido y el taller de asistente de cocina que se desarrollan en el área de educación para el trabajo cuentan con implementación regular lo que no permite un desarrollo adecuado de dichas especialidades y fomentar la cultura productiva en los estudiantes del nivel secundario.

Los medios didácticos utilizados para la enseñanza- aprendizaje (globos, mapas pizarras, plumones, otros). Cuenta con escasos materiales de segunda generación (audiovisuales, transparencias, CDs). Por otro lado, los docentes y los estudiantes suelen elaborar materiales educativos de diferentes insumos. Los estudiantes reciben periódicamente el servicio de asistencia médica por parte de la posta médica de Mejía en convenio con el municipio de la localidad.

La comunidad educativa está constituida por estudiantes, profesores, administrativos y padres de familia. La población total de estudiantes es de 350; del cual 150 estudiante son del nivel primario distribuidos en 6 grados y ocho secciones, y 200 estudiantes de secundaria distribuidos en 5 grados y 8 secciones, a cargo de 10 profesores de primaria y 14 profesores de secundaria de distintas especialidades, que desarrollan el nuevo programa curricular. Por otro lado, hay 1 director, 1 administrativo, 1 auxiliar de educación y 2 personas de servicio, y por ultimo 200 padres de familia organizados en Asociación de Padres de Familia.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Somos conscientes que en el momento actual se vienen operando cambios sustantivos en todos los campos; sean de los sectores político, social, económico y fundamentalmente en el sector educativo e ideológico. Se nos ofrece nuevas concepciones y nuevas tecnologías; al mismo tiempo percibimos con mayor incidencia problemas derivados de una sociedad diferenciada en clases sociales, generándose falta de respeto y aún desprecio por la condición humana.

Frente a ello el reto de nuestra institución Educativa que se sustenta en nuestro compromiso:

Al 2012 el Colegio N° 40494 "José Abelardo Quiñones Gonzales" es una Institución Educativa comprometida con el desarrollo sostenido de su comunidad aportando jóvenes líderes preparados para el trabajo que practican una cultura de valores como el respeto, la responsabilidad y el amor por sus semejantes y el medio ambiente incluyendo la riqueza sociocultural de nuestra nación formados a través de procesos eficientes y pertinentes que utilizan métodos y técnicas actualizadas y eficaces; con docentes capaces e innovadores que hagan aflorar en los estudiantes habilidades, destrezas y desarrollen valores humanos, en el marco de un clima institucional favorable y una infraestructura adecuada. Será una Institución Educativa de calidad que busquen la justicia y equidad; seremos la conciencia ecológica de la sociedad.

MISIÓN INSTITUCIONAL

El Colegio N° 40494 "José Abelardo Quiñones Gonzales" es una Institución Educativa que brinda una educación de calidad promoviendo procesos de enseñanza-aprendizaje significativos, con la participación de docentes innovadores y alumnos autónomos, investigadores, creativos, críticos, técnicos de calidad capaces de solucionar problemas y con una adecuada autoestima; capaces de solucionar problemas con el desarrollo de sus capacidades laborales poniendo de manifiesto en todo momento los valores institucionales de respeto, responsabilidad y amor.

Para lograr las metas que nos hemos propuesto alcanzar a través de nuestra visión institucional, debemos:

- ✚ Practicar valores positivos fortaleciendo las relaciones humanas.
- ✚ Cumplir adecuada y eficientemente las labores técnico - pedagógicas.

- ✚ Fomentar en los estudiantes acciones positivas para la conservación del medio ambiente. Desarrollar en los estudiantes conocimientos teórico - prácticos.
- ✚ Enseñar estrategias y procedimientos para que los estudiantes sean capaces de solucionar problemas.
- ✚ Inculcar en los estudiantes valores positivos que contribuyan a la formación de una elevada autoestima.

1.2 ENFOQUE HISTÓRICO Y TENDENCIAS DEL DESARROLLO DOCENTE – DIRECTIVO Y LA CULTURA EMPRENDEDORA

El emprendimiento tiene sus orígenes en el inicio de la historia de la humanidad, puesto que ésta en toda su historia ha luchado por superarse, por encontrar mejores formas de hacer las cosas y mejorar su calidad de vida. El emprendimiento es algo innato en la humanidad, algo que siempre ha estado presente en el hombre, aunque claro está, el emprendimiento no se ha desarrollado en todos los hombres. Quizás el emprendimiento ha sido la diferencia entre el hombre y los demás seres vivos, pues éstos últimos prácticamente no se han superado en miles de años, contrario al sorprendente progreso de la humanidad, y todas gracias el espíritu emprender que el caracteriza.

En los países de América del sur, se está produciendo una verdadera transformación en políticas de desarrollo empresarial, que incorpora el fomento de nuevos emprendimientos y la promoción de una nueva mentalidad que valoriza la actividad empresarial. Prueba de ello es que en los últimos años han surgido numerosos programas de creación de nuevas empresas y de fomento del espíritu empresarial, tanto a nivel nacional como en ámbitos municipales, con frecuencia desarrollados por entidades privadas, pero contando también con apoyo público.

A nivel nacional en la actualidad existen avances importantes en la cobertura de los servicios educativos, esta se encuentra desarticulada con su entorno productivo y poco orientada a las demandas del mercado laboral.

Ante esto, el reto es desarrollar en los jóvenes y adolescentes capacidades y habilidades productivas y emprendedoras para superar la pobreza a través de su inserción adecuada en el mercado laboral.

Por este motivo cobra especial importancia el fortalecimiento de dichas capacidades en la educación escolar. El área de Educación para el Trabajo en la Educación Básica Regular tiene por finalidad desarrollar en los estudiantes capacidades y actitudes productivas, emprendedoras y empresariales para ejercer actividades laborales y económicas, capitalizando las oportunidades que brinda el mercado local, nacional y global en el marco de una cultura exportadora y orientada hacia el logro de competencias laborales identificadas con participación del sector productivo.

Desde el desarrollo local se trata de resolver problemas relacionados con la calidad de vida de la población, reforzando sus potencialidades, estimulando sus cualidades y capacidades. Para ello, se requiere del rol activo de los docentes para que asuman esta labor. De este modo, la estrategia es atender, apoyar, estimular el desarrollo de estos actores. Son los miembros de la comunidad quienes mejor conocen su historia y pueden identificar claramente los recursos humanos y físicos con los que se cuenta en el ámbito local. Por este motivo, la participación de la población local en el diagnóstico de su realidad y en las decisiones, es fundamental para la elaboración de un plan de desarrollo integral y sustentable que impulse el crecimiento económico y mejore la calidad de vida de los ciudadanos de esta localidad. En la perspectiva del desarrollo local, la comunidad se vuelve protagonista de su presente y su futuro.

Lo conveniente es comenzar reconociendo qué es lo que pretendemos lograr a partir de nuestra realidad.

Trataremos entonces de construir un proceso que nos permita analizar nuestra idea con cierta coherencia y transformarla en una institución educativa productiva y emprendedora que con lleve a alcanzar el éxito esperado, pero ese éxito estará más cerca cuanto mayor sea la comprensión sobre estrategias productivas y emprendedoras en docentes y directivos, mejor será el conocimiento que tengamos de nuestra actividad como colegio de formación técnica para con nuestros alumnos.

A lo largo de la historia el tema de la cultura emprendedora en nuestro país ha sido analizado desde varios enfoques del conocimiento, cuyos estudiosos de la antropología, sociología, la psicología social y el comportamiento organizacional entre otros han destacado su importancia y la utilidad, para explicar el tema objeto de estudio. Entre los conceptos que se abordan se destacan: Cultura emprendedora, emprendedor, espíritu capitalista, proyecto productivo, en nuestro país desde el 70 se viene realizando una reforma en la educación, buscando en las instituciones educativas exista una cultura emprendedora y productiva por lo cual se crearon los colegios técnicos, politécnicos y diversificados, es a partir de los años 90 donde se realizan cambios en la educación como:

- El Curso "Educación para el Trabajo" que se desarrolla durante dos horas (90 minutos) a la semana.
- Se desarrollan Concurso de planes de negocio Para Quitarse el Sombrero desarrollado por la Fundación Romero.
- Convocatorias del Junior Achievement, Emprende UP Weekend de la Universidad del Pacífico, eventos como el Emprende PUCP, centros de emprendimiento en ESAN, Ricardo Palma, y de innovación como el de IPAE. En los colegios Fe y Alegría también se dan esfuerzos para enseñar a los estudiantes cómo hacer empresa, etc.

- El Colectivo Integral de Desarrollo (CID) realiza concursos y cursos sobre emprendimiento en las regionales del país. SYSA Desarrollo emprendedor es una institución creada por Guido Sánchez que tiene una amplia gama de libros de emprendimiento dirigidos a alumnos y profesores de secundaria y primaria. Nano Guerra García y Juan Infante vienen impulsando el espíritu emprendedor en medios de comunicación masivos, desde hace años.

La Educación Emprendedora busca desarrollar las capacidades, valores y actitudes de los estudiantes peruanos para que sean capaces de planificar e implementar proyectos de vida que puedan ser empresariales o productivos también, señala Verónica Alvarado, coordinadora técnica del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). Para la especialista, este concepto educativo pretende también fortalecer la autoconfianza del alumnado, su creatividad, perseverancia y su espíritu emprendedor.

- SYSA, CULTURA EMPRENDEDORA (2011) Educación emprendedora, en este trabajo descriptivo-propositivo afirma: que “La educación emprendedora tiene por objetivo el desarrollo de Capacidades Emprendedoras en nuestros alumnos. El desarrollo de estas capacidades hace de las personas valiosas en la actividad que desarrollen ya sean como empleados o como trabajadores por cuenta propia”

- En nuestra localidad en el año de 1994 se impulsa la formación técnica orientada a fortalecer la cultura emprendedora y productiva en la comunidad educativa con el único propósito de vencer el hambre y la miseria que afecta a muchos ciudadanos de nuestra comunidad, es por eso que necesitamos de una educación que no sólo sea el desarrollo de los valores espirituales, sino juntamente vaya el desarrollo de nuestros medios naturales y económicos para transformar nuestro país.

Todo desarrollo se basa en la formación de recursos humanos que puedan colocarse en los diversos que aceres de la economía nacional y la educación técnica tiene que considerarse como el eje fundamental para el desarrollo socio económico de la región y del país, la labor educativa que vienen cumpliendo nuestra Institución educativa no ha contribuido en mucho a los objetivos en la cual está orientada la educación en nuestra localidad es por esta razón que la presente investigación está orientada a fortalecer un plan de estrategias productivas y emprendedoras destinado a docentes, alumnos y directivos con el único propósito de elevar la calidad de vida de nuestra localidad y mejorar el desarrollo institucional en el cual está enmarcado nuestra Misión y visión.

Actualmente en nuestro país y a nivel nacional se desarrolla el concurso CREA Y EMPRENDE: que tiene como objetivo desarrollar competencias de emprendimiento, creatividad e innovación en los estudiantes del cuarto y quinto grado de educación secundaria de la educación básica regular a nivel nacional y del ciclo avanzado de educación básica alternativa.

El Ministerio de Educación mediante Resolución Ministerial N.º 572-2015, aprobó las “Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2016 en Educación Básica” en el que se incluye el Concurso Nacional Crea y Emprende.

En donde participan los estudiantes de 4.º y 5.º año de educación secundaria, de las instituciones educativas públicas y privadas, a nivel nacional y los alumnos del ciclo avanzado de educación básica alternativa.

1.3. CARACTERÍSTICAS Y MANIFESTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

El presente estudio surge como respuesta al problema de desconocimiento de estrategias productivas y emprendedoras en los docentes y dirección que laboran en esta institución ya que este colegio forma alumnos con un perfil técnico productivo lo cual repercute en los estudiantes. Este hecho real se ha convertido en una necesidad socioeducativo que requiere solución. En este sentido el propósito del estudio está orientado a diseñar y proponer un plan de estrategias productivas y emprendedores, dirigido a los docentes y dirección para explotar una de las fortalezas de nuestra institución educativa ya que cuenta con equipamiento en diversas especialidades para formar alumnos con una visión técnico productiva, en este sentido nuestra investigación consistirá en un aporte teórico y sus fundamentos científicos para que su aplicación será el aporte metodológico en la estructura curricular diversificada.. En síntesis, el presente trabajo de tesis tendrá valor científico y tecnológico porque contribuye la solución de un problema formulado, aportando los aspectos teórico-prácticos y metodológicos para que las instituciones educativas logren mejorar la calidad de vida de sus estudiantes enmarcados en una cultura productiva y emprendedora desde el campo de Gerencia Educativa Estratégica.

Nuestro objeto de estudio constituye el Proceso formativo de estrategias Productivas y emprendedoras para docentes y directivo de la en la IE 40494 "José A. Quiñones Gonzales" del distrito de Mejía, provincia de Ilay, departamento AQP.

En esta Institución educativa tenemos como indicadores que:

- El personal docente y directivo desconocen estrategias productivas y emprendedoras.
- Poco interés de los docentes al área de formación técnica industrial.
- Programaciones curriculares sin diversificar, por desconocimiento.
- Alumnos sin motivación emprendedora, afectando su calidad de vida.

- Falta compromiso con la Misión y Visión de nuestra institución.
- Grupo de docentes en contra de la formación productiva y emprendedora como colegio técnico.
- Capacidad insuficiente de la gestión educativa del director, para aplicar estrategias productivas y emprendedoras en mejora del desarrollo institucional.
- La incapacidad del profesorado concebir y practicar, la crítica y autocrítica, propuesta en la solución de problemas interpersonales.
- Confusión de los docentes sobre la formación del perfil del estudiante como institución técnica productiva.
- Grupo de docentes en contra de la formación productiva y emprendedora como colegio técnico.

Los diferentes aspectos mencionados obedecen a muchas cuestiones de carácter externo e interno de los cuales está en la carencia un plan de estrategias productivas y emprendedoras y su falta de aplicación por la comunidad de docente y directivo.

Por último como una forma de pronóstico podemos afirmar que si no se forma medidas correctivas, la institución educativa mencionada se seguirá sumando al grupo de escuelas que no contribuyen con los objetivos educativos nacionales, el de “Formar integralmente al educando en los aspectos físico, afectivo y cognitivo para el logro de su identidad personal y social, ejercer la ciudadanía y desarrollar actividades laborales y económicas que le permitan organizar su proyecto de vida y contribuir al desarrollo del país”. Teniendo todos los recursos físicos y condiciones favorables para contribuir al desarrollo estudiantil, cuyos afectados serán los estudiantes por ende la comunidad que confía en nuestra institución educativa. En consecuencia, la escuela no estaría cumpliendo con el encargo social.

Tal es así que el investigador ha formulado el problema de la siguiente manera: <En la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento AQP.

Se observa que el personal docente y directivo, desconocen estrategias productivas y emprendedoras, lo cual se refleja en el poco interés de los docentes al área de formación técnica industrial, programaciones curriculares sin diversificar, alumnos sin motivación emprendedora, afectando la calidad de vida de los estudiantes y el desarrollo institucional>.

Por tanto, la hipótesis fue la siguiente: “Si se elabora y se propone un plan de estrategias productivas y emprendedoras basada en escuelas productivas y emprendedoras, Teoría de los ciclos económicos de Joseph Alois Schumpeter, y economía solidaria de Biel Gabriel, Entonces, será posible lograr un mejor desarrollo profesional de docentes y Directivos, repercutiendo en la calidad del proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

De donde se desprenden las siguientes variables:

VARIABLE INDEPENDIENTE

Plan de Estrategias productivas y emprendedoras

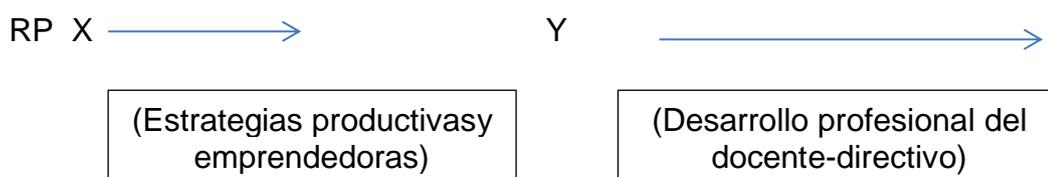
VARIABLE DEPENDIENTE

Desarrollo profesional del docente y directivo

1.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación, según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información será de tipo Crítico – propositivo y Descriptivo porque los datos se tomarán a medida que ocurren.

A este tipo de estudio corresponde este diseño



Dónde:

RP = Realidad problemática

X = Propuesta de Estrategias Productiva y Emprendedoras

Y = Desarrollo profesional

1.4.1 POBLACION Y MUESTRA

La población de estudio está constituida por 35 docentes y 3 directivos de la institución Educativa Técnica, “José Abelardo Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía de la provincia de Islay de la región de Arequipa. Por lo tanto, la muestra de la presente investigación es de tipo no probabilístico, lo que quiere decir que se tomará el 100% de la población mencionada.

1.4.2 MATERIALES, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

A. MATERIALES: Se utilizó:

- Libros
- Revistas
- Folletos
- Soporte informativo

B. TÉCNICAS: Se empleó:

- Observación a los docentes (trabajo de campo)
- Fichaje a los datos bibliográficos (trabajo de gabinete)

C. INSTRUMENTOS: Se elaboró:

- La Encuesta (17 ítems de las variables indicadores)
- Ficha de resúmenes y textual (de las fuentes bibliografías y hemerográficas)
- Registro de evaluación

1.4.3 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

A. MÉTODO:

Los métodos a utilizarse será Métodos Teóricos como:

- Análisis-síntesis
- Inductivo-deductivo
- Lo histórico y lo lógico
- Sistémico-holístico-dialéctico
- Modelación

Por otro lado, se empleará los métodos empíricos como:

- Medición de frecuencias y porcentuales
- Observación a las unidades de análisis (docentes, directivos)

B. PROCEDIMIENTOS

- Obtención de credencial de la oficina de Extensión de Arequipa, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Solicitud dirigida al director de la Institución Educativa “Jose Abelardo Quiñones Gonzales” para realizar el acopio de la información y aplicación del modelo y obtener resultados esperados.
- Coordinar con las autoridades y docentes de la I. E. “Jose Abelardo Quiñones Gonzales”, para determinar el modelo propuesto.
- Afinación de los instrumentos de la recolección de datos
- Codificación de datos
- Graficación de tablas y/o cuadros.

1.4.4 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS:

La presente investigación no es puro cuantitativa, sino que está asociado al enfoque cualitativo, que más se adecua en la investigación social de carácter educativo. En este sentido el uso de la estadística será requerido, como la media aritmética para determinar la nota promedio de desempeño laboral de los docentes, por otro lado, se empleará la aplicación de resultados para la prueba de hipótesis y se utilizará para la media aritmética el análisis de los resultados de evaluación.

CAPÍTULO II:

REFERENCIAS TEÓRICAS DE LA CULTURA PRODUCTIVA - EMPRENDEDORA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

CAPÍTULO II:

REFERENCIAS TEÓRICAS A LA CULTURA EMPREDEDORA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

2.1. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.1.1 ANTECEDENTES

Los acelerados cambios mundiales en el contexto de la educación para este siglo XXI consideran como nuevos paradigmas:

- El valor del conocimiento, ya que no es suficiente acrecentar el acervo cognitivo, si no de preparar a los estudiantes para que sean capaces de resolver los problemas del futuro.
- El aprendizaje para y a lo largo de la vida; es decir, ya no basta el trinomio vital formación-trabajo-jubilación, el cual suponía que había un tiempo para cada cosa: uno inicial para estudiar; otro posterior para trabajar desarrollando los conocimientos de la etapa previa; y, el último para descansar disfrutando de los logros laborales, que hoy ya no está vigente, pues ha sido sustituido por una vida de estudio y de praxis continuos, alternados o, incluso, simultáneos.
- El desarrollo de competencias y habilidades complejas que consiste en los componentes básicos; es decir, por un lado, las tareas y por el otro los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores, requeridos para integrar el desempeño de las tareas que debe realizar el profesional para su aprendizaje.
- La flexibilidad curricular, educación centrada en el estudiante, entre otros.

La cultura del emprendimiento es una manera de pensar y actuar, orientada hacia la creación de riqueza, a través del aprovechamiento de oportunidades, del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado, de la gestión de un riesgo calculado, cuyo resultado es la creación de valor que beneficia a los emprendedores, la empresa, la economía y la sociedad.

El emprendimiento tiene sus orígenes en el inicio de la historia de la humanidad, puesto que ésta en toda su historia ha luchado por superarse, por encontrar mejores formas de hacer las cosas y mejorar su calidad de vida. El emprendimiento es algo innato en la humanidad, algo que siempre ha estado presente en el hombre, aunque claro está, el emprendimiento no se ha desarrollado en todos los hombres. Quizás el emprendimiento ha sido la diferencia entre el hombre y los demás seres vivos, pues éstos últimos prácticamente no se han superado en miles de años, contrario al sorprendente progreso de la humanidad, y todas gracias el espíritu emprender, que el caracteriza.

En los países de América Latina se está produciendo una verdadera transformación en políticas de desarrollo empresarial, que incorpora el fomento de nuevos emprendimientos y la promoción de una nueva mentalidad que valoriza la actividad empresarial. Prueba de ello es que en los últimos años han surgido numerosos programas de creación de nuevas empresas y de fomento del espíritu empresarial, tanto a nivel nacional como en ámbitos municipales, con frecuencia desarrollados por entidades privadas, pero contando también con apoyo público.

A nivel nacional en la actualidad existen avances importantes en la cobertura de los servicios educativos, esta se encuentra desarticulada con su entorno productivo y poco orientada a las demandas del mercado laboral.

Ante esto, el reto es desarrollar en los jóvenes y adolescentes capacidades y habilidades productivas y emprendedoras para superar la pobreza a través de su inserción adecuada en el mercado laboral. Por este motivo cobra especial importancia el fortalecimiento de dichas capacidades en la educación escolar. El área de Educación para el Trabajo en la Educación Básica Regular tiene por finalidad desarrollar en los estudiantes capacidades y actitudes productivas, emprendedoras y empresariales para ejercer actividades laborales y económicas, capitalizando las oportunidades que brinda el mercado local, nacional y global en el marco de una cultura exportadora y orientada hacia el logro de competencias laborales identificadas con participación del sector productivo.

Desde el desarrollo local se trata de resolver problemas relacionados con la calidad de vida de la población, reforzando sus potencialidades, estimulando sus cualidades y capacidades. Para ello, se requiere del rol activo de los docentes para que asuman esta labor. De este modo, la estrategia es atender, apoyar, estimular el desarrollo de estos actores. Son los miembros de la comunidad quienes mejor conocen su historia y pueden identificar claramente los recursos humanos y físicos con los que se cuenta en el ámbito local. Por este motivo, la participación de la población local en el diagnóstico de su realidad y en las decisiones, es fundamental para la elaboración de un plan de desarrollo integral y sustentable que impulse el crecimiento económico y mejore la calidad de vida de los ciudadanos de esta localidad. En la perspectiva del desarrollo local, la comunidad se vuelve protagonista de su presente y su futuro.

Lo conveniente es comenzar reconociendo qué es lo que pretendemos lograr a partir de nuestra realidad. Trataremos entonces de construir un proceso que nos permita analizar nuestra idea con cierta coherencia y transformarla en una institución educativa productiva y emprendedora que con lleve a alcanzar el éxito esperado, pero ese éxito estará más cerca cuanto mayor sea la comprensión sobre estrategias productivas y emprendedoras en docentes y directivos, mejor será el conocimiento que tengamos de nuestra actividad como colegio de formación técnica para con nuestros alumnos.

Por este motivo el desarrollo de estrategias productivas y emprendedoras en nuestra institución educativa 40494 del distrito de Mejía es de vital importancia para la generación y fortalecimiento de emprendimientos productivos. Las mismas, ayudan a reproducir la vocación y el espíritu emprendedor y productivo de los alumnos favoreciendo la mejora en la calidad de vida y el desarrollo institucional. En consecuencia, este problema requiere la intervención investigativa propositiva y resolutive.

2.1.2 TEORÍA DE LOS CICLOS ECONÓMICOS DE JOSEPH ALOIS SCHUMPETER.

Según la teoría de Schumpeter es necesario primero entender los conceptos clave como:

La destrucción creativa; Que se refiere al reemplazo de las técnicas productivas que quedan obsoletas por nuevas técnicas. Es decir que, es un proceso que nace a partir de la innovación generada por los distintos agentes del mercado, particularmente de los emprendedores.

El emprendedor: es un empresario cuyas sus decisiones tendrán cambios significativos en la misma; en realidad, es un agente que va a impulsar la destrucción creativa.

También se le considera como un factor de la producción, capaz de cambiar la función de producción, alterando la utilización de los demás factores, tecnológica, mano de obra y capital (Jeannot, 2006). Ante cambios en su entorno, el emprendedor se caracteriza por no dar respuestas de adaptación o respuestas espontáneas, sino creativas: impulsa la innovación.

El emprendedor difiere del empresario común, centrado únicamente en la búsqueda de rentabilidad, porque va más allá, es decir que tiene un horizonte de rentabilidad más largo y propone nuevas soluciones, Por ejemplo, reconoce que sus niveles de productividad no se mantendrán en el tiempo si mantiene el mismo modelo de producción y por siempre. Es esta capacidad distinta del emprendedor, que va a generar motivaciones para que el resto de los empresarios puedan transformar sus empresas.

La innovación consiste en la aplicación de un invento tecnológico o científico al sistema productivo empleado. Se puede definir como una creación humana que no es una función meramente matemática y que involucra “la maximización del beneficio ni las condiciones materiales de producción” (Jeannot, 2006).

Según Schumpeter existen cinco categorías para clasificar la innovación:

- 1) La fabricación de un nuevo bien.
- 2) La implantación de una forma de producción original.
- 3) Nuevos desfuegos para la producción.
- 4) La incorporación de nuevas fuentes de materias primas.
- 5) La transformación las condiciones del mercado.

Asimismo, se han podido determinar ciertas características propias de la innovación (Jeannot, 2006) como:

- a) Horizonte de largo plazo para sus efectos y consecuencias.
- b) No guarda una relación de oferta-demanda en un mercado determinado, sino que es un proceso empresarial.
- c) Un nuevo invento puede ser considerado como innovador una vez que se demuestre con datos reales la innovación y no mientras esté en proyecto.

Ahora bien, la destrucción creativa permite una evolución en el sistema económico con efectos positivos a nivel macroeconómico, pero a su vez también trae consecuencias negativas, por lo que se la considera una espada de doble filo. Esto se debe a que detendrá o eliminará la demanda y por tanto la producción de un bien determinado con quiebre de empresas e impactos directos en empleo. Esta situación podría generar resistencia a la innovación; sin embargo, son consecuencias de corto plazo que se tienen que entender como tal. Además, una característica esencial de la destrucción es su dinamismo, que se explica mediante el “agotamiento” de la innovación y por tanto de la demanda del producto innovador. Al momento del “agotamiento” decae la destrucción creativa y como consecuencia tiene efectos en las utilidades de los empresarios y serán los emprendedores, los responsables de sacar adelante otra innovación. Es decir que hay un proceso cíclico que se explicará a continuación. Finalmente, según Schumpeter son los empresarios quienes dirigen el mercado, crean las innovaciones y así tras un boom después de una crisis, inician un nuevo ciclo económico, esto a diferencia de Keynes quien proponía al estado como impulsador de la economía.

Ciclo económico

Existen diversas definiciones para los ciclos económicos que confluyen en que son periodos de la economía que alternan etapas de expansión y contracción. Los ciclos económicos se caracterizan por su división en cuatro etapas:

- 1) Ascenso
- 2) Descenso
- 3) Recesión
- 4) Reactivación

El ciclo se inicia con un ascenso, cuyo periodo más alto es el auge. Luego le sigue un descenso, en donde se produce alguna crisis, para dar paso a una recesión. Finalmente, después de la recesión viene una reactivación que permite empezar un nuevo ciclo.

En su Teoría de ciclos económicos, Schumpeter explica que los ciclos económicos son marcados por innovaciones, hechos históricos que permiten un gran cambio económico. En realidad, son las innovaciones, impulsadas por los emprendedores, las que producen una destrucción creativa y dan inicio a un nuevo ciclo económico. El ascenso del ciclo económico, se caracteriza en un primer momento por el salto a la resistencia social de lo nuevo, que posteriormente causa la imitación con diferentes motivos que causan una concentración.

Esta concentración, según el autor, estaría alrededor de una o un conjunto de industrias. Además, propone, analizando la historia, que una expansión del crédito y un alza en las inversiones va unida siempre a una fase de auge.

2.1.3 TEORÍA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA DE BIEL GABRIEL.

La economía social (Europa) o economía solidaria (América Latina) se plantea como una búsqueda teórica y práctica de formas alternativas de hacer economía, basadas en la solidaridad y el trabajo.

Su fundamento es que la introducción de niveles crecientes y cualitativamente superiores de solidaridad en las actividades, organizaciones e instituciones económicas; tanto a nivel de las empresas como en los mercados y en las políticas públicas, incrementa la eficiencia micro y macroeconómica, a la vez que genera un conjunto de beneficios sociales y culturales que benefician a toda la sociedad.

Desde los orígenes del capitalismo y a lo largo de la historia moderna y contemporánea, se han desarrollado múltiples búsquedas y procesos de experimentación de formas económicas alternativas, las cuales han asumido diferentes nombres: cooperativismo, autogestión, mutualismo, economía social y otros.

Si bien no puede negarse el avance exitoso de algunas experiencias basadas en las formas económicas alternativas antes mencionadas, de manera general estas experiencias se han demostrado insuficientes para:

- a) Proporcionar criterios de eficiencia económica en los procesos de toma de decisión y de gestión de las operaciones que realizan;
- b) Garantizar una identidad consistente a las experiencias y búsquedas, que a menudo pierden el perfil inicialmente deseado y se van asemejando y subordinando a las tradicionales formas capitalistas de hacer economía, respecto a las cuales aspiran a diferenciarse y constituir alternativas válidas y viables;
- c) Generar la confianza y convicción suficientes respecto a su eficacia económica, como para atraer hacia ellas los recursos humanos, financieros y materiales indispensables para su desarrollo; y

d) Asegurarles la autonomía cultural que necesita cualquier movimiento y proceso que aspire a realizar cambios profundos en la economía y en la sociedad.

Como explicación de todas estas limitaciones puede mencionarse el hecho de que las experiencias cooperativas, autogestionarias, mutualistas y otras afines, careciendo de un instrumental conceptual y analítico propio que las oriente en sus procesos de toma de decisión, con frecuencia acuden a las herramientas de análisis tributadas por la ciencia económica convencional, que ha sido formulada a partir de experiencias y racionalidades operacionales muy distintas y en cierto sentido opuestas a las solidarias.

La economía de solidaridad se presenta como una elaboración científica de teoría económica que pretende llenar este vacío; a la vez que postula un nuevo tipo de desarrollo; alternativo, integral, a escala humana, sustentable, con énfasis en lo local.

Sus principales exponentes aparecen en la primera década de este siglo y entre los más destacados se pueden mencionar a Ludwig Erhard, a quien se le define como padre de la Teoría de la Economía Social de Mercado y Luis Razeto Migliaro, creador de la Teoría de la Economía Solidaria, las cuales dan fundamento al paradigma socio-económico-solidario. Esta forma de hacer economía se plantea dar respuesta a los más graves problemas sociales de la contemporaneidad; entendidos como la pobreza, la exclusión y la marginación a que es sometida una parte importante de la población mundial, la desocupación, los límites e insuficiencias de la economía informal, las enormes y crecientes injusticias y desigualdades sociales que genera el sistema económico predominante, la situación discriminatoria en que en muchos países se encuentra la mujer, el deterioro del medio ambiente; como consecuencia en buena medida de los modos egoístas de producir, distribuir, consumir y acumular riqueza; así como la crisis de las formas cooperativas, mutualistas y autogestionarias tradicionales.

Los principales objetivos trazados para la economía solidaria son:

- La igualdad: Satisfacer de manera igual los intereses de todas las personas interesadas por las actividades de la empresa o de la organización.
- El empleo: El objetivo es crear empleos estables y favorecer el acceso a personas desfavorecidas. Asegurar a cada miembro del personal condiciones de trabajo dignas, estimulando su desarrollo personal y su toma de responsabilidades.
- El medioambiente: Utilizar métodos de producción y productos que no sean perjudiciales para la naturaleza; contribuyendo con ello a solucionar casi involuntariamente grandes problemas actuales de contaminación.
- La cooperación: Favorecer la cooperación en lugar de la competencia dentro y fuera de la organización.
- El carácter no lucrativo: Las iniciativas solidarias no tendrán por fin la obtención de beneficios, sino la promoción humana y social, lo cual no se opone para que sea imprescindible el equilibrar la cuenta de ingresos y gastos, e incluso, si es posible, la obtención de beneficios.

Eso sí, los posibles beneficios no se repartirán para beneficio particular, sino que se revertirán a la sociedad mediante el apoyo a proyectos sociales, a nuevas iniciativas solidarias o a programas de cooperación al desarrollo, entre otros.

El compromiso con el entorno: Las iniciativas solidarias estarán plenamente presentes en el entorno social en el que se desarrollan, lo cual exige la cooperación con otras organizaciones que afrontan diversos problemas del territorio y la implicación en redes, como único camino para que experiencias solidarias concretas puedan generar un modelo socio-económico alternativo.

Al repasar estos objetivos resulta preciso preguntarse: ¿Existirán en el contexto actual empresas capaces de renunciar a obtener beneficios, lo cual ha sido históricamente el principal propósito de cualquier negocio, para dejar prevalecer un sentido de solidaridad que permita a todos mejorar “por igual”? ¿Puede concebirse un mundo solidario y con ello una economía solidaria, en un contexto marcado por el proceso de globalización; en el que las cadenas globales de valor (CGV) determinan el funcionamiento de la economía del orbe, ¿marcando relaciones de poder y subordinación?

La economía de solidaridad se presenta como una pretenciosa aspiración de hacer economía en el contexto de globalización y dominio de las cadenas de valor. Resulta imposible negar la necesidad de dar solución a problemáticas sociales fuertes; de encontrar espacios para los más pobres; de contemplar en las estrategias empresariales algunas cuestiones de humanidad, de respeto al medio ambiente, cuyo deterioro puede llegar a poner en peligro la especie humana, lo cual parece ser inadvertido por las empresas transnacionales. Sin embargo, es este el mismo contexto que difícilmente propiciará para esta propuesta el paso del idealismo puro a la práctica.

El desliz de esta concepción está en pretender hacer oposición al proceso de globalización y lo que este implica, en ignorar la fuerza del capital en la actualidad.

Por otra parte, la economía solidaria lastimosamente se fortalece bajo el paradigma de pobreza y marginación vinculada con el desempleo que afrontan las sociedades en el presente. En muy pocos casos se les reconoce como proyectos de vida que se erigen en propuestas de cambio a la forma de organizarse la sociedad post-industrial.

Existen sin embargo otros enfoques que, si bien podrían ser puestos en el mismo saco del anterior por parecer de algún modo relacionados, a su vez hacen marcada distinción y serán a continuación presentados.

2.1.4 LA CULTURA EMPRENDEDORA Y PRODUCTIVA - SYSA

La Educación Emprendedora es la principal motivación de las personas que deciden por el trabajo independiente es lograr la libertad financiera. Libertad para tomar decisiones, libertad para equivocarse, libertad para hacer el trabajo que les gusta.

En general, podemos decir que hay dos grandes motivaciones para trabajar: i) los que buscan seguridad piensan en un salario y, ii) los que buscan libertad hacen una empresa. Para Kiyosaki estas son dos razones por que las personas buscan uno u otro tipo de trabajo. Así construye lo que llama el “Cuadrante del Dinero” o las cuatro formas que tienen la personas para ganar dinero.

Así, las cuatro formas de ganar dinero son:

- 1) como empleado,
- 2) como auto empleado,
- 3) como dueño de empresa y,
- 4) como inversionista.

En cualquiera de estas formas se puede ganar mucho dinero. Sin embargo, algunas de ellas tienen algunas ventajas sobre las otras.

Gráfica 1 El Cuadrante de Flujo del Dinero de R. Kiyosaki.

E Trabaja para un sistema	D Tiene un sistema trabajando para él
A Él es su propio sistema	I Tiene el dinero Trabajando para él
<p>EL CUADRANTE DEL FLUJO DEL DINERO</p> <p>Dónde:</p> <p>E= Empleado A= Autoempleado D= Dueño I = Inversiones</p>	

El empleado, trabaja para un sistema (empresa). Una empresa puede pertenecer al sector público (empresa que pertenece el estado: municipalidad, gobierno regional o dependencia del gobierno central) o privado (sociedades, asociaciones sin fines de lucro, entre otras). Son excepcionales los casos de empleados que gracias a su trabajo se vuelvan millonarios. Entre otras razones por que el salario que reciben es poco para las necesidades crecientes de ellos y sus familias. Además, el trabajo dependiente se ha vuelto muy inestable y escaso. Los empleados suelen trabajar al ritmo de sus necesidades. Es decir, cada vez trabajan más y más.

En realidad, lo que buscan los empleados es SEGURIDAD. La seguridad que supuestamente nos confiere un salario. Los salarios no son seguros por que no dependen de mí. Depende del empleador y eso me hace dependiente del salario y de la voluntad del empleador.

Así, el asalariado entra en una “trampa” cuyo señuelo es el salario. Los empleados trabajan mucho, tienen poco tiempo y nunca les alcanza el dinero ganado. Para Kiyosaki los empleados “hacen dinero con dinero”.

Los auto empleados, son los que desempeñan un oficio, los trabajadores, profesionales independientes y negociantes “son” su propia fuente de ingresos. En otras palabras, ellos lo “hacen todo” en el negocio y por supuesto trabajan mucho. Es el caso del propietario (familia) de una bodega que se encuentra atado (“esclavizado”) al negocio. Él (ella) y en ocasiones su familia se encarga de todas las funciones del negocio y no tiene tiempo para desarrollar casi ninguna otra actividad. El negocio no los deja “ni a sol, ni a sombra”. O mejor dicho ellos no dejan el negocio. Necesitan controlarlo.

Para graficar mejor con un ejemplo pondremos el caso de una “bodega” que es de manejo familiar. Los padres y los hijos manejan el negocio: atienden a los clientes, hacen las compras, los repartos, abren y cierran el negocio. Es decir, lo hacen todo. Para cuando esa tienda se convierte en supermercado. Ese negocio ya no es manejado por la familia sino por otros colaboradores.

Este es el secreto de hacer empresa. Formar y trabajar con gente. Armar un equipo. Mientras una persona no pueda armar el equipo tendremos problemas de crecimiento en la empresa. Mejor aún si las personas, el equipo que forme, no me necesitan o pueden trabajar sin mí. Si logro que el negocio ya no me necesite habré formado una empresa que trabaje “sola” y trabaje para mí.

Esto tiene una gran ventaja: me da tiempo para formar otra empresa y, una vez que, la dejo funcionando “sola” puedo armar otra, y otra, y así sucesivamente, hasta lograr una cadena de tiendas.

El dueño de empresa, en cambio, es el que crea un sistema de trabajo que cada vez necesita menos de él o ella para su funcionamiento. En el ejemplo anterior, el bodeguero que convierte su negocio en supermercado. El supermercado no necesita de la presencia del propietario. Si el sistema trabaja bien. La empresa se maneja con creciente autonomía de él (ella) o los propietarios. De modo tal que cada sistema trabaja para el dueño.

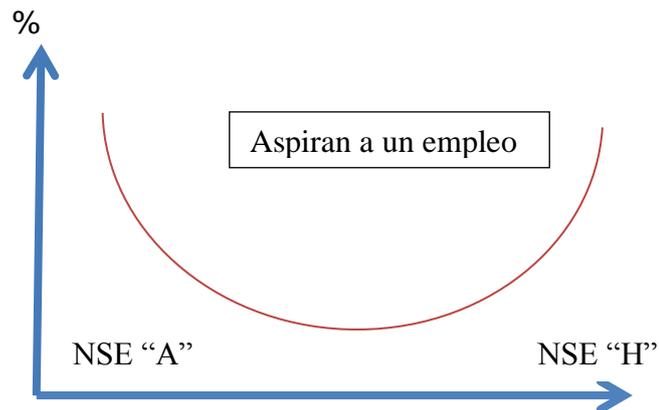
Lo empresarial requiere un cambio en la forma de pensar, comportarse y vivir. Ser empresarios o dueño de empresa no significa saber hacer o conocer algunos procedimientos. Significar SER empresario, pensar y actuar como tal. En este caso “los empresarios hacen dinero sin dinero”, sería la conclusión que caracteriza a los empresarios.

Los inversionistas son personas que utilizan su dinero para generar más dinero. En otras palabras, son personas que han desarrollado el conocimiento necesario para hacer que el dinero trabaje para ellos. “Ganan dinero a partir del dinero”, dice Kiyosaki.

El Plan de La Educación en el Perú, la Educación tiene un Plan. Prepararnos para el mundo del TRABAJO DEPENDIENTE. Así cuando preguntamos ¿Quiénes son los empresarios? Podemos concluir que la mayoría de las personas que hacen empresas están a los extremos de los Niveles Socio Económicos. Veamos.

Por tradición y otras consideraciones, las personas de dinero, hacen empresa. Por otro lado, en nuestro país los denominados empresarios emergentes son los que hacen empresa motivados por la necesidad.

Gráfica N° 2: ¿Quiénes hacen empresa?



Existe una porción de la población que tiene un Plan de Vida: Ser profesionales para conseguir un empleo.

Sin embargo, fenómenos como el subempleo, el autoempleo y el desempleo demuestran que las personas cada vez dependen menos de un salario. En ese sentido la educación debe apoyar y orientar la generación de autoempleo y, toda clase de emprendimientos.

Orientación Metodológica

La columna vertebral del método educacional tradicional es la transmisión de conocimientos a través de canales de comunicación verbal (oral y escrita) en la que se evidencia la existencia de dos polos distintos: los alumnos recibiendo informaciones pasivamente y el profesor propietario de un saber específico, transmitiendo conocimientos y evaluando el aprendizaje obtenido.

En cambio, en el método participativo, el principal objetivo es la participación más activa del alumno que debe asumir mayor responsabilidad personal por el propio proceso de aprendizaje y requiere seguir la siguiente secuencia:

- El alumno debe verse obligado a movilizar sus conocimientos previos relacionados, y si éstos son insuficientes, deberá buscar información adicional requerida.
- Luego, deberá diseñar diferentes alternativas de solución, tomar una decisión sobre el camino a seguir y planificar su realización.
- Necesitará realizar las operaciones requeridas o coordinar su ejecución.
- Finalmente, reflexionará y aprenderá sobre la base de los resultados.

La actividad descrita pone en juego las fuerzas de la persona entera. Es decir, además de las competencias de la especialidad como el conocimiento y las destrezas, compromete competencias personales como autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Los modelos más adecuados para lograr estos aprendizajes son el de problematización o aprendizaje por error, el colaborativo y el basado en problemas (ABP) para una educación emprendedora.

Para trabajar simulaciones para el aprendizaje por el método de problematización se pueden usar “ejercicios de aprendizaje” (“juegos”) y otras simulaciones.

Un “ejercicio de aprendizaje” es una experiencia estructurada en el que las personas deben realizar una tarea que involucre la resolución de un problema y la superación de obstáculos.

“Al iniciar un juego, el facilitador debe ser capaz de estimular la curiosidad e interés del grupo. Entretanto, la conducta del facilitador debe reflejar firmeza, seguridad e inspirar confianza, ya que las personas necesitan percibir al conductor del proceso como alguien que realmente conduce, sabe lo que está haciendo y dónde quiere llegar. Las instrucciones de la tarea a realizarse deben ser claras y transmitidas con seguridad.

La cantidad de informaciones proporcionadas deben ser predeterminadas, de acuerdo con los objetivos que se quieren alcanzar. Durante la realización de la tarea básica del juego, la función del facilitador es observar atentamente los fenómenos ocurridos y monitorear el desarrollo de actividades, estimulando el entusiasmo del grupo con frases de desafío e incentivo cuando sea conveniente e, interferir para corregir distorsiones, si fuera necesario: las distorsiones de instrucciones que ocurren durante el juego pueden ser un excelente material de análisis de la conducta personal y grupal, en la etapa de procesamiento y, en ese caso, no debe ser corregido; entretanto, pueden ocurrir distorsiones que alteran totalmente la naturaleza del juego e inviabilizan la realización de los objetivos deseados en este caso, el facilitador debe intervenir.” (Manual del Facilitador CEFE).

2.2 BASES CONCEPTUALES

2.2.1 PLAN.- Esta palabra que ahora nos ocupa tiene su origen etimológico en el latín. Así, podemos saber que en concreto emana del vocablo latino *planus* que puede traducirse como “plano”.

Un plan es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

Un plan económico se encarga de la gestión de la actividad económica de una empresa, un sector o una región. Un plan de inversiones establece el destino que se les dará a los recursos financieros de una empresa.

Un plan de obras permite prever y ejecutar obras por parte de los técnicos y de las administraciones públicas. La noción de plan de servicios tiene un significado similar.

Un plan de pensiones organiza los aportes para percibir una renta periódica al momento de la jubilación, invalidez, viudedad, orfandad o supervivencia.

Un plan de estudios es el conjunto de enseñanzas y prácticas que deben cursarse para completar un ciclo de estudios y obtener un título.

Además de todo lo expuesto tampoco podemos pasar por alto el hecho de que existe una locución adverbial que se utiliza con mucha frecuencia dentro de un lenguaje coloquial y que utiliza el término que estamos analizando. Se trata de la expresión “no ser plan algo”, que puede decirse que se emplea para determinar que un hecho en cuestión no es apropiado o conveniente.

De todos los conceptos anteriores, el que más se ajusta a la realidad problemática, es el Plan de estudios, que el investigador desea presentar como una propuesta de solución, y lo nombra de la siguiente manera: Plan de estrategias productivas y emprendedoras para mejorar el desarrollo profesional de docentes y directivos.

2.2.2 ESTRATEGIA: Primeramente debemos partir de la definición siguiente: La estrategia viene a ser una planificación de algo que se propone un individuo o grupo; completando la idea el investigador enlaza la idea a otro conector “estrategia educativa” como un conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de los objetivos educativos esperados; estos objetivos están relacionados con el desarrollo profesional del docente y directivo.

En otras palabras: Una estrategia es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.

En tanto y como les decía, una estrategia es plausible de ser aplicada y necesaria en diferentes ámbitos, como ser el militar y el empresarial, por nombrar tan sólo algunos de los más comunes y corrientes para nosotros.

En el campo puramente militar, la estrategia se entiende como el arte, del cual, por supuesto gozan unos pocos, de dirigir las operaciones militares en un enfrentamiento armado y claro, llevarlas a buen puerto para conseguir la victoria que es en este caso, el militar, el tan ansiado fin de la estrategia.

La persona que tenga a cargo una operación militar deberá ocuparse, como parte integrante de la estrategia, del planeamiento y la dirección de la campaña bélica, así como también de la disposición y el movimiento de las fuerzas propias, tanto en su propio campo como y lo más importante, en territorio enemigo, que suele el terreno más peligroso y proclive a ser atacado sino existe una buena planificación al respecto. Y junto con la táctica y la logística, se dice que la estrategia es una de las tres patas que conforman el arte de la guerra. Esta realidad se reconoce desde tiempos inmemoriales, siendo acaso los orientales quienes lograron capitalizarla en su forma más notable. Así, los chinos y su Arte de la Guerra, por un lado, y los árabes con su estrategia de expansión geográfica y cultural durante la Edad Media, por el otro, son símbolos contundentes de la importancia de la estrategia en términos del despliegue militar desde antaño. En la actualidad, la estrategia comprende a la inteligencia y la contrainteligencia como fenómenos indispensables, en especial en el ámbito de las grandes potencias geopolíticas.

Y por el otro lado, en el terreno empresarial, lo que suelen implementar las empresas para cumplir efectivamente con la consecución de sus metas y fines, es lo que se denomina plan estratégico, que no es otra cosa que un documento oficial que emitirá la propia empresa a través del cual, sus responsables, plasmarán la estrategia que seguirán en el corto plazo, por esto es que un plan de este tipo tiene una vida útil de aproximadamente unos 5 años como máximo.

En el plano financiero, la estrategia involucra el uso de los recursos disponibles en inversiones variadas para intentar incrementar el stock empresarial en el contexto del menor riesgo posible.

Por otra parte, en el ámbito laboral, la estrategia permite una mejor rentabilidad del recurso humano, en relación con la producción de los empleados y su óptimo rendimiento.

Pero la estrategia, además de ser esencial en estos casos como expusimos, también lo es para un juego, ya sea este un juego de tipo mesa como es el caso del ajedrez, en el cual la inteligencia y la estrategia van de la mano. Con esta misma línea de pensamiento, estos conceptos se aplican en un juego en equipo, como es el caso del fútbol, que implicará también además del despliegue físico, la implementación de una estrategia, generalmente y siempre en manos del entrenador, para ganar un partido. En este deporte en particular, la estrategia suele ser más que relevante, ya que una correcta disposición sobre el campo de juego facilita que incluso conjuntos que son más débiles puedan lograr una victoria sobre equipos de menor nivel técnico y físico. Así, una estrategia de cuidado del balón y de adecuado despliegue defensivo ha permitido que escuadras de escasa capacidad ofensiva logaran empates o incluso triunfos en terrenos de juego enormemente difíciles y contra equipos de poderío histórico. La homología entre la estrategia militar y la estrategia aplicada en un partido de fútbol ha dado lugar a la aplicación de mote o apodos a los jugadores que claramente se han originado de la jerga de la milicia ("mariscal", "gladiadores" o, inclusiva y con contundencia, "estratega"...)

2.2.3 ESTRATEGIAS PRODUCTIVAS.- El término estrategia productiva, es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, empresa o Institución Educativa y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar". También, se identifica como "el arte de crear y proyectar planes para alcanzar una meta concreta".

El término estrategia productiva, ha sido empleado extensamente en la última década y aunque existen diversas definiciones de este, según el escenario, Hayes & Wheelwright (1984) han identificado características comunes: comprenden un horizonte de tiempo extenso; tienen un impacto significativo; subyace una concentración de esfuerzos hacia una meta concreta; tienen su origen en un proceso de toma de decisiones; e involucran una gama amplia de actividades que van desde la asignación de recursos hasta las operaciones cotidianas.

El término Estrategia Productiva o estrategia de producción, además de ser relativamente reciente, ha sido objeto de definición por múltiples autores. Una revisión de los principales trabajos, entre los que destacan los de Skinner (1978, 1985), Schmenner (1979), Hayes & Wheelwright (1984), Wheelwright (1984), Buffa (1984), Fine & Hax (1985), Hill (1985, 1994), Schroeder et al. (1986), Voss (1989), Platts & Gregory (1990) y Schroeder (1993), revela bastante acuerdo en cuanto a aquellos aspectos cruciales que caracterizan la estrategia de producción.

Todos coinciden en que es una estrategia funcional, que debe derivarse de la estrategia empresarial y/o de negocio, siendo coherente con ella, así como con las restantes estrategias funcionales y dar como resultado, un patrón consistente en la toma de decisiones. Asimismo, que tanto la misión, las competencias distintivas, los objetivos y las políticas, conforman el corazón de esta estrategia. A su vez, que dicha estrategia debe proporcionar planes, políticas y objetivos claros, consistentes y factibles de conseguir, todo lo cual debe conducir a la obtención de alguna ventaja competitiva.

Una definición más pertinente del concepto de estrategia de producción la describe como "un plan de acción a largo plazo para la función Producción (Schmenner, 1979 y Gaither&Frazier, 2000), en el que se recogen los objetivos deseados, así como los necesarios cursos de acción y la asignación de los recursos (Schroeder et al., 1986; Hayes &Wheelwright, 1984 y Fine &Hax, 1985), cuyo requisito fundamental es contribuir al logro de los objetivos globales de la empresa en el marco de su estrategia empresarial y corporativa (Stobaugh et al., 1983; Skinner, 1985; Hill, 1985 y Platts& Gregory, 1990), dando como resultado un patrón consistente para el desarrollo apropiado de las decisiones tácticas y operativas del subsistema" (Hayes &Wheelwright, 1984 y Domínguez Machuca et al., 1998).

Una definición más enfocada a la competitividad del sistema de producción, la definiría como el "conjunto de decisiones sobre los objetivos, políticas y programas de acción en producción, coherentes con la misión del negocio, a través de las cuales una empresa compite y trata de obtener cierta ventaja sobre la competencia" (Ibarra Mirón, 2003). Miltenburg (1995) destaca la necesidad de formalización de la estrategia de producción, señalando que cuando esta se concibe e implementa por medio de un proceso "formal" las decisiones siguen una pauta clara y lógica, pero cuando no es así, la pauta tiende a ser errática e imprevisible.

2.2.4 DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. - La formación profesional docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma formas distintas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional del docente mediante la ampliación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como "desarrollo profesional" docente. Utilizando este concepto Christopher Day le otorga a la formación docente continua las siguientes características (citado por Bolam, 2004, p. 34):

El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente.

El contenido de esta definición sugiere dos factores o polos de tensión. El primero es un claro elemento personal referido a los docentes (y otros sujetos de la formación continua, como pueden ser los directores de escuelas) centrado en la voluntad de aprender y el compromiso moral con la enseñanza y sus alumnos, es decir, en el docente en cuanto profesional. El segundo, es un elemento externo proporcionado por las actividades de formación organizadas. La tensión entre estos polos se advierte en la literatura crítica sobre la formación docente en la medida en que se afirma por una parte la “voluntad personal” del docente representado por el énfasis en la reflexión individual o colectiva y las acciones de cambio que emprende como resultado de esta reflexión y, por otra, la forma que debe tomar la “oportunidad para aprender” representada en las actividades iniciadas o desarrolladas por otros. El nervio vital de la formación docente continúa organizado como sistema, es el modo en que logra establecer un equilibrio entre estos dos polos de tensión.

Un factor reconocido cada vez más como importante es la centralidad que tiene el contexto de trabajo en la eficacia de las oportunidades de aprendizaje docente que se estructuran y ofrezcan.

El reconocimiento de esta importancia deriva de los aportes de la psicología a la comprensión del proceso de aprender y específicamente, en este caso, la referencia al carácter “situado” del aprendizaje docente (Borko, 2004). Esto significa, por un lado, que el contexto específico de trabajo afecta el modo como asume un docente su desarrollo profesional y, por otro, que el aprendizaje ocurre en cercana relación a lo que Lave y Wenger (1991) describen como “comunidades de práctica”. También significa que el contexto de los diferentes sistemas educativos afecta lo que ocurre con esta formación, sobre si todo si se presenta en oposición a la situación de trabajo usual de los docentes. Por ejemplo, en un momento de reforma se le puede pedir a los docentes que aprendan determinadas estrategias, y más tarde cuando cambia la intencionalidad de la reforma se le pedirá modificar lo aprendido anteriormente. Un ejemplo de esta situación se observó en Inglaterra durante la campaña nacional de escritura, lectura y número en que los docentes debieron modificar los enfoques aprendidos en otros momentos de reforma (Bolam, 2004). Algo parecido sucedió en Chile al instalar una campaña inspirada en la inglesa. Por otra parte, entre los objetivos amplios de una reforma y la forma como se les enseña a los profesores a lograrlos puede haber una gran distancia. Little (2001) ilustra esta situación a propósito de la contradicción entre los objetivos de las reformas en USA de aumentar el nivel de comprensión conceptual de los alumnos y las estructuras convencionales de formación ofrecidas a los profesores que debían implementar estos enfoques.

2.2.5 ¿QUÉ ES EL EMPRENDIMIENTO?: La palabra emprendimiento viene del francés *entrepreneur*, que significa ‘pionero’.

Hoy el emprendimiento se refiere a la capacidad que tiene una persona para esforzarse de manera creativa en el logro de sus metas. Por otro lado, también se emplea para hacer referencia a la persona que inicia una nueva empresa o proyecto, así como también para hacer referencia a aquellas personas con capacidad para innovar y crear, o mejorar un producto ya hecho.

Para abordar el emprendimiento en las instituciones educativas, usaremos la acepción más amplia, que se refiere a la aptitud y actitud de la persona que le permiten emprender nuevos retos, nuevos proyectos, y estar siempre un paso más adelante que el resto.

Siguiendo a Del Solar (2010: 32), se puede afirmar que el emprendimiento no solo es la capacidad de crear un negocio o una respuesta interesante o innovadora ante el medio, en pro del mejoramiento de las condiciones productivas, sino que es también la capacidad de conformar situaciones que permitan gestionar una innovación o respuesta creativa ante las situaciones de la vida cotidiana de un grupo, es decir, que asuman un reto más allá de lo habitual.

También se puede decir que la capacidad para innovar y llevar a cabo una acción o proyecto mediante ideas innovadoras realizadas por personas dinámicas con habilidades específicas en comunicación y liderazgo (Bazo 2013: 9).

Finalmente, el emprendimiento es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado. Su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.

2.2.6 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS: Entendemos por estrategias didácticas, al conjunto de acciones diseñadas con una intencionalidad pedagógica de realización, y cuya orientación fundamental, es el conocimiento desde un enfoque pedagógico.

Ello implica que, tras la elaboración de estos diseños, así como también en su lógica de implementación y evaluación, aparece explícita o implícitamente enunciada una visión de educación, de sociedad y de sujeto; tópico vinculado a la no neutralidad disciplinaria, y no sólo en lo que a este ámbito concierne.

No obstante, lo expresado, corresponde señalar que el énfasis en promover, no sólo la formación de sujetos emprendedores, sino que más bien abrimos hacia la multiplicidad de impactos y repercusiones positivas, con las que puede depararnos el fortalecimiento de una cultura emprendedora, no deviene de la intencionalidad de instalar y/o injertar prismas foráneos o en boga. Lo que propone la investigación, apunta más bien a identificar y recoger aquellos acumulados experienciales que hemos conocido durante nuestra trayectoria biográfica y quehacer educativo, a fin de transformarlos en incentivos de perfeccionamiento en nuestro desempeño y el de nuestros alumnos, como docente - facilitador.

Lo anterior, si aceptamos que, todo grupo humano cuenta con acervos y legados, saberes y experticias, cuyo reconocimiento, validación, modulación y/o cauce, por parte del docente y/o personas vinculadas a la promoción sociocultural, puede traducirse en un paso decisivo hacia la transformación y emprendimiento.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **DIDÁCTICA.-** Proceso de interacción comunicativa entre sujetos y actores educativos implicados en el quehacer pedagógico, que posibilita a través de la investigación, el desarrollo de acciones transformadoras para la construcción de un saber pedagógico como aporte al conocimiento. (Hermes de Jesús Henríquez Algarín)
- **EDUCACION.-** Proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, que se plantea como un objetivo más general la formación multilateral y armónica del educando para que se integre a la sociedad en que vive y la transforme: El núcleo esencial de esa formación ha de ser la riqueza moral. (Pedagogo cubano Héctor Valdés)

- **ESTRATEGIA.**- Proceso de decidir sobre objetivos de la organización, sobre los cambios de estos objetivos y políticas que deben gobernar la adquisición, uso y organización de estos recursos. (Anthony) 2012. El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.
- **EVALUAR.**- fijar por cálculo el valor o el precio de una cosa o de un conjunto de bienes.
- **PEDAGOGIA.**- Disciplina que tiene como campo central de estudio la búsqueda de criterios de intervención fundados en un estudio de la educación en toda su complejidad, con la intencionalidad de suscitar la realización de un proceso no determinable: la formación. (Julia Silber)
- **PROPUESTA.**- Proposición o idea que se manifiesta y ofrece a alguien para un fin Una proposición de una acción conjunta que por acción del/los que interesa/n ha sido expuesta o puesta en conocimiento de los interesados por el proponentor.
- **COMUNICACIÓN.**- “Es un acto propio de la actividad psíquica de los seres humanos derivado del lenguaje y del pensamiento, así como del desarrollo y manejo de las capacidades psicosociales de relación con el otro. Permite al individuo conocer más de sí mismo, de los demás y del medio exterior mediante el intercambio de mensajes principalmente lingüísticos que le permiten influir y ser influidos por las personas que lo rodean.
- **CONFIANZA.**- “Es una hipótesis sobre la conducta futura del otro, luego de que uno ha puesto sus sentimientos e ideales en la otra persona para poder apoyarse

CAPÍTULO III:
RESULTADOS Y PROPUESTA DE LA
INVESTIGACIÓN

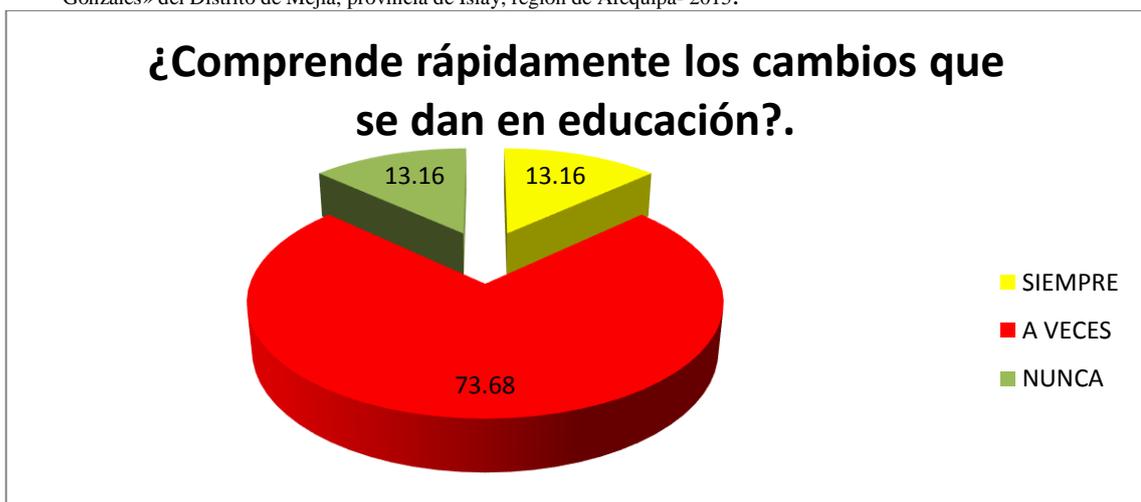
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y PROPUESTA

3.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS.

CUADRO Y GRAFICO N° 1

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	¿Comprende rápidamente los cambios que se dan en educación?.	5	13.16	28	73.68	5	13.16	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Analizando los resultados del presente cuadro y gráfico, los docentes y directivos de la I.E., respondieron que el 73.68% de encuestados a veces comprenden rápidamente los cambios que se dan en Educación, de otro lado existe un 13.16% que se ha repetido en las respuestas de Siempre y Nunca, interpretando estos resultados, el investigador llega a la siguiente conclusión: “los docentes y directivos tienen incertidumbre cuando se generan cambios en las políticas educativas del país”, porque lo demuestran en el mayor porcentaje de sus respuestas; la Propuesta de la presente investigación justamente está direccionada al desarrollo profesional docente para que pueda comprender los cambios educativos.

CUADRO Y GRAFICO N° 2

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
2	¿Ha escuchado hablar o leído sobre la teoría de los ciclos económicos?.	0	0.00	4	10.53	34	89.47	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Observando el cuadro y gráfico Nro. 2, no encontramos frente a la interrogante; ¿Ha escuchado hablar o leído sobre la teoría de los ciclos económicos?: los maestros y directivos, en un 89.47% han respondido que Nunca han escuchado o leído sobre la teoría de los ciclos económicos, de otro lado en solo un 10.53%, asumieron que solamente a veces han escuchado o leído, sobre dicha teoría; lo que induce a inferir que definitivamente los maestros y directivos desconocen este tema en un porcentaje muy alto; éste resultado interesa al investigador, porque la propuesta de solución a la problemática, justamente trata como una alternativa a la teoría de Joseph A. Schumpeter, quien nos muestra el aporte oportuno para realizar innovaciones en el ámbito económico.

CUADRO Y GRAFICO N° 3

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
3	¿Ha escuchado hablar o leído sobre la teoría de Economía Solidaria?.	1	2.63	8	21.05	29	76.32	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Analizando el presente cuadro y gráfico, el investigador muestra objetivamente los resultados obtenidos como respuesta a la siguiente pregunta: ¿Ha escuchado hablar o leído sobre la teoría de Economía Solidaria?; en donde los docentes y directivos respondieron en un 76.32% que nunca han escuchado o leído sobre la teoría de la economía solidaria, seguidamente se observa que el 21.05% ha contestado que solamente a veces has oído o leído sobre el tema y finalmente solo un pequeño porcentaje de 2.63%, si tiene conocimiento acerca del tema; por lo que el investigador infiere que a los docentes y directivos les hace falta una implementación sobre el tema de economía solidaria.

CUADRO Y GRAFICO N° 4

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
4	¿Ha escuchado hablar o leído sobre Escuelas productivas y Emprendedoras?.	2	5.26	12	31.58	24	63.16	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



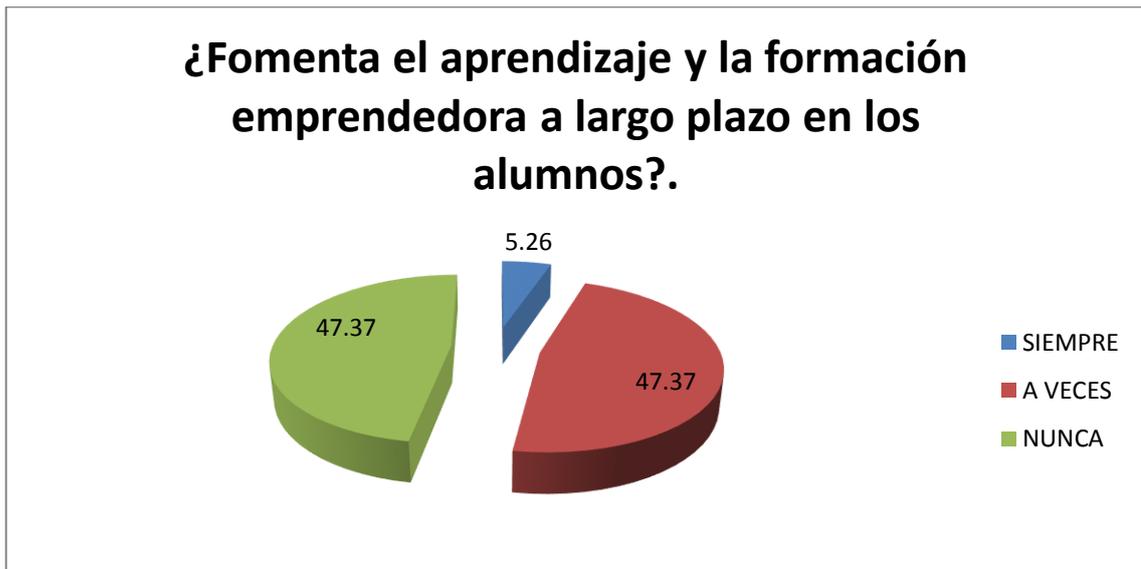
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Nos encontramos ante el cuadro Nro. 4 del instrumento aplicado a los docentes y directivos, para conocer un diagnóstico sobre la siguiente interrogante: ¿Ha escuchado hablar o leído sobre Escuelas productivas y Emprendedoras?; en donde los docentes han respondido que en un 63.16% nunca han escuchado ni leído sobre el tema mencionado, por otro lado en un porcentaje de 31.58% manifestaron que solamente a veces han oído o leído sobre escuelas productivas y emprendedoras y finalmente solo el 5.26% respondió que siempre ha tratado sobre el tema; interpretando el investigador asume que aquí tiene otro punto importante para incluirlo dentro de su propuesta de solución a la problemática encontrada en la Institución Educativa: José Abelardo Quiñones Gonzales.

CUADRO Y GRAFICO N° 5

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
5	¿Fomenta el aprendizaje y la formación emprendedora a largo plazo en los alumnos?.	2	5.26	18	47.37	18	47.37	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Referente al siguiente cuadro y gráfico Nro 5, el investigador demuestra de manera objetiva, los siguientes resultados: frente a la interrogante: ¿Fomenta el aprendizaje y la formación emprendedora a largo plazo en los alumnos?, existe un empate de 47.37% de docentes que respondieron a veces y nunca, lo que nos quieren dar a conocer que los profesores muy poco fomentan en sus estudiantes la formación emprendedora a largo plazo; por tanto éste resultado es una muestra ineludible de que los maestros no pueden enseñar lo que no conocen, así se hace muy pertinente la propuesta del investigador; por otro lado solo hay un pequeño 5.26% de profesores que manifestaron que ellos siempre fomentan el aprendizaje y la formación emprendedora en sus educandos.

CUADRO Y GRAFICO N° 6

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
6	Tiene Ud. la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	18	47.37	16	42.11	4	10.53	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



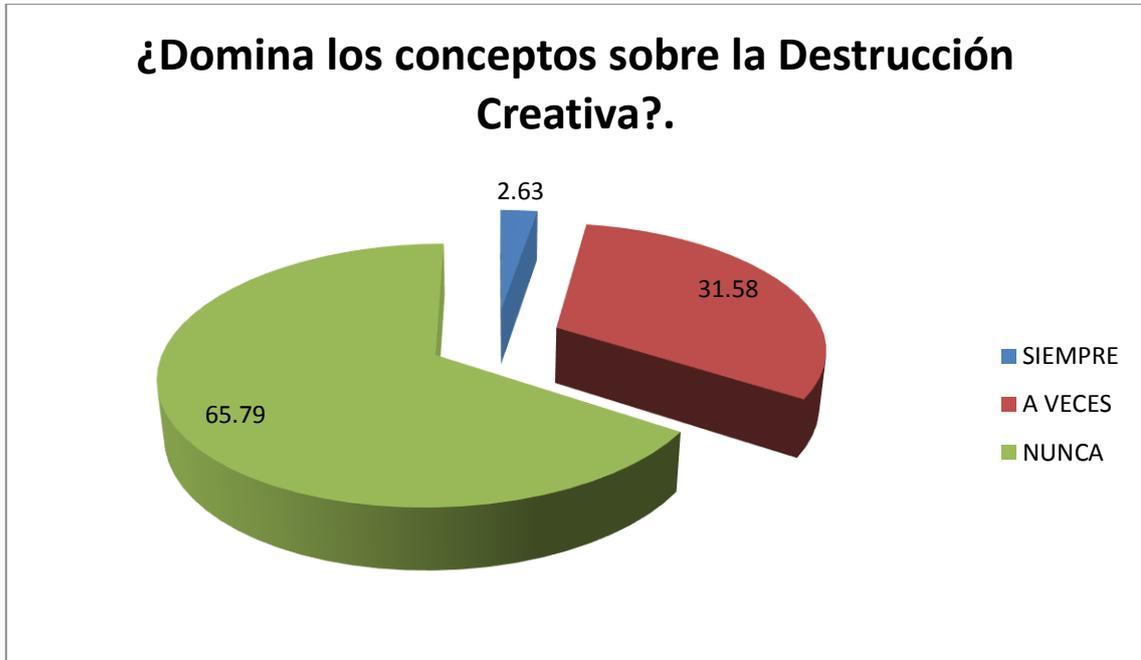
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con respecto al presente cuadro y gráfico Nro6, nos encontramos con los siguientes resultados, al maestro se le planteó la siguiente pregunta: ¿Tiene Ud. la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva?; los profesores de la Institución Educativa, manifestaron en un 47.37% que Siempre tienen la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas efectivamente, lo que quiere decir que ellos no necesitan implementación, de otro lado hay un 42.11% de maestros que respondieron que solo a veces y finalmente hay un 10.53% que dijeron nunca; éstos dos últimos resultados en cambio pueden ser tomados en cuenta por el investigador, ya que denotan deficiencia.

CUADRO Y GRAFICO N° 7

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	F	%
7	¿Domina los conceptos sobre la Destrucción Creativa?.	1	2.63	12	31.58	25	65.79	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



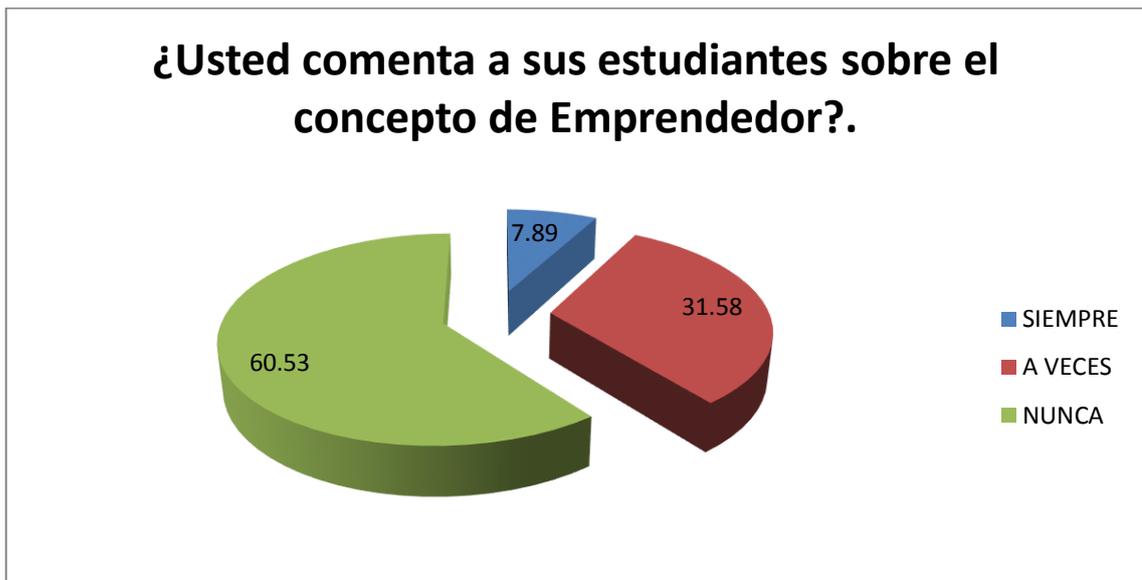
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Ahora pasaremos a analizar e interpretar el cuadro y gráfico Nro. 7, el cual está referido al conocimiento de los docentes con respecto a la siguiente interrogante: ¿Domina los conceptos sobre la Destrucción Creativa?, en donde los maestros que participaron respondieron de la siguiente manera: existe un preocupante 65.79% de profesores que Nunca han dominado conceptos sobre la destrucción creativa en los estudiantes; también otro porcentaje de 31.58% de maestros manifestaron que solamente a veces conocen dichos conceptos y en último lugar hay un 2.63% de profesores que contestaron que siempre conocen esos conceptos; estos resultados hacen inferir al investigador que los maestros han demostrado mucha deficiencia con respecto a la interrogante planteada y que debe ser tomada en cuenta.

CUADRO Y GRAFICO N° 8

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
8	¿Usted comenta a sus estudiantes sobre el concepto de Emprendedor?	3	7.89	12	31.58	23	60.53	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los docentes que han participado en la investigación, ha mostrado los siguientes resultados, ante la pregunta: ¿Usted comenta a sus estudiantes sobre el concepto de Emprendedor?; existe un 60.53% de maestros que han respondido que nunca comentan con sus estudiantes el concepto de emprendedor, también hay un 31.58% de profesores que manifestaron que a veces comentan con sus alumnos el concepto de emprendedor y finalmente hay un minúsculo porcentaje 7.89% de docentes que siempre trataron el tema de emprendedor con sus alumnos; interpretando estos resultados el investigador corrobora que la gran mayoría de profesores nunca o solo a veces tratan el tema de emprendedor con sus alumnos, ya sea por desconocimiento del tema o quizá porque no planificaron el tema.

CUADRO Y GRAFICO N° 9

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
9	¿Colaboro con mis compañeros de trabajo a comprometerme con los trabajos que denoten innovación?.	5	13.16	15	39.47	18	47.37	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

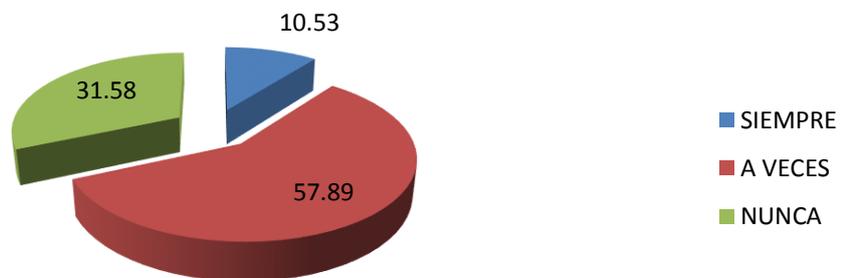
Analizando los resultados del cuadro y gráfico Nro. 9, nos encontramos con la siguiente interrogante: ¿Colaboro con mis compañeros de trabajo a comprometerme con los trabajos que denoten innovación?, los profesores en un 47.37% manifestaron que nunca colaboraron, por otro lado existe un 39.47% que respondieron que solamente a veces han colaborado con sus compañeros y finalmente tenemos que el 13.16% contestaron que siempre han colaborado con sus compañeros de trabajo para el compromiso con los trabajos innovadores, entonces el investigador infiere que los maestros en su gran mayoría no muestran interés por realizar trabajos innovadores y no colaboran con sus compañeros.

CUADRO Y GRAFICO N° 10

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
10	¿Comparto información emprendedora y productiva con mis compañeros de trabajo y propicio la participación sobre Planificación Curricular?.	4	10.53	22	57.89	12	31.58	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.

¿Comparto información emprendedora y productiva con mis compañeros de trabajo y propicio la participación sobre Planificación Curricular?.



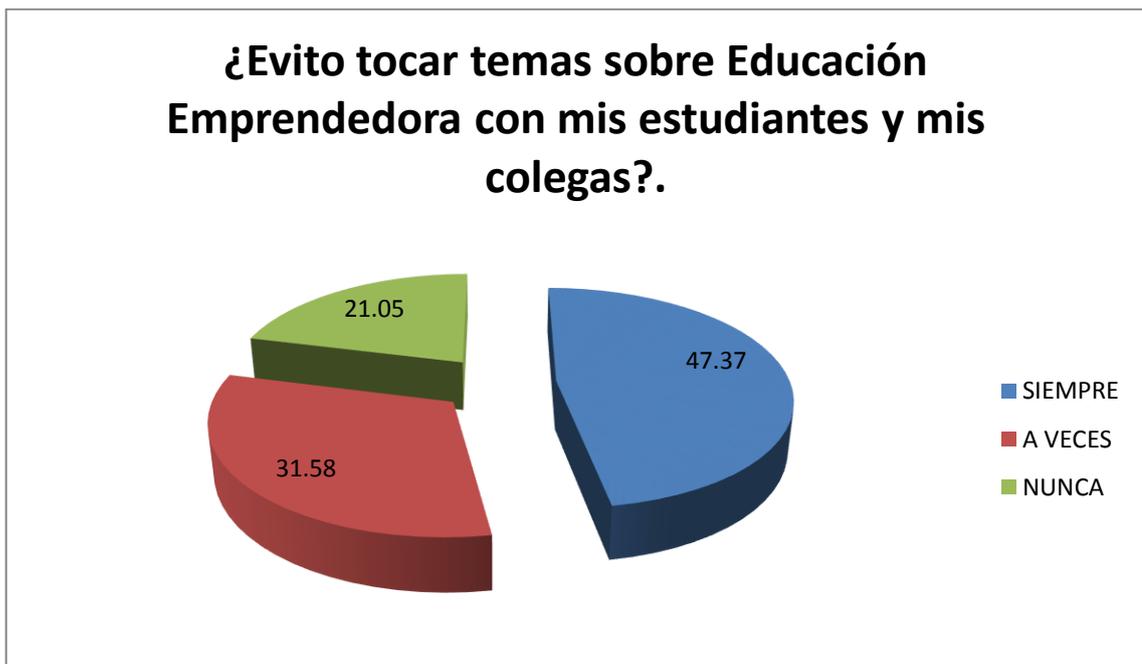
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Ante la pregunta siguiente: ¿Comparto información emprendedora y productiva con mis compañeros de trabajo y propicio la participación sobre Planificación Curricular?, los profesores respondieron mayoritariamente en un 57.89% que a veces comparte información; también hay un 31.58% de maestros que han respondido que nunca comparten la información para la planificación curricular y finalmente tenemos que el 10.53% de docentes que siempre comparten la información; interpretando estos resultados, el investigador concluye que los profesores denotan cierto egoísmo profesional, porque nunca o solamente a veces comparten información.

CUADRO Y GRAFICO N° 11

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
11	¿Evito tocar temas sobre Educación Emprendedora con mis estudiantes y mis colegas?.	18	47.37	12	31.58	8	21.05	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



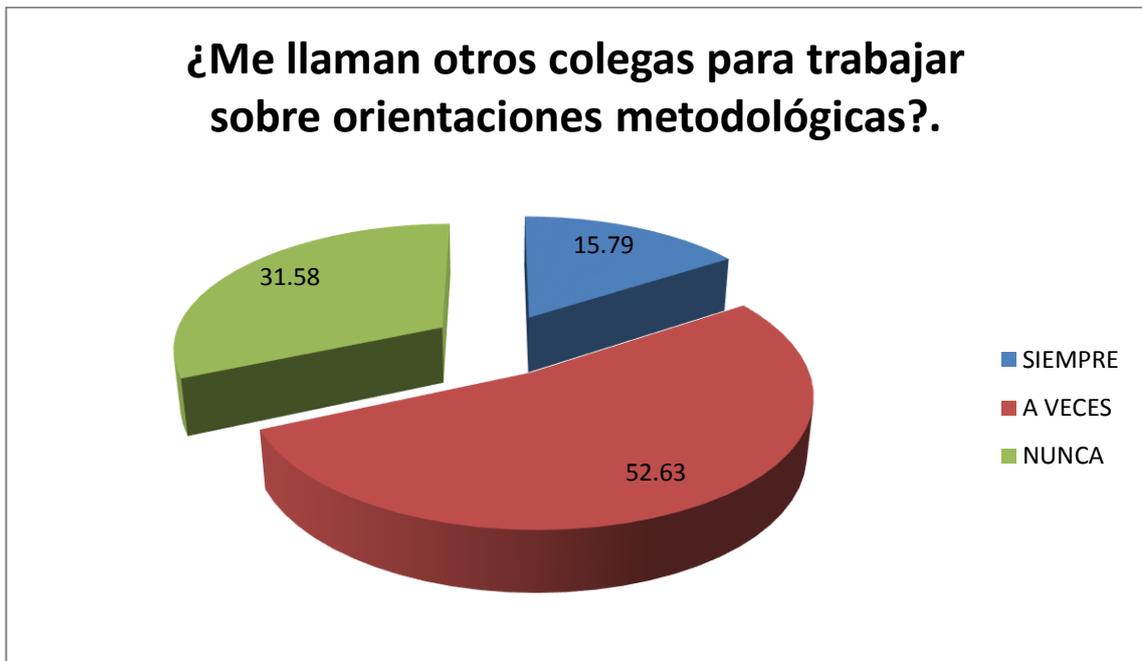
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Ahora estamos observando el siguiente cuadro y gráfico Nro. 11, en el cual se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Evito tocar temas sobre Educación Emprendedora con mis estudiantes y mis colegas?, los docentes respondieron en un 47.37% que siempre evitan tocar temas emprendedores con sus estudiantes; por otro lado hay un 31.58% a veces evitas tocar temas emprendedores con estudiantes y colegas y finalmente hay un 21.05% que manifestaron que nunca evitan tocar esos temas, aquí el investigador ha formulado la pregunta de manera inversa, y los profesores realmente no desean tratar temas de emprendimiento con sus educandos y sus colegas.

CUADRO Y GRAFICO N° 12

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
12	¿Me llaman otros colegas para trabajar sobre orientaciones metodológicas?.	6	15.79	20	52.63	12	31.58	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



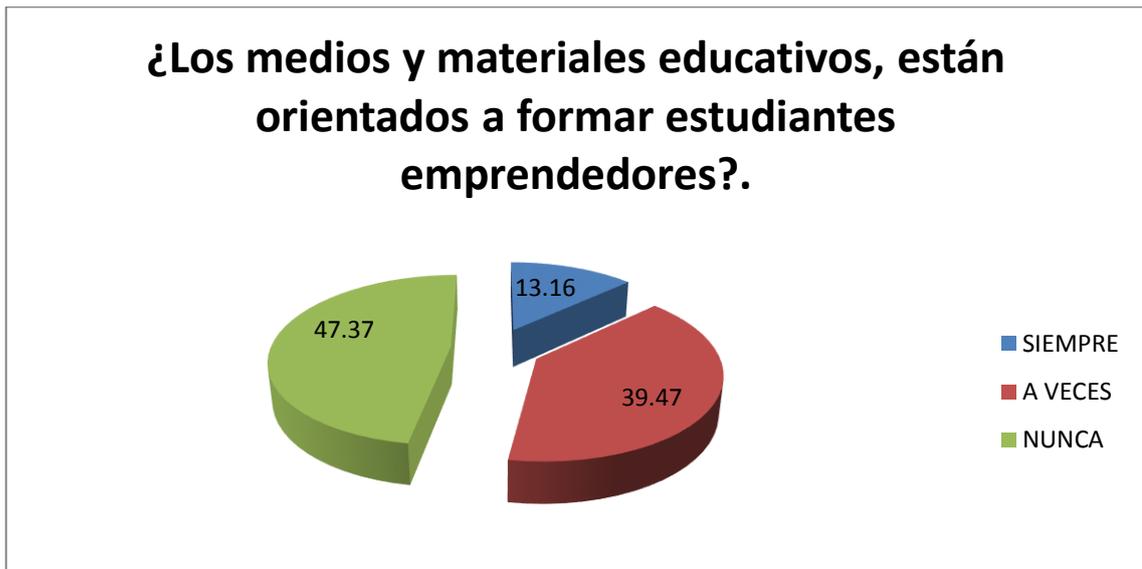
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Ante la pregunta: ¿Me llaman otros colegas para trabajar sobre orientaciones metodológicas?, los profesores de la I.E. Nro. 40494 “José A. Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía, provincia de Islay, han respondido en un 52.63% que a veces lo llaman otros colegas para trabajar las orientaciones metodológicas y el 31.58% de maestros manifestaron que nunca lo llaman otros colegas y finalmente el 15.79% de profesores respondieron que siempre otros colega los llaman para realizar las orientaciones metodológicas en la Institución Educativa, El investigador deduce que los maestros pocas veces se reúnen para trabajar las orientaciones metodológicas de sus respectivas áreas.

CUADRO Y GRAFICO N° 13

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
13	¿Los medios y materiales educativos, están orientados a formar estudiantes emprendedores?.	5	13.16	15	39.47	18	47.37	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



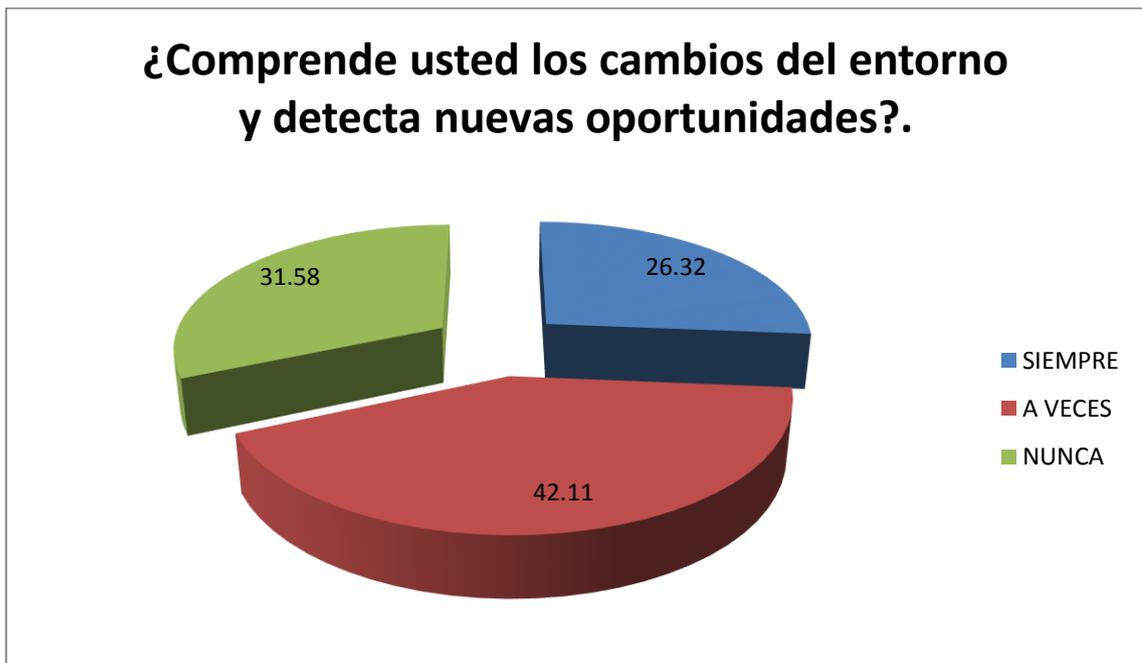
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Analizando el presente cuadro y gráfico Nro. 13, nos encontramos con la siguiente interrogante: ¿Los medios y materiales educativos, están orientados a formar estudiantes emprendedores?; los maestros contestaron en un 47.37% que nunca los materiales y medios ayudan a formar emprendedores; por otro lado el 39.47% de profesores han respondido que solamente a veces los medios y materiales ayudan a formar emprendedores a los estudiantes y finalmente el 13.16% manifestaron que siempre los medios y materiales ayudan a formar alumnos emprendedores, ante este panorama el investigador asume se debe reorientar el uso y adquisición de medios y materiales que permitan contribuir al desarrollo emprendedor de los educandos.

CUADRO Y GRAFICO N° 14

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
14	¿Comprende usted los cambios del entorno y detecta nuevas oportunidades?.	10	26.32	16	42.11	12	31.58	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



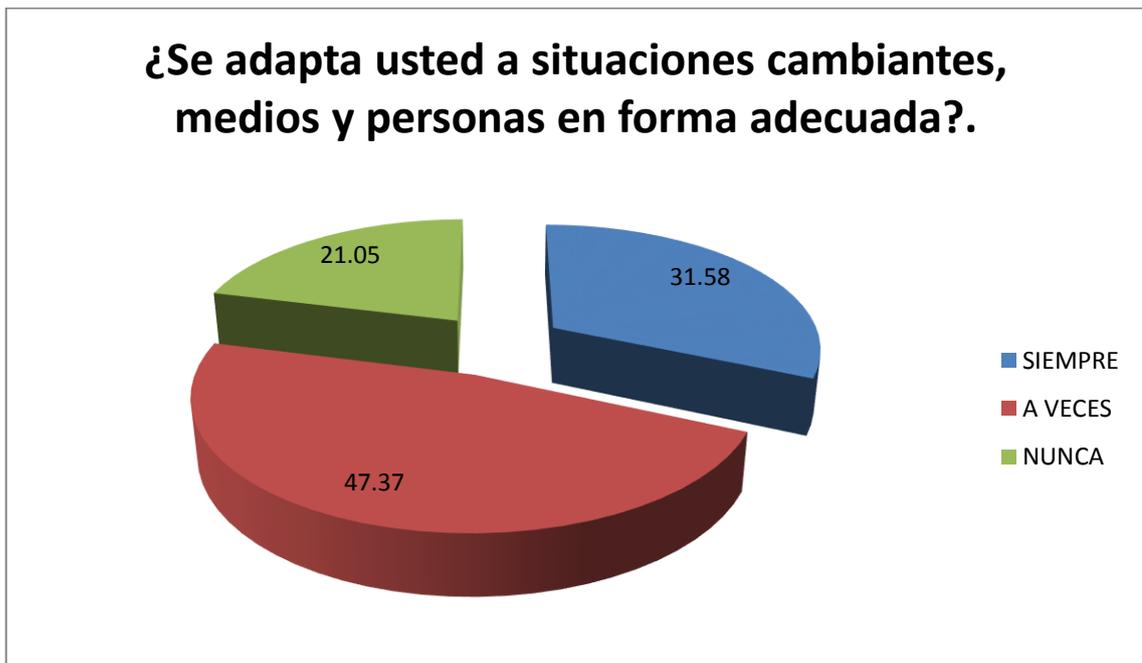
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Ahora estamos ante los resultados de la siguiente pregunta: ¿Comprende usted los cambios del entorno y detecta nuevas oportunidades?, en donde observamos que el 42.11% de profesores han manifestado que a veces comprenden los cambios y nuevas oportunidades, en contraposición con el 31.58% de docentes quienes aducen que nunca y finalmente existe un porcentaje de 26.32% de profesores que han respondido que siempre; entonces el investigador infiere que los docentes tienen problemas en comprender los cambios del entorno y en la detección de nuevas oportunidades.

CUADRO Y GRAFICO N° 15

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
15	¿Se adapta usted a situaciones cambiantes, medios y personas en forma adecuada?.	12	31.58	18	47.37	8	21.05	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



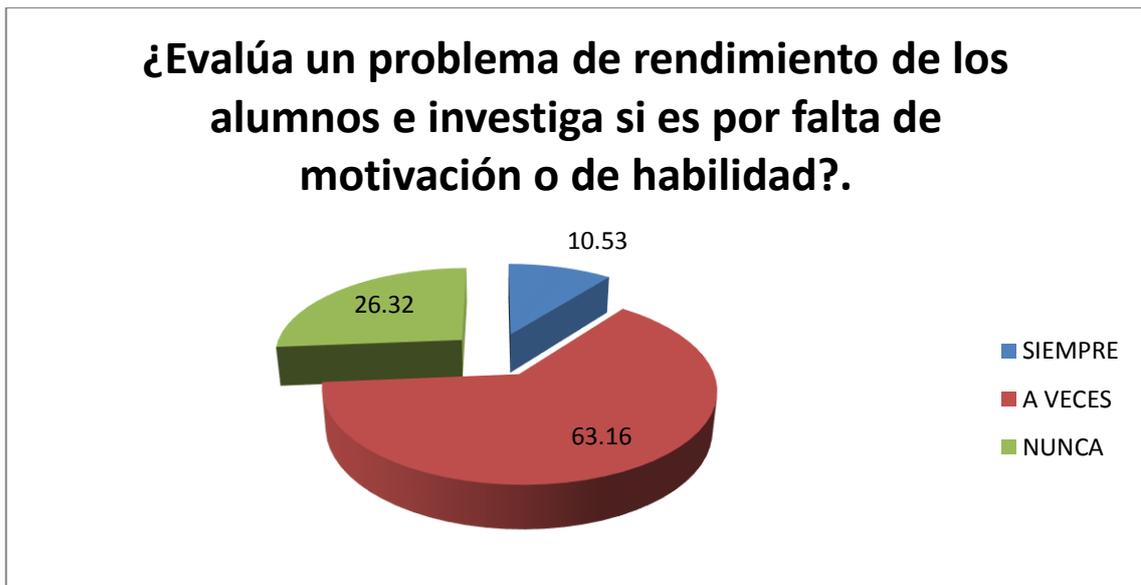
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al observar los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación aplicado a los docentes y directivo de la I.E. “José Abelardo Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía, los profesores en un 47.37% han respondido que a veces ellos se adaptan a situaciones cambiantes, medios y personas en forma adecuada; por otro lado existe el 21.05% que respondieron que nunca se adaptan y finalmente el 31.58% manifiestan que siempre se adaptan a las diferentes situaciones cambiantes de medios y personas; realizando la interpretación del cuadro y gráfico Nro. 15, el investigados concluye que los maestros nunca o a veces logran adaptarse a las diferentes situaciones de cambio.

CUADRO Y GRAFICO N° 16

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
16	¿Evalúa un problema de rendimiento de los alumnos e investiga si es por falta de motivación o de habilidad?.	4	10.53	24	63.16	10	26.32	38	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



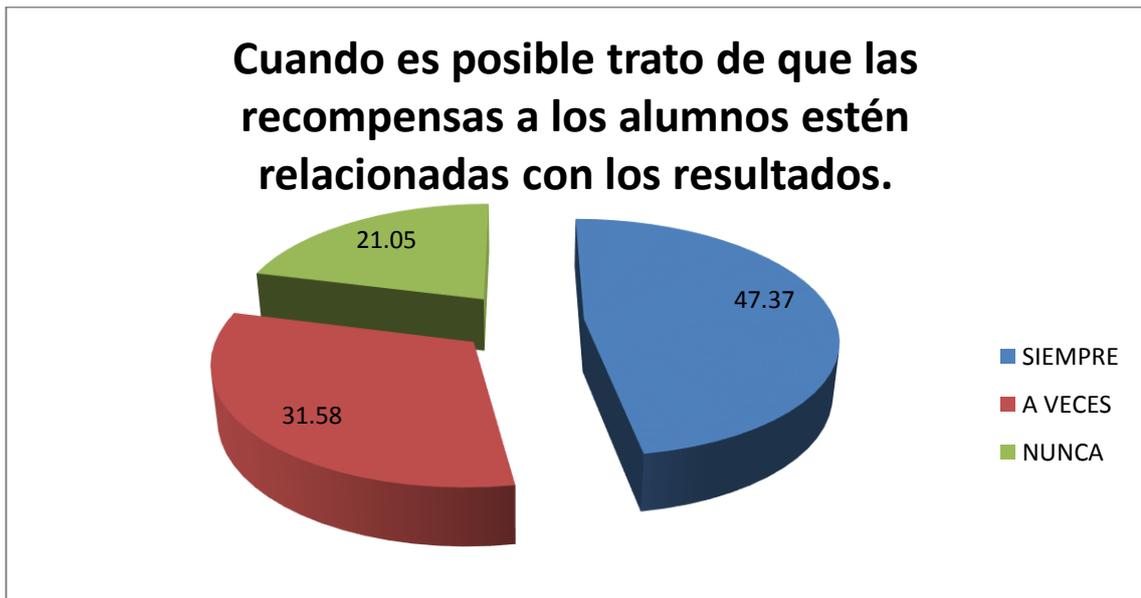
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

A la luz de los resultados del presente cuadro y gráfico Nro. 16, tenemos que los maestros han contestado en un 63.53% solamente a veces Evalúa un problema de rendimiento de los alumnos e investiga si es por falta de motivación o de habilidad, por otro lado tenemos que el 26.32% de profesores han respondido que nunca evalúan un problema de rendimiento y finalmente solo el 10.53% de docentes manifiestan que siempre evalúan e investigan los problemas en sus estudiantes; frente a estos resultados el investigador deduce que es muy poco el porcentaje de profesores que se involucran, evalúan e investigan los problemas de rendimiento de los estudiantes de la I.E. José A. Quiñonez Gonzales.

CUADRO Y GRAFICO N° 17

N°	PREGUNTA	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
17	Cuando es posible trato de que las recompensas a los alumnos estén relacionadas con los resultados.	18	47.37	12	31.58	8	21.05	38	100.00

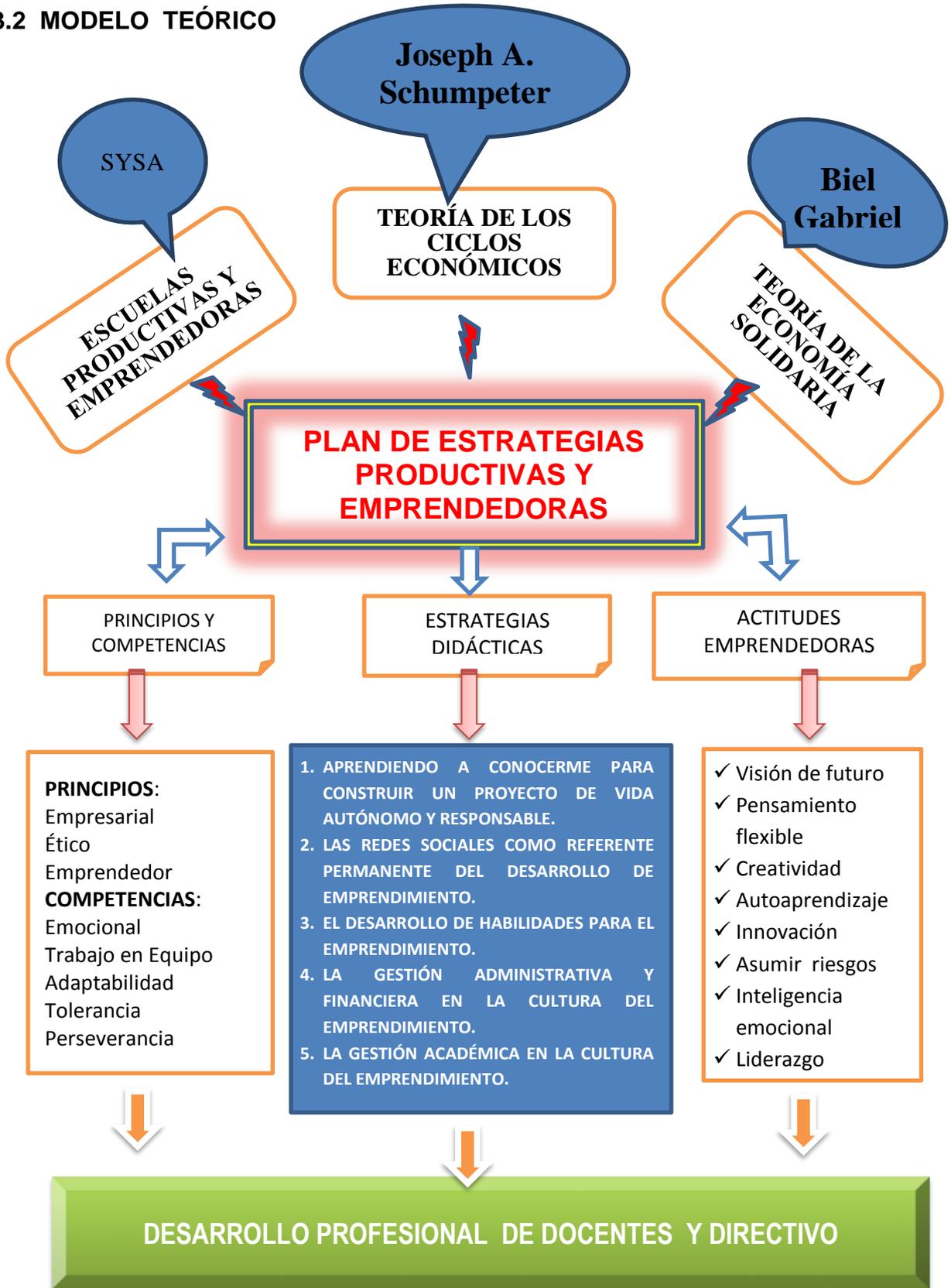
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y Directivos, autor: Robert Ynquilla Jaen, En la I.E. «José Abelardo Quiñones Gonzales» del Distrito de Mejía, provincia de Islay, región de Arequipa- 2015.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el último de los cuadros y gráfico de la presente investigación diagnóstica, podemos observar que ante el indicador: “Cuando es posible trato de que las recompensas a los alumnos estén relacionadas con los resultados”; los profesores de la I.E. en un porcentaje de 47.37% siempre tratan que las recompensas a los estudiantes se relacionen con los resultados; por otro lado hay un 31.58% de docentes que manifiestan que solamente a veces recompensan a sus estudiantes y finalmente el 21.5% de maestros nunca tratan de recompensar a sus educandos en relación con los resultados finales; El investigador infiere que a mayor recompensa habrá mayor resultado de parte de los educandos de la institución Educativa “José A. Quiñones Gonzales”, del distrito de Mejía.

3.2 MODELO TEÓRICO



3.3 PROPUESTA

PLAN DE ESTRATEGIAS PRODUCTIVAS Y EMPRENDEDORAS PARA UN MEJOR DESARROLLO PROFESIONAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS EN LA IE 40494 “JOSÉ A. QUIÑONES GONZALES “DEL DISTRITO DE MEJÍA, PROVINCIA DE ISLAY, DEPARTAMENTO AREQUIPA 2014.

3.3.1.- PRESENTACION

El investigador, presenta ante ustedes la siguiente propuesta titulada: “Plan de estrategias productivas y emprendedoras para un mejor desarrollo profesional de docentes y directivos en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales “del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa 2014.”. La cual consta de diferentes situaciones de aprendizaje para las personas que trabajan en una misma Institución Educativa con carácter técnico, por tanto se hace muy necesaria la situación donde todos los integrantes de una comunidad educativa mantengan un excelente conocimiento sobre los aspectos productivos y emprendedores, el investigador ha realizado un trabajo propositivo siguiendo rigurosamente los pasos de la investigación científica, primeramente de ha detectado una situación problemática (deficiente desarrollo profesional del docente y directivo referente a los temas productivos y emprendedores), que va en desmedro del desarrollo óptimo de una Institución Educativa, seguidamente se ha desarrollado un diagnóstico situacional, aplicando el instrumento de investigación lo que ha permitido evidenciar objetivamente la situación problemática.

Si bien en la actualidad existen avances importantes en la cobertura de los servicios educativos, esta se encuentra desarticulada con su entorno productivo y poco orientada a las demandas del mercado laboral. Ante esto, el reto es desarrollaren los jóvenes y adolescentes capacidades y habilidades productivas y emprendedoras para superar la pobreza a través de su inserción adecuada en el mercado laboral. Por este motivo cobra especial importancia el fortalecimiento de dichas capacidades en la educación escolar.

El presente trabajo de investigación, forma parte de la propuesta Plan de estrategias productivas y emprendedoras para un mejor desarrollo profesional de docentes y directivos”, trabajo diseñado y ejecutado por el investigador, cuyo objetivo es desarrollar las capacidades personales, empresariales y técnicas de los de los docentes y directivo y por ende repercutirá en los estudiantes de nivel Secundario de la I.E. N° 40494 “José A. Quiñones Gonzales “del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa.

Esta Propuesta, describe y propone situaciones de aprendizaje que permite desarrollar las principales capacidades emprendedoras y productivas: (Autoconfianza, creatividad, iniciativa, perseverancia, trabajo en equipo y sentido de responsabilidad) y se incluyen recomendaciones para que los docentes puedan facilitar los talleres con los alumnos.

Se espera que esta propuesta sea un documento de apoyo que contribuya al desarrollo de las capacidades productivas y emprendedoras de los docentes y directivo en la escuela.

3.3.2. FUNDAMENTACION

En la actualidad, los conceptos sobre emprendimiento y productividad, muy poco están siendo practicadas, es reemplazada por actividades de entretenimiento como la televisión, juegos electrónicos y otras actividades recreativas; consecuentemente, es necesario que, en las Instituciones Educativas, se institucionalicen estrategias orientadas a desarrollar el desempeño profesional de los docentes y directivo, donde toda la comunidad educativa esté involucrada y la sociedad apoye.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos con el instrumento de investigación, aplicado a los docentes, así como también los fundamentos científicos planteados en el marco teórico, a través de este trabajo de investigación, el investigador plantea una propuesta titulada: Plan de estrategias productivas y emprendedoras para un mejor desarrollo profesional de docentes y directivos en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales “del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa, basada en el conocimiento productivo y emprendedor; la misma que tiene su fundamento en el carácter empresarial que debe poseer toda Institución Educativa, donde se prevé la construcción de los aprendizajes propuestos por escuelas productivas y emprendedoras; la teoría de los ciclos económicos, propuesta por Joseph Alois Schumpeter; la teoría de la economía solidaria propuesta por Biel Gabriel; así mismo en la propuesta el investigador propone los principios: Empresarial, Ético y Emprendedor; desarrolla las competencias: Emocional, Trabajo en equipo, Adaptabilidad, Tolerancia y perseverancia; propone 5 estrategias de trabajo para los participantes.

Pretende el investigador proponer dichas estrategias, para desarrollar actitudes emprendedoras y productivas en los docentes y directivo, las cuales son: Visión de futuro, pensamiento flexible, creatividad, autoaprendizaje, innovación, inteligencia emocional y liderazgo.

3.3.3. OBJETIVOS:

GENERAL:

Proponer un Plan de estrategias productivas y emprendedoras para un mejor desarrollo profesional de docentes y directivos en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales “del distrito de Mejía, provincia de Islay, departamento Arequipa.

ESPECÍFICOS:

- ✓ Presentar un modelo teórico, que permita orientar una explicación pertinente de la propuesta.
- ✓ Diseñar estrategias productivas y emprendedoras para los docentes, empleadas en el desarrollo de sus áreas específicas de trabajo pedagógico.
- ✓ Aportar estrategias didácticas que promuevan un pensamiento productivo y emprendedor en los docentes y directivos.
- ✓ Proponer sesiones que mejoren el desarrollo profesional de docentes y directivos.
- ✓ Presentar una propuesta significativa para mejorar el desempeño profesional en los profesores y directivo.

3.3.4. ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS PROPUESTAS

Estrategia N° 1.- APRENDIENDO A CONOCERME PARA CONSTRUIR UN PROYECTO DE VIDA AUTÓNOMO Y RESPONSABLE.

Introducción:

Esta Estrategia, introduce a los participantes en la idea de ser dueños de su propia vida a través del autoconocimiento y a partir de la comprensión de la necesidad de planificar su futuro, comprometiéndose con la resultante de sus actos.

Objetivos y aprendizajes esperados:

1. Los participantes reconocen y revisan críticamente algunos elementos de su auto concepto y autoestima, identificándolos como parte de un proceso de construcción de identidad aún en desarrollo.
2. Los participantes comprenden el origen socio constructivo de las representaciones que tienen acerca de sí mismos.

3. Los participantes desarrollan la capacidad de plantearse metas a futuro (mediatas) y metas (inmediatas) de transformación, respecto a aquellos aspectos que perciben como obstaculizadores de su desarrollo.

Orientaciones generales acerca del tema.

La comunicación constituye un factor indispensable para el autoconocimiento; en primer lugar, porque los seres humanos nos construimos a partir y desde la comunicación con los otros. Nuestras conversaciones con nuestros parientes, compañeros y amigos nos permiten, no solo encontrar elementos para conocernos a nosotros mismos, sino que también, para modificar y / o modular aquellas conductas o actitudes personales que frenan nuestro desenvolvimiento.

De igual modo, la forma en que los otros nos ven se interioriza y convierte en materia fundamental para definirnos y valorarnos, sea que la rechacemos o la aceptemos. Comunicándonos, elaboramos lo que nos pasa y construimos nuestra visión acerca de lo que nos rodea.

Contenidos específicos

- Auto-concepto y autoestima: rasgos de personalidad y emociones predominantes.
- Importancia del autoconocimiento en el desarrollo de la propia vida.
- Origen social del auto-concepto
- Emociones y sentimientos: relación corporalidad, mente y emocionalidad
- Impulsividad: modulación y manejo de las emociones
- La comunicación expresiva y verbal, sus posibilidades y limitantes
- Distorsiones de la comunicación y la percepción
- Distorsiones de la percepción y la comunicación

Estrategia N° 2.- LAS REDES SOCIALES COMO REFERENTE PERMANENTE DEL DESARROLLO DE EMPRENDIMIENTO.

Introducción

Esta estrategia introduce a los participantes en el campo de la reflexión y análisis de la experiencia de participación en redes sociales, utilizando para ello elementos básicos de la teoría social.

Objetivos y aprendizajes esperados:

1. Los participantes involucrados en el taller, serán capaces de analizar su experiencia de vínculo cotidiano con integrantes de su entorno social y familiar, relevando los alcances y aportes en pro de consecución de logros de diversa índole en su vida.
2. Los participantes aprenderán, vías de aproximación, modulación y manejo constructivo del conflicto; desde vivencias grupales generadas durante talleres.

Orientaciones generales acerca del tema.

El concepto de redes sociales nos remite a la comprensión del ser humano como un sujeto social, que comparte necesidades y problemáticas con otros sujetos. Es a partir de esta condición, que establece intercambios, en forma dinámica, buscando potenciar sus recursos y sortear dificultades u obstáculos en colectivo. Así, mucho de lo que somos, es decir, nuestra identidad, se desarrolla al interior de estas relaciones que constituyen nuestra vida cotidiana.

Las redes sociales se caracterizan por su conformación espontánea; sin embargo, a medida que los sujetos van tomando conciencia de sus afinidades, intereses, necesidades y desafíos compartidos; van diseñando estrategias conjuntas, de tal modo que, las interrelaciones suelen orientarse hacia una mayor formalidad.

Una red puede estar conformada por personas individuales o por actores comunitarios, corporaciones u organizaciones.

En todos los casos, podemos distinguir un proceso de constitución informal, no obstante, se va complejizando, en la medida que cada uno de los miembros del lazo va tejiendo su urdiembre hacia otros nuevos o emergentes. Esta complejidad de la trama, es lo que constituye una red, siendo cada lazo una suerte de episodio constitutivo del entramado social complejo de la red.

Contenidos específicos:

- Conocimiento y reconocimiento de las propias redes sociales y la diversidad presente en los procesos de construcción.
- La diversidad vista como potencialidad, riqueza o dificultad (La problematización de “lo diverso o lo diferente”).
- Capacidad de reconocer y aceptar las diferencias.
- Dependencia y autonomía.
- El poder del grupo ante sus integrantes y ante otros grupos.

Estrategia N° 3.- EL DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL EMPRENDIMIENTO.

Introducción

En esta estrategia se trabaja lo relativo al desarrollo de habilidades para el emprendimiento, tomando como punto de partida una descripción general del tema para, luego, desarrollar un ejercicio analítico – reflexivo con relación a las distintas habilidades que lo componen. Como en los restantes módulos, se sugiere trabajar primero conceptualmente el tema, dando continuidad a través de actividades tendientes a su fomento y desarrollo.

Objetivos y aprendizajes esperados:

1. Los participantes desarrollan un concepto de emprendimiento relacionado con habilidades y destrezas susceptibles de aprender y practicar.

2. Los participantes son capaces de desarrollar algunas de las habilidades y destrezas que se involucran en el emprendimiento, pudiendo progresar en cuanto a:

- La lectura comprensiva del entorno
- La comunicación efectiva
- El planteamiento de desafíos
- La creatividad y espíritu de innovación para enfrentarlos
- El trabajo en equipo
- El liderazgo y la gestión de iniciativas
- El manejo, modulación y resolución de conflictos
- La motivación para aprender
- La convicción en sus propias posibilidades de gestionar acciones y proyectarse desde un presente constructivo hacia el futuro
- La perseverancia en aquello que emprenden
- La asertividad y la valoración de sí mismos

Orientaciones generales acerca del tema.

Como se ha señalado, cuando hablamos de emprendimiento, lo hacemos entendiéndolo como una capacidad que resulta pertinente desarrollar en todos los ámbitos de la acción humana, toda vez que se perciba una necesidad a ser satisfecha; así como también, cuando se actúa con disposición emprendedora orientando los recursos humanos y materiales en pro de dar respuesta acorde a dicha necesidad. Para que el impulso al emprendimiento surja, necesitamos, ante todo, que se detecte y se asuma esa necesidad y/o carencia como tal. Igualmente, que se contemple la posibilidad de idear mejores soluciones a las que hayan podido ser ejecutadas, sin obtener óptimos resultados. Todo esto implica habilidades para realizar una lectura comprensiva de las situaciones problemáticas en su contexto.

La posibilidad de analizar las situaciones problemáticas, pudiendo proponer nuevas alternativas para ella, puede acrecentarse cuando el emprendedor cuenta con el respaldo de otros que lo acompañan en la lectura de la situación, en la búsqueda de alternativas para subsanarla, en la generación de acciones para emprender los cambios o para hacer surgir nuevas realidades.

Contenidos específicos

- El desarrollo de las competencias creativas
- El cambio y la innovación en las Instituciones
- El desarrollo del liderazgo
- La disciplina y la autodisciplina como elemento clave en la vida del emprendedor.
- El conflicto en la institución y su resolución
- La escucha activa y la conformación de acuerdos en la institución
- El asertividad como estrategia para el manejo, modulación y resolución de conflictos en la comunicación.

Estrategia N° 4.- LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA EN LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO.

Introducción

El funcionamiento de una Institución Educativa se soporta en la gestión administrativa y financiera, y precisamente desde ésta se planean y desarrollan acciones que buscan el mejoramiento institucional, el procesamiento de la información para la toma de decisiones, el uso y la optimización de recursos, así como la actualización de la infraestructura con visión y proyección.

Objetivos y aprendizajes esperados

- Desarrollar hábitos, prácticas y costumbres en todos los miembros de la comunidad educativa que evidencien actitudes emprendedoras, innovadoras y creativas;
- Impulsar actitudes que se adapten a los cambios, con una clara actitud de optimización y uso de recursos que oriente e involucre a todos los integrantes de la comunidad.
- Practicar acciones de control, evaluación y ajustes de los procesos de toda la gestión institucional.
- Gestionar procesos de formación del talento humano en la línea de desarrollo personal y profesional, que desarrollen de forma estratégica actitudes emprendedoras para poner en acción el proyecto educativo institucional.

Estrategia N° 5.- LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO.

Introducción

Al ser responsable de las acciones pedagógicas y curriculares para lograr que los estudiantes desarrollen las competencias necesarias para su adecuado desempeño personal, social y profesional, la gestión académica debe implementar un diseño curricular, promover prácticas pedagógicas y diseñar actividades de aula que generen en los niños, las niñas y jóvenes conciencia de su papel protagónico en el avance de la sociedad, visión hacia el cambio y el mejoramiento de sus condiciones y su calidad de vida, manifestaciones éstas de actitudes emprendedoras.

Por lo tanto, es compromiso de los establecimientos educativos estructurar una propuesta curricular centrada en la adecuada formación de competencias básicas y ciudadanas en diferentes contextos pedagógicos, que permita alinear los programas, estrategias y procesos hacia el desarrollo de actitudes emprendedoras y de la empresariedad.

Orientaciones generales acerca del tema.

Es importante que la cultura del emprendimiento se promueva desde el currículo, con todas sus áreas y espacios de formación, de tal manera que se atienda a las necesidades, intereses y expectativas presentes en el entorno, y se responda al cumplimiento de los proyectos de vida, personales, sociales y comunitarios. Esto se logra con un sistema dinámico de gestión académica que promueva el desarrollo de las competencias básicas y ciudadanas, en la interrelación de los diversos espacios de formación, como los planes de área, los proyectos pedagógicos, las actividades institucionales y los proyectos pedagógicos productivos y/o empresariales.

Es importante recordar que las competencias son entendidas como “un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes”, (MINEDU, 2006). Esta noción de competencia corresponde a la expresión del “ser”, que implica el dominio de:

- Conocimientos, que comportan un saber;
- Habilidades y destrezas, que se expresan en saber hacer;
- Actitudes, valores, afectos y creencias, que connotan el saber ser.

Así, en la perspectiva del desarrollo de competencias, en el marco de la cultura del emprendimiento, se ha de plantear el desarrollo de actitudes emprendedoras y para la empresarialidad, en la perspectiva del saber ser.

Objetivos y aprendizajes esperados:

1. Promover la reflexión y la apertura al cambio, y favorecer en el participante la sensibilidad frente a la realidad social y su proyección para transformar el entorno.
2. Interpretar el entorno y compartir experiencias, pensamientos, valores, conocimientos y puntos de vista, elementos fundamentales para construir espacios de interacción, participar en procesos de construcción y generar hechos para su transformación.

3. Participar y liderar constructivamente en procesos democráticos con criterio de justicia, solidaridad y equidad, y con actitudes emprendedoras que mejoren su calidad de vida y la de su comunidad.

3.3.5. DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LAS SESIONES DE TRABAJO.

1.- APRENDIENDO A ACEPTARSE Y VALORARSE

Descripción:

Este es un ejercicio destinado a aumentar la propia aceptación; en un primer momento en los participantes responden un sencillo cuestionario, con preguntas alusivas al campo de actividades que cada quien siente que realiza bien. En un segundo momento, se trabaja grupalmente, socializando las respuestas y procurando aportarles a cada uno, algunos elementos relativos a su auto valoración.

Objetivos:

- Desarrollar en los participantes conciencia respecto de su disposición a aceptarse y valorarse.
- Reflexionar grupalmente en torno a las tendencias o disposiciones existentes para aceptarse, valorarse, minimizarse, exigirse o negarse en términos de la valía personal.

Tiempo estimado de trabajo

- Una hora y media

Materiales

- Hoja conteniendo el cuestionario “¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZO BIEN?”
- Lápiz para cada uno.

Actividades

Inicio

- Motivar a los participantes respecto del ejercicio, señalando de qué se trata y aludiendo a la relevancia que tiene para cada quien en la vida el tema de la auto valoración.
- Entregar a cada participante un cuestionario, así como un lápiz.

Desarrollo

- Cada participante se concentra en responder el cuestionario entregado

Se reúnen en grupos de 4 ó 5 personas; se elige un coordinador del grupo a quien se le entregará un instructivo para conducir la reflexión.

- Los participantes comparten sus respuestas con sus compañeros de grupo.
- Se reflexiona grupalmente a partir de las preguntas del INSTRUCTIVO PARA EL TRABAJO DE GRUPO.
- Se extraen conclusiones grupales las que se registran en el mismo instructivo
- Se comparten en plenaria las conclusiones de cada uno de los grupos.

Cierre

- Se conversa en plenaria respecto al valor que tuvo el ejercicio. La o el facilitador rescata algunos de los aportes haciendo alusión a la necesidad de apoyarse para aumentar la autovaloración y para aprender a aceptarse.

2.- ¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZO BIEN?

Instrucciones:

Expresa acá en qué tipo de actividades sientes que te desenvuelves bien, ya sea porque logras realizarlas bastante bien, bien o excelentemente. Por ejemplo: “Cuando juego football como arquero pocas veces me meten un gol. Soy excelente para calcular mentalmente.

Me quedan súper limpios los vidrios cuando ayudo con el aseo. En la casa soy bueno para crear buen ambiente, aunque mi familia esté un poco deprimida”.

- ❖ Tiempo libre, juegos, recreación.
- ❖ Educación o trabajo
- ❖ Amigos
- ❖ Tareas y responsabilidades domésticas
- ❖ Actividades familiares

Objetivos

- ❖ Ejercitar habilidades para diagnosticarse en situaciones concretas de trabajo y familiares.
- ❖ Generalizar grupalmente acerca de, las actividades que realizo bien, a la luz de criterios y definiciones trabajadas.
- ❖ Priorizar las diferentes actividades que una persona realiza durante el día.

Desarrollo

- ❖ Cada uno de los participantes se concentran en responder el cuestionario entregado:
- ❖ Se reúnen en grupos de 4 ó 5 personas; se elige un coordinador del grupo a quien se le entregará un cuestionario, para que resuelvan los participantes, determinando según su perspectiva: Qué actividades las realizo bien.
- ❖ Realizan una plenaria, en donde los participantes exponen y explican cada una de las actividades que realiza bien.

Cierre

- ❖ Nuevamente, en los grupos con que trabajaron, evalúan la actividad desde el punto de vista personal, dando a los demás participantes sus puntos de vista.
- ❖ Investigan sobre el tema.
- ❖ Elaboran cuadros comparativos.

3.- GENERANDO COMPETENCIAS PARA LA COMUNICACIÓN

Descripción

En este ejercicio los participantes trabajan individualmente, en forma inicial, procurando aplicar algunas de las habilidades de comunicación trabajadas. A continuación, discuten en grupos sus respuestas, generando criterios para seleccionar las mejores respuestas posibles, frente a cada una de las situaciones de comunicación presentadas.

Objetivos

- Ejercitar habilidades para comunicarse en situaciones concretas de trabajo y amistad.
- Reflexionar grupalmente acerca de las formas de reaccionar comunicacionalmente de cada uno de ellos, siendo capaces de revisar críticamente algunas de ellas, a la luz de criterios y definiciones trabajadas.

Materiales

- Hoja de trabajo individual “Generando competencias para la comunicación”, para cada uno de los integrantes
- Pizarrón y plumón de pizarra.
- Lápices de pasta.

Tiempo estimado de trabajo

- Dos horas

Actividades

Inicio

- Se motiva a los estudiantes invitándolos a aplicar algunas de las habilidades de comunicación en que se ha estado trabajando previamente, primero en forma individual y, luego, al compartir con otros sus respuestas.

Desarrollo

- Los estudiantes responden en forma individual a las situaciones que son invitados en la Hoja de trabajo individual.
- A continuación, comparten sus respuestas en grupos de no más de cuatro integrantes, procurando comparar las respuestas, analizarlas y evaluarlas críticamente.
- Frente a cada una de las situaciones de comunicación propuestas, determinan cuál fue o sería la mejor respuesta, determinando a partir de qué criterios lo definieron.
- Realizan un listado de criterios desde los cuales definieron las respuestas consideradas más adecuadas, justificándolo.
- Comparten en plenaria sus criterios, pudiendo dar ejemplos para ilustrar sus elecciones.

Cierre

Nuevamente, en los grupos con que trabajaron, evalúan la actividad desde el punto de vista de los aprendizajes que les generaron y tomando en cuenta qué les falta por aprender.

HOJA DE TRABAJO INDIVIDUAL
GENERANDO COMPETENCIAS PARA LA COMUNICACIÓN

1. Tu compañero de trabajo más apreciado está cabizbajo y serio cuando se encuentran para almorzar en el casino. Intentas animarlo contándole lo bien que te ha ido en algunos planos. Pero, él responde:

“La verdad es que hoy no estoy interesado en lo bien que a ti te ha ido”

¿Por qué crees que respondió de esa forma? ¿Crees que el problema reside en él o en ti? ¿Por qué? Coloca, a continuación, tus respuestas a estas preguntas.

Coloca aquí como responderías a la frase de tu compañero:

Coloca aquí la razón por la que responderías así:

2. Eduardo y Marisa se reúnen para conversar acerca de un trabajo que comparten, pasando de inmediato a conversar acerca de lo que les convoca.

Eduardo: “No me gusta como redactaste las convocatorias. No tiene nada que ver con lo que acordamos”.

Maribel: ¡De manera que no te gustó! Tu siempre estás achacándome ¿Acaso crees que a mí me agrada como tu escribes?

Analiza el diálogo desde el punto de vista de la calidad de su comunicación, tomando en cuenta que Eduardo y Marisa comparten objetivos y tareas que deben cumplir juntos. Busca una modalidad alternativa de comunicación para la respuesta de Maribel, que pudiera ser más positiva desde el punto de vista de la tarea compartida.

3. Uno de tus jefes te hace ver que está muy poco conforme con tu trabajo y te ordena darle cuenta cada día lo que haces. Sientes tu desempeño laboral menospreciado; te duele el que no considere que estés muy exigido en cuanto al número de tareas que realizas. Luego de reflexionar un rato, decides pedirle una conversación para hacerle ver tu compromiso con la institución y tus sentimientos.

Establece dónde lo abordarás, el momento que consideras más propicio y cómo comenzarías el diálogo.

4. Tu amiga Susana llega con sus ojos llenos de lágrimas a tu casa. Frente a tus preguntas ella te dice:

“Es que ya no sé qué hacer. Me siento un fracaso total; no tengo trabajo, no tengo amigos y, más encima, hoy le cerré la puerta de mi casa a mi papá. Le grité y le dije cosas injustas”.

Ahora Responde:

¿Cómo crees que se siente tu amiga?

¿Qué te parece que tu amiga necesita?

¿Cuál sería una forma no verbal de comunicarle que ella te importa?

¿Qué le dirías pensando en que tu respuesta sea empática y afectiva?

¿Cómo podrías parafrasear su mensaje de modo que ella pueda tomar más conciencia de lo que ha expresado?

4.- FORTALECIENDO LAS REDES DE MI PROPIA FAMILIA

Descripción

Este ejercicio parte con una actividad de tipo individual en la que los jóvenes estudiantes reflexionan acerca de las características de su familia, en sus fortalezas y debilidades y cómo ellos se involucran en el mejoramiento de los sistemas de comunicación y apoyo entre sus miembros. Continúa con un trabajo de reflexión en tríos o parejas en el que conversan acerca del papel del apoyo familiar en sus vidas y en las de todos, respecto a cómo se sienten en cuanto a apoyo, cuánto contribuyen ellos mismos a potenciar las redes familiares y cómo podrían acrecentarlas.

Objetivos

- Detectar las fortalezas y debilidades de la propia familia observando como ellas influyen en la forma en que asume su vida.
- Reflexionar acerca de la responsabilidad que les cabe respecto de los sistemas de comunicación y apoyo entre los miembros de su familia.
- Evaluar la posibilidad que tiene de realizar acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de su red familiar.

Tiempo estimado de trabajo

- Una hora y media.

Materiales

- Hoja de trabajo individual: Caracterizando mi propia familia.
- Hoja de trabajo grupal Cómo aceptar y potenciar mi red familia
- Lápices y papel para todos los participantes

Actividades

Inicio

- Se distribuye la hoja de trabajo individual: Caracterizando mi propia familia.
- Los estudiantes responden las preguntas de la hoja de trabajo mencionada.

Desarrollo

- Cada estudiante busca con quién o quiénes reflexionar, a partir de lo desarrollado previamente. De esta forma, se constituyen parejas o tríos los que conversan acerca de sus respuestas y descubrimientos, sin sentirse obligados a compartir lo que no deseen.
- Pasan luego a trabajar con la Hoja de trabajo grupal *Cómo aceptar y potenciar mi red familiar desarrollando una conversación acerca del papel de las redes familiares en sus vidas, y evaluando lo que tienen, así como lo que podrían llegar a tener si desarrollan acciones tendientes al efecto.*
- Los estudiantes en los grupos o parejas elaboran conclusiones respecto al tema y establecen propósitos.

Cierre

- Un relator por cada grupo o pareja expresa las conclusiones a las que han llegado.
- El o la facilitadora hace una síntesis o destaca las tendencias reveladas en las conclusiones respecto del tema del apoyo familiar, pudiendo expresar sus propias reflexiones al respecto.
- Se realiza una ronda de opiniones acerca de lo que se ha logrado o aprendido con el ejercicio.

5.- UN DÍA PLENO DE DECISIONES

Descripción del ejercicio

Este ejercicio consiste en la narración de un momento de la vida cotidiana de un joven con el que, fácilmente, se pueden identificar los estudiantes, en el que queda claro que debe tomar una decisión detrás de otra. Estas decisiones son de distinto orden y peso, en cuanto a las repercusiones que pueden tener en su futuro mediato o inmediato. Los estudiantes deben definir cuáles de aquellas decisiones son de escaso nivel de discernimiento (habituales o casi automáticas) y cuáles requieren de un nivel de reflexividad mayor, convocando muchas capacidades propias e, inclusive, apoyo de otras personas o redes sociales. Finalmente, deben reflexionar acerca de la repercusión que pueden tener ciertas decisiones en la construcción de la propia vida.

Objetivos:

- Darse cuenta de que la toma de decisiones es una necesidad constante en sus vidas.
- Diferenciar las decisiones cotidianas casi automáticas, o de hábito, de aquellas que convocan las mejores capacidades de discernimiento; es decir, de aquellas que convocan el ejercicio de la voluntad, de tiempo, de activación de las redes sociales, de uso de experticia técnica o conocimientos de ciertas disciplinas, en fin, en donde se hace necesario desplegar nuestras habilidades y acciones en las mejores condiciones.
- Dimensionar la importancia que reviste que una decisión tomada en un momento pueda tener repercusiones en nuestro futuro, mediato o inmediato y que, inclusive, a partir de ella, podamos, eventualmente, provocarnos daño a nosotros mismos, traicionar nuestros proyectos, dañar o herir a otro/s, al medioambiente, o provocar consecuencias negativas que se mantengan en el tiempo.

Materiales

- Hojas para cada uno de los integrantes con la historia “Un día pleno de decisiones”
- Pizarrón y plumón de pizarra.
- Papel, lápiz y, si es posible, destacadores.

Tiempo estimado de trabajo

- Se debe considerar aproximadamente dos horas pedagógicas, porque, aunque la duración puede variar, es conveniente favorecer la reflexión serena de cada persona y de los grupos.

Actividades

Inicio

- Se reparten las hojas con la historia a cada joven. La historia puede, también, leerse en voz alta.
- Se les pide a los jóvenes que, al escuchar la historia, vayan subrayando las frases que aluden a una decisión tomada por el protagonista de la historia.
- Luego, cada cual debe marcar cada decisión con una letra A si considera que las decisiones las ha tomado Miguel casi automáticamente, sin pensarlo demasiado.

Marcarán con una letra C las decisiones más complicadas y difíciles. A continuación, seleccionará entre las decisiones de tipo C, las 5 que haya considerado como más difíciles de tomar, marcándolas con un asterisco.

- Se hace un listado en la pizarra con las decisiones que cada uno va mencionando como las 5 más difíciles, otorgándole 1 punto a cada una de ellas. Finalmente, se escogerán las 5 decisiones que hayan obtenido la más alta puntuación.

Desarrollo

• Se discute y responde en grupos, de no más de cuatro integrantes, las preguntas siguientes:

- ¿Por qué algunas decisiones son automáticas?
- ¿Qué sucedería si todas requirieran de nuestro tiempo y atención?
- ¿Por qué esas decisiones C son más importantes/complejas que las otras?
- ¿Era necesario tomar cada una de esas decisiones?
- ¿Qué ocurriría si estas decisiones no hubieran sido tomadas?
- ¿Cuáles son los verdaderos dilemas en las decisiones más complicadas?
- ¿En qué caso hubiéramos tomado una decisión diferente? y en ese caso, ¿En qué se fundamentaría la discrepancia con Miguel?

Cierre

• Cada grupo expone sus conclusiones en plenaria, siendo de responsabilidad del facilitador poner el acento en los puntos a relevar, en aquellos aspectos contradictorios de la reflexión, en las tendencias que existen en las respuestas, en las diferencias, etc.

• Finalmente, el facilitador induce una reflexión colectiva respecto a cuáles han sido los aprendizajes producto de este ejercicio.

6.- INTRODUCIÉNDONOS AL TRABAJO EN EQUIPO

Descripción

Este ejercicio introduce a los estudiantes, de manera lúdica al trabajo de equipo, desarrollando confianza corporal entre sus miembros y llevándolos a contribuir a la toma de acuerdos y a la búsqueda de soluciones creativas. Se trata de elaborar grupos de animales partiendo de los cuerpos de todos sus integrantes. El animal que cada grupo debe realizar puede ser designado o elegido a través de las simpatías de cada quien, por uno de ellos, agrupándose en esta opción a torno a animales idénticos o semejantes, y tomando acuerdos respecto a cuál van a esculpir.

Objetivos

- Introducirse al trabajo de equipo de manera grata y lúdica, a través de los recursos del teatro imagen.
- Plantearse un desafío grupal para resolver el cual deberán ponerse de acuerdo tanto verbal como expresivamente, centrándose en los objetivos.
- Desarrollar conciencia de la sinergia grupal, siendo capaces de valorar tanto el proceso de elaboración como el producto creado, así como su impacto comunicativo en quienes se constituyen como espectadores.
- Desarrollar la creatividad en el trabajo colectivo.

Tiempo estimado de trabajo

- 40 minutos

Materiales

- Ninguno, salvo un espacio despejado de todo mobiliario, suficiente para la elaboración del tema y para la presentación adecuada de las creaciones.

Actividades

Inicio

- Conversar con el colectivo de estudiantes respecto a los animales, preguntándoles cuáles son los que prefieren y por qué.
- Plantearles a los estudiantes la realización de una actividad grupal mediante la cual elaborarán con sus propios cuerpos un animal que deberá ser identificado por quienes lo observan, en el momento de la presentación final.
- Asignar a cada grupo uno de los animales, teniendo cuidado que los demás grupos no se enteren acerca de cuál fue el asignado.

Desarrollo

- Cada grupo se retira un tanto de los otros y se concentra en experimentar con sus cuerpos distintas posibilidades de expresión pertinente y creativa del animal elegido o asignado.
- Al terminar el proceso creativo, cada grupo expone su creación a los restantes grupos, debiendo estos últimos adivinar de qué animal se trata.

Cierre

- Cada grupo realiza una evaluación acerca de las capacidades individuales que se pusieron en juego para lograr la creación del animal, acerca de las dificultades que debieron vencer para llegar a la meta y respecto de lo que aprendieron en este ejercicio con relación al trabajo de equipo.

7.- DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD Y DEL TRABAJO EN EQUIPO, A PARTIR DE TRES OBJETOS DADOS

Descripción

Se trata de un trabajo para estimular la creatividad en el trabajo de grupo, consistente en la entrega de tres objetos análogos a distintos grupos de no más de cinco personas, con la clara limitación de no poder usarlos de acuerdo a su sentido original. Por lo tanto, los estudiantes, parten desde las asociaciones que se les ocurren a partir de la forma de los tres objetos jugando con ellos, simplemente.

Luego, deberán crear una breve historia dramática en la que los objetos jugarán un papel central. Dicha historia podrá tener toda la fantasía que el grupo pueda potenciar, sin restricciones.

Objetivos:

- Desarrollar la imaginación creadora realizando en grupo distintas asociaciones sobre objetos dados, tomando en cuenta algunas consideraciones de forma.
- Flexibilizar el pensamiento al comprender y valorar la gran diversidad de usos y asociaciones que pueden hacerse respecto de un mismo objeto.

- Desarrollar la capacidad de trabajar en equipo, a partir de las distintas posibilidades que ofrecen objetos que constituyen el punto de partida para la creatividad.
- Valorizar el trabajo de equipo como una posibilidad de enriquecer la creatividad y de hacer grata la convivencia.

Tiempo estimado de trabajo

- Dos horas o algo menos.

Materiales:

- Los objetos que se requieren son variables; se sugiere usar aquellos que están presentes cotidianamente en una sala de clases, como, por ejemplo, escobillones, mochilas, cestos de plástico que se usan como basureros, sillas o mesas. Es importante que las formas de los objetos sean muy distintas entre sí. Tendrá que haber un set de tres objetos distintos entre sí, en número suficiente para cada uno de los grupos de trabajo. Es decir, si se eligen mesas, escobas y mochilas, y se trata de 4 grupos, deberá haber 4 escobas, 4 mesas y 4 mochilas, en total.
- Idealmente, se podría contar con una cámara fotográfica o un vídeo grabador. Sin embargo, estos aparatos no son indispensables.

Actividades:

Inicio

- Se constituyen grupos de no más de tres personas. A cada grupo se le hace entrega de los mismos objetos, los que deberán proveerse en forma previa.
- Se les señala que procederán como en el ejercicio del lápiz y el cuaderno³⁸; es decir, deberán utilizar cada objeto como si se tratara de uno muy diferente, respetando, sin embargo, algunas de las características de forma; que lo utilizarán con una nueva función. (Por ejemplo, si se tratara de un mantel sería una capa, o el mar, o el viento). Que se trata ahora de crear una dramatización en la cual estos tres objetos tienen un interés principal, cuidando utilizarlos en forma muy distinta a los objetos originales.

La historia dramática deberá tener un Inicio, un Desarrollo y un Cierre, claramente determinados. Podrá realizarse con o sin palabras, siendo preferible hacerlo sin ellas. Se les estimula diciendo que se liberen totalmente al crear, como cuando eran niños y jugaban con objetos que encontraban al alcance de su mano; asimismo, que no importa cuán loca pueda ser la historia que elaboren, que solo deben tener cuidado de que tenga un desarrollo claro y que los objetos jueguen un papel destacado en ella, no pudiendo cumplir con su función o idea original.

Desarrollo

- Todos los miembros del grupo juegan con los objetos entregados de modo de ir, como los niños, explorando sus posibilidades de convertirse en objetos simbólicos. Una vez que han logrado otorgarles ciertas significaciones, comienzan a crear historias en las cuales los usan, en este nuevo sentido. Primero, las crean a partir de la simple interacción espontánea; luego, se sientan a desarrollar una de esas historias, a partir de las improvisaciones.
- El o la facilitadora va observando el proceso de creación colectiva, a cierta distancia; cuando ve que comienzan a terminarlas, les asigna un número para que salgan con cierto orden a presentarlas. De esta forma, los que terminan primero serán los que primero expondrán.
- Se dispone un lugar en la sala para que los grupos presenten sus dramatizaciones. Se pide completa expectación para el grupo que va a presentar su dramatización, exigiendo a cada uno de los grupos al presentar lo elaborado que no lo haga al menos que haya total receptividad respecto a lo suyo. De esta forma, se va trabajando la noción de auto respeto y, a la vez, el respeto por el trabajo de los otros, paralelamente. A medida que cada grupo presenta su dramatización, se le va colocando un nombre, registrando, sacando una foto o grabando, de acuerdo a los recursos con que se cuente, de manera de poder recordar y hacer mención de dicha creación una vez que ella se haya expuesto.

Cierre

Se solicita a los grupos que reflexionen en torno a lo elaborado y respecto al papel que jugó el grupo en la elaboración de lo creado. Se les pide que extraigan conclusiones, las que serán expuestas en plenaria, correspondiéndole al facilitador/a la tarea de sintetizarlas y reforzarlas o aclararlas.

8.- DESARROLLANDO MI PERSEVERANCIA

Descripción

Este ejercicio se propone desarrollar la capacidad de los estudiantes de planificar sus objetivos y metas en forma realista y, a la vez, soñadora o entusiasta, tomando en cuenta que vivirán obstáculos, pero estando dispuestos a enfrentarlos y a perseverar en su propósito.

Tiempo estimado de trabajo

- Dos horas

Objetivos:

- Distinguir conceptual y operacionalmente las habilidades centrales a desarrollar para lograr ser perseverante.
- Disponerse anímicamente a enfocarse hacia un propósito u objetivo, tomando en cuenta sus potencialidades y/ o dificultades personales para enfrentar obstáculos de distinta naturaleza.
- Estimar anticipatoriamente algunas de las dificultades que pueden surgir en la consecución de su objetivo, así como las estrategias que deberá desarrollar para poder perseverar, pese a todo.
- Aprender a valorar el acto de dar y recibir apoyo.

Actividades

Inicio

- Incentivar a los estudiantes hacia la lectura de un relato sobre la vida de un gran deportista, sin necesidad de advertir que se trabajará en la temática de la perseverancia.

- Distribuir las hojas de lectura “¿Quién fue Glen Cunningham?”, una por estudiante.
- Los estudiantes leen silenciosamente lo entregado, o bien, si él o la facilitadora lo desea, se puede apoyar el seguimiento a partir de alguien que lee en voz alta.
- Al terminar de leer, se reúnen en grupos de no más de cuatro personas y comentan libremente la vida del deportista.
- A continuación, discuten en los mismos grupos acerca de las características personales que permitieron a Glen Cunningham no solo superar sus dificultades sino sobre pasar ampliamente las expectativas médicas y, probablemente, familiares.
- Ponen en común lo concluido previamente, comentándolo en plenario.
- La o el facilitador distribuye las Hojas de trabajo individual “¿Cómo puedo yo conseguir mis propias metas?”

Desarrollo

- Los estudiantes definen un propósito que desean fervientemente obtener a corto plazo, estableciendo, además, lo que tienen en contra, lo que tienen a favor, lo que estiman pudiera surgir perjudicial en el camino, cuáles serían las estrategias o acciones para lograr lo que desean y cómo intentarían mantenerse animados y perseverantes. Al efecto, utilizarán la hoja de trabajo individual “¿Cómo puedo yo conseguir mis propias metas?”
- A continuación, intercambian sus hojas de trabajo con los restantes componentes del grupo, de modo que todos conozcan el trabajo de sus restantes compañeros.
- Se toma, uno a uno, cada caso, se examina la propuesta, se hacen sugerencias y se establecen compromisos de supervisión y apoyo grupal en la consecución de las metas de cada quien. Al efecto, se utiliza la Hoja de compromiso grupal, que aparece al final de la actividad.

Cierre

- Se presentan en plenaria las Hojas de compromiso grupal, haciendo el desglose, frente a todo el colectivo de lo que se ha propuesto cada uno y cómo el grupo lo apoyará, señalando, además, quién velará por que ello se cumpla así como el plazo máximo en que se dará cuenta acerca de los logros.
- Se puede realizar una pequeña ceremonia formalizando el compromiso de todos con todos.

HOJAS DE LECTURA

¿Quién fue Glen Cunningham?

Glenn Cunningham nació el 4 de agosto de 1909, en Atlanta, Kansas. Fue uno de los mejores atletas del mundo durante la década de 1930, ganando el prestigioso premio Sullivan, en 1933, como el más alto de los atletas amateurs. El colegiado nacional UCA y campeón en 1932, llegó a colocarse cuarto en el Olímpico de 1.500.

Cunningham ganó el apodo de "Kansas Ironman" el hombre de hierro, por una serie de actuaciones estelares. Graduado de la Universidad de Kansas, Cunningham ganó dos títulos nacionales colegiado UCA y ocho coronas, cinco de ellos en el exterior en una milla-1.500. Él estableció un récord mundial de una milla 4:06.8 en 1934. Fue segundo en el 1936 Olímpicos de 1.500 y dos semanas más tarde establece un récord mundial en 800mt. de 1:49.7. En 1938, Cunningham corrió una milla en 4:04.4 en una pista extra, una marca muy por debajo del récord mundial al aire libre. Debido a los problemas de circulación causados por un accidente de su infancia, Cunningham necesitaba casi una hora para prepararse para una carrera. En primer lugar, necesitaba masajes en sus piernas y un largo período de calentamiento. Se retiró de la competencia en 1940 y durante cuatro años fue director de educación física en la Universidad de Cornell en Iowa.

Por otra parte, Cunningham, logró obtener un título de maestría de la Universidad de Iowa y un doctorado de la Universidad de Nueva York. Cunningham y su esposa abrieron para la Juventud el Glenn Cunningham Ranchen Kansas, donde ayudó alrededor de 10.000 niños desfavorecidos y se convirtió en un predicador laico. Murió en Arkansas el 10 de marzo de 1988. A continuación, podrás leer un relato escrito acerca de él. Lee atentamente y, luego, dialoga con tus compañeros respecto de las fortalezas que le permitieron a este hombre no solo salir adelante respecto de su enfermedad, sino que llegar a metas que muy poca gente logra.

Relato de su accidente y posterior recuperación

En la pequeña escuelita rural había una vieja estufa de carbón muy anticuada. Un chiquito tenía asignada la tarea de llegar al colegio temprano todos los días para encender el fuego y calentar el aula antes de que llegaran su maestra y sus compañeros.

Una mañana, llegaron y encontraron la escuela envuelta en llamas. Sacaron al niño inconsciente más muerto que vivo del edificio. Tenía quemaduras graves en la mitad inferior de su cuerpo y lo llevaron urgente al hospital del condado.

En su cama, el niño horriblemente quemado y semi inconsciente, oía al médico que hablaba con su madre. Le decía que seguramente su hijo moriría que era lo mejor que podía pasar, en realidad -, pues el fuego había destruido la parte inferior de su cuerpo. Pero el valiente niño no quería morir. De alguna manera, para gran sorpresa del médico, sobrevivió.

Una vez superado el peligro de muerte, volvió a oír a su madre y al médico hablando despacito. Dado que el fuego había dañado en gran manera las extremidades inferiores de su cuerpo, le decía el médico a la madre, habría sido mucho mejor que muriera, ya que estaba condenado a ser inválido toda la vida, sin la posibilidad de usar sus piernas. Una vez más el valiente niño tomó una decisión.

Caminaría. Pero desgraciadamente, de la cintura para abajo, no tenía capacidad motriz. Sus delgadas piernas colgaban sin vida. Finalmente, le dieron de alta.

Todos los días, su madre le masajeaba las piernas, pero no había sensación, ni control, nada. No obstante, su determinación de caminar era más fuerte que nunca. Cuando no estaba en la cama, estaba confinado a una silla de ruedas. Una mañana soleada, la madre lo llevó al patio para que tomara aire fresco. Ese día en lugar de quedarse sentado, se tiró de la silla. Se impulsó sobre el césped arrastrando las piernas.

Llegó hasta el cerco de postes blancos que rodeaba el jardín de su casa. Con gran esfuerzo, se subió al cerco. Allí, poste por poste, empezó a avanzar por el cerco, decidido a caminar.

Empezó a hacer lo mismo todos los días hasta que hizo una pequeña huella junto al cerco. Nada quería más que darles vida a esas dos piernas.

Por fin, gracias a las oraciones fervientes de su madre y sus masajes diarios, su persistencia férrea y su resuelta determinación, desarrolló la capacidad, primero de pararse, luego caminar tambaleándose y finalmente caminar solo y después correr.

Empezó a ir caminando al colegio, después corriendo, por el simple placer de correr. Más adelante, en la universidad, formó parte del equipo de carrera sobre pista.

Y aun después, en el Madison Square Garden, este joven que no tenía esperanzas de sobrevivir, que nunca caminaría, que nunca tendría la posibilidad de correr, este joven determinado, Glenn Cunningham, llegó a ser el atleta estadounidense que ¡Corrió el kilómetro más veloz del mundo!

La perseverancia es una virtud fundamental en la vida para obtener un resultado concreto. Es la habilidad de aplicar la voluntad y el esfuerzo en una dirección determinada, de manera constante para alcanzar un objetivo deseado y ser capaz así de superar todo obstáculo que se interponga en el camino.

3.3.6.- EVALUACIÓN DEL PLAN.

Un elemento de gran importancia para el trabajo pedagógico, lo constituye la evaluación, siendo entendida en la propuesta acá como una herramienta de retroalimentación, tanto para el docente facilitador como para los participantes y estudiantes. De esta forma, la evaluación que prioriza el investigador, es fundamentalmente formativa y realizada a partir de instancias individuales y colectivas, en torno a la reflexión y la operacionalización, o sea, la aplicación de lo aprendido.

Es así que, en las actividades propuestas en el Plan de estrategias productivas y emprendedoras, se plantea como indispensable, registrar lo expresado por los participantes, en orden a su reconocimiento y seguimiento, tanto desde la percepción del docente facilitador como desde los estudiantes mismos. El desarrollo de la propuesta, ofrece para ello el uso de pautas para apoyar la tarea del docente/facilitador al momento de evaluar.

A continuación, presentamos algunas estrategias de apoyo a los procesos de retroalimentación para la propuesta pedagógica que aquí se desarrolla:

Registro de avances individuales y grupales.- Se sugiere que el facilitador observe atentamente las dificultades y logros de los estudiantes en las actividades iniciales, poniendo especial atención en aquellos que evidencian dificultades para desenvolverse en la situación grupal sugerida. También, atender a quienes procuran romper el silencio solicitado, puesto que pueden estar denotando problemas de concentración o dificultades para realizar acciones que pudieran calificarse en su grupo de pertenencia como “ridículas”. Se procurará tener en cuenta a esos estudiantes al proponer nuevas acciones de ese tipo, buscando estrategias que les permitan superar sus limitantes.

El facilitador se apoyará en el registro breve de lo expresado individual y colectivamente, al momento de conversar acerca de la importancia del autoconocimiento, la autoestima y el auto-concepto respecto a la vida personal, así como en el ámbito de proyección y consecución de metas. Registrará, además, las ideas centrales que constituyen signos de aprendizaje u obstáculos.

Es importante evaluar, también, los avances del grupo como tal, puesto que, cabe recordar, la propuesta incorpora el desarrollo de habilidades sociales, por ende, el estímulo permanente juega aquí un rol inestimable.

Evaluación personalizada y promoción de la autoevaluación

Si se asignan tareas a los participantes ellas deben ser objeto de una evaluación específica, pues muestran los logros individuales en torno a las comprensiones y aprendizajes intencionados, a la vez, que entregan información respecto del nivel de compromiso de cada estudiante con el taller.

Para facilitar en este sentido, se ha diseñado un formato específico para hacer el seguimiento del desarrollo de las tareas, el que pudiera variar, si los docentes facilitadores lo consideran pertinente.

Respecto a la autoevaluación, esta propuesta la incorpora como un acto de conocimiento que pone en juego la percepción y consciencia de la persona en relación al sí mismo y a los demás. Al realizar el ejercicio de recuperar la información acerca del proceso vivido, desde un marco dialógico-reflexivo – en el supuesto previamente acordado y compartido, o sea, que se hace desde un análisis interpretativo, vale decir, sin verdades clausuradas ni absolutas y teniendo como referente los objetivos planteados inicialmente- se facilita la re-significación del rol que desempeña el estudiante, emergiendo, además, la opción de revisar el quehacer del docente/facilitador.

Lo anterior, implica una coherencia metodológica con la propuesta, al facilitar y promover la construcción colectiva y pública de una mirada retrospectiva respecto de lo aprehendido (internalizado), a partir de la instalación de criterios, normas y aprendizajes previamente negociados y consensuados.

Se trata, sin duda, de una ocasión privilegiada para apropiarse del conocimiento generado, colaborar y comprometerse con los criterios de evaluación, cultivar el valor de la coherencia, así como también, profundizar en el análisis y la corrección de los propios errores. De esta forma, se promueve una mirada aproximativa cualitativa sobre una realidad vivencialmente compartida entre pares y un docente/facilitador, construyendo sentidos y significados que generan cohesión grupal, sobre la base de la labor realizada. Recién entonces, la autoevaluación emerge como una acción equitativa y de beneficio en lo personal y en lo grupal.

En suma, proponemos una evaluación participativa y colaboradora, vale decir, en consonancia con un proceso formativo tendiente a la apropiación y aplicación de los conocimientos construidos; esto es, desde un quehacer colectivo e individual, de reflexión crítica y autocrítica de la práctica cotidiana.

La evaluación se representa, así como un proceso espiralado, cuyo movimiento se orienta hacia modelos más complejos e integradores de indagación, con relación a los impactos del proceso formativo. Esto tiene como propósito fundamental que, sobre la base del carácter formativo de una co-construcción reflexiva, práctica y sistematizada del conocimiento, las personas involucradas en el fenómeno educativo, puedan apreciar transformaciones en su formación individual, a nivel grupal, institucional y social.

Análisis, reflexión y sistematización

Las actividades centrales, en general, deben culminar en una conversación grupal acerca de los logros obtenidos en cada uno de los ejercicios; con esto, se cumple con el objetivo de que los participantes analicen lo realizado y que lo pongan como tópico de reflexión.

Lo anterior, involucra entender esta etapa como una actividad meta cognitiva, superando las posibles resistencias que los estudiantes puedan presentar, en orden a profundizar en su reflexión, haciéndoles algunas preguntas claves, motivándolos a responder y destacando lo que señalen.

Si bien no se trata de ser directivos, tampoco se trata de ser complacientes con los estudiantes, ni suponer que todo deba emerger desde ellos; se trata de confiar en las potencialidades que tienen los grupos para aprender y aprovechar satisfactoriamente lo que cada individuo aporta, sobre todo, cuando tienen la disposición de “hacerse cargo”, evaluando sus propios logros y dificultades.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado todas las actividades que un trabajo de investigación conlleva, el investigador ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1.- Se aplicó el instrumento de investigación (encuesta) lo que ha permitido diagnosticar objetivamente las deficiencias en los docentes y directivo, con respecto a la cultura productiva y emprendedora, en la I.E. «José A. Quiñonez Gonzales».
- 2.- Los resultados de los cuadros mostraron en porcentajes altos que: Los profesores y directivos NUNCA han escuchado o leído sobre cultura emprendedora y productiva; con lo cual denotan una clara deficiencia.
- 3.- Los docentes y directivo mostraron en los cuadros y gráficos que: En su mayoría evitan tocar temas sobre educación emprendedora con los estudiantes y colegas, lo que no permite que los educandos adquieran cultura emprendedora.
- 4.- Se realizó la propuesta de: Plan de estrategias productivas y emprendedoras para un mejor desarrollo profesional de docentes y directivos en la IE 40494 “José A. Quiñones Gonzales” del distrito de Mejía, provincia de Ilay, departamento Arequipa.

RECOMENDACIONES

El investigador ha formulado las siguientes recomendaciones:

- 1.- Para tener una visión productiva, emprendedora y predisposición para el buen aprendizaje, es necesario participar en eventos, dinámicas, capacitaciones y actualizaciones sobre cultura emprendedora, ciclos económicos y la economía solidaria.
- 2.- Las estrategias didácticas contenidas en la propuesta, sean enriquecidas y adecuadas por otros investigadores y puedan ser aplicadas en sus respectivos contextos para mejorar los resultados finales.
- 3.- Con la humildad del caso, se sugiere que la presente propuesta: Plan de estrategias productivas y emprendedoras para un mejor desarrollo profesional de docentes y directivos, sea aplicada a nivel de la provincia y la región, así las demás Instituciones Educativas sean beneficiadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ ALIAGA ARAUJO, Vito. "Líderes para Desarrollo Humano Sostenido del Perú" Lima, 1996. Perú.
- ❖ ANDER-EGG, Ezequiel. (1996). "Diccionario Pedagógico". Editorial Magisterio. Argentina.
- ❖ ARNAL, J. del Rincón, D. y LA TORRE, A. "Investigación Educativa. Fundamentos y Metodología", Editorial Labor, S.A. Madrid 1994.
- ❖ AUSUBEL, D. P. (2002). Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva. Ed. Paidós. Barcelona
- ❖ BAIN, Alexander. (2000). "La ciencia de la educación".
- ❖ BALLESTA, J. (2001) "Educar para la comunicación masiva: un reto en la formación del ciudadano".
- ❖ BARRANTES, Emilio. (1998). "Historia de la educación en el Perú".
- ❖ BARRIGA H., Carlos. (1997). "Teorías contemporáneas de la Educación". Editora UNMSM. Lima. Perú.
- ❖ BUENO, E. "Metodología de la Investigación. Universidad de la Habana, 1994. Cuba.
- ❖ BUNGE, Mario. "La investigación científica. Su estrategia y su filosofía", Editorial Ciencias Sociales, La Habana. 1972. Cuba.
- ❖ CASTRO LLAJA, Lindomira y otro. "Gestión de Recursos Humanos". Universidad César Vallejo, Trujillo. 2004. Perú.
- ❖ CERDA H. "La investigación Total". Santa Fé de Bogota; Magisterio. 1991 Colombia.
- ❖ ESPINOZA MATOS, Maria Jesús. "Líderes del tercer milenio". Pueblo Libre. Talleres Gráficos de EDIAS S.A.C., 1999. Perú.
- ❖ FISCHMAN David. "El Espejo del Líder", Primera Edición Editorial UPC. Lima 2000. Perú.
- ❖ GIRON, A. (2000) Aportaciones al pensamiento económico. España: Tau Ediciones.
- ❖ GIROUX H. "Los profesores como intelectuales". Paidos. Barcelona. 1990
- ❖ GUTIERREZ MERCEDES, Virgilio. "La llave del éxito: Escuchar a los demás". Primera edición, Editorial Omega S.A., Lima 2003. Perú.
- ❖ GUTIÉRREZ, L. y DENNOS, L. "La investigación etnográfica: experiencias de su aplicación en el aula. Revista PARADIGMA. Volumen XIV al XVII. 1996
- ❖ HOSELOFF, OW. "Aprender a vivir y convivir". Editpra España. 2000.

- ❖ LEPELEY, María Teresa. “Gestión y Calidad de la Educación”. Salesianos Santiago. S.A. 2001 Chile.
- ❖ LUZURRIAGA, Lorenzo. (1998). “Pedagogía”. Grupo editorial Norma. Madrid. España.
- ❖ MARTÍNEZ, M. “Comportamiento humano, Nuevos Métodos de investigación. México; TRILLAS. 1997
- ❖ MINISTERIO DE EDUCACION. (2001) “Boletín Informativo del Ministerio de Educación - UMC”. Lima. Perú.
- ❖ PANEZ y Silva (2007) El emprendimiento infantil en los andes. Fundación BERNARD Van Leer, Fundación Stromme. Lima: Panez y Silva Ediciones.
- ❖ PIAGET, J. (1980). “El aprendizaje constructivista”. Universidad Nacional Autónoma de México.
- ❖ Pontificia Universidad Católica del Perú. (1994). “Métodos y técnicas de investigación educacional”. Lima. Perú.
- ❖ ROMÁN, R. (2006). “Capacidad emprendedora. Cambio en el siglo XXI”. En: Tomo 1: ¿Qué significa emprender? EMERGIA Benerando emprendedores para el siglo XXI. Colección Sevilla.
- ❖ SÁNCHEZ A.L., MORIANO L.J., Cándida S.S. (2003) Guía luces para emprendedores. España: Patronato Pedro de Ibarra. Organismo Autónomo de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres.
- ❖ SÁNCHEZ, G. (2011). “Grandes Negocios para Pequeños Empresarios”. Lima: SYSA,
- ❖ SÁNCHEZ, G.; BECERRA, (2005). “Aprendiendo a Emprender” SYSA, Lima
- ❖ SYSA (2011). Educación emprendedora, colección cultura emprendedora 10. Perú: SYSA
- ❖ TRAHTEMBERG, León. (2001). “Concepto de la nueva educación peruana”. Artículo de la revista Educación y Cultura – Tarea.
- ❖ VICTORIO, J. (1998). “Tecnología de la enseñanza – aprendizaje de lenguaje y literatura”.

LINKOGRAFÍAS

- <http://sol-e.com/plec/docuemntos.php>
- <http://larepublica.pe/blog/yoleo/2010/05/04/plan-lector-exitoso/>
- <http://contexto-educativo.com.ar/2002/2/nota-06.hhtm>
- <http://maestrasinfronteras.blogspot.com/2008/05/compartiendo-el-pryecto-planlector>
- <http://www.educandojunto.cl/clms/cat-1013.htm1>
- <http://www.psicpedagogía.com/definición/teoría%20del1%20aprendizaje>
- <http://mayentiaeducativa.idoneos-com/inder.php/348494>
- <http://www.monografías.com/trabajos6/apsi/apsi.sthm>
- <http://www.oei.org.co/noticias/noticia04092007.htm>
- [www.Gerencia y calidad Educativa. Gob.pe. Perú - 2006](http://www.Gerencia_y_calidad_Educativa_Gob.pe_Perú_-2006)
- [Concepto de estrategia - Definición, Significado y Qué es http://definicion.de/estrategia/#ixzz3Th9GNCBH](http://definicion.de/estrategia/#ixzz3Th9GNCBH)



ANEXOS



ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES y DIRECTIVOS

Respetable colega: a continuación, le presentamos una serie de preguntas, le rogamos que marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta.

1. ¿Comprende rápidamente los cambios que se dan en educación?
 - a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()

2. ¿Ha escuchado hablar o leído sobre la teoría de los ciclos económicos?
 - a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()

3. ¿Ha escuchado hablar o leído sobre la teoría de Economía Solidaria?
 - a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()

4. ¿Ha escuchado hablar o leído sobre Escuelas productivas y Emprendedoras?
 - a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()

5. ¿Fomenta el aprendizaje y la formación emprendedora a largo plazo en los alumnos?
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
6. Tiene Ud. la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
7. ¿Domina los conceptos sobre la Destrucción Creativa?.
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
8. ¿Usted comenta a sus estudiantes sobre el concepto de Emprendedor?
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
9. ¿Colaboro a mis compañeros de trabajo a comprometerme con los trabajos que denoten innovación?.
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
10. ¿Comparto información emprendedora y productiva con mis compañeros de trabajo y propicio la participación sobre Planificación Curricular?
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()

11. ¿Evito tocar temas sobre Educación Emprendedora con mis estudiantes y mis colegas?
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
12. ¿Me llaman otros colegas para trabajar sobre orientaciones metodológicas?
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
13. ¿Los medios y materiales educativos, están orientados a formar estudiantes emprendedores?.
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
14. ¿Comprende usted los cambios del entorno y detecta nuevas oportunidades?
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()
15. ¿Se adapta usted a situaciones cambiantes, medios y personas en forma adecuada?.
- a) Siempre ()
 - b) A Veces ()
 - c) Nunca ()

16. ¿Evalúa un problema de rendimiento de los alumnos e investiga si es por falta de motivación o de habilidad?

a) Siempre ()

b) A Veces ()

c) Nunca ()

17. Cuando es posible trato de que las recompensas a los alumnos estén relacionadas con los resultados.

a) Siempre ()

b) A Veces ()

c) Nunca ()

**TABLA DEL CONSOLIDADO DE LOS RESULTADOS DE
LA ENCUESTA APLICADA A LOS
DOCENTES Y DIRECTIVOS**

NRO	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	Muestra	Porcentaje
1	5	13.16	28	73.68	5	13.16	38	100.00
2	0	0.00	4	10.53	34	89.47	38	100.00
3	1	2.63	8	21.05	29	76.32	38	100.00
4	2	5.26	12	31.58	24	63.16	38	100.00
5	2	5.26	18	47.37	18	47.37	38	100.00
6	18	47.37	16	42.11	4	10.53	38	100.00
7	1	2.63	12	31.58	25	65.79	38	100.00
8	3	7.89	12	31.58	23	60.53	38	100.00
9	5	13.16	15	39.47	18	47.37	38	100.00
10	4	10.53	22	57.89	12	31.58	38	100.00
11	18	47.37	12	31.58	8	21.05	38	100.00
12	6	15.79	20	52.63	12	31.58	38	100.00
13	5	13.16	15	39.47	18	47.37	38	100.00
14	10	26.32	16	42.11	12	31.58	38	100.00
15	12	31.58	18	47.37	8	21.05	38	100.00
16	4	10.53	24	63.16	10	26.32	38	100.00
17	18	47.37	12	31.58	8	21.05	38	100.00