

Modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel básica regular

Gisella Luisa Elena Maquen Niño
Rosa Teresa Díaz Medina
Ivan Adrianzén Olano
Jessica Karin Solano Cavero
Ricardo Chanamé Chira





Gisella Luisa Elena Maquen Niño

Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo,
<https://orcid.org/0000-0002-9224-5456>, mninogle@ucvvirtual.edu.pe
<https://scholar.google.es/citations?user=30inScQAAAAJ&hl=es>
Ingeniero en Computación e Informática, Licenciada en Educación con especialidad en Matemática y Computación. Maestra en Ciencias de la Educación con mención en tecnologías de la información e informática educativa. Doctora en Ciencias de la Educación con mención en Administración de la Educación. Estudios de Doctorado en Ciencias de la Computación y Sistemas. Docente invitada en la Universidad Cesar Vallejo – Sede Chiclayo. Docente nombrada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque – Perú, adscrita al Departamento académico de Computación y Electrónica. Asesora de tesis de pregrado y posgrado con mas de 10 años en la docencia universitaria.



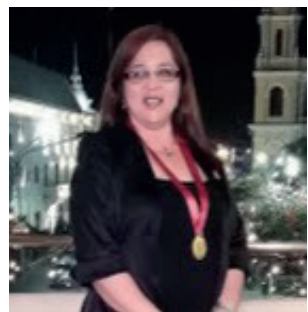
Rosa Teresa Díaz Medina

Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo,
<https://orcid.org/0000-0001-9375-0705>, rosa.tere218@gmail.com
<https://scholar.google.com/citations?user=acYS-JsAAAAJ&hl=es>
Directora de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares” nivel primaria y secundaria Chepén-La Libertad., Sub Directora de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares” nivel primaria ,Maestra en Gestión Pública, Dra. en Administración de la Educación, Maestra en Ciencia de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica, Licenciada en Educación secundaria: Matemática , Docente en Educación primaria especialidad : Matemática, Ponente en diplomados en la Universidad Cesar Vallejo-Chepén, Presidenta de Jurado de más de cien Tesis de la Universidad Cesar Vallejo-Chepén, Gestora Curricular en la estrategia de la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica Regular, Acompañante de Soporte Pedagógico, Especialista en Formación Docente.



Ivan Adrianzén Olano

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
<https://orcid.org/0000-0002-1910-2854>, ivan.adrianzen@untrm.edu.pe
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=vCWXbbEAAAAJ>
Ingeniero en Computación e Informática, Maestro en Ciencias de la Educación con mención en docencia y gestión universitaria. Docente nombrado en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú, adscrita al Departamento académico de Ingeniería; con más de 10 años en la docencia universitaria y superior.



Jessica Karin Solano Cavero

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo,
<https://orcid.org/0000-0003-3132-5310>, jsolano@usat.edu.pe
<https://scholar.google.com/citations?user=V1gb7VcAAAAJ&hl=es>
Licenciada en Sociología, Magister en Ciencias de la Educación con mención Docencia y Gestión Universitaria. Y Post Grado en Marketing Empresarial. Docente adscrito al Departamento Académico Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Lambayeque- Perú.



Ricardo Chanamé Chira

Universidad Tecnológica del Perú, <https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>
C 1 5 3 1 2 @ u t p . e d u . e d u ,
<https://scholar.google.es/citations?user=wuCgtwAAAAJ&hl=es>
Docente en la Especialidad de Lengua y Literatura. Magister en Gestión y Docencia Universitaria, Segunda Especialidad en Tecnología e Innovaciones Didácticas. Ponente en Programas de Formación y Capacitación organizados por el Minedu. Docente adscrito al Departamento Académico de Humanidades de la Universidad Tecnológica del Perú.

Modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel básica regular

Gisella Luisa Elena Maquen Niño
Rosa Teresa Díaz Medina
Ivan Adrianzén Olano
Jessica Karin Solano Cavero
Ricardo Chanamé Chira

Collo**QUIUM**

Editorial - Centro de Formación

Modelo de inserción de la cultura
empresarial en la gestión educativa
de nivel básica regular

Gisella Luisa Elena Maquen Niño
Rosa Teresa Díaz Medina
Ivan Adrianzén Olano
Jessica Karin Solano Cavero
Ricardo Chanamé Chira

Edited by Colloquium
ISBN: 978-9942-814-87-6
First edition 2021

The book was reviewed by academic peers before its editorial process, in case you require certification you should request it to: sbores@colloquium-editorial.com.

The production or storage of all or part of this publication, including the cover design, as well as its transmission by any means, whether electronic, chemical, mechanical, optical, recording or photocopying, without the authorization of the copyright holders, is strictly prohibited under the penalties of the law.

Ecuador 2021

Índice

Prólogo.....	4
Introducción	6
Capítulo I: Conceptos sobre Cultura Emprendedora.....	9
Los problemas sociales	9
Análisis de la formación basada en competencias de Sergio Tobón.....	31
Teoría del triángulo invertido de Andy Freire	47
La cultura de emprendimiento en las instituciones educativas del ministerio de educación de Colombia	52
Cultura del emprendimiento.....	54
Empresarialidad	56
Gestión educativa y cultura del emprendimiento.....	58
Ideas para desarrollar el espíritu emprendedor	60
La Cultura Emprendedora	63
El emprendedor y su dimensión	64
Comportamiento emprendedor según Mc Cleand	67
Educación en emprendimiento	70
Hacia un modelo de educación para el emprendimiento.....	72
Barreras ambientales.....	74
Sectores de producción	74
Competencia laboral.....	77
Competencia empresarial.....	78
Competencia emprendedora	78
La toma de decisiones	81

Gestión educativa	99
Dimensiones de la gestión educativa	100
Diseño curricular	104
Capítulo II : Aplicación de instrumentos.....	106
Capítulo III: Modelo de insercion de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel básico regular en la Región Lambayeque.....	124
Principios Esenciales del Modelo.....	129
Los perfiles y el mapa de competencias	131
Ejemplo de perfil de egreso	135
Referencias	138

Prólogo

Los autores empezamos nuestra investigación con el análisis de una problemática existente en el Perú, como es la alta tasa de desempleo y subempleo, por parte de los egresados de Educación Básica Regular que no lograron acceder a estudios superiores, y esto se debe particularmente a que existe un bajo desarrollo de la cultura emprendedora en las instituciones educativas de la Región Lambayeque. Este bajo nivel surge debido a que existe una deficiencia en la gestión educativa de Educación Básica Regular (EBR), puesto que no se desarrollan capacidades emprendedoras en el área curricular de Educación para el Trabajo, área destinada para preparar al estudiante a insertarse al mundo laboral una vez egresado de Educación Básica Regular, así como la gestión administrativa, gestión institucional y gestión comunitaria que no promueven ni apoyan al desarrollo de la cultura emprendedora dentro de las Instituciones educativas. La deficiencia en el Área de Educación para el trabajo se manifiesta en que solamente se busca el desarrollo de capacidades empresariales, que no se ponen a la práctica mediante el incubamiento de empresas.

Para afirmar lo escrito anteriormente se tuvo en cuenta los fundamentos teóricos de la Formación basada en Competencias de Sergio Tobón , la Teoría del Triángulo

Invertido de Andy Freire, La Cultura de Emprendimiento en las Instituciones Educativas del Ministerio de Educación de Colombia y el Fomento del Espíritu Emprendedor del Ministerio de Educación y Ciencias de España, llegando a identificar que no existe una gestión educativa que conlleve al desarrollo de la cultura emprendedora, manifestado en: la Gestión Institucional (falta de Inserción de la Cultura en el Proyecto Educativo Institucional, Bajo Liderazgo Organizacional, Falta de Alianzas estratégicas), la Gestión Pedagógica (Ambiente didáctico y de aprendizaje que no es coherente con la Cultura Emprendedora, falta de Proyectos Educativos Emprendedores, bajo desarrollo del espíritu emprendedor en los estudiantes), la Gestión Administrativa (Falta de una visión prospectiva, Falta de proyectos de mejora y de un plan de capacitación y formación) y la Gestión Comunitaria (Nulo trabajo con Padres de Familia para el desarrollo de Cultura Emprendedora, Falta de realización de ferias productivas).

Los resultados obtenidos nos muestran que existe un bajo desarrollo de la cultura emprendedora en la gestión educativa delineada desde el diseño curricular, por ello es necesario que el Ministerio de Educación desarrolle un modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa mediante el establecimiento de competencias emprendedoras, así como un modelo de gestión educativa que lo apoye.

Introducción

El libro establece la deficiencia del desarrollo de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel Básico Regular de las Instituciones Educativas de la Región Lambayeque, lo cual se evidencia, cuando el estudiante no tiene un proyecto de vida, sus expectativas laborales futuras se basan solo en ser un trabajador dependiente sin concebir la idea de crear su propia empresa y generar nuevos puestos de trabajo, así como no evidencian actitudes emprendedoras que le permitan accionar competentemente.

El presente diseño es de mucha utilidad, para vencer las dificultades que se encuentran en el proceso educativo; teniendo como eje el desarrollo de capacidades emprendedoras que le permitan al estudiante estar capacitado para estar abierto al cambio e innovación, el cual es un elemento fundamental en la actual sociedad del conocimiento y la globalización, donde los cambios se producen con mayor rapidez y a un ritmo vertiginoso, siendo en este contexto de mucha utilidad tomar los principios del currículo por competencias dentro de un punto de vista holístico y sistémico con un marco teórico conceptual para concretar esta propuesta.

La actualidad del problema se expresa en que vivimos en la sociedad de la información, que nos exige tener una forma de pensar diferente, donde se practique la cultura emprendedora que nos permita aprovechar las oportunidades del entorno y convertirlas en proyectos empresariales, así como innovar en forma permanente y poder enfrentar las exigencias de la sociedad actual. A partir del problema planteado se propone la siguiente hipótesis:

Si se propone un Modelo de Inserción de la Cultura Emprendedora en la gestión educativa de nivel Básico Regular, fundamentado en la Formación basada en Competencias de Sergio Tobón , la Teoría del Triángulo Invertido de Andy Freire, La Cultura de Emprendimiento en las Instituciones Educativas del Ministerio de Educación de Colombia y el Fomento del Espíritu Emprendedor del Ministerio de Educación y Ciencias de España, entonces las capacidades emprendedoras serán desarrollada en las Instituciones Educativas en la región Lambayeque.

El Objetivo General del presente libro es: "Elaborar un Modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel Básico Regular fundamentado en las teorías de la Formación basada en competencias de Sergio Tobón, la Teoría del Triángulo Invertido de Andy Freire, La Cultura de Emprendimiento en las Instituciones Educativas

del Ministerio de Educación de Colombia y el Fomento del Espíritu Emprendedor del Ministerio de Educación y Ciencias de España, para el desarrollo de capacidades emprendedoras mediante una gestión educativa sostenible de las Instituciones Educativas de la región Lambayeque”.

En consecuencia, el objeto de esta investigación, está centrado en Proceso de gestión Educativa, porque es desde donde debemos partir para dar solución al problema, deficiencia en la gestión educativa de nivel Básico Regular que limita el desarrollo de la Cultura Emprendedora en los estudiantes de la Región Lambayeque.

El Campo Específico es el Proceso de Inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel Básico Regular.

El aporte teórico de esta investigación consiste en elaborar un modelo de inserción de la cultura emprendedora dentro del de la gestión educativa Básica regular especialmente en últimos años de estudio de nivel secundario.

Respecto a la metodología empleada, ésta se basó en un estudio de tipo básico descriptivo y de diseño transversal descriptivo.

Capítulo I: Conceptos sobre Cultura Emprendedora

Los problemas sociales

Debido a los problemas sociales, económicos y políticos del mundo globalizado en el que vivimos, existen diversos conflictos que vienen padeciendo las instituciones de educación básica regular, por lo que se hace necesario modificar el diseño curricular, de tal manera que se inserte una cultura emprendedora como política educativa, que involucre tanto a los estudiantes del nivel secundario, a los docentes, padres de familia y comunidad educativa en general. (Comisión de las comunidades Europeas, 2004) Algunos estados miembros de la Unión Europea están desarrollando estrategias para fomentar la cultura emprendedora. Tal es el caso de Andalucía, donde el Consejo Europeo de Lisboa ha hecho "los educadores lleven a cabo programas formativos que permitan el desarrollo de esta cultura"(Martinez, 2008). También, La Unión Europea trata de promover el debate y la reflexión sobre el fomento de cultura emprendedora a través de iniciativas como la Carta Europea de las pequeñas empresas o el libro verde (El espíritu empresarial en Europa).

El Consejo Europeo de Ámsterdam realiza actividades

directamente relacionadas con la cultura emprendedora desde 1997, dando apoyo por parte de los jefes del estado y del gobierno para mitigar el problema de trabas a la hora de poner en marcha su proyecto empresarial de los futuros emprendedores.

En Europa, diversos países siguen adoptado la medida de impulsar la cultura emprendedora dentro de la Gestión Educativa del Sistema Educativo Público. A nivel Europeo, la Ley Orgánica de Educación 02/2006 de fecha 03 de Mayo del 2006, tiene como finalidad el desarrollo de competencias y capacidades vinculadas con la creatividad, la proactividad, la autonomía y el espíritu emprendedor, a través de una educación que capacite al estudiante en el ejercicio de actividades laborales, a través de la modificación del diseño curricular de tal manera que sea posible cumplir con el desarrollo de las capacidades antes mencionadas.

En España, en base a la necesidad de fomento del espíritu emprendedor en el sistema educativo, modifican y potencian "en los currículos de todas las etapas educativas, desde la primaria hasta el bachillerato y las enseñanzas profesionales, el fomento del espíritu emprendedor y empresarial se da como una competencia básica, bien de un modo transversal o bien con materias específicas" (Xunta de Galicia, 2004).

En la educación primaria, se plantea como objetivo que el estudiante debe alcanzar hábitos de trabajo individual y de equipo, de esfuerzo y de responsabilidad en el estudio, así como actitudes de confianza en sí mismo, sentido crítico, iniciativa personal, curiosidad, interés y creatividad en el aprendizaje, así como el desarrollo de proyectos empresariales que permita crear sus propias cooperativas y comercializar sus productos en un mercado real de venta al público. En educación secundaria obligatoria se indica como objetivo "el desarrollo del espíritu emprendedor y la confianza en sí mismo, la participación, el sentido crítico, la iniciativa personal y la capacidad para aprender a aprender, planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades, y orienta la creación de cooperativas culturales". (Colegio Santa Eulalia, 2006). A nivel de Bachillerato el objetivo es consolidar el espíritu emprendedor a través de acciones de creatividad, autonomía, proactividad, trabajo cooperativo y sentido crítico. Se dictan asignaturas relacionadas con economía de la empresa, cuyo objetivo es que el estudiante identifique las actividades que se dan en una empresa en un contexto económico y político, y que promueva la elaboración de un proyecto empresarial. El decreto español 114/2010 establece que la formación profesional del sistema educativo, tiene como finalidad consolidar el espíritu emprendedor para desarrollar

desempeños e iniciativas profesionales. En el sistema español los grados medios y superiores de formación profesional cuentan con módulos que fomentan la cultura emprendedora y la creación de empresas, donde se enseña proyectos empresariales reales con apoyo de un equipo técnico y económico (Xunta de Galicia, 2004), dados por los diversos programas estatales y Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE) creados para esta finalidad. Después de varios años de acumular un sólido bagaje en materia de fomento de vocaciones emprendedoras desde el ámbito educativo, la Consejería de Educación, la Consejería de Economía, Ciencia e Innovación y la Consejería del Empleo dan un decreto N° 219 – 2011 de fecha 28 de Junio del 2011, donde se pone en marcha un plan de fomento de la cultura emprendedora en la Gestión Educativa del sector público. A través de esta directiva existen objetivos como: promover los valores de la cultura emprendedora en los alumnos y profesores de todos los niveles, crear canales de comunicación efectivos que permitan interconectar al sistema educativo con el sector productivo, e involucrar a la sociedad especialmente a los padres de familia en la valorización de la figura del emprendedor.

El estado busca de esta manera, primero definir la concepción de emprendedor en la comunidad educativa, como un

ciudadano capaz de transformar su entorno y convertir los obstáculos en oportunidades. La directiva N° 219 – 2011 contiene líneas o áreas estratégicas y 154 acciones que abarcan la creatividad, la innovación, la responsabilidad, la concienciación, la capacitación, la experimentación, la creación de empresas y la interconexión de la Institución educativa con su entorno. Así tenemos, en diferentes juntas (municipalidades) se están tomando diferentes estrategias para poner en práctica el fomento de la cultura emprendedora desde el sector educativo, en Andalucía existe el programa “Andalucía emprende” y a través de él diversos programas como ‘Emprender en mi Escuela’, ‘Ícaro’, ‘Empresa Joven Europea’, ‘Emprende joven’ y ‘Music Hero, Emprende tu Reto’ para fomentar el emprendimiento y el autoempleo en todos los ciclos del sistema educativo desde Primaria hasta la Universidad, la Junta de Galicia está promoviendo la creación y gestión de empresas virtuales, y cada junta ve la forma como introducir en el sistema educativo estrategias para el fomento de la cultura emprendedora.

Podemos concluir que, en España el fomento de la cultura emprendedora viene dado por políticas educativas que impulsan el desarrollo de personas emprendedoras y la creación y gestión de nuevas empresas, en todos los niveles educativos, involucrándose al estudiante, a los profesores, y demás miembros de la comunidad educativa.

El ministro de educación, cultura y deporte de España, José Ignacio Wert, asegura que cada estudiante tiene talentos, pero los talentos son diferenciados, de allí que apuesta a mejorar la calidad educativa a través de una cultura emprendedora y a la vez defiende el sistema educativo que fomenta un espíritu emprendedor, donde la ley orgánica para la mejora de la calidad educativa trabaja para que el diseño curricular favorezca a la cultura emprendedora. Wert(2012) dice: “Para nosotros es una preocupación permanente y actual que el sistema educativo no sea incentivador y eduque en el nacimiento de una cultura y un espíritu de emprendedores.” En México, el principal problema encontrado en el desarrollo de proyectos emprendedores, es que no llegan a culminarse debido a la falta de apoyo de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, y sobre todo, debido al miedo al fracaso y a la falta de cultura empresarial, a pesar que existe el programa “IMPULSA” que permite emprender negocios.

En este país, un término que no acaba de digerirse en el ámbito estudiantil es el de empresa, palabra que tiene poca relación frente a los estudiantes que pertenecen a la gestión del sistema educativo. Debe existir nuevas actitudes para impulsar cualquier tipo de organización o proyecto con iniciativas e ideas de poder poner en práctica una cultura emprendedora, reformulada como se viene haciendo en

Europa que se basa en la idea de creatividad, innovación y trabajo en red, y que además tiende hacia modelos gerenciales de gestión, donde centra sus objetivos académicos en la transferencia de conocimientos hacia la sociedad. Existe, también el problema de impulsar el término “emprendimiento” como el proceso por el que una persona inicia el camino hacia la creación de una empresa, ya sea por iniciativa propia o por unión a otros socios; proceso, que presenta dificultades al tener que fomentar la enseñanza de una cultura emprendedora, con valores articulados en nuevas competencias creativas y conceptuales para obtener conocimientos sólidos.

Alayza expresó que existió la falta de una cultura empresarial juvenil en la región de América Latina y el Caribe , pues la formación educativa recibida, así como las condiciones del medio ambiente no fueron suficientes. “Esto es un problema generalizado en todos los ámbitos y aunque es abordado en los programas de política económica nacional tuvieron poco resultado (en la generación de empleos, combate a la pobreza y en la promoción y desarrollo del empresariado juvenil)” (Alayza, 1997). Seguramente necesitaremos décadas para hacer estos cambios, y el apoyo del gobierno, sector privado, sociedad civil, y órganos multisectoriales para poder crear una cultura

empresadora que permita la creación y gestión de nuevas empresas.

En Colombia, el contexto sobre cultura emprendedora es caracterizada y reconocida por su gente creativa y trabajadora, quienes para solucionar problemas de desempleo, arriesgaron pequeños ahorros personales o de familia y vienen logrando un desarrollo progresivo desde la década del 70.

Para llegar a fomentar la cultura del emprendimiento, crea planes de áreas, proyectos pedagógicos, productivos y/o empresariales constituyendo una reforma en el diseño curricular que promuevan conocimientos y desarrollen competencias en los estudiantes a través de estrategias didácticas necesarias para motivar el aprendizaje y su aplicación en contextos reales. Para ello implementa un conjunto de competencias básicas y ciudadanas, que serán desarrolladas en cada uno de los niveles de educación básica: educación primaria, secundaria y bachillerato, donde se da lo que se denomina la pre incubación de proyectos empresariales. En los niveles de educación superior, las Instituciones Educativas crean cursos optativos para el fomento de la creación de empresas, y se da lo que se denomina “incubación” de proyectos, con la ayuda de centros

especializados que dan calificación técnica y ayuda económica para la creación de nuevas empresas.

En Colombia a pesar de existir diferentes teorías como las de: eficiencia-x, teoría del comportamiento del empresario, entre otras, según Veciana (1993), existe la deficiencia que todavía no se dispone de una teoría general e integradora para la creación de empresas o función empresarial. Esas teorías vinculan una perspectiva gerencial defendiendo que el producto de tomar decisiones de forma racional es la creación de empresas. La teoría de eficiencia-x de Lebenstein, manifiesta que la función principal de un empresario es suplir las deficiencias, introduciendo lo que no existe en el mercado, para lo cual el empresario ha de ser una persona con suficiente capacidad para cumplir tareas propias de la función gerencial o directiva como por ejemplo: saber buscar información, establecer relaciones entre las variables y poder tomar decisiones ante las deficiencias del mercado. La teoría del comportamiento puntualiza lo que un empresario hace en el momento de crear una empresa y se basa en comportamientos observables utilizando competencias emprendedoras como un conjunto de aptitud y habilidades.

En el Perú, los principales problemas que enfrenta el emprendedor (Chang Chang, 2009) son: No saber hacer un buen plan de negocios, falta de información de mercado, falta de Financiamiento, no disponer de la tecnología adecuada,

no saber administrar riesgos, falta de compromiso con el proyecto.

Así mismo, no existe una política nacional que promueva la cultura emprendedora, donde el sector productivo, el sector económico y sobre todo el sector educativo tengan el mismo objetivo: crear una base para el desarrollo del espíritu emprendedor en los ciudadanos. Toda política de debe fundamentarse en una política educativa, que permita tener continuidad y base para su desarrollo, y en la actual sociedad en que vivimos, se hace necesario que formemos nuevos tipos de estudiantes que se adecuen al cambio y tengan actitudes emprendedoras que permita afrontar las exigencias económicas mundiales, las cuales tienen que ver con lo que se ha venido identificando como capital social: ciertas cualidades de las personas para generar riqueza, Porque el éxito de las economías está relacionado con la forma en que la gente contribuye al crecimiento económico, la forma como asume el trabajo, pero, especialmente, la actitud con que afronta los permanentes retos locales, nacionales y, para poder afrontar la globalización de las economías.

En el Perú, el Diseño Curricular Nacional (DCN) del 2009 establece para el nivel secundario el área curricular de Educación para el Trabajo donde se plasma algunas actividades de cultura emprendedora pero existen diversos problemas tales como: El área no comienza desde el primer

nivel de EBR, para que el niño se adecue a una cultura emprendedora, otro problema es que si bien es cierto que en el nivel secundario existe esta Área pero en la práctica las actividades no son implementadas adecuadamente debido a que no se contrata profesionales competentes en cultura emprendedora para así llegar a concretar su plan de negocio con la creación de nuevas empresas.

En la Región Lambayeque, a pesar del crecimiento económico por la exportación de productos agrícolas y manufacturados, existe desorden para convertir los planes de negocio en empresas, ya que la población desconoce y no domina la parte técnica del negocio, haciendo falta programas de capacitación donde puedan enseñarles desde los primeros niveles actividades de formación hasta lograr enseñarles habilidades para lograr que el emprendedor tenga éxito. A través del método facta-perceptible, podemos apreciar diversos problemas en los estudiantes de Educación Básica Regular como el temor al riesgo que hace desistir crear la empresa, cuando hay falta de confianza, tecnología e innovación; la creencia que para iniciar una nueva empresa se debe contar con inversiones de capital alto; la tendencia del sistema educativo para formar estudiantes que piensen en trabajar como empleado más que ser gestor de su propio empleo.

Asimismo, la falta de una verdadera cultura emprendedora-empresarial en los estudiantes; las dificultades en el acceso al

crédito y al capital de riesgo para los jóvenes; la falta o ausencia absoluta de procesos simplificados para iniciar y operar empresas; y, los escasos programas estatales de tutoría, asesoría y acompañamiento para la creación de empresas, constituyen también aspectos de la problemática.

El sector de la Micro y Pequeña Empresa (PYME) surge como respuesta a muchas necesidades insatisfechas por parte de los sectores más pobres de la población, como son el desempleo, bajos recursos económicos, trabas burocráticas, entre otros, constituyendo un eslabón determinante en el encadenamiento de la actividad económica y la generación del empleo.. Es por eso que en el Perú se debe impulsar la creación de PYME desde las instituciones educativas, donde el futuro ciudadano todavía está en formación permitiendo cambiar la mentalidad del estudiante, y que no solo busque trabajar para otros sino que se convierta en generador de su propio puesto de trabajo.

El propósito de esta investigación consiste en elaborar un modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa que permita desarrollar en los estudiantes de educación básica regular competencias emprendedoras con una gestión educativa sostenible, para lograr una formación integral de los estudiantes que les permitan no solo buscar el desarrollo de la inteligencia cognitiva sino también el

desarrollo de la inteligencia emocional, de tal manera que desarrollen sus aptitudes y actitudes vocacionales, posean una visión holística de la actividad productiva, se inserten al mundo del trabajo y creen proyectos para la generación de nuevas empresas.

La inserción de la cultura emprendedora dentro del Área Curricular de Educación para el trabajo cobra vital importancia porque permite poner en práctica las competencias de todas las demás áreas, por ejemplo al crear un proyecto empresarial pone en práctica sus conocimientos matemáticos al calcular el presupuesto, su capacidad para comprender su contexto geográfico, los procesos políticos, sociales y económicos de su región, aplicando principios científicos y tecnológicos.

La importancia de esta investigación reside en articular los aprendizajes escolares con los procesos productivos al desarrollo comunal y local a través de la generación de proyectos empresariales que permita potenciar el número de emprendedores dentro del contexto económico lambayecano, a fin de contribuir al desarrollo humano sostenible de la región y del país.

Este libro se proyecta a que pueda ser replicada en otras regiones, hasta lograr que en el Perú se dé una legislación que sea marco para el desarrollo de una cultura emprendedora

como país donde todos los niveles de educación la tengan como eje transversal.

Schumpeter desde la sociología realizó las primeras investigaciones sistemáticas en el campo del emprendimiento. En los años 40 estableció las bases para el estudio del empresario y su entorno, los trabajos teóricos y empíricos sobre esta temática son relativamente recientes, se iniciaron prácticamente a principios de los años 60's y se inscriben dentro del núcleo temático conocido como "Emprendimiento". (Schumpeter, 1934)

Estas investigaciones realizadas nos demuestran que en diferentes países el emprendimiento ha sido estudiado décadas atrás, sin embargo, los países recientemente han tomado importancia de fomentar el espíritu emprendedor, debido a que la sociedad está viviendo transformaciones que hacen necesarias formar un nuevo tipo de ciudadano, que permita afrontar los retos del entorno y convertir los problemas en oportunidades para transformarlo.

En Europa, al contar con una cifra de más de quince millones de europeos que carecían de empleo (Eurobarómetro, 2008), se vio la necesidad de invertir en capital humano y emprender reformas sociales y económicas, fijándose como meta que hasta el 2010 deberían convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitivo y dinámico del mundo, con

más empleos y mayor cohesión para motivar la inversión, la innovación y el espíritu empresarial, directamente relacionados con el fomento de la cultura emprendedora.

En Andalucía, Martínez (2008) en su Informe de Tesis: “Análisis de competencias emprendedoras del alumnado de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en Andalucía. Primera fase del diseño de programas educativos para el desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes”, reflexiona y justifica la importancia que para el progreso y el bienestar social tiene el desarrollo de las iniciativas emprendedoras, así mismo sobre la base de esta fundamentación teórica se ha analizado el grado de presencia de las competencias emprendedoras en estos jóvenes andaluces. Estas propuestas desarrollan principios pedagógicos bien estructurados que transforma la realidad social y económica de los ciudadanos con la finalidad de mejorarla por medio de la acción emprendedora. (Martínez, 2008)

En la investigación se sostiene que a una mayoría de los jóvenes de la Escuelas Taller y Casas de Oficios de Andalucía les pareció atractiva la idea de crear su propia empresa, porque prefirieron el trabajo por su propia cuenta, antes que para trabajar para una empresa. Otros, consideraron que no están preparados para iniciar por su cuenta un proyecto

empresarial por carecer de habilidades y cualidades necesarias, es decir no tenían los conocimientos necesarios para establecer y llevar bien una empresa propia, a pesar de sentirse que tenían un elevado nivel de desarrollo en algunas de las competencias emprendedoras analizadas.

Según el análisis de los expertos indicó que se debe seguir trabajando para que los jóvenes adquieran un elevado nivel de competencia para emprender con éxito un proyecto empresarial. En conclusión, esta investigación muestra que el desarrollo de la cultura emprendedora permitió el bienestar social y económico de un país, y para su inserción en el ámbito educativo desarrolló principios pedagógicos bien estructurados. Cabe recalcar que a pesar de que a los jóvenes andaluces querían crear su propia empresa, carecieron del conocimiento y cualidades necesarias para gestionarla. Por tanto, podemos concluir que a pesar de que en España impulsó el fomento de la cultura emprendedora hace muchos años, no logró que los estudiantes desarrollen competencias emprendedoras, teniendo que redefinir su diseño curricular para lograr una mayor efectividad.

En el año 2002, en Estados Unidos, el contexto sobre cultura emprendedora era más alentador que el europeo, el 67% de los ciudadanos de EE.UU. preferirían trabajar por su cuenta frente a un 45% de la unión europea. Además, frente un 4,5%

de media de los ciudadanos de la UE (Unión Europea) que participan en nuevas iniciativas empresariales; la tasa estadounidense es considerablemente mayor con un 13 % según esta misma fuente. (Martinez, 2008).

El Gobierno Mexicano en los años 80's produce la transición hacia un modelo de libre comercio, para lo cual se orientó el diseño curricular a la creación de institución educativas de comercio, dando como resultado el crecimiento de las grandes empresas, dejándose en segundo término a las empresas pequeñas. Fue a partir del 2000 que el Gobierno Federal vuelve su vista hacia las micro y pequeñas empresas, con la idea de reactivar la productividad mediante la llamada "changarrización" de la economía y partir de allí se originó la creación de incubadoras de empresas en los Institutos Tecnológicos Mexicanos y comenzar una estructuración curricular en el nivel de educación superior universitario y no universitario, a través de una oportunidad académica opcional, cuya plataforma de aprendizaje es la creación y operación de una empresa con un enfoque práctico y real. Esta modalidad puede ser cursada a partir del cuarto semestre por los alumnos de cualquier carrera al mismo tiempo que realizan sus estudios profesionales, por otra parte, en muchas universidades busca la vinculación con la empresa para incluirlas en el modelo educativo, a través de la

implantación de empresas dentro de las mismas instalaciones de la institución educativa bajo el esquema de parque tecnológico educativo.

En Colombia, se promulgó “La Ley de Reforma Laboral N°789” del 2002, que dispuso la conformación del fondo Emprender del SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2009) por medio del cual se han implementado diversos planes de negocios, para beneficiar proyectos presentados por estudiantes de universidades y profesionales egresados, logrando a la fecha la implementación “de 3.158 planes de negocio y destinando un capital equivalente a 224 salarios mínimos legales mensuales vigentes, que en el 2006 representan alrededor de 91 millones de pesos para la creación de empresas” (Franco,2008) .

Posteriormente, el SENA firma un convenio con la Secretaría de Hacienda del Distrito, “para crear el Programa Bogotá Emprendedora, que dispone un financiamiento de 20 mil millones de pesos para apoyar la creación de microempresas en la Capital del país” (Franco,2008).

En Sabana, Colombia, se indagó por los principios epistemológicos propios de la cultura emprendedora y su aplicación en la formación del profesional emprendedor, “como medio para contribuir en la construcción de una nueva sociedad emprendedora, el desarrollo de la innovación

tecnológica, el fortalecimiento de la Pequeña y Mediana Empresa, logrando fomentar en forma sostenible la cultura emprendedora para desarrollar un modelo pedagógico aplicable a estudiantes universitarios de cualquier disciplina”.

Esta investigación muestra que el desarrollo de la cultura emprendedora se debió comenzar trabajando en el sistema educativo, creando modelos pedagógicos que permitan fortalecer el espíritu emprendedor en los jóvenes e impulsar la creación y gestión de nuevas empresas.

En Antioquia, Colombia, el gobierno local, a través de una investigación realizó un reconocimiento de las fortalezas, capacidades y potencialidades para poder enfrentar los retos que se plantean en el desarrollo educativo, cultural y económico, lo cual no solo implicó contar con liderazgo de un equipo técnico y experto que lidere desde la Administración departamental, sino que requirió de un proceso de generación de capacidades en el territorio, para que sus habitantes puedan asumir, liderar y enfrentar el reto. Se promovió la generación de cultura emprendedora por medio de la sensibilización y eventos que permitieron “ofrecer pautas para la identificación de oportunidades de negocio a partir de las tendencias comerciales locales y la creación de ideas de negocio, de acuerdo a la realidad de las subregiones” (Instituto Regional COREDI, 2014). Este programa formó alumnos de

básica de primaria, secundaria y media en competencias emprendedoras y con un alto componente de cultura de la legalidad. Promovió, motivó y fortaleció condiciones emprendedoras, "a través del diseño curricular en las escuelas públicas, con el apoyo de la Secretaría de Educación y con eventos en las regiones para mostrar casos empresariales de éxito, que promovieron e incitaron proyectos prospectivos" (Instituto Regional COREDI, 2014). Esta investigación definió que el logro de un real desarrollo de la cultura emprendedora en un país, necesita del desarrollo de capacidades, teniendo base en el sistema educativo, con la implementación de un diseño curricular que promueva e implemente el espíritu emprendedor en los diferentes niveles de educación básica regular. Así mismo, creó programas y eventos que sirvan de apoyo a la labor ejercida en las escuelas.

En México, Bonilla y Tamayo postularon que el funcionamiento de las MPYMES depende de una visión emprendedora y del soporte económico y técnico cualificado para que puedan seguir funcionando. Propuso como estrategia el desarrollo de incubadoras, las cuales jugaron un papel fundamental como centros de creación y gestión de nuevas empresas, encargados de evaluar la viabilidad técnica, financiera y de mercado del proyecto empresarial, también proporcionaron servicios de asesoría legal y administrativa,

propiedad intelectual, planes de mercadotecnia, ventas, espacio físico, equipo, logística y hasta acceso a financiamiento y capital semilla” (Bonilla & Tamayo, 2009).

En Cuba, Hernández investigó que las transformaciones curriculares en el sistema universitario cubano tuvieron aplicación cada cierto período, y eran efectuados por comisiones integradas por colectivos de expertos, formados por los más calificados profesionales. Estos tuvieron la responsabilidad de dirigir todo el proceso de transformación curricular, no solo de su diseño, sino, también de su aplicación y evaluación. La formación en competencias, hizo posible y viable el aprendizaje a lo largo de la vida y una formación que permitió el aprendizaje de la capacitación y cualificación de los estudiantes que ahora están en las aulas, y que serán los profesionales tal como demanda la sociedad del mañana”.

Esta investigación nos mostró que el currículo, no es materia acabada, sino que debe ser revisado y transformado periódicamente, según las necesidades y demandas que la sociedad requiera. Así mismo, nos habló que el diseño curricular debe estar basado en competencias, las que deben estar de acuerdo con lo que exige el sector productivo, de tal manera que una educación por competencia sirva de bisagra entre el sistema educativo y el mundo laboral.

A nivel nacional El Ministerio de Educación del Perú ha impulsado la creación de proyectos curriculares desde el área curricular de Educación Para el Trabajo para impulsar la creación de cooperativas escolares que permitan al estudiante la creación de cultura empresarial.

Análisis de la formación basada en competencias de Sergio Tobón

Una dificultad con el enfoque de competencias es que este concepto tiene múltiples definiciones y hay diversos enfoques para aplicarlo a la educación, lo cual muchas veces se convierte en un obstáculo para diseñar y ejecutar los programas de formación. Esto se explica porque el enfoque de competencias se ha venido estableciendo por la confluencia de múltiples aportes disciplinares entre sí, y entre estos y diversas tendencias sociales y económicas. Este concepto como tal se comenzó a estructurar en la década del sesenta con base en dos aportaciones: la lingüística de Chomsky y la psicología conductual de Skinner.

Chomsky (1970) propuso el concepto de competencia lingüística “como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo (uso efectivo de la capacidad lingüística en situaciones específicas)”, por lo cual este autor siempre pone en el marco de su gramática generativa

transformacionales competencias de desempeño.

A partir de este hecho, el concepto de competencias comenzó a tener múltiples desarrollos, críticas y reelaboraciones, tanto en la lingüística como en la psicología (conductual y cognitiva) y en la educación.

En contravía a la propuesta de Chomsky, de considerar la competencia como algo interno, en la línea conductual, poco a poco se fue hablando de la competencia como un comportamiento efectivo, y hoy en día hay un sólido modelo conductual de las competencias, que aunque ha trascendido el esquema de estímulo respuesta, sigue basándose en el comportamiento observable, efectivo y verificable (Espinoza & Campuzano, 2019), confluyendo entonces así el desempeño dentro de la competencia (que están disociados en Chomsky). El enfoque de competencias desde lo conductual ha tenido notables desarrollos en el campo de la gestión del talento humano en las organizaciones, donde se asume con la orientación de buscar que los trabajadores posean competencias clave para que las empresas sean competitivas. Desde mediados de la década de los años noventa esta concepción de las competencias también ha sido implementada en instituciones educativas de varios países, buscando con

ello formar personas con ciertas competencias que les posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral.

Otra línea disciplinar está dada por la psicolingüística y la psicología cultural que enfatizan en la competencia como un concepto que está en la base de la interacción de la persona con el entorno. En este sentido, están las elaboraciones de Hymes (1996), “quien plantea el concepto de competencia comunicativa como el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de comunicación, teniendo en cuenta las demandas del entorno”. En una vía diferente, pero también con un enfoque contextual, están los aportes de la psicología cultural que tienen como principal representante a Vigotsky y que han sido planteados por autores como Torrado.

En esta línea básicamente se ha propuesto que las competencias “son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores” (Hernandez, Rocha, & Verano, 1998)

“Las acciones mencionadas en el sentido de que tienen en cuenta el contexto en el cual se llevan a cabo. Ahora bien, dichas acciones se dan a partir de la mente; la mente se construye en relaciones sociales y es actualizada por la cultura” (Vigotsky, 1985; Brunner, 1992). En general, la psicología cultural le ha aportado al concepto de competencias el principio de que la mente y el aprendizaje son una

construcción social y requieren de la interacción con otras personas, estando la idoneidad influenciada por el mismo contexto.

Otra línea disciplinar que ha hecho aportes significativos a las competencias es la psicología cognitiva. “Es de destacar la teoría de las inteligencias múltiples la cual da un apoyo teórico sustancial a la comprensión de las competencias en su dimensión cognoscitiva” (Gardner, 2007). Igualmente, se tienen las contribuciones de Sternberg (1997) en torno a “la inteligencia práctica, la cual se refiere a la capacidad que han de tener las personas para desenvolverse con inteligencia en las situaciones de la vida. Esto implica llegar a la solución de los problemas sin necesidad de pensar y analizar mucho”, con el fin de canalizar la atención y la memoria en otras actividades.

Ahora bien, en la consolidación del enfoque de competencias en la educación no sólo han influido estos desarrollos disciplinares, sino también el momento histórico y la economía. Y eso se debe tener en cuenta para tener un criterio crítico en su empleo. En lo social, se tienen las crecientes presiones para que en la educación se forme para la vida y para el trabajo con calidad, y trascienda el énfasis de lo teórico y de la mera transmisión de la información, pues con la paulatina emergencia de la Sociedad del Conocimiento, lo más importante no es tener conocimientos sino saberlos

buscar, procesar, analizar y aplicar con idoneidad. Con respecto a lo económico, ha crecido la demanda de las empresas a las instituciones educativas para que formen profesionales idóneos, de tal manera que esto les permita competir con otras empresas nacionales e internacionales para mantenerse y crecer. En síntesis, el auge de las competencias en la educación se corresponde con una mayor implicación de la sociedad en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial.

Esta construcción histórica del concepto de competencias en torno a múltiples referentes disciplinares y demandas socioeconómicas es lo que explica la diversidad de definiciones y metodologías para llevar a la práctica el enfoque de competencias. Sin embargo, en esta característica, que se ha visto como una falencia sustancial de las competencias “es donde precisamente reside la mayor virtud del enfoque de competencias, en tanto su naturaleza tiene una visión multidisciplinar y esto hace que este enfoque pueda alimentarse de diferentes contribuciones” (Espinoza & Campuzano, 2019). Esta naturaleza multidisciplinar de las competencias es lo que permite que sean asumidas como “un lenguaje común para referirse al talento humano tanto en las organizaciones educativas, como en las organizaciones sociales y empresariales (Espinoza & Campuzano; 2019)

facilitando esto la articulación de la educación con lo social y lo económico

.B. Hacia un concepto complejo de las competencias

“Se han establecido múltiples definiciones de las competencias, pero todas ellas tienen problemas por su reduccionismo o falta de especificidad con otros conceptos” (Tobón, 2004). La definición que propone el autor, y que se ha debatido con expertos en diversos seminarios, publicaciones y congresos, es que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad. A continuación se clarifican los términos de esta definición. En la Tabla 2, diversos ejemplos son mostrados como ilustración de la complejidad de las competencias.

1. *Procesos*: los procesos son acciones que se llevan a cabo con un determinado fin, tienen un inicio y un final identificable. Implican la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto. Con respecto a las competencias, esto significa que estas no son estáticas, sino dinámicas, y tienen unos determinados fines, aquellos que busque la persona en concordancia con las demandas o requerimientos del contexto.

2. *Complejos*: lo complejo se refiere a lo multidimensional y a la evolución orden desorden reorganización). Las

competencias son procesos complejos porque implican la articulación en tejido de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción implica muchas veces el afrontamiento de la incertidumbre.

3. *Desempeño*: se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer.

Tabla 1

Aspectos mínimos a tener en cuenta en la descripción de una competencia

Objeto de conocimiento	Verbo de desempeño	Finalidad	Condición de calidad
Ambito o ámbitos en los cuales recae la acción.	Se hace con un verbo de acción. Indica una habilidad procedimental.	Propósito de la acción	Conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.
El ámbito sobre el cual recae la acción debe ser identificable y comprensible por quien lea la competencia.	- Se sugiere un solo verbo. - Los verbos deben reflejar acciones observables. - Se sugiere un verbo en infinitivo, aunque puede estar en presente.	Puede haber una o varias finalidades. Se sugiere que las finalidades sean generales.	Debe evitarse la descripción detallada de criterios de calidad porque eso se hace cuando se describe la competencia.

Fuente: Tobón (2006).

4. *Idoneidad*: se refiere a realizar las actividades o resolver los problemas cumpliendo con indicadores o criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación establecidos para el efecto. Esta es una característica esencial en las competencias, y marca de forma muy importante sus diferencias con otros conceptos tales como capacidad (en su estructura no está presente la idoneidad).

5. *Contextos*: constituyen todo el campo disciplinar, social y cultural, como también ambiental, que rodean, significan e influyen una determinada situación. Las competencias se ponen en acción en un determinado contexto, y este puede ser educativo, social, laboral o científico, entre otros.

6. *Responsabilidad*: se refiere a analizar antes de actuar las consecuencias de los propios actos, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez se ha actuado, buscando corregir lo más pronto posible los errores. En las competencias, toda actuación es un ejercicio ético, en tanto siempre es necesario prever las consecuencias del desempeño, revisar cómo se ha actuado y corregir los errores de las actuaciones, lo cual incluye reparar posibles perjuicios a otras

personas o a sí mismo. El principio en las competencias es entonces que no puede haber idoneidad sin responsabilidad personal y social.

C. *Críticas al enfoque de competencias*

Diversas críticas al enfoque de competencias en la educación han sido planteadas.

A continuación se exponen algunas de estas críticas y la manera cómo se viene abordando (Tobón, 2006):

1. Se orienta la educación a lo laboral, descuidando la formación disciplinar. La formación laboral y profesional es una contribución muy importante del enfoque de competencias porque permite diseñar los planes de estudio con el componente laboral, buscando que los estudiantes se conecten de forma pertinente con el mundo del trabajo. Esto, sin embargo, no se opone a la formación disciplinar y científica. Antes por el contrario, se busca potenciar esta formación y por ello se habla de competencias científicas, de tal manera que posibiliten en los estudiantes abordar y resolver problemas nuevos, con creatividad. El hecho de haber instituciones educativas que privilegien lo laboral no es propio del enfoque de competencias, sino de su proyecto educativo o de una inadecuada concepción de este enfoque.

2. El enfoque de competencias se centra en el hacer y descuida el ser. Esta es también una crítica frecuente al

enfoque de competencias en la educación y radica en que los programas de formación y certificación de competencias laborales han tendido a enfatizar en la ejecución de actividades y tareas, con un bajo grado de consideración de los valores y actitudes. Sin embargo, esto se ha comenzado a superar en los últimos años al ponerse de plano que la dimensión afectivo motivacional es fundamental para realizar cualquier actividad con idoneidad, pues allí está presente el querer, la motivación por el trabajo bien hecho, la responsabilidad en lo que se hace, la disposición a aprender, etc. Es por ello, que una definición compleja, sistémica e integral de las competencias contiene no sólo la dimensión cognoscitiva y la dimensión del hacer, sino también la dimensión del ser, en el proceso de desempeño. Y no se puede plantear que la idoneidad es sólo idoneidad para realizar con excelencia un trabajo al servicio de los intereses económicos empresariales, sino que la idoneidad es saberse desempeñar con excelencia también en los demás planos de la vida humana.

3. Las competencias son lo que siempre hemos hecho. Esta es una crítica frecuente por parte de los docentes. Lo que hay en el fondo es una resistencia al cambio que impide a los docentes estudiar con profundidad este enfoque y comparar sus contribuciones con lo que se ha hecho tradicionalmente en la educación. En esta medida, es claro que el enfoque de

competencias tiene una serie de importantes contribuciones a la educación, como son:

- 1) Énfasis en la gestión de la calidad del aprendizaje y de la docencia;
- 2) Formación orientada al desempeño idóneo mediante la integración del conocer, con el ser y el hacer;
- 3) Estructuración de los programas de formación acorde con el estudio sistemático de los requerimientos del contexto;
- 4) Evaluación de los aprendizajes mediante criterios construidos en colectivo con referentes académicos y científicos”. (Tobón, 2004)

D.- *Descripción de las competencias*

En el perfil profesional de egreso se indican las competencias y sus respectivas unidades de competencia. “Se recomienda describir cada unidad de competencia con los siguientes componentes: un verbo de desempeño, un objeto, una finalidad y una condición de calidad. Además de estos componentes pueden agregarse otros que sean pertinentes y ayuden a una mejor claridad de las competencias como por ejemplo los métodos, los recursos, el contexto” (Tobón, 2004).

Tabla 2.

Ejemplo de descripción de una competencia

Verbo de desempeño (Habilidad procedimental)		Objeto	Finalidad	Condición de calidad
Planear		Un proyecto productivo o social.	Para satisfacer una determinada necesidad de la comunidad. Para obtener ingresos económicos.	Con base en unas determinadas normas de redacción. Siguiendo criterios de estructura establecidos en el área.
<p>Competencia: Es el desempeño general ante una determinada área disciplinar, profesional o social.</p> <p>Unidad de competencia: Es el desempeño concreto ante una actividad o problema en un área disciplinar, social o profesional. Una competencia global se compone de varias unidades de competencia.</p>	<p>Elementos de competencia: Son desempeños ante las actividades muy precisas mediante los cuales se pone en acción la unidad de competencia.</p>			
<p>Problemas e incertidumbres: Son problemas que se pueden presentar en el entorno y que debe estar en capacidad de resolver la persona con la capacidad con la respectiva competencia.</p>	<p>Indicadores de desempeño: Son criterios que dan cuenta de la idoneidad con la cual se debe llevar a cabo la unidad de competencia, y de manera específica cada elemento de competencia. Se sugiere que cada indicador se acompañe de niveles de logro para orientar la formación y evaluación del desempeño de manera progresiva.</p>			
<p>Saberes esenciales: Se describen los contenidos concretos que se requieren en la parte cognoscitiva, afectivo-motivacional (ser) y actuacional (hacer) para llevar a cabo cada elemento de competencia y cumplir con los indicadores de desempeño formulados.</p>	<p>Evidencias: Son las pruebas más importantes que debe presentar el estudiante para demostrar el dominio de la unidad de competencia y de cada uno de sus elementos. Las evidencias son de cuatro tipos: Evidencias de conocimiento, evidencias de actitud, evidencias de hacer y evidencias de productos (se indican productos concretos a presentar</p>			
<p>La competencia se describiría entonces así: *Planear un proyecto productivo para satisfacer una necesidad de la comunidad y obtener ingresos económicos por ello, con base en unas determinadas normas de redacción, siguiendo los criterios establecidos en el área respecto a sus componentes y haciendo énfasis en su viabilidad.</p>				

Fuente: (Tobón, 2006)

E. *Estructura de toda competencia*

Una vez se describe la unidad de competencia, se determina su estructura. Esencialmente, en la estructura de toda unidad de competencia se especifican los elementos que la componen (también denominados realizaciones) y los problemas. Luego, en cada elemento se determinan los siguientes aspectos: contenidos de los saberes esenciales, indicadores de desempeño y evidencias.

Tabla 3.
Estructura de una competencia

<p><i>Competencia:</i> Es el desempeño general ante una determinada área disciplinar, profesional o social.</p> <p><i>Unidad de competencia:</i> Es el desempeño concreto ante una actividad o problema en un área disciplinar, social o profesional. Una competencia global se compone de varias unidades de competencia.</p>	<p><i>Elementos de competencia:</i> Son desempeños ante actividades muy precisas mediante los cuales se pone en acción la unidad de competencia.</p>
<p><i>Problemas e incertidumbres:</i> Son problemas que se pueden presentar en el entorno y que debe estar en capacidad de resolver la persona con la respectiva competencia.</p>	<p><i>Indicadores de desempeño:</i> Son criterios que dan cuenta de la idoneidad con la cual se debe llevar a cabo la unidad de competencia, y de manera específica cada elemento de competencia. Se sugiere que cada indicador se acompañe de niveles de logro para orientar la formación y evaluación del desempeño de manera progresiva.</p>
<p><i>Saberes esenciales:</i> Se describen los contenidos concretos que se requieren en la parte cognoscitiva, afectivo-motivacional (ser) y actuacional (hacer) para llevar a cabo cada elemento de competencia y cumplir con los indicadores de desempeño formulados.</p>	<p><i>Evidencias:</i> Son las pruebas más importantes que debe presentar el estudiante para demostrar el dominio de la unidad de competencia y de cada uno de sus elementos. Las evidencias son de cuatro tipos: evidencias de conocimiento, evidencias de actitud, evidencias de hacer y evidencias de productos (se indican productos concretos a presentar).</p>

Fuente: Tobón (2006)

F. *Clases de competencias*

Hay dos clases generales de competencias: competencias específicas y competencias genéricas. “Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación) o a todas las profesiones” (Tobón, 2004). Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (en este sentido, hablamos de las competencias específicas del profesional en educación física, del profesional en ingeniería de sistemas o del profesional en psicología).

“En cada clase de competencias, hay a su vez dos subclases, de acuerdo con el grado de amplitud de la competencia: competencias y unidades de competencia. Las competencias tienen un carácter global, son muy amplias y se relacionan con toda un área de desempeño. En cambio, las unidades de competencia son concretas y se refieren a actividades generales mediante las cuales se pone en acción toda competencia” (Tobón, 2004)

G.- *Cambios en la docencia a partir del enfoque de competencias*

“La formación basada en competencias está en el centro de una serie de cambios y transformaciones en la educación. (Tobón, 2004).

Los cambios que se han producido en la docencia son:

1. Del énfasis en conocimientos conceptuales y factuales al enfoque en el desempeño integral ante actividades y problemas. Esto implica trascender el espacio del conocimiento teórico como centro del quehacer educativo y colocar la mirada en el desempeño humano integral que implica la articulación del conocer con el plano del hacer y del ser.

2. Del conocimiento a la sociedad del conocimiento.

Esto implica que la educación debe contextualizar el saber en lo local, lo regional y lo internacional, preparando a los docentes, estudiantes y administrativos para ir más allá de la simple asimilación de conocimientos y pasar a una dinámica de búsqueda, selección, comprensión, sistematización, crítica, creación, aplicación y transferencia.

3. De la enseñanza al aprendizaje. El enfoque de formación basado en competencias implica que el aprendizaje comienza a ser el centro de la educación, más que la enseñanza. Esto significa que en vez de centrarnos en cómo dar una clase y preparar los recursos didácticos para ello, ahora el reto es establecer con qué aprendizajes vienen los estudiantes, cuáles son sus expectativas, que han aprendido y que no han aprendido, cuáles son sus estilos de aprendizaje y cómo ellos pueden involucrarse de forma activa en su propio aprendizaje. A partir de ello se debe orientar la docencia, con metas, evaluación y estrategias didácticas. Esto se corresponde con el enfoque de créditos, en el cual se debe planificar no sólo la enseñanza presencial sino también el tiempo de trabajo autónomo de los estudiantes. (Tobón, 2006)

Teoría del triángulo invertido de Andy Freire

A.- *Once condiciones determinantes detrás del emprendedor*

“Aunque presentan tantos perfiles diferentes, existen once elementos comunes a los grandes emprendedores; precisamente, las iniciales forman la palabra ‘emprendedor’” (Freire, 2003).

Emancipación: Más del 60 por ciento de los grandes emprendedores dicen que la búsqueda de la libertad y la independencia es su principal motivación para emprender.

Moderación en la ambición de dinero: Paradójicamente, la mayoría de los estudios muestra que sólo el 20 por ciento de los emprendedores consideran que el dinero es su principal motivación para emprender. La gran mayoría ve al dinero como una consecuencia inevitable del emprender exitosamente, no como un objetivo en sí mismo.

Pasión: Emprender es estar dedicado en mente, cuerpo y alma todo el tiempo al proyecto, aunque esto pueda afectar un poco las amistades y relaciones familiares.

Resultados: Los grandes emprendedores sueñan, pero sobre todo hacen, hacen y hacen. Muchos de ellos tienen grandes capacidades intelectuales, pero su foco siempre

está puesto en lograr resultados concretos.

Espiritualidad: Los grandes emprendedores suelen combinar su trabajo profesional con un profundo trabajo consigo mismos. He visto una positiva correlación entre el éxito de los emprendedores y su trabajo emocional y espiritual para conocerse y mejorar como personas.

Novicio (actitud de aprendiz): Aunque pueda sorprender a muchos, los grandes emprendedores muestran una gran humildad y una voluntad permanente de aprender. Suelen ser lo opuesto del gran “sabelotodo” que cree dominar el conocimiento humano.

Disfrute del camino: Los grandes emprendedores encuentran un curioso equilibrio entre la dureza de sortear obstáculos y el placer y el humor de disfrutar cada paso que dan día a día. Éxitos compartidos: Los grandes emprendedores siempre ven a los integrantes de su equipo como socios y buscan formas de compartir con ellos el valor creado.

Determinación: Los grandes emprendedores se toman el tiempo necesario para las decisiones pero, una vez que las tomaron, muestran gran seguridad y firmeza en sus acciones.

Optimismo y sueños: Todos tienen una clara visión y esperanza sobre hacia dónde pueden y quieren llevar su futuro y el de su empresa.

Responsabilidad incondicional (protagonismo): A diferencia de quienes asumen el papel de víctimas, que viven culpando al contexto y justifican “lo que no hacen” por las cosas que “les hacen”, los grandes emprendedores actúan como protagonistas y asumen una responsabilidad incondicional frente a su destino. Su actitud más característica es: “Dado el contexto que me toca enfrentar, ¿cómo decido responder?” (Freire, 2003).

B. *Triángulo invertido del emprendimiento*

Según la teoría del triángulo invertido propuesta por Andy Freire, todo proceso emprendedor combina tres componentes:

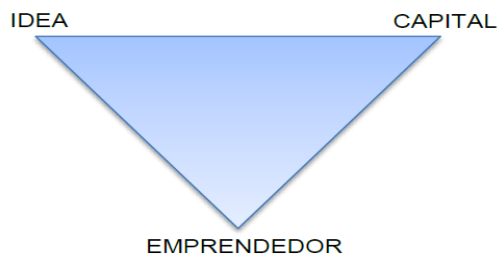


Figura 01:
Triángulo invertido del emprendimiento según Freire
Fuente: (Freire, 2003)

“El punto de apoyo es el emprendedor, quien necesita dos componentes adicionales para llegar: la idea de negocio con viabilidad de mercado, y el capital. Cuando un emprendimiento no es exitoso, siempre se debe a la falla de una de estas tres variables, o la combinación entre ellas. De la firmeza del emprendedor depende, en gran medida, que el modelo no se derrumbe; el emprendedor “exitoso” siempre logra el capital o el gran proyecto” (Freire, 2003)..

Por eso el problema trascendental no es el capital ni la idea, porque emprender va más allá de una mera actitud mercantil o un conjunto de conceptos.

Todo proceso emprendedor integra estos tres componentes. Cuando un emprendimiento no es exitoso, siempre se debe a, por lo menos, una de estas tres razones, o a alguna combinación entre ellas: el emprendedor no fue bueno, no obtuvo el capital necesario o el proyecto emprendido era equivocado. Este triángulo ayuda a entender por qué mucha gente cree que sólo los hijos de ricos pueden emprender: para muchos emprendedores, particularmente en países no desarrollados, la mayor dificultad es conseguir el capital semilla (seedmoney), es decir, los primeros montos que permitan empezar. En este sentido, es cierto que quienes tienen padres ricos suelen tener la punta del triángulo del capital más resuelto que otros.

Pero, si miramos bien la figura, vemos que el triángulo se apoya en el propio emprendedor. De su firmeza depende, en gran medida, que el modelo no se derrumbe. “El emprendedor brillante siempre logra finalmente el capital o el gran proyecto. El emprendedor mediocre, por más que tenga un padre rico y generoso, no es exitoso. Quizás el hijo de una persona acaudalada empiece con el problema del capital casi resuelto, pero eso no le garantiza tener la idea adecuada y menos aún que vaya a ser un excelente emprendedor” (Freire, 2003)..

De todos modos, muchos “hijos de padres ricos” tienen ideas y capital de sobra, pero fallan especialmente en los puntos 3 y 11 de la lista del emprendedor: pasión y responsabilidad incondicional de protagonista. Muchos, que contaban con acceso casi ilimitado a capital por sus entornos familiares, han carecido del nivel de “hambre” que hace falta para emprender, y eso les ha restado empuje a la hora de afrontar dificultades.

La cultura de emprendimiento en las instituciones educativas del ministerio de educación de Colombia

“El libro titulado La Cultura de Emprendimiento en las Instituciones Educativas escrito por el Ministerio de Educación de Colombia” (Ministerio de Educación - Colombia, 2010), nos da a conocer algunas orientaciones dirigidas a docentes y directivos de las Instituciones de Educación Básica Regular para que puedan avanzar en el proceso de conceptualización de la Cultura del Emprendimiento a partir de una mirada integral que involucre las actitudes emprendedoras y la empresariedad de manera que puedan encontrar rutas y herramientas para involucrarla en los diferentes ámbitos de la gestión institucional, referenciados en valiosas experiencias de Instituciones Educativas de otros países.

“El libro está estructurado en tres partes. La primera, presenta los conceptos básicos que hay que tener en cuenta en la elaboración de la propuesta institucional para llevar a cabo procesos de formación en emprendimiento. Des cada una de las dimensiones de la gestión educativa”. (Ministerio de Educación - Colombia, 2010),

“La segunda parte muestra cómo es posible contribuir al fomento de una cultura del emprendimiento; en ella se sugieren, como ejemplo, algunas actividades, estrategias y herramientas imprescindibles en el diseño y desarrollo de contextos propios de la gestión académica” (Ministerio de Educación Colombia, 2010), tales como planes de área, proyectos pedagógicos, actividades institucionales y proyectos pedagógicos productivos y/o empresariales, propicios para desarrollar actitudes emprendedoras en los estudiantes de educación básica regular. Finalmente, en la tercera parte se presentan experiencias de diferentes instituciones educativas colombianas para la incorporación de la cultura del emprendimiento.

La verdadera inserción de la cultura del emprendimiento en una Institución Educativa sólo se podrá lograr cuando desde los diferentes ámbitos de la gestión educativa se realicen actividades teniendo en cuenta la cultura del emprendimiento, tales como: Plan de Área, Proyectos pedagógicos, Actividades Institucionales, Proyectos pedagógicos productivos y empresariales.

Cultura del emprendimiento

La formación de estudiantes emprendedores requiere que los establecimientos educativos fomenten una cultura del emprendimiento.

“El proceso de fomento de la cultura del emprendimiento implica la integración de las competencias básicas y ciudadanas, el emprendimiento y empresarismo al contexto institucional” (Ministerio de Educación - Colombia, 2010), lo cual se manifiesta al concebirla como el resultado de la construcción del proyecto educativo institucional y el proyecto de vida de sus estudiantes, donde su diseño e implementación contemple una mirada integral del ser humano. En este sentido, la cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos se presenta cuando desde el horizonte institucional se traza el camino para la realización de una visión compartida; el proyecto educativo institucional (PEI) genera ambientes propicios para la formación y el desarrollo de personas críticas, comprometidas éticamente, expresivas, conscientes de sí mismas, con sentido de responsabilidad personal y social.

“También cuando todos los miembros de la comunidad educativa manifiestan relaciones de cooperación, liderazgo y

actitud para el desarrollo; desde los primeros años de formación se promueven actitudes emprendedoras en los estudiantes, las cuales se manifiestan en los diferentes espacios de formación y en todos los ámbitos de su vida” (Ministerio de Educación - Colombia, 2010); se forma talento humano competente con capacidad de generar acciones innovadoras que atiendan a las necesidades de desarrollo del país; se propicia la adquisición de aprendizajes significativos y el desarrollo del pensamiento estratégico como camino para la realización de un proyecto individual o colectivo.

“La cultura del emprendimiento se fomenta de manera gradual: en los diferentes niveles, a partir de las competencias básicas y ciudadanas, se trabajan los procesos nocionales y elementales del emprendimiento y luego se consolidan las competencias para impulso de la empresarialidad” (Ministerio de Educación Colombia, 2010), como oportunidad para que el estudiante materialice sus actitudes emprendedoras en el desarrollo de actividades y proyectos orientados a la creación de empresa o unidades de negocio con perspectiva de desarrollo sostenible; desarrollarla de manera intencionada y sistemática, “aportando significado y relevancia a cada una de las dimensiones humanas: biológica, psicoafectiva, axiológica, política, intelectual, cultural y productiva;

promoverla en todos los espacios académicos de manera reflexiva y práctica” (Ministerio de Educación - Colombia, 2010); reconocerla no como un proceso personal e individual sino como un espacio dinámico y social donde la interacción con el entorno, con las personas y con las situaciones favorecen, ejemplifican y potencian las actitudes emprendedoras.

Empresarialidad

El concepto de empresarialidad está íntimamente ligado al de emprendimiento, toda vez que este último puede conducir a la formación de “empresarios”. De aquí se deduce que el empresario se forma y no necesariamente porta esta habilidad de manera innata. Formar empresarios con la habilidad de asumir riesgos y superar dificultades para sacar adelante los proyectos que se han trazado, implica educar a los estudiantes con la fundamentación requerida, actitud, principios éticos, visión y habilidades para la planeación e implementación de los emprendimientos proyectados.

“Crear espacios para formar actitudes empresariales en los estudiantes implica, entre otros aspectos, ofrecer conocimientos y experiencias para definir y elaborar planes de negocio; aprender las temáticas básicas de la administración

empresarial; adquirir capacidad para identificar potencialidades de negocio o de empresa en el medio” (Ministerio de Educación - Colombia, 2010); aplicar fundamentos para la medición de riesgo y la competencia; aplicar fundamentos de gerencia moderna; hacer lecturas efectivas de los mercados como base para la proyección y ejecución de ideas de empresa; dar valor agregado a sus bienes o productos.

Para ello, “los establecimientos educativos han de definir los proyectos pedagógicos productivos, proyectos de aula, estudios de caso, iniciativas de negocios, prácticas productivas, en empresas o en unidades productivas y demás escenarios para la formación de actitudes empresariales en los estudiantes” (Ministerio de Educación - Colombia, 2010); identificar estrategias de ampliación de la educación empresarial a ámbitos externos para apoyar la transformación de prácticas laborales del entorno y consolidar proyectos e ideas empresariales y de negocios rentables y sostenibles; establecer y gestionar espacios para la realización de prácticas de trabajo empresarial.

Gestión educativa y cultura del emprendimiento

“El fomento de la cultura del emprendimiento y su formación en el nivel de educación básica y media es de carácter obligatorio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1014 de 2006 de Colombia” (Ministerio de Educación - Colombia, 2010). Esto requiere un esfuerzo coordinado y sostenido por parte del establecimiento educativo, así como una estructura organizacional coherente y dotada de un horizonte institucional orientado hacia la formación de personas integrales, con proyectos de vida con perspectiva de desarrollo sostenible y con las competencias necesarias para hacer frente a los desafíos del mundo educativo, familiar, productivo y social.

Para ello, cada una de las dimensiones de la gestión educativa con sus respectivos actores puede vincularse de manera explícita y organizada a la generación de ambientes que contribuyan a la consolidación de la cultura del emprendimiento.

El libro “Fomento del Espíritu Emprendedor” del Ministerio de Educación y Ciencia de España nos afirma que: “Por espíritu de empresa se entiende la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el

fin de alcanzar objetivos. En esta competencia se apoyan todas las personas en la vida cotidiana, en casa y en la sociedad (los asalariados al ser conscientes del contexto en el que se desarrolla su trabajo y ser capaces de aprovechar las oportunidades), y es el cimiento de otras capacidades y conocimientos más específicos que precisan los empresarios al establecer una actividad social o comercial”. (Ministerio de Ciencia y Educacion - España, 2011),

Ideas para desarrollar el espíritu emprendedor

“La empresa es la base de creación de competitividad (entendida ésta como la capacidad de producir riqueza y bienestar en un contexto abierto) y su papel es determinante en la innovación. No se innova sin empresas y éstas no se desarrollan sin innovación” (Ministerio de Ciencia y Educación - España, 2011).

Una innovación, en todo caso, entendida no tanto como propia de los sectores avanzados, sino de empresas avanzadas en todos los sectores; es decir, dotadas de productos, procesos y sistemas organizativos que creen valor en cualquier rama de actividad económica. Emprender es un proceso íntimamente vinculado a la innovación, dado que su auténtico motor son las personas que innovan, y es aquí donde juega un papel clave el empresario (el que dirige).

“En el nivel general, es menester tomar en consideración el contexto de la economía española y la necesidad de mejorar unos indicadores de competitividad actualmente muy preocupantes” (Ministerio de Ciencia y Educación - España, 2011). Desde ese punto de vista, emprender e innovar son dos ingredientes imprescindibles en el escenario actual de nuestro país y, en esa medida, es necesario vincularlos a una política

estructural de desarrollo que ayude a eliminar las debilidades globales de nuestro modelo productivo.

“Pero ambos procesos se gestan “de abajo arriba” y, por ende, el impulso del espacio local –del contexto– para estimularlos resulta, a su vez, decisivo” (Ministerio de Ciencia y Educación - España, 2011). Para emprender e innovar hay, pues, que estar muy atentos a las realidades empresariales y de los sectores productivos de cada territorio concreto, integrándose plenamente en sus dinámicas de desarrollo específicas.

Empresa y mundo educativo. La empresa debe erigirse, hoy más que nunca, en un espacio educativo fundamental, pero para hacerlo con éxito, la perspectiva ha de ser estructural y multidimensional. “No es suficiente una acción aislada, un programa, una asignatura: todo el sistema debe dotarse de nuevas culturas, herramientas y competencias que contribuyan en conjunto a promover el espíritu de empresa como un principio que cruza transversalmente todo el proceso educativo y que afecta profundamente la relación con su entorno (esto es, el sistema educativo no puede actuar al margen, sino integrarse en estrategias más amplias de desarrollo)” (Ministerio de Ciencia y Educación - España, 2011),.

En cada estadio educativo el acercamiento al concepto “espíritu emprendedor” ha de ser diferente y acorde con el momento vital del alumnado. Pero la cuestión es cómo integrarlo en el currículo y en la dinámica de la escuela en todas y cada una de sus fases. Al tratarse éste de un objetivo tan ambicioso y complejo, además de establecer un horizonte estratégico, hay que definir también hitos concretos partiendo de la máxima de que ‘un viaje de mil kilómetros comienza con un paso. En ese sentido, puede afirmarse que no se parte ni mucho menos de cero, dado que, por un lado, la apuesta por la innovación y el fomento del espíritu emprendedor cobra nuevos bríos en las políticas en el nivel europeo y, por otro, las iniciativas desde el terreno son cada vez más diversas y numerosas.

Para ello, ha de propiciarse con urgencia –también aquí– la creación de mecanismos de coordinación –en todos los niveles– entre los mundos productivo y educativo. Pero también de los diferentes espacios educativos entre sí (universidad, formación profesional, educación secundaria y primaria), dado que se trata de un desafío común y compartido de todas las instituciones educativas.

La Cultura Emprendedora

Esta cultura consiste en identificar las oportunidades y reunir los recursos suficientes para transformarlas en una empresa. No sólo consiste de tener una idea, la emprendeduría supone una actitud: desplegar capacidades para el cambio, experimentar, ser flexible y abierto y, sobre todo, aventurar.

“La cultura emprendedora está estrechamente unida a la iniciativa y la acción. Son muchas las variables que fomentan la cultura emprendedora entre los ciudadanos. Según Trinidad García Figueroa, maestra de Educación Infantil, se puede impulsar el espíritu emprendedor en la escuela. Lo cual, sería necesario considerar la cultura emprendedora no sólo como una asignatura concreta sino como una metodología de enseñanza desde una expectativa transversal”. (Mestres, 2011)

Emprendedor deriva de la voz francesa “entrepreneur” que aparece a principios del siglo XVI para elegir a los hombres relacionados con las expediciones militares. En el siglo XVIII los franceses extendieron el significado del término a otros agentes aventureros como los constructores de puentes, caminos y los arquitectos. Como el proceso de enfrentar la incertidumbre, sentido económico fue definida por primera vez por un escritor francés, Richard Cantillon en 1755. “Pero, podemos decir que hasta principios del siglo XX, no se

reconocía en la economía el rol del Emprendedor y del riesgo; por lo que el concepto en el análisis económico Tanto Adam Smith como Alfred Marshall no lo incluyeron. Recién a principios del presente siglo, Joseph Schumpeter, economista alemán emigrado a EE.UU. para aceptar una cátedra en la Universidad de Harvard, reconoció al emprendedor como centro del sistema económico”. (Chignoli & Raviolo, 2012)

El emprendedor y su dimensión

La visión funcional de las ciencias económicas es qué hacer, de las ciencias humanas, les interesa quién y porqué y de las ciencias de la gestión, el cómo. Las investigaciones sobre emprendimiento son de diferente perspectiva como sobre el emprendedor, la creación de nuevas organizaciones y la problemática de la pequeña empresa; teniendo como apreciaciones generales el estado pre-teórico, la etapa de la adolescencia y su limitado progreso para consolidarse como campo de conocimiento.

Kilby señala que “antes de pensar que la diversidad de escuelas del pensamiento emprendedor es una fuente de confusión se debe reconocer que cada uno adopta una comprensión adicional desde su propia disciplina. Esta postura previene contra la tendencia a formular definiciones

centrales en el individuo, que puede limitar su comprensión a casos aislados y no independientes, tendencia que dificulta la búsqueda de un discurso pedagógico específico, adecuado” (Kilby, 1971). La dimensión temporal y social debe ser incluida en el estudio del emprendimiento por ser la dimensión temporal muy importante para el pensamiento humano y la dimensión social, la facultad de relacionarte con otras personas que se obtiene mediante una comunicación que implique una escucha activa, y la puesta en práctica de actitudes asertivas y empáticas con los demás.

Richar Cantillón fue el primero en usar el término *entrepreneur* para “diferenciar a aquel agente que emprende activamente de aquel que solo recibe salarios o rentas contractuales” (Cantillon, 1978). Un agente emprendedor con iniciativas, asumiendo riesgos, con capacidad de combinar los medios de producción para construir un ente productivo que proporciona los bienes y servicios que demanda la sociedad producidos en un mercado. Tomando el concepto de Liouville “La verdadera función de un emprendedor es de tomar iniciativas de crear, se puede decir que el emprendedor es aquel que actúa sobre la motivación de otros para poner en práctica nuevas combinaciones como la autoconfianza, la creatividad, la motivación para emprender y el sentido innovador” (Liouville, 2002); cualidades que permiten a los

estudiantes dar mejor respuesta a los intereses específicos que se relacionan con su futuro académico y profesional y también permiten nuevas formas de organización en la conquista de nuevos mercados.

Existen también estudios que se interesan en la personalidad del emprendedor y en sus características de su comportamiento, teniendo en cuenta que su creatividad es mayor que la convencional con alto nivel de orientación al logro, con competencias para trabajar en equipo y con niveles elevados de cambio y actividad. Sin embargo en un emprendedor muchos de estos rasgos son innatos y muchos otros son adquiridos porque sienten la necesidad de seguir avanzando y que nada puede detenerlo. Así por ejemplo, si queremos realizar un determinado proyecto, en el camino encontramos algunas dificultades y si no se posee suficiente capacidad de liderazgo, la persona común abandona el proyecto, el emprendedor busca la manera de solucionarlo que puede ser mediante un seminario, curso o libro que le enseñe a ser líder. Otro caso puede ser si una persona se ve agobiado por los problemas y sucesivos fracasos, la persona común abandona el proyecto y considera que fracasó, el emprendedor en cambio busca otras estrategias como a un terapeuta o motivador para “aprender a ser optimista” y vencer el pesimismo.

Comportamiento emprendedor según Mc Cleand

En cuanto a las características del Comportamiento Emprendedor podemos tener en cuenta a David McClelland que considera las siguientes:

Ser persistente. Actúa frente a un gran desafío. Actúa repetidamente o cambia de estrategia para hacerle frente un reto o para superar obstáculos. Se responsabiliza personalmente por hacer todo lo necesario para alcanzar las metas u objetivos.

Buscar oportunidades e iniciativa. Actúa antes de que se lo pidan o antes de ser forzado por las circunstancias. Se aprovecha de las oportunidades poco usuales.

Correr riesgos calculados. Calcula riesgos y evalúa alternativas. Toma la acción para reducir riesgos o controlar los resultados. Se coloca en situaciones que conlleve un reto o un riesgo moderado.

Exigir eficiencia y calidad. Se esmera por hacer las cosas mejor, más rápido o más barato. Actúa para garantizar que se cumplan o se excedan las normas de excelencia. Desarrolla o utiliza procedimientos para cerciorarse que el trabajo se termine o que se llene los requisitos establecidos.

Cumplir sus compromisos. Recurre a sacrificios personales o se esmera en forma extraordinaria para terminar un trabajo. Colabora con su equipo de trabajo, si es necesario, para terminar un trabajo. Se esmera por mantener satisfechos a sus clientes, tanto internos como externos, y valora la buena voluntad a largo plazo por encima de las ganancias a corto plazo.

Planificar sistemáticamente. Planifica dividiendo las tareas grandes en sub-tareas con tiempos de entrega establecidos. Constantemente revisa sus planes para tomar en cuenta resultados obtenidos.

Mantiene registros financieros y los utiliza para tomar decisiones.

Buscar información. Personalmente procura información. Consulta a expertos en las áreas que le interesa.

Fijar metas. Fija metas y objetivos que tienen significado personal y conllevan un reto. Tiene visión clara y específica a largo plazo. Fija objetivos medibles a corto plazo.

Ser persuasivo y construir redes de apoyo. Se vale de estrategias deliberadas para influir y persuadir a otros.

Usa a personas claves como medio para alcanzar objetivos propios.

Desarrolla y mantiene una red de contactos (Networking).

Autoconfianza e independencia. Busca autonomía de las reglas y el control de otros. Atribuye así mismo y a su conducta las causas de sus éxitos y sus fracasos. Expresa confianza en su propia habilidad para terminar una tarea difícil o hacerle frente a un desafío.

El emprendedor, en el contexto económico enfrenta varias exigencias sobre todo de actuar como promotor de desarrollo donde emplee estrategias que le permitan anticiparse a los cambios y condiciones del mercado para reducir la ambigüedad y la incertidumbre, los cuales dependerá de su capacidad para hacer frente a los diversos elementos complejos que se le presente y en el momento de tomar decisiones tener en cuenta las características de su equipo: motivación, conocimientos, habilidades y actitudes.

Educación en emprendimiento

Para valorar el potencial de la educación para el emprendimiento es necesario generar capacidades que permitan tomar decisiones en acciones emprendedoras. Son las Instituciones Educativas que deben dar una contribución creativa a los conocimientos que se imparte como educación para el emprendimiento, en un entorno de oportunidades y de riesgos. Se debe motivar para luchar por algo que, en otro modo, podría parecer imposible o demasiado arriesgado y de esta manera se evitaría limitar el espíritu emprendedor para poder crear y gestionar nuevas empresas. Solo mediante el desarrollo de competencias en el proceso de formación, el estudiante puede tomar la decisión de llevar a acciones emprendedoras. Es precario todavía el estudio empírico mundial sobre emprendimiento, en educación secundaria, aun debería atenderse esta deficiencia en la educación superior. En algunos lugares como en Irlanda del Norte, muestran que existen una relación positiva entre el espíritu empresarial y la percepción de la viabilidad de iniciar un negocio, así también en Inglaterra, Alemania y Australia; sin embargo, no es claro si en términos del conocimiento experimentan mejoras en la actitud hacia el espíritu emprendedor en sus intenciones y acción emprendedora. Motivo por el cual es necesario que desde educación básica

hasta la universidad ayude al individuo a participar de un proceso de acción emprendedora admitiendo sus intenciones, pensamientos, expectativas y creencias personales, así como las barreras que se de en su entorno.

Según Kilby, es frecuente “encontrar programas que tienen en cuenta la enseñanza del emprendimiento, que informa acerca de este y fomenta una actitud positiva hacia el emprendimiento como carrera. Programa de creación de nuevas empresas, diseñadas para desarrollar competencias que condicen al autoempleo, autosuficiencia económica o la generación de empleo, y programas que se enfocan en la supervivencia y el crecimiento de la pequeña empresa” (Kilby, 1971). Sin embargo, en cuanto a su calidad y eficiencia existe un desequilibrio porque existen educadores que buscan y defienden conocimientos en un todo coherente pero que es afectado por parte de los que imparten el curso por falta de experiencia. El nivel Praxiológico, que combina los conocimientos prácticos con los límites del comportamiento en situaciones de gestión y desarrollo del emprendimiento; el nivel disciplinar, que comprende el conocimiento teórico y empírico de una o varias ciencias para entender el espíritu emprendedor; y, el nivel epistemológico, que define, modela, clasifica y evalúa el ámbito del emprendimiento en su conjunto.

Hacia un modelo de educación para el emprendimiento

Tomando como modelo un poliedro con tres caras triangulares, en la cara frontal. se representa la relación del individuo emprendedor con el entorno y su acción emprendedora:

El entorno tiene que ver con aspectos próximos y distantes que influyen en los pensamientos, expectativas y creencia del individuo emprendedor, así como la conexión con los mercados.

Acción emprendedora, obtiene multiplicación y dinamismo.

Estos aspectos no son suficientes si solo sirve como herramienta y habilidades a los estudiantes para identificar mercados o gestionar nuevas empresas; si es que no existe una formación adecuada sobre los aspectos próximos y distantes que influyen en los pensamientos, expectativas y creencias del individuo. También es necesario informarse, capacitarse y educarse en programas de desarrollo del emprendimiento con proyectos que promuevan: conocimientos del espíritu emprendedor, creación de empresas, desarrollo de pequeñas empresas y la formación de formadores.

En el poliedro, la cara de la derecha conecta la acción emprendedora con la formación y el entorno, pues la

formación es un proceso de transformación permanente de la acción emprendedora y orienta para construir el entorno; para lo cual la educación debe ser multidisciplinaria y sistémica. La cara de la izquierda hace la conexión entre el individuo emprendedor, la formación y su acción emprendedora, en este caso la formación del individuo emprendedor es un proceso subjetivo más amplio que el aprendizaje de una profesión o aprendizajes técnicos, porque el emprendedor logra una visión de mayor alcance que las prácticas especializadas ya que él sabe lo que quiere.

Las Instituciones Educativas, los docentes y las políticas del crecimiento económico con educación en emprendimiento no deben educar “sobre emprendimiento, sino para el emprendimiento” apuntando a las variables importantes dentro de este tipo de educación: el emprendedor, la acción emprendedora, el entorno y la formación para que de esta manera exista un cambio en los futuros emprendedores.

La parte del centro del poliedro indica la educación para el emprendimiento, quien impulsa a tomar la decisión de realizar una acción emprendedora y poner en marcha el proceso con un mejor acceso una selección y una adaptación con los factores externos.

Barreras ambientales

Para cumplir los objetivos trazados para un emprendedor el ambiente influyen positiva o negativamente, así el individuo preservará en los objetivos trazados si tiene un fuerte sentido de la eficacia o confianza en su capacidad para negociar o enfrentar obstáculos y tener sus propias interpretaciones de actuar frente a cualquier acción. Por otra parte el ambiente influirá negativamente si el afrontamiento es débil o existen barreras como la falta de apoyo que reciben los emprendedores de sus padres durante la creación de la empresa o etapas subsiguientes, por el racismo, género, etc., sobre todo si el emprendedor no sabe enfrentar estas barreras, para lo cual debe aprender a interrelacionarse con tutores o su círculo inmediato.

Sectores de producción

Se le define como sectores productivos o económicos a las distintas ramas o divisiones de la actividad económica, según el tipo de proceso que se desarrolla.

Se distinguen tres grandes sectores:

El sector primario está constituido por las actividades económicas vinculadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados.

Comúnmente, los productos primarios son utilizados como materia prima en otros procesos de producción en las producciones industriales. la agricultura, la minería, la ganadería, la silvicultura, la apicultura la acuicultura, la caza y la pesca son actividades del sector primario.

El sector secundario se encarga de reunir la actividad artesanal e industrial manufacturera, a través de las cuales los bienes que provienen del sector primario son transformados en nuevos productos. Este sector comprende además la industria de bienes de producción, tales como materias primas artificiales, herramientas, maquinarias, etc. También comprende la industria de bienes de consumo y la prestación de los servicios a la comunidad.

El sector terciario ofrece servicios a la sociedad, a las personas y a las empresas, evidenciando una gama muy amplia de actividades que está en constante aumento. Esta heterogeneidad incluye desde la tienda de la esquina, hasta las altas finanzas o el Estado. La agricultura e incluso el propio sector servicios proporciona a la población todos los productos que fabrica la industria y así, gracias a ellos podemos realizar las múltiples tareas que exige la vida en la

sociedad capitalista de consumo de masas como : producir, consumir y ocupar el tiempo de ocio.El sector cuaternario es un sector de reciente concepción que complementa a los tres sectores tradicionales, mediante actividades relacionadas con el valor intangible de la información, además tiene en cuenta la gestión y la distribución de dicha información. Es dentro de este sector donde se incluye actividades especializadas de investigación, desarrollo, innovación e información. Este nuevo enfoque surge del concepto de sociedad de la información o sociedad del conocimiento, cuyos antecedentes se remontan al concepto de sociedad postindustrial, recalado por Daniel Bell.

Existen algunos autores que ya hablan de un sector quinario, relativo a las actividades relacionadas con la cultura, la educación, el arte y el entretenimiento. Sin embargo, las actividades incluidas en este sector modifican de unos autores a otros, incluyendo en ocasiones actividades relacionadas con la sanidad. (Wikipedia).

Competencia laboral

Las competencias laborales de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes pueden ser definidas como un conjunto identificable y evaluable de capacidades que aprueban desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo. De esta manera, en la definición de competencia se integran el conocimiento y la acción.

Las capacidades que acceden desempeños satisfactorios se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico-técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos profesionales, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y valores compatibles con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar en forma responsable. “La competencia no se refiere a un desempeño puntual porque es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción, así como de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos”. (Ministerio de Educación del Perú, 2004)

Competencia empresarial

La competencia empresarial es la capacidad de crear estrategias aplicadas de modo coherente con las estrategias corporativas y las tendencias futuras de la tecnología.

Competencia emprendedora

Las Competencias emprendedoras deben preparar a los sujetos para consolidar, y plasmar, ideas innovadoras en el mundo laboral por medio de la creación de pequeñas y medianas empresas (PYME); pero al mismo tiempo, prepararlos para la vida en sociedad en sentido amplio.

Desde esta perspectiva, el enfoque por competencias propuesto tiene en cuenta las aportaciones de Perrenoud(2003: 43), por lo que: “sólo se opone a la cultura general si se le da a esta última una orientación enciclopédica. Si se reduce la cultura general a una acumulación de conocimientos, por muy ricos y organizados que sean, se entrega su transferencia y la construcción de competencias a las formaciones profesionales, con ciertas excepciones en el caso de algunas competencias disciplinarias juzgadas fundamentales”.

El mismo autor se cuestiona, y pone de manifiesto, que esta nueva *concepción del enfoque por competencias*, va más allá de la gestión empresarial y de recursos humanos; llegando a afirmar que ésta: “no es la única concepción posible”. De ahí, que llegue a preguntarse acerca de si: “¿Preparar a los jóvenes para comprender y transformar el mundo en que viven, no es acaso la esencia de una cultura general? ¿Por qué la cultura sería menos general si la formación no pasa sólo por la familiarización con las obras clásicas o la integración de conocimientos científicos básicos, sino también por la creación de competencias que permitan enfrentar con dignidad, sentido crítico, inteligencia, autonomía y respeto al prójimo las diversas situaciones de la existencia? ¿Por qué la cultura general no prepararía para enfrentar los problemas de la vida?”

“A grandes rasgos, está implícita la idea de cambio, se cuestiona el modelo tradicional, memorístico basado en la asimilación y repetición de conocimientos, y se plantea un modelo más dinámico basado en *competencias* que permite poner a los sujetos en contacto con el mundo en el que viven” (Carmona & Martínez, 2009). . Implica comprensión del mismo, y desarrollar la capacidad de crítica para su transformación y mejora.

Desde esta perspectiva, las competencias emprendedoras no sólo deben ayudar a los sujetos a desarrollar con éxito una iniciativa empresarial, sino también a cultivar valores y prácticas sociales asentadas en principios democráticos. En este sentido, compartimos la opinión del profesor Pablo Galindo (2006: 132) al considerar que “la adopción de rasgos éticos obliga a adoptar comportamientos emprendedores que beneficiarán a los individuos u organizaciones que los presentan”.

Podemos decir, por tanto, que las competencias emprendedoras(COEM) conjugan valores sociales con valores económicos, con la finalidad de alcanzar mayor bienestar.

Por todo ello, llegamos a la conclusión de que las COEM (competencias emprendedoras): “hacen referencia a características individuales (aptitudes y rasgos de personalidad) que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos, por medio de la educación y de experiencias reales significativas, dando lugar a comportamientos observables que permiten resolver con éxito las diferentes problemáticas, tanto laborales, sociales y medioambientales, que presenta la vida en sociedad desde principios y postulados éticos y democráticos”.

La toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso de definición de problemas, recopilación de datos, generación de alternativas y selección de un curso de acción.

Precondiciones para la toma de decisiones. Los fundamentos de la toma de decisiones entran en juego cada vez que en una organización se realizan actividades de planeación, organización, dirección y control. Sin embargo, para que un proceso de toma de decisiones pueda considerarse completo es preciso que existan ciertas precondiciones. Estas precondiciones se cumplen cuando es posible responder “sí” a las cuatro preguntas siguientes: ¿Existe una diferencia entre la situación presente y las metas deseadas?, ¿El responsable de tomar la decisión está consciente del significado de la diferencia?, ¿El responsable de tomar la decisión se siente motivado a actuar para eliminar la diferencia?, ¿El responsable de tomar la decisión cuenta con los recursos necesarios (capacidad y dinero, por ejemplo) para actuar a favor de la eliminación de la diferencia?

Condiciones en las que se toman las decisiones. Las condiciones en las que los individuos toman decisiones en una organización son reflejo de las impulsos del entorno (sucesos y hechos) que tales individuos no pueden controlar,

pero las cuales pueden influir a futuro en los resultados de sus decisiones.

En un mercado, estas fuerzas pueden ir desde nuevas tecnologías o la presencia de nuevos competidores hasta nuevas leyes o disturbios políticos. En lugar de intentar la identificación y medición de la magnitud de estas fuerzas, los administradores deben estimar su posible impacto.

Los administradores y demás empleados involucrados en los pronósticos y la planeación pueden sentirse fuertemente presionados a identificar tales hechos y sus impactos, especialmente cuando no es probable que ocurran hasta años después. Con demasiada frecuencia, los individuos deben basar sus decisiones en la limitada información de que disponen; de ahí que el monto y precisión de la información y el nivel de las habilidades de conceptualización de los individuos sean cruciales para la toma de decisiones acertadas.

Las condiciones en las que se toman las decisiones pueden clasificarse en términos generales como certidumbre, riesgo e incertidumbre, que a continuación se describirá:

Certidumbre. La certidumbre es la condición en que los individuos son plenamente informados sobre un problema, las soluciones alternativas son obvias, y son claros los posibles resultados de cada decisión.

En condiciones de certidumbre, la gente puede al menos prever (si no es que controlar) los hechos y sus resultados. Esta condición significa el debido conocimiento y clara definición tanto del problema como de las soluciones alternativas. Una vez que un individuo identifica soluciones alternativas y sus resultados esperados, la toma de la decisión es relativamente fácil. El responsable de tomar la decisión sencillamente elige la solución con el mejor resultado potencial. Por ejemplo, de un agente de compras de una imprenta se espera que ordene papel de calidad estándar al proveedor que ofrezca el menor precio y mejor servicio. Por supuesto que generalmente el proceso de toma de decisiones no es tan simple. Un problema puede tener muchas posibles soluciones, y calcular los resultados esperados de todas ellas puede ser extremadamente lento y costoso.

La toma de decisiones en condiciones de incertidumbre es la excepción para la mayoría de los administradores y otros profesionales. Sin embargo, los administradores de primera línea toman decisiones diariamente en condiciones de certidumbre. Por ejemplo, un apretado programa de producción puede obligar a un administrador de primera línea a pedir a 10 empleados

que trabajen cuatro horas de tiempo extra. El administrador puede determinar el costo de las horas extras con toda certidumbre. También puede prever con alto grado de certidumbre el número de las unidades adicionales pueden calcularse con casi absoluta certeza antes de programar las horas extras.

Riesgo. El riesgo es la condición en la que los individuos pueden definir un problema, especificar la probabilidad de ciertos hechos, identificar soluciones alternativas y enunciar la probabilidad de que cada solución dé los resultados deseados. El riesgo suele significar que el problema y las soluciones alternativas ocupan algún punto intermedio entre los extremos representados por la plena información y definición y el carácter inusual y ambiguo.

La probabilidad es el porcentaje de veces en las que ocurriría un resultado específico si un individuo tomara muchas veces una misma decisión. El ejemplo de probabilidad más común es el lanzamiento de una moneda: dado un número suficiente de lanzamientos, el 50 por ciento de las veces aparecerá la cara y el 50 por ciento de las veces restantes aparecerá la cruz.

Otro ejemplo es la orden federal estadounidense por la cual todos los automóviles nuevos debían estar equipados con bolsas de aire dobles para 1997 a fin de proteger al conductor y al pasajero del asiento frontal. La Dirección Nacional de Seguridad de Tránsito en Carreteras (National Highway Traffic Safety Administration) de Estados Unidos concluyó que la probabilidad de muerte en accidentes de conductores con cinturón de seguridad se reduce 50 por ciento en un automóvil equipado con una bolsa de aire del lado del conductor. En contraste, la probabilidad de muerte en accidentes de conductores con cinturón de seguridad sin bolsa de aire se reduce sólo 45 por ciento. El monto y calidad de la información disponible para un individuo sobre la condición pertinente de la toma de decisiones puede variar ampliamente, lo mismo que las estimaciones de riesgo del individuo. El tipo, monto y confiabilidad de la información influyen en el nivel de riesgo y en el hecho de si el responsable de tomar la decisión puede hacer uso de la probabilidad objetiva o subjetiva en la estimación del resultado.

Probabilidad objetiva. La posibilidad de que ocurra un resultado específico con base en hechos consumados y números concretos se conoce como probabilidad objetiva. En ocasiones, un individuo puede determinar el resultado probable de una decisión examinando expedientes anteriores. Por ejemplo, aunque las compañías de seguros de vida no pueden determinar el año en que morirá cada tenedor de pólizas, pueden calcular las probabilidades objetivas se basan en la expectativa de que los índices de mortalidad prevalecientes en el pasado se repitan en el futuro.

Probabilidad subjetiva. Es la apreciación basada en juicios y opiniones personales de que ocurra un resultado específico se conoce como probabilidad subjetiva. Tales juicios varían de un individuo a otro, dependiendo de su intuición, experiencia. previa e n situaciones similares, conocimientos y rasgos personales (como preferencia por la asunción o por la elusión de riesgos).

Un cambio en la condición en que se toman las decisiones puede alterar expectativas y prácticas. Tal cambio puede desplazar la base sobre la cual juzgar la probabilidad de un resultado de la probabilidad objetiva a la probabilidad subjetiva o incluso a la incertidumbre.

Piéñese en los cambios ocurridos en las decisiones de algunos automovilistas como resultado de cambios objetivos y percibidos en las condiciones de manejo en vías rápidas. Sandy Stubbs, asistentes de vuelo de Delta, no se detiene frente a las luces rojas de los semáforos cuando se dirige a casa procedente del aeropuerto a altas horas de la noche. Patti Cantwell doctora, no se detuvo recientemente una mañana cuando un camión golpeó su Jeep a temprana hora. Ambas conductoras violaron la ley, de acuerdo con el reglamento de tránsito de Florida. Pero a causa de los muy comentados asesinatos de turistas en las autopistas de ese estado, algunos conductores han afirmado que prefieren violar la ley a poner en riesgo su vida. En este ambiente de temor, se tiende a ignorar las reglas de tránsito. Obedecer las antiguas reglas detenerse cuando se enciende la luz roja de los semáforos, detenerse en caso de accidentes o estacionar el auto y tomar una siesta si se conduce de noche y se está somnoliento puede ser ahora sumamente riesgoso en ocasiones, en ciertos lugares. Las condiciones en que los conductores toman estas decisiones, especialmente de noche, han cambiado. “Hace unos años se me habría dicho que en caso de estar cansado debía

estacionar el auto y dormir”, comentó el juez Harvey Baxter. “Yo jamás volvería a hacer algo así”.

Incertidumbre. La incertidumbre es la condición en que un individuo no dispone de la información necesaria para asignar probabilidades a los resultados de las soluciones alternativas. De hecho, quizá el individuo esté imposibilitado incluso para definir el problema, y mucho más para identificar soluciones alternativas y posibles resultados. La incertidumbre suele indicar que el problema y las soluciones alternativas son tanto ambiguos como extremadamente inusuales.

Enfrentar la incertidumbre es una de las facetas más importantes de las labores de los administradores y otros profesionistas, como ingenieros investigadores y de desarrollo, investigadores de mercado y planificadores estratégicos. Las organizaciones se enfrentan a la incertidumbre cuando se introducen en nuevos mercados o lanzan productos significativamente diferentes para los que se requiere el uso de tecnologías novedosas. La incertidumbre está incluso cuando las organizaciones emprenden un alto grado de investigación y planeación antes de comprometer recursos a ciertos proyectos. “La imposibilidad de una predicción total se ilustra claramente con el principio de que si dispusiéramos hoy

del periódico de mañana, gran parte de los hechos ahí reportados no ocurrirían”. Sin embargo, en ocasiones los individuos deben tomar decisiones en condiciones de incertidumbre. Quizá basen estas decisiones en una combinación de investigaciones, experiencias y pensamientos con la esperanza de que conduzcan a los resultados deseados.

A continuación, se presentará un caso, donde se aborda las incertidumbres experimentadas por la dirección de Whirlpool en el proceso de decidir su transformación en una compañía global. Whirlpool había sido hasta entonces una compañía principalmente estadounidense. Hoy cuenta con operaciones manufactureras en 11 países y con instalaciones en Estados Unidos, Europa y América Latina. Comercializa sus productos en más de 120 localidades tan diversas como Tailandia, Hungría y Argentina. En esta “Globalización a fondo” se ofrece una breve descripción del autodiagnóstico que realizó la dirección de Whirlpool al confrontar las incertidumbres que se le oponían y de la cual se derivó la decisión final de globalizar las operaciones de la empresa. (Rojas, 2015)

Marco de referencia para la toma de decisiones.

Los administradores y otros empleados deben tomar decisiones en una extensa variedad de situaciones, y ningún método de toma de decisiones podría abarcarlas todas por sí solo. En general, sin embargo, el responsable de tomar una decisión debe comenzar por definir con toda precisión el problema que se le presenta, proceder después a evaluar las soluciones alternativas y tomar finalmente una decisión. Las condiciones en que se toman las decisiones certidumbre, riesgos e incertidumbre sirven de base a un muy completo marco de referencia para la toma de decisiones.

Las decisiones pueden clasificarse como rutinarias, adaptativas o innovadoras. Estas categorías son reflejo del tipo de problema que se enfrenta y del tipo de soluciones consideradas.

Tipos de problemas.

Los tipos de problemas que enfrentan los administradores y otros empleados van desde los conocidos y claramente definidos hasta los inusuales y ambiguos. El cajero bancario con una cuenta desequilibrada al terminar el día enfrenta un problema conocido y claramente definido. En contraste con ello, el problema de que las mujeres y miembros de minorías

no asciendan rápidamente a puestos administrativos es ambiguo. Algunas personas sostienen que la causa de ellos son formas de discriminación tanto explícitas como ocultas, mientras que otras consideran que, conductos administrativos y que la discriminación de género y racial ya no tiene nada que ver con el problema.

Tipos de decisiones.

Las soluciones alternativas disponibles también van de las conocidas y claramente definidas a las experimentales y ambiguas. El cajero bancario con una cuenta desequilibrada sigue un procedimiento específico y claramente definido: la revisión de todos los retiros contra todos los depósitos y comprobantes de operaciones en efectivo y el nuevo conteo de la totalidad del efectivo.

Por el contrario, hace unos años la Boeing Company enfrentó la imponente tarea de hallar una solución permanente al grave problema de las fallas de los motores de sus aviones 747. Finalmente pudo anunciar que exhaustivas labores de ingeniería y billones de cálculos en supercomputadoras habían producido una respuesta.

Las evidencias indicaban que la falla estribaba en una “clavija fundida” ahuecada de acero, ligeramente más pequeña que una lata de refresco, con la cual los motores se fijan en las alas. Supuestamente, esta pieza sólo deberá desprenderse en un choque (para reducir el riesgo de los pasajeros), pero lo

cierto era que se rompía mientras los aviones se hallaban en pleno vuelo. La compañía intentó resolver el problema introduciendo una nueva generación de clavijas fundidas en 1980. Sin embargo, éstas también demostraron ser susceptibles a fallas.

La compañía procedió entonces a producir una tercera generación de clavijas – complementadas con una abrazadera adicional de acero para hacer frente a fallas –, con la plena expectativa de su correcto funcionamiento. De acuerdo con el diseño original, ni siquiera una súbita fractura de una clavija tendría por qué provocar la caída de un 747. La compañía había previsto que, en caso de que una clavija se desprendiera en pleno vuelo, el motor afectado sencillamente caería y el avión proseguiría su vuelo con los otros tres. Descubrió sin embargo que de desprenderse uno de los motores internos, éste puede impactarse contra el motor externo de la misma ala y por lo tanto desprenderlo también, tal como ocurrió en los accidentes aéreos tanto de Taiwán como de Holanda.

Decisiones de rutina.

Las decisiones de rutina son elecciones estandarizadas en respuesta a problemas y soluciones alternativas relativamente definidos y conocidos. Es frecuente que los empleados encuentren una solución en las reglas establecidas o en los procedimientos operativos estándar o, lo que ocurre cada vez más a menudo, en software de cómputo, como los sistemas computarizados

de reservaciones de líneas aéreas. La limpieza de edificios, el procesamiento de comprobantes de nómina, el empacamiento y embarque de pedidos de clientes y la realización de trámites de viaje son sólo unos cuantos ejemplos de las tareas para las que se requiere de decisiones rutinarias.

Los empleados deben evitar la tendencia a tomar decisiones de rutina cuando lo que en realidad demanda un problema es una decisión adaptativa o innovadora. Un administrador dice en una reunión: “Invirtamos más en publicidad en televisión. Cuando lo hicimos así en 1994, nuestras ventas aumentaron enormemente”. Sin embargo, este tipo de reflexión rutinaria puede basarse en una lógica equivocada. La implicación es que, dado que las ventas aumentaron como consecuencia de un incremento en los egresos de publicidad, la causa de que las ventas se hayan elevado fue el aumento del presupuesto publicitario. No obstante, quizá lo cierto es que las ventas se hayan incrementado por muchas otras razones, entre ellas la buena suerte. La propuesta de intensificar la publicidad precisa de pruebas más contundentes, mientras que las causas de rezagos en las

ventas requieren de un análisis más profundo. En este caso se impone como mínimo la necesidad de tomar una decisión adaptativa.

Las decisiones adaptativas son disposiciones tomadas en respuesta a una combinación de problemas inusuales y sólo parcialmente conocidos y sus alternativas de solución. Las decisiones adaptativas implican por lo general la modificación y perfeccionamiento de anteriores decisiones y prácticas rutinarias. De hecho, el concepto de mejora continua es una de las claves de la administración de calidad total.

La mejora continua supone una sucesión de decisiones adaptativas tomadas dentro de una organización, las cuales resultan año tras año en una gran cantidad de pequeñas mejoras. La mejora continua demanda un compromiso con el constante diagnóstico de los procesos técnicos, organizacionales y administrativos en busca de mejoras. Este proceso podría compararse con la rueda que suele colocarse al interior de las jaulas para hámster: una escalera inserta en un cilindro, sin principio ni fin. A cada vuelta de la rueda, mejora un producto existente y sus métodos de producción.

Año con año los productos de la organización mejoran, se vuelven más confiables y resultan menos costosos. John P. McTague, vicepresidente de investigación de la Ford Motor Company, asienta: “La acumulación de gran cantidad de pequeñas mejoras es en la mayoría de las industrias el medio más seguro para fortalecer la ventaja competitiva de una organización”.

La mejora continua está regida por las metas de brindar mayor calidad, elevar la eficiencia y responder a las necesidades de los clientes. En correspondencia con ello, por lo general las mejoras sirven para:

1. Incrementar el valor que se ofrece al cliente mediante productos y servicios mejorados y nuevos.
2. Reducir errores, defectos y desperdicio.
3. Incrementar la sensibilidad a cambios y experiencias de los clientes.
4. Elevar la productividad y la eficiencia en el uso de todos los recursos.

La mejora continua es una de las piedras angulares del sistema de valores y la estrategia de Rubbermaid. Esta compañía es sistemáticamente calificada como una de las empresas más admirables, adaptativas e innovadoras

de Estados Unidos en la encuesta sobre el prestigio de las empresas que realiza anualmente la revista Fortune.

Decisiones innovadoras.

Las decisiones innovadoras son elecciones basadas en el descubrimiento, identificación y diagnóstico de problemas inusuales y ambiguos, así también el desarrollo de soluciones alternativas excepcionales o creativas. Estas soluciones comúnmente implican una serie de pequeñas decisiones relacionadas entre sí, tomadas en el curso de varios meses, e incluso años. Normalmente las decisiones innovadoras representan una tajante ruptura con el pasado, que por lo general no siguen una secuencia lógica y ordenada, que sea posible comprender plenamente un problema. Para ser eficaces, los responsables de tomar decisiones deben tener especial cuidado, en definir el problema indicado; asimismo, y reconocer qué acciones anteriores pueden influir significativamente en las decisiones que se tomen en un momento dado.

Según William O'Brien en los últimos 20 años, a Hannover Insurance se le considera una importante

empresa innovadora en ese sector del ramo de seguros porque pasó de los últimos lugares en el ramo de seguros de propiedades y de responsabilidad civil al 25 por ciento de las mejores compañías del ramo en Estados Unidos. Tenemos que trascender la reflexión mecánica y lineal.

Una decisión es ocuparse de problemas “divergentes”, sin fácil solución, pues los problemas “convergentes” son aquellos de soluciones “correctas”, que se resuelven linealmente. Sin embargo estamos extremadamente condicionados a ver el mundo en términos de problemas convergentes. Todo individuo es experto en cuestiones lineales, de modo que las compañías que aprenden a manejar asuntos divergentes se apoderarán así de una gran ventaja.

La definición de problemas inusuales y ambiguos en una organización seguirá siendo un proceso evolutivo, sujeto a muchos puntos de vista, intereses creados y elementos de información de los que se dispone en diferentes momentos.

Los grupos de interés harán sentir sus presiones en flujos y reflujos, lo que demanda pasar de un problema

inusual y ambiguo a otro, y la realización de ajustes en las definiciones para incluir o excluir a varios individuos. A veces el problema real no se materializa hasta muy avanzado el proceso de toma de decisiones, incluso quizá luego de emprendida cierta acción.

La decisión de Whirlpool de convertirse en una compañía global representó una importante decisión innovadora que implicó la necesidad de muchas otras decisiones y conductas innovadoras. David Whitwam, director general de Whirlpool, comentó entonces: “Se debe crear una organización cuyo personal acceda gustosamente al intercambio de ideas, procesos y sistemas a través de las fronteras; se vea absolutamente libre del síndrome de “eso no se inventó aquí”; trabaje permanentemente en común para la identificación de las mejores oportunidades globales y de los mayores problemas globales que enfrenta la organización.

Las decisiones innovadoras suelen tomarse con base en información incompleta o que puede cambiar de un momento a otro. De ahí que las condiciones del entorno de tareas de Whirlpool sigan siendo inciertas, inestables y ambiguas. (Núñez, 2003)

Gestión educativa

La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente. Es en los años sesenta que, en Estados Unidos, se empieza a hablar del tema; en los setenta en el Reino Unido, y en los ochenta en América Latina. Cae por su propio peso el decir que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. Hoy, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica.

“Actualmente, se complementan lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución”.
(Ministerio de Educación del Perú, 2011)

Dimensiones de la gestión educativa

Existen varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria, que se describe a continuación:

Gestión institucional

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución.

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

En la dimensión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución

educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué asumen responsabilidades.

Gestión pedagógica

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de

enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras

Gestión administrativa

En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

Gestión comunitaria

Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa (Ministerio de Educación del Perú, 2011).

Diseño curricular

El Diccionario lo define como “la forma como se dispone las diferentes partes del currículo para facilitar la enseñanza y el aprendizaje y posibilitar que los centros planifiquen la actividad en diferentes períodos de tiempo”.

El Diseño Curricular contiene los aprendizajes que deben desarrollar los estudiantes en cada nivel educativo, en cualquier ámbito del país, a fin de asegurar calidad educativa y equidad. Al mismo tiempo, considera la diversidad humana, cultural y lingüística, expresada en el enfoque intercultural que lo caracteriza y que se manifiesta en las competencias consideradas en los tres niveles educativos y en las diferentes áreas curriculares, según contextos sociolingüísticos. Estas competencias se orientan a la formación de estudiantes críticos, creativos, responsables y solidarios, que sepan cuestionar lo que es necesario, conocedores y consientes de la realidad, de las potencialidades y de los problemas de la misma, de modo que contribuyan con la construcción de una sociedad más equitativa.

Características del currículo

Estas características están orientadas a la promoción de aprendizajes significativos, aprendizajes útiles, vinculados a las particularidades, intereses y necesidades de los estudiantes; respondiendo a su contexto de vida y las prioridades del país,

región y localidad (Ministerio de Educación del Peru, 2004)

Diversificable. Su diseño permite a la instancia regional construir sus lineamientos de diversificación curricular, a la instancia local, elaborar orientaciones para su diversificación en la institución educativa a partir de un proceso de construcción, adecuado a las características y demandas socioeconómicas, lingüísticas, geográficas, económico, productivas y culturales donde se aplica; de modo que la institución educativa, al ser la instancia principal de la descentralización educativa, construya en forma participativa, su propuesta curricular diversificada, la cual posee valor oficial.

Abierto. Está concebido para la incorporación de competencias: capacidades, conocimientos y actitudes que lo hagan pertinente a la realidad, respetando la diversidad. Se construye con la comunidad educativa y otros actores de la sociedad de modo participativo.

Flexible. Permite modificaciones en función de la diversidad humana y social, de las particularidades, necesidades e intereses de los grupos poblacionales y etarios a quienes se dirige y de los cambios que la sociedad plantea. (Ministerio de Educación del Peru, 2004)

Capítulo 2: Aplicación de Instrumentos

Para poder realizar el instrumento y en base a toda la teoría descrita en el capítulo anterior, se analizó la variable de estudio, que para nuestra investigación es: El Proceso de Inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel básico regular, diseñando para ella tres dimensiones: Diseño Curricular, Cultura Emprendedora y Gestión Educativa.

Por cada una de las dimensiones, se planteó indicadores que nos permitan evaluar su nivel de desarrollo, que luego será plasmado en un instrumento de recojo de datos como es el cuestionario y que será aplicado a docentes de Instituciones de Educación Básica Regular de la Región de Lambayeque con características Heterogéneas de la Región de Lambayeque y validado por especialistas en un juicio de expertos.

De esa forma se estableció dos ítems para la dimensión de Diseño Curricular, seis ítems para la dimensión de cultura emprendedora y diez ítems para la dimensión de gestión educativa, siendo en total 18 ítems que conformaran el instrumento de recojo de datos, tal y como se muestra en la tabla que se visualiza a continuación.

Tabla 4.

Indicadores de la variable Proceso de Inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel básico regular

Dimensión	Indicadores
Diseño Curricular	1.- El D.C. contiene los fundamentos necesarios que sustentan el desarrollo de una cultura emprendedora en la Gestión Educativa
Cultura Emprendedora	2.- El D.C. competencias, capacidades y actitudes para el desarrollo de una cultura emprendedora en la Gestión Educativa. 3.- El estudiante estructura un proyecto de vida acorde con las necesidades, las expectativas personales, las oportunidades y las posibilidades del entorno. 4.-El estudiante identifica las oportunidades de su entorno para convertirlos en proyectos empresariales 5.-El estudiante hace uso responsable de los recursos disponibles en su entorno (Institución Educativa, hogar) 6.- El estudiante es capaz de realizar innovaciones y transformaciones que impacten en su vida y en la de su comunidad. 7.- El estudiante identifica inconvenientes que pueden afectar el desarrollo de sus actividades, y actúa oportunamente para poder controlarlos y reducirlos. 8.- El estudiante posee autonomía, responsabilidad por las acciones y decisiones propias.
Gestión Educativa	9.- El PEI es coherente con el fomento de una cultura de emprendimiento 10.- El Liderazgo organizacional genera en la comunidad educativa actitudes emprendedoras. 11.- Establecimiento de alianzas con entidades del estado y empresas privadas que financien los recursos para el fomento de la cultura emprendedora 12.-La dirección de la I.E. promueve la visión prospectiva, intentando planificar el futuro teniendo en cuenta las situaciones pasadas y presentes 13.-La dirección de la I.E. incentiva la generación de ideas que se transformen en proyectos de mejora 14.- Existe un plan de formación y capacitación para la apropiación de la cultura emprendedora. 15.- Existe un ambiente didáctico y de aprendizaje centrado en el desarrollo de competencias emprendedoras. 16.- Existen proyectos que identifiquen problemas o necesidades en la institución para convertirlas en oportunidades de mejora 17.- Se ha logrado comprometer a los padres de familia para fomentar la cultura emprendedora como parte del PEI 18.- La Institución Educativa realiza ferias para presentar a la comunidad los trabajos de los estudiantes producto de la implementación de proyectos emprendedores?

Se realizó un cuestionario en base a los 18 ítems descritos anteriormente y se realizó un juicio de expertos, donde se aplicó a 7 expertos y/o especialistas en el tema, obteniendo el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.96, lo que significa respecto a sus respuestas están correlacionadas de manera altamente confiables.

Los resultados obtenidos han sido analizados y sistematizados para construir las diferencias semánticas y los estadísticos descriptivos.

Paralelamente a la aplicación del juicio de expertos, se realizó una prueba piloto a docentes de Educación básica Regular, para poder establecer el modelo matemático que regirá la investigación, en base a las tres dimensiones establecidas para la investigación: Diseño Curricular, Cultura Emprendedora y Gestión Educativa.

Tabla 5.

Puntuaciones obtenidas por ítem y promedio por dimensión de la Prueba Piloto.

	Diseño Curricular		Cultura Emp						Gest Educativa									
Desv. Estandar	0.93	1.02	0.81	1.05	0.87	1.08	0.81	1.03	0.72	1.05	0.87	1.08	0.81	1.03	1.20	0.72	0.99	0.77
Media	2.48	3.27	2.61	2.88	2.70	2.27	2.61	2.97	2.67	2.88	2.70	2.27	2.61	2.97	2.61	2.67	2.64	2.88
Coef. Variación	0.37	0.31	0.31	0.37	0.32	0.48	0.31	0.35	0.27	0.37	0.32	0.48	0.31	0.35	0.46	0.27	0.38	0.27
	2.88		2.64						2.67									

Los datos en cada una de las dimensiones la media es: Diseño Curricular 2.88, Cultura emprendedora 2.64 y gestión educativa 2.67; podemos deducir que de acuerdo a la tabla de categorización corresponde a un nivel indiferente.

La comparación de las puntuaciones logradas a nivel de cada dimensión en la prueba piloto, nos indica que el diseño curricular obtuvo 19%, en la cultura emprendedora 18% y en la gestión educativa 18%, de lo cual podemos deducir que existe una necesidad del 55%, que será mejorada con la aplicación del modelo de inserción de la cultura emprendedora y así lograr una gestión educativa sostenible

Posteriormente se aplicó el instrumento en una prueba de pre test a los docentes de educación básica regular, cuyo análisis se hará de los ítems donde los resultados han sido más adversos es decir donde la mayoría de docente opinó ser indiferente, estar en desacuerdo o muy en desacuerdo.

Item 1: La mayoría de docentes 64% consideran estar en desacuerdo que el Diseño Curricular contiene los fundamentos que sustentan el desarrollo de una cultura emprendedora en la Gestión Educativa, y el 6% expresa su total desacuerdo en este ítem. Así mismo, existe el 6% que muestra su indiferencia en este ítem. En contraposición existe el 24% que manifiesta estar de acuerdo con este ítem. En conclusión,

podemos afirmar que la mayoría de docentes tienen la percepción que se debe complementar el diseño curricular para que así se pueda insertar la cultura emprendedora en la Gestión Educativa.

Item2: La mayoría de docentes 52% consideran estar en Acuerdo que el Diseño Curricular contenga las competencias capacidades y actitudes para el desarrollo de una cultura emprendedora en los diferentes grados de EBR de la Región Lambayeque, y el 6% expresa su total acuerdo en este ítem. Así mismo, existe el 6% que muestra su indiferencia en este ítem. En contraposición existe el 36% que manifiesta estar en desacuerdo con este ítem. En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes tiene la percepción que si están establecidas las competencias establecidas para fomentar el desarrollo de la cultura emprendedora pero que sin embargo no existen los programas ni se toman las estrategias para poder operativizar esas competencias.

Item3: La mayoría de docentes 43% consideran ser Indiferentes que los estudiantes de las diferentes Instituciones Educativas de la Región Lambayeque estructuren un proyecto de vida acorde con las necesidades, expectativas personales y oportunidades de su entorno.

Así mismo, existe el 30% que manifiesta estar en desacuerdo con este ítem y el 9% que manifiesta estar Totalmente en desacuerdo. En contraposición, existe el 18% que muestra su acuerdo con este ítem. En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes se abstienen de opinar con respecto a que los estudiantes estructuren un proyecto de vida, muchos de ellos por desconocimiento del tema, y otros porque que no están seguros si los estudiantes logran realizar este proyecto de vida con las características que se indican en el ítem.

Item 4: Los docentes 46% consideran estar en Desacuerdo que los estudiantes de las diferentes Instituciones Educativas de la región Lambayeque identifica las oportunidades de su entorno para convertirlos en proyectos empresariales y el 24% que manifiesta estar Totalmente en desacuerdo. Así mismo, existe el 12% que manifiesta estar Indiferente con este ítem. En contraposición, existe el 15% que muestra su acuerdo y el 3% muestra estar Totalmente Acuerdo con este ítem. En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes tienen la percepción de que los estudiantes no realizan proyectos empresariales en base a las oportunidades de su entorno, lo que evidencia una falta de emprendimiento que se debe mejorar.

Item 5: El 61% consideran estar en Desacuerdo que los estudiantes de las diferentes Instituciones Educativas de la región Lambayeque hacen uso responsable de los recursos disponibles en su entorno (Institución Educativa, hogar). Así mismo, existe el 18% que manifiesta estar Indiferente con este ítem. En contraposición, existe el 21% que muestra su acuerdo con este ítem. En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes tienen la percepción de que los estudiantes no hacen uso responsable de los recursos que están disponible en su entorno, siendo la administración de recursos un punto de vital importancia para el establecimiento de una empresa exitosa.

Item 7: Los docentes en un 31% consideran ser Indiferentes con respecto que los estudiantes de las diferentes Instituciones Educativas de la región Lambayeque identifiquen inconvenientes que pueden afectar el desarrollo de sus actividades, actuando oportunamente para poder controlarlos y reducirlos. Así mismo, existe el 21 % que manifiesta estar en Desacuerdo y el 24% que manifiesta estar Totalmente en desacuerdo con este ítem. En contraposición, existe el 18% que muestra su Acuerdo y el 6% muestra estar Totalmente Acuerdo con este ítem.

En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes tienen la percepción de que los estudiantes no identifican inconvenientes y si los logran identificar no actúan oportunamente para poder controlarlos y reducirlos, lo que demuestra un problema en lo que es Control de riesgos, vital para el desarrollo del Espíritu Emprendedor.

Item 8: La mayoría de docentes 31% consideran ser Indiferentes con respecto que los estudiantes de las diferentes Instituciones Educativas de la región Lambayeque identifiquen inconvenientes que pueden afectar el desarrollo de sus actividades, actuando oportunamente para poder controlarlos y reducirlos. Así mismo, existe el 21 % que manifiesta estar en Desacuerdo y el 24% que manifiesta estar Totalmente en desacuerdo con este ítem. En contraposición, existe el 18% que muestra su Acuerdo y el 6% muestra estar Totalmente Acuerdo con este ítem. En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes tienen la percepción de que los estudiantes no identifican inconvenientes y si los logran identificar no actúan oportunamente para poder controlarlos y reducirlos, lo que demuestra un problema en lo que es Control de riesgos, vital para el desarrollo del Espíritu Emprendedor.

Item 9: Los docentes en un 40% consideran ser Indiferentes con respecto a que el Proyecto Educativo Institucional de las diferentes Instituciones Educativas de la región Lambayeque es coherente con el fomento de una cultura emprendedora. Así mismo, existe el 36 % que manifiesta estar en Desacuerdo con este ítem. En contraposición, existe el 24% que muestra su Acuerdo con este ítem. En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes tienen la percepción de que el Proyecto Educativo Institucional de sus escuelas debe ser modificado para poder fomentar e insertar correctamente la Cultura Emprendedora.

Item 15: El 31% de docentes muestra su indiferencia al manifestar que en las I.E. de la región Lambayeque, existe un ambiente didáctico y de aprendizaje centrado en el desarrollo de competencias emprendedoras. El 24% consideran estar muy en desacuerdo, y el 21% expresa estar en desacuerdo en este ítem. En contraposición existe el 24% que manifiesta estar de acuerdo, pero ninguno muy de acuerdo con este ítem. En conclusión, podemos afirmar que la mayoría de docentes se abstienen en opinar que para desarrollar competencias emprendedoras exista un ambiente didáctico y de aprendizaje.

La problemática de la primera dimensión referente al Diseño Curricular radica que en Perú, el DCN del 2009 establece para el nivel secundario el área curricular de Educación para el Trabajo donde se plasma algunas actividades que van desde el uso de la tecnología, hasta el desarrollo de actividades productivas, sin embargo, no existe competencias, capacidades y actitudes que fomenten el desarrollo de una cultura emprendedora, y además en la realidad, las actividades no son implementadas adecuadamente debido a que no se contrata profesionales competentes en cultura emprendedora que permitan a los estudiantes del nivel básico regular llegar a concretar un plan de negocio con la creación de nuevas empresas, ni desarrollar un espíritu emprendedor. En las escuelas existe la necesidad de formar estudiantes que evidencien comportamientos diferentes, que sean tomadores de riesgos, con alto nivel de orientación al logro, con competencias para trabajar en equipo, con niveles elevados de cambio y actividad, es decir, con una creatividad mayor de la convencional, que les permita ser flexibles y se puedan adaptar a entornos cambiantes, propios de la sociedad en que vivimos. Revisando las teorías científicas investigadas, vemos que según la Teoría de Formación basada en competencias de Sergio Tobón (2004), afirma que para poder desarrollar competencias en los estudiantes se debe contar con un diseño

curricular adecuado. y que, para tener un diseño curricular con enfoque en competencias, se debe establecer un mapa de competencias y los indicadores de evaluación pertinentes.

Por lo antes expuesto, existe la necesidad de Mejorar el Diseño curricular mediante la inserción de la cultura emprendedora. Con respecto a la dimensión del Diseño Curricular podemos observar que en la prueba piloto se obtuvo un promedio de 2,879 y considerando la escala que hemos elegido con puntajes del 1 al 5, podemos ubicar ese promedio dentro del grupo de los indiferentes.

Con respecto a la segunda dimensión, sobre cultura emprendedora, podemos afirmar que su problemática reside en que no existe una política nacional que la promueva, donde el sector productivo, el sector económico y sobre todo el sector educativo tengan el mismo objetivo: crear una base para el desarrollo del espíritu emprendedor en los ciudadanos. Toda política debe fundamentarse en una política educativa, que permita tener continuidad y base para su desarrollo, y en la actual sociedad en que vivimos, se hace necesario que formemos nuevos tipos de estudiantes que se adecuen al cambio y tengan actitudes emprendedoras que permita afrontar las exigencias económicas mundiales, las cuales tienen que ver con lo que se ha venido identificando como

capital social: ciertas cualidades de las personas para generar riqueza, porque el éxito de las economías está relacionado con la forma en que la gente contribuye al crecimiento económico, la forma como asume el trabajo, pero, especialmente, la actitud con que afronta los permanentes retos locales, nacionales y, para poder afrontar la globalización de las economías.

Según las teorías investigadas, vemos que El Ministerio de Educación y Ciencia de España (2006) en su libro “Fomento del espíritu Emprendedor” nos afirma que hay que realizar una ‘siembra’ inicial del espíritu emprendedor como capacidad básica, encaminado a la generación de actividades emprendedoras, centradas en el desarrollo de las capacidades necesarias para fomentar la cultura emprendedora como parte de las competencias y valores de la persona.

Además, nos dice que persiste aún una desvinculación entre el entorno laboral y empresarial, traducida en la carencia de experiencias cercanas y sistemáticas de conocimiento y relación con el mundo del trabajo. Se mantiene una percepción poco ajustada de lo que es una empresa o ser empresario que integra el conocimiento de la realidad de las pymes.

El Ministerio de Educación y Ciencia de España, nos afirma que

por espíritu de empresa se entiende la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de mejorar el nivel de vida propia y de la comunidad.

El Ministerio de Educación y Ciencia de España (2006) nos afirma que desde la Escuela se debe promover el desarrollo de las cualidades personales relacionadas con el espíritu emprendedor, tales como la creatividad, la innovación, la iniciativa y la asunción y prevención de riesgos.

Entre los objetivos de la educación tiene que estar siempre presente el fomento de las cualidades personales que constituyen la base del espíritu emprendedor, a saber: la creatividad, la iniciativa, la responsabilidad, la capacidad de afrontar riesgos y la independencia o autonomía en el trabajo. Sergio Tobón, en su teoría de la Formación en competencias afirma que el desarrollo de competencias, debe estar presente en todos los instrumentos de diversificación curricular, ya que de esa manera se establecen prácticas pedagógicas y mecanismos para asegurar condiciones óptimas en los docentes, las instalaciones, los equipamientos y los recursos educativos. También se propicia el ejercicio permanente de una evaluación que conduzca a un mejoramiento continuo.

En base a lo anteriormente expuesto, en la presente investigación se ha fijado como objetivo específico: Mejorar los conocimientos básicos de cultura emprendedora en los docentes de Educación básica regular de Lambayeque.

Con respecto a la dimensión de la cultura Emprendedora, el promedio obtenido en la prueba piloto es de 2,646 estando ubicado dentro de los indiferentes.

En lo que se refiere a la tercera dimensión, sobre Gestión Educativa, la problemática radica que en los diferentes ámbitos de la gestión educativa no se realizan actividades teniendo en cuenta la cultura del emprendimiento, tales como:

Plan de Área, Proyectos pedagógicos, Actividades Institucionales, Proyectos pedagógicos productivos y empresariales donde se debe poner en marcha un plan de fomento de la cultura emprendedora en la Gestión Educativa del sector público.

En la gestión educativa se debe promover los valores de la cultura emprendedora en los alumnos y profesores de todos los niveles, crear canales de comunicación efectivos que permitan interconectar al sistema educativo con el sector productivo, e involucrar a la sociedad especialmente a los padres de familia en la valorización de la figura del emprendedor.

Debemos recalcar que, en otros países, como España se ha dado

lineamientos legales que permiten el desarrollo de la cultura emprendedora desde la gestión educativa, como son la directiva N° 219–2011, que contiene líneas o áreas estratégicas y 154 acciones que abarcan la creatividad, la innovación, la responsabilidad, la concienciación, la capacitación, la experimentación, la creación de empresas y la interconexión de la Institución educativa con su entorno. Así tenemos, en diferentes juntas (municipalidades) se están tomando diferentes estrategias para poner en práctica el fomento de la cultura emprendedora desde el sector educativo.

Asimismo, la Consejería de Educación, la Consejería de Economía, Ciencia e Innovación y la Consejería del Empleo de España, dan un decreto N° 219 – 2011 de fecha 28 de junio del 2011, donde se pone en marcha un plan de fomento de la cultura emprendedora en la Gestión Educativa del sector público.

A través de esta directiva existen objetivos como: promover los valores de la cultura emprendedora en los alumnos y profesores de todos los niveles, crear canales de comunicación efectivos que permitan interconectar al sistema *educativo con el sector productivo, e involucrar a la sociedad especialmente a los padres de familia en la valorización de la figura del emprendedor. El estado busca de esta manera, primero definir

la concepción de emprendedor en la comunidad educativa, como un ciudadano capaz de transformar su entorno y convertir los obstáculos en oportunidades.

Teniendo en cuenta las teorías científicas investigadas, tenemos que el Ministerio de Educación Nacional- Colombia, en su libro “La cultura de emprendimiento en las instituciones educativas” nos afirma que dentro de la actividad realizada en el marco de mejorar la gestión educativa se evidencia como factor importante el liderazgo organizacional y la visión de los directivos que permite la toma de decisiones conjunta y acertada.

Los procesos de gestión educativa se enmarcan en liderar, entre otras, la acción de la generación de alianzas y convenios interinstitucionales que apoyen los propósitos de la institución educativa y brinden soporte a sus procesos.

Así mismo, nos afirma que se debe promover en la Institución Educativa el desarrollo de actitudes emprendedoras que incentiven la visión prospectiva, el trabajo con mentalidad proactiva, y la generación de ideas que se transformen en proyectos de mejora. Manifiesta que los proyectos educativos son importantes, porque nos permiten identificar y desarrollar actividades orientadas en clase que posteriormente serán materializadas por los estudiantes en el contexto familiar, en el

barrio o en la comunidad, y contribuyen al mejoramiento de su calidad de vida, la de sus familias y la de la comunidad.

También nos recomienda, elaborar un plan institucional de formación y capacitación cuyo eje sea la apropiación del proyecto educativo institucional, sus ideales, principios y valores que hagan parte del proyecto de vida de los integrantes de la comunidad educativa.

Nos afirma que, el área curricular en su desarrollo aporta al fomento de la cultura del emprendimiento cuando propicia un ambiente didáctico y de aprendizaje centrado en el desarrollo de competencias para la vida y aprendizajes significativos que se puedan materializar en acciones emprendedoras

La aplicación de proyectos contribuye a fomentar la cultura del emprendimiento cuando desde el análisis objetivo identifican los problemas que enfrenta la institución educativa y desarrollan oportunidades de mejora.

La gestión directiva reúne el conjunto de procesos que orientan al establecimiento educativo hacia el logro de los propósitos planteados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

El desarrollo de actividades tales como celebraciones de fechas especiales, ferias, eventos, salidas pedagógicas, entre otras, son oportunidades para fortalecer el desarrollo de competencias y,

en consecuencia, fomentar actitudes emprendedoras.

En base a lo expuesto, en la presente investigación se ha tomado como objetivo específico: Proponer el modelo de Inserción de la Cultura Emprendedora de Educación Bica Regular en Instituciones Educativas de la Región Lambayeque para desarrollar la gestión educativa de manera sostenible. En la dimensión de Gestión Educativa el promedio de la prueba piloto es de 2,673 que según la escala aplicada está dentro de los indiferentes.

Capítulo 3: Modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel básico regular en la Región Lambayeque

Es importante tratar insertar la cultura emprendedora en el Desarrollo del diseño curricular, orientada a lograr el desarrollo integral de los estudiantes; por lo que se hace necesario el desarrollo de capacidades y actitudes en los entes educativos, que tengan tenacidad, constancia, sacrificio, visión abstracta del entorno, el cual se constituye en un tema de marcado interés al interior de la Institución Educativa; por lo que nace la inquietud de diseñar un modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel Básico Regular puesta a disposición de las instituciones educativas de la región Lambayeque y al país como estrategia para incidir en el desarrollo de una cultura emprendedora. Pensamos que un modelo de inserción de la cultura emprendedora en la gestión educativa de nivel Básico Regular basado en las teorías: La Formación basada en Competencias de Sergio Tobón, la Teoría del Triángulo Invertido de Andy Freire, La Cultura de Emprendimiento en las Instituciones Educativas del Ministerio de Educación de Colombia y el Fomento del Espíritu Emprendedor del Ministerio de

Educación y Ciencias de España, permite lograr una gestión educativa sostenible en la Región Lambayeque a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes con la participación de las familias y comunidad. Lo que permitirá responder a sus necesidades, intereses, motivaciones, sueños de los estudiantes; por lo que es pertinente poner en práctica en el sistema educativo estrategias innovadoras orientadas a lograr una formación integral que incida en la competitividad del país. La importancia de la cultura emprendedora en las organizaciones escolares permite lograr objetivos y metas orientadas a mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Se espera, con la aplicación del modelo de inserción de la cultura emprendedora, los resultados del presente trabajo, permita la máxima reflexión del personal directivo, jerárquico, docente, administrativo, padres de familia y estudiantes, a fin de vencer las dificultades que se encuentran en el proceso educativo; teniendo como eje el desarrollo de capacidades emprendedoras que le permitan al estudiante estar capacitado para estar abierto al cambio e innovación.

La participación de los docentes en esta propuesta es básica, puesto que ellos validarán nuestro modelo y establecerán su pertinencia y relevancia, y al mismo tiempo servirá para la concientización de las ventajas de la cultura emprendedora y la capacitación docente que coadyuvará al desarrollo de capacidades emprendedoras en cada estudiante, permitiéndoles desde ya obtener un espíritu emprendedor para ser parte de la solución y no un problema más a la problemática social actual.

Objetivos estratégicos

- Mejorar el Diseño curricular mediante la inserción de la cultura emprendedora.
- Mejorar los conocimientos básicos de cultura emprendedora en los docentes del nivel secundario de educación básica regular.
- Lograr una gestión educativa sostenible a través de una correcta inserción de la cultura emprendedora, con la participación de todos los actores educativos.

Teorías: el modelo basado en las teorías:

La teoría de La Formación basada en Competencias de Sergio Tobón: la manera de percibir el desarrollo de competencias emprendedoras en los estudiantes es mediante un mapa de competencias y los indicadores de evaluación pertinentes, los mismos que servirán para motivar a los agentes educativos de las instituciones educativas y que se esforzaran/ siempre para lograr los mejores resultados, esta teoría busca que la mayoría de las personas posean un alto grado de imaginación, creatividad, innovación e ingenio que permita dar solución a los problemas de la gestión traducido en obtener mejores logros de aprendizaje basados en una buena cultura emprendedora.

La teoría del Triángulo Invertido de Andy Freire: el presente modelo bajo esta teoría nos orienta que el proceso educativo se desarrolla en aulas con un contexto social e histórico heterogéneo, porque encontramos diversidad de grupos sociales, étnicos, ricos y pobres, urbano - marginales, campesinos, obreros. El éxito para emprender dependerá del propio emprendedor, de su firmeza, debe tener pasión y responsabilidad incondicional de protagonista, pues muchos, que contaban con acceso casi ilimitado a capital por sus entornos familiares, han carecido del nivel de “hambre” que hace falta para emprender, y eso le ha restado empuje a la hora de afrontar dificultades. La teoría aborda la preocupación por mejorar la gestión educativa que permitan mejorar el

desarrollo de la cultura emprendedora de las instituciones educativas, fundamentalmente de los estudiantes de cuarto y quinto año del nivel secundario, lo que permitirá enfrentar con éxito las nuevas exigencias de un mundo globalizado.

La Cultura de Emprendimiento en las Instituciones Educativas del Ministerio de Educación de Colombia:

El modelo bajo este fundamento orienta que las actividades realizadas en el marco de mejorar la gestión educativa se evidencia como factor importante el fomento de la Cultura del emprendimiento, con participación de toda la comunidad educativa a fin de generar mejores condiciones de enseñanza para el docente y de aprendizaje para los estudiantes; es decir un modelo centrado en el desarrollo de la cultura emprendedora en todas las dimensiones de la gestión educativa.

El Fomento del Espíritu Emprendedor del Ministerio de Educación y Ciencias de España:

Hablar de espíritu emprendedor significa hacer referencia a dos tipos de capacidades, unas genéricas y válidas para todo el conjunto de la sociedad o del colectivo estudiantil, en nuestro caso, y otras más específicas, vinculadas al desarrollo profesional como empresario o empresaria y que se apoyan en las

primeras. Por espíritu de empresa se entiende la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos. Está relacionado con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como con la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos.

Principios Esenciales del Modelo

PRINCIPIO 1: La evaluación de las competencias es un proceso metacognitivo.

PRINCIPIO 2: La evaluación se basa en criterios pertinentes al desempeño en el contexto.

PRINCIPIO 3: La evaluación busca articular lo cualitativo y lo cuantitativo.

PRINCIPIO 4: La evaluación se centra en los aspectos esenciales del aprendizaje.

PRINCIPIO 5: La retroalimentación motiva al mejoramiento continuo.

PRINCIPIO 6: La evaluación es intersubjetiva, dialógica y tiene control de calidad.

Enfoques del Modelo

Enfoque Funcionalista.

Se centra en la aplicación del análisis funcional. Concibe las competencias como conjuntos de atributos para responder a los requerimientos de los puestos de trabajo.

Hace énfasis en el análisis de funciones y la evaluación de las competencias.

Enfoque Conductual-Organizacional

Concibe las competencias como comportamientos. Son comportamientos claves para que las personas y las organizaciones sean competitivas.

Hace énfasis en la eficacia del logro de metas organizacionales y en la eficiencia del manejo de recursos y tiempo. La competencia en este modelo describe fundamentalmente lo que un trabajador "puede" hacer y no lo que éste "hace". Lo que importa son los resultados esperados o productos

Enfoque Constructivista

Se centra en el análisis y resolución de dificultades y problemas. Concibe las competencias como conocimientos, habilidades y actitudes para responder a dificultades y problemas. Hace énfasis en la construcción de las competencias y en el abordaje de dificultades.

Complejo. - Enfatiza en asumir las competencias como: procesos complejos de desempeño ante actividades y problemas con idoneidad y ética, buscando la realización personal, la calidad de vida y el desarrollo social y económico sostenible y en equilibrio con el ambiente

Los perfiles y el mapa de competencias

Los programas de formación deben tener claramente identificados los perfiles de ingreso y egreso, así como las competencias que se van a desarrollar. Es importante recalcar que todo este proceso, es preferible realizarlo con la participación del sector productivo. Una vez definidos el perfil de egreso y las competencias, debe revisarse la denominación propuesta inicialmente.

El perfil de egreso no sólo contiene la denominación del programa, sino también las funciones que el egresado puede ejecutar en el espacio productivo, las cuales se pueden determinar con base en la Clasificación de Ocupaciones y ajustar a la luz de las consideraciones del sector productivo.

Las funciones pueden ser de distinto tipo y se definen según la ocupación y su nivel de cualificación.

- De gestión

- De organización técnico productiva de los procesos de trabajo
- De operación, producción, ejecución
- Relacionadas con la innovación o la creatividad
- De tutoría o enseñanza
- De mantenimiento preventivo y regulación de equipos
- Relativas a la atención al cliente interno o externo
- Relativas a la prevención de riesgos
- Relativas a la preservación del medio ambiente

“Las funciones son un conjunto complejo de actividades que agregan valor en una cadena productiva y no simplemente tareas puntuales. La desagregación de las funciones productivas en niveles de mayor a menor complejidad y especificidad hasta llegar a la competencia –unidad de contribución individual en la cadena de producción de un bien o servicio– es la metodología de análisis funcional con la que se identifican en el país las normas de competencia.

Las funciones comprenden procesos motrices, cognitivos y valorativos. Por tanto, abordar las competencias no significa una aproximación instrumental y mecánica a la actividad productiva, sino más bien un reconocimiento a su integralidad. De ahí que éstas no se entienden solamente como realizar una actividad rutinaria y mecánica sin sentido

o comprensión de su dimensión teórica, tecnológica e instrumental, y de su contribución a la cadena de valor. Por el contrario, se definen como un conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores que permite actuar en situaciones de complejidad creciente. La función responde también a las acciones de aseguramiento de la calidad que son responsabilidad de quien desempeña la función productiva, hoy en día no sólo en cabeza de niveles jerárquicos superiores, sino también y principalmente de aquellos que la asumen”.

También se puede incluir información asociada a las ocupaciones que se pueden desempeñar en el sector productivo, al nivel de cualificación, al tipo de título de estudios que se otorga y a la potencial continuidad en una cadena de formación. La manera cómo una institución define su perfil lleva imprimiendo su sello diferenciador.

Cuando se tienen definidas las funciones se pueden identificar las competencias que se requieren para desarrollarlas. Las competencias equivalen a una función que realiza una sola persona.

Cada norma de competencia contiene dos o más elementos de competencia.

Cada uno de los elementos de competencia se describe a través de los componentes normativos: criterios de desempeño,

conocimientos esenciales, rangos de aplicación y evidencias para la evaluación.

Cada uno de los elementos de competencia se describe a través de los componentes normativos: criterios de desempeño, conocimientos esenciales, rangos de aplicación y evidencias para la evaluación.

I

Cuadro 1. Componentes normativos	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO (desempeños esperados)	CONOCIMIENTOS ESENCIALES
Son los comportamientos esperados que demuestran que la persona posee la competencia. En las competencias que se refieren a procesos, como la toma de decisiones y la solución de problemas, los criterios de desempeño deben seguir un orden lógico que refleje su secuencia.	Son las comprensiones que debe tener el individuo para demostrar la competencia.
RANGO DE APLICACIÓN (condiciones dentro de las cuales debe demostrar competencia)	EVIDENCIAS REQUERIDAS (pruebas de la competencia)
Son las condiciones del contexto en el que se puede demostrar la competencia, dado que los cambios en éstas pueden afectar la posibilidad de demostrarla. Los rangos de aplicación pueden organizarse en categorías, de acuerdo con las competencias: conversaciones, problemas, maquinarias, equipos, información. A su vez, cada uno de estos grupos puede estar subdividido, por ejemplo, las conversaciones pueden ser informales o formales.	Son los hechos, datos y productos de la acción que demuestran que la persona posee la competencia.

Figura 02:

Componentes normativos de la competencia

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional - Colombia, 2008)

Se ha hecho una adaptación del diseño curricular del Ministerio de Educación Colombia (2008) tratando de ejemplificar un perfil de egreso y de algunas normas de competencias posibles para ese perfil de egreso.

Ejemplo de perfil de egreso

Nombre de la ocupación: auxiliares de almacén

Denominación del programa: Técnico laboral en almacén

Funciones:

- Producir los documentos que se originen de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica y la legislación vigente.
- Distribuir los materiales, equipos y elementos. Teniendo en cuenta las políticas de la organización
- Inventariar los materiales, equipos y elementos, teniendo en cuenta las políticas de la organización

Competencias:

- Ciudadanas: respeto por la diferencia y responsabilidad ambiental.
- Laborales generales: orientación ética y manejo de recursos e información.
- Competencias específicas: orientadas a las funciones definidas.

Ocupaciones que el egresado puede desempeñar:

- Auxiliar de compras
- Auxiliar de inventario
- Auxiliar de Almacén

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional - Colombia, 2008)

Ejemplo de Normas de Competencia:

NORMA DE COMPETENCIA: Producir los documentos que se originan de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica y la legislación vigente.

01 Redactar los documentos de acuerdo con las normas vigentes.

02 Digitar los documentos de acuerdo con su tipo y normas establecidas.

03 Transcribir los documentos de acuerdo con las normas vigentes.

NORMA DE COMPETENCIA: Distribuir los materiales, equipos y elementos. Teniendo en cuenta las políticas de la organización

01 Preparar la proyección periódica de requerimientos de materiales, equipos y elementos teniendo en cuenta las políticas de la organización.

02 Elaborar informes haciendo uso de la tecnología y siguiendo las normas internas

NORMA DE COMPETENCIA: Inventariar los materiales, equipos y elementos. Teniendo en cuenta las políticas de la organización

01 Contar los materiales, equipos y elementos. Teniendo en cuenta características y estado de conservación.

02 Clasificar los inventarios en devolutivos y de consumo teniendo en cuenta la legislación y normas vigentes

03 Registrar entradas y salidas de objetos siguiendo los procedimientos establecidos

Fuente: (Ministerio de Educación Nacional - Colombia, 2008)

Referencias

- Alayza, R. (1997). *Globalización y cambios en la política*. Peru.
- Aprendizaje, S. N. (2009). Fondo Emprender: Bogotá.
- Bonilla, J., & Tamayo, C. (2009). *Cultura Emprendedora y MPYME*. Bogota, Colombia: Ed. Pontificia Universidad Javeriana.
- Bruner, J. (1992). *Actos de significado. Mas allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza.
- Bruner, J. (1997). *La educación puerta de la cultura*. Madrid: Visor.
- Bustamante, G. (2003). *El concepto de competencia III. Un caso de recontextualización: Las competencias en la educación colombiana*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Cantillon, R. (1978). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. Mexico, D.F.: Fondo de Cultura económica.
- Carmona, G., & Martínez, F. (2009). Aproximacion al Concepto de Competencias. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 7(3), 82–98.
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art6.pdf>

- Capella, J. (2005). *Nuevos Paradigmas en Educación*. . Perú.
- Chang Chang Fun, L. (Ooctubre de 2009). *Peru Incuba*.
Recuperado el Setiembre de 2012, de
peruincuba.net/portal/pdfs/2009/34.pdf
- Chignoli, S., & Raviolo, P. (01 de Abril de 2012). *INNOVUM CHILE*. Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de
<http://innovum.cl/wp-content/uploads/2012/04/1.-conceptos-emprendimiento.pdf>
- Colegio Santa Eulalia; (2006). Proyecto Curricular de Etapa Educación Secundaria Obligatoria.
https://moam.info/proyecto-curricular-de-etapa-educacion-secundaria-obligatoria-i-_59f200391723dd1cdd49e778.html
- Comisión de las comunidades Europeas. (2004). Informe provisional sobre la aplicación de la segunda fase del programa Leonardo da Vinci (2000-2006).
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0152:FIN:ES:PDF>
- Chomsky, N. (1970). *Aspectos de la Teoría de la Sintaxis*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (1990). *Censo Económico Nacional y Multisectorial 1990*. Bogotá.

- Espinoza, E., & Campuzano, J. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. Conrado.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250
- Eurobarómetro. (2008). *Parlamento Europeo*. Recuperado el 21 de Octubre de 2012, de
<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/00191b53ff/Eurobarometer.html>
- Franco Clavijo, J. B. (2008). *Grupo integrado de emprendimiento SENA*. Recuperado el Setiembre de 2012, de
www.sena.edu.co/NR/rdonlyres/.../ARTÍCULOREVISTA_AUDES.pdf
- Freire, A. (2003). *“Pasión por Emprender”*.
- Gardner, H. (1997). *La mente no escolarizada. Como piensan y como deberían enseñar en las escuelas*. Mexico: Fondo mixto de cooperación Técnica y Científica México- España.
- Gardner, H. (1987). *Las estructuras de la mente. La teorías de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Hernandez, C., Rocha, A., & Verano, L. (1998). *Exámenes de Estado. Una propuesta de evaluación por competencias*. Bogota: ICFES.
- Hymes, D. (1996). *Acerca de la competencia comunicativa. Forma y Función*. Departamento de Linguística. Universidad Nacional de Bogotá.

- Instituto Regional COREDI. (2014). *PEI PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL*. www.coredi.edu.co
- Kilby, P. (1971). *Entrepreneurship and Economic Development*. New York: The Free Press.
- Lambayeque, G. R. (2006). *Proyecto Educativo Regional de Lambayeque al 2021*. Lima.
- Magisterial, D. (2011). Descentralización Educativa Palabra de maestro. *Revista Pedagógica Cultural* N° 56 .
- Maquen, G., Medina, R., & Universidad César Vallejo; (2013). *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura. Revista de Investigación y Cultura*, 2(2), 65–77.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521752181008>
- Martinez Bonafe, J. (2004). La formación del profesorado y el discurso de las competencias. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado* , 18, 127-144.
- Martinez Rodríguez, F. M. (2008). "Análisis de competencias emprendedoras del alumnado de la escuela taller y casas de oficios en Andalucía. Primera fase de diseño de programas educativos para el desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes". España: Ed. Universidad de Granada.

- Mestres, L. (02 de 05 de 2011). *EducaWeb*. Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de <http://www.educaweb.com/noticia/2011/05/02/como-fomentar-cultura-emprendedora-14748.html>
- Ministerio de Ciencia y Educacion - España. (2011). *Fomento del Espíritu Emprendedor*. Madrid: Ed Fomento.
- Ministerio de Educación - Colombia. (2010). *La Cultura de Emprendimiento en las Instituciones Educativas*. Bogota: Ed. Limusa.
- Ministerio de Educación Nacional - Colombia. (2008). Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias (Revolucion Educativa). <https://es.slideshare.net/PolitecnicoCundinamarca/articulos-157085-archivopdf>
- Ministerio de Educación del Peru. (19 de Julio de 2004). *MINEDU*. Recuperado el Octubre de 2012, de (<http://destp.minedu.gob.pe/docum/Dise%C3%B1oCurricular-BasadoenNormasdecompetenciaLaboral.pdf>)
- MINEDU - Perú. (2009). Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular. https://minedu_59fa96ab1723ddb79be8c36a://documentop.com/diseo-curricular-nacional-de-educacion-basica-regular-.html

- Ministerio de Educación del Perú. (Marzo de 2011). *MINEDU*. Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de http://www2.minedu.gob.pe/oaae/xts/manual_directores_unesco.pdf
- Núñez, R. (20 de Septiembre de 2003). *Toma de decisiones y control de costos*. Recuperado el 12 de Octubre de 2012, de <https://www.gestiopolis.com/toma-decisiones-y-control-de-costos/>
- Rojas, R. (2015). La contabilidad de gestión y su relación con la toma de decisiones en la industria hotelera de Piura - 2014. In Universidad Nacional de Piura (Tesis de Pregrado). <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/591/C ON-ROJ-FAR-15.pdf>
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development: an inquiry into profits, credit, interest and the business cycle*. Cambridge Forecast Group Blog. <https://cambridgeforecast.wordpress.com/2007/12/05/schumpeter-book-the-theory-of-economic-development/>
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (2009). *Fondo Emprender*. Bogotá.
- Sternberg, R. (1997). *Successful Intelligence*. New York: Simon and Shuster.
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogota: ECOE.

- Tobón, S. (2006). ASPECTOS BÁSICOS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS. In Talca: Proyecto Mesesup (pp. 1–16).
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la-formacion-basada-en-competencias.pdf>
- Torrado, M. (1995). *La naturaleza Cultural de la mente*. Bogota: ICFES.
- Torrado, M. (1998). *De las aptitudes a las competencias*. Bogota: ICFES.
- Vigotsky, L. (1985). *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Wert, J. (2012). El Ministro de Educación, Cultura y Deporte defiende un sistema educativo que eduque en un espíritu emprendedor.
<https://www.educacionyfp.gob.es/gl/prensa/actualidad/2012/11/20121106-espíritu-emprendedor.html>
- Wikipedia*. (s.f.). Recuperado el 13 de Octubre de 2012, de http://es.wikipedia.org/wiki/Sectores_de_producci%C3%B3n
- Xunta de Galicia; (2004). Plan de emprendimiento en el sistema educativo de Galicia. Edu Emprende.
<https://docplayer.es/16161200-Plan-de-emprendimiento-en-el-sistema-educativo-de-galicia.html>

Raúl Díaz Ocampo

Collo **QUIUM**