



Formación de emprendedores como parte de la capacitación profesional

Adalid Aravelly Franco Castro
María de Lourdes Jara Caisaguano
María Leonor Tobar Bohórquez

compAs

Formación de emprendedores como parte de la capacitación profesional

Autores:

Adalid Aravelly Franco Castro
María de Lourdes Jara Caisaguano
María Leonor Tobar Bohórquez

Formación de emprendedores como
parte de la capacitación profesional

Autores:

Adalid Aravelly Franco Castro
María de Lourdes Jara Caisaguano
María Leonor Tobar Bohórquez



Primera edición: julio 2018
© Ediciones Grupo Compás 2018
ISBN: 978-9942-33-024-6

Diseño de portada y diagramación:
Equipo Editorial Grupo Compás

Este texto ha sido sometido a un proceso de
evaluación por pares externos
con base en la normativa del editorial

Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las
sanciones en las leyes, la producción o
almacenamiento total o parcial de la presente
publicación, incluyendo el diseño de la portada,
así como la transmisión de la misma por
cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico,
como químico, mecánico, óptico, de grabación
o bien de fotocopia, sin la autorización de los
titulares del copyright.

Cita.

Franco, A, Jara, M, Tobar, M. (2018) Formación de emprendedores como parte de
la capacitación profesional, Editorial Grupo Compás, Guayaquil Ecuador, 70 pag

Prólogo

El libro que presentan las autoras es el resultado de una investigación fue realizada con el propósito de que los graduados del Instituto Superior Tecnológico "Vicente Rocafuerte" de Guayaquil incorporados como Técnicos o Tecnólogos puedan iniciar sus actividades productivas y económicas según sus conocimientos y habilidades debido a la falta de oportunidades laborales tanto en la empresa privada como pública. El marco teórico fundamenta el argumento bibliográfico de las estrategias de formación de emprendedores con autoestima, es un proyecto factible y tuvo como base una investigación de campo descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta, la misma que fue receptada a los estudiantes del 5to y 6to semestre de las diferentes carreras que se ofertan en el Tecnológico VR, la población corresponde a 246 encuestados distribuidos en 219 estudiantes, 21 docentes y 6 directivos. Se verificó la hipótesis de que junto con la capacitación técnica y el módulo de emprendimiento los estudiantes poseerán la preparación comprometida en la resolución de problemas y el estímulo de una visión empresarial para tratar de iniciar sus propias empresas al finalizar sus estudios. El diseño de un módulo basado en la formación, capacitación profesional y emprendimiento a los estudiantes les permitirá ser innovadores, creativos aplicando las técnicas de la información y la comunicación, desarrollando destrezas en la creación de nuevas empresas según su preparación académica, técnica y las necesidades del mercado a quienes van a satisfacer con lo que lograrán autosuficiencia económica. El módulo en su desarrollo instruye sobre las diferentes fases que se presentan antes de

iniciar y durante la constitución de una empresa grande o pequeña así como también las funciones administrativas de la misma en relación a su entorno y al personal que posee sea este un negocio de carácter comercial o de servicio.

Índice

Prólogo-----	2
Índice-----	4
INTRODUCCIÓN-----	6
Establecimiento de la problemática y las teorías-----	10
Formación de emprendedores -----	13
Formación -----	14
Programas de Formación -----	16
Formación Filosófica y Ética-----	17
Formación Psicológica -----	18
Formación Sociológica e Investigativa -----	18
Formación Pedagógica Familiar: -----	19
Formación Integral -----	20
Formación Transversal-----	20
Formación de Habilidades y Competencias -----	21
Aprendizaje académico -----	25
Estilos del Aprendizaje -----	28
Rendimiento Académico del Aprendizaje -----	30
Estrategia de Aprendizaje. -----	32
Capacitación -----	35
Propósito:-----	39
Diseño del programa de capacitación -----	40
Capacitación y desarrollo-----	41
Objetivos de la capacitación y desarrollo:-----	44
Finalidad de la capacitación -----	46
Importancia de la capacitación-----	47
Beneficios de la capacitación en las Organizaciones-----	48
Emprendedor-----	49
Características del emprendedor -----	51
Riesgos y sacrificios que debe incurrir el emprendedor -----	52
Emprendimiento.- -----	54
Empresarialidad.- -----	54
Formación para el emprendimiento.- -----	55
Planes de Negocios.- -----	55
Importancia de la formación de emprendedores en el Ecuador -----	55
Jóvenes emprendedores y su inserción en el mercado laboral-----	58
El emprendedor y las Mipymes en América latina -----	60
LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE AMÉRICA LATINA -----	61
Módulo-----	63

Clases de módulos:-----	64
Módulos de Formación General:-----	64
Módulos Transversales: -----	64
Módulos Profesionales: -----	65
Bloques que constituyen un modulo-----	65
Capacidades Terminales -----	65
Criterios de Evaluación -----	65
Requerimientos Mínimos-----	66
El Módulo y el desarrollo de Competencias -----	67
Referencias Bibliográficas-----	70

Introducción

La falta de fuentes de trabajo tanto en el sector público como en el privado, ocasiona incertidumbre en los jóvenes al pensar en su futuro o porvenir. En razón de estas circunstancias y con la finalidad de que ellos desarrollen una visión empresarial se ha propuesto la creación de un módulo de Formación de Emprendedores en el que, los educandos reciban la capacitación necesaria para que puedan iniciar su propia fuente de trabajo, según su formación profesional.

Existe mucha información disponible sobre el emprendimiento, pero se la debe seleccionar de acuerdo a la actividad que se desea realizar.

El espíritu emprendedor e innovador se encuentra en toda persona pero es necesario que ellas tengan conocimientos o capacitación en otras áreas a su formación profesional, que le permita plantearse nuevos retos y fijarse metas en su desarrollo profesional.

Sabemos que entorno a todas las sociedades el ámbito laboral presenta muchas dificultades, tanto en el sector público como en las empresas de actividad privada. Las personas que se gradúan en establecimientos educativos sean estos tecnológicos o de nivel superior, no siempre terminan desempeñando funciones acorde a su título profesional debido a la falta de fuentes de trabajo. Por eso es importante que desarrollen la creatividad, que junto con la capacitación y las experiencias adquiridas harán de ellos personas emprendedoras que enfrenten dificultades y solucionen problemas, además pueden crear fuentes de trabajo para otras

personas y colaborar con la sociedad.

El tema del proyecto de tesis contribuirá al desarrollo emprendedor de los estudiantes del quinto y sexto semestre así también a los egresados del Instituto Tecnológico Superior “Vicente Rocafuerte” de la ciudad de Guayaquil en las diferentes carreras técnicas que ofrece:

Banca y Finanzas, Comercio Exterior, Hotelería y Turismo, Promotor de Salud, Informática con dos menciones: Mantenimiento e Instalación de Redes y Ensamblaje de equipos de Computación.

En el capítulo I EL PROBLEMA, se realiza un estudio de los motivos, causas y efectos que se ponen de manifiesto frente a la problemática que vamos a tratar concerniente a la actividad profesional según las carreras de los egresados.

Los profesionales-técnicos de diferentes especialidades pueden llegar a desmotivarse frente a la falta de oportunidades laborales y otras circunstancias como veremos en el desarrollo del capítulo.

Este proyecto beneficiará a aquellas personas que se encuentran capacitadas en diferentes áreas, que piensen en construir su propia fuente de trabajo, que con capacidad, ideas creativas y valores, traten de formar una pequeña o micro empresa donde podrán ir creciendo y a su vez estarán en posibilidad de generar plazas de trabajo participando de esta manera en el desarrollo del país. Para lograr metas es necesario que tengamos claro el propósito que deseamos conseguir, y para ello debemos

prepararnos de forma eficiente y responsable. La metodología que se empleara en el módulo propuesto, es por medio de las competencias, a través de módulos interactivos donde el aprendizaje y la capacitación se desarrollan por medio de actividades donde la teoría y la práctica van de la mano. Se puede decir que una persona es competente, cuando tiene el conocimiento (teórico) y la destreza (práctica) al momento de realizar sus actividades profesionales. La comunidad a la que pertenece el profesional técnico también se beneficiará, porque despertaría en sus habitantes el deseo emprender en varias actividades económicas.



Establecimiento de la problemática y las teorías

La educación es un derecho que tienen todas las personas y permite el desarrollo individual, colectivo y por ende el de toda la sociedad.

El Instituto Tecnológico Superior “Vicente Roca fuerte” ofrece a la comunidad carreras técnicas de corto plazo según las necesidades del mercado laboral, y acordes con el avance tecnológico actual.

La problemática surge una vez que los estudiantes culminan su formación profesional técnica, y acuden en busca de fuentes de empleo para iniciar sus actividades laborales y no siempre logran una plaza de trabajo.

La formación de técnicos y tecnólogos con visión en diferentes áreas hacen que ellos sean creativos e innovadores según las nuevas corrientes del conocimiento. El propósito del módulo es mejorar las competencias de los estudiantes del Tecnológico para encarar el futuro con otras alternativas, ya que es una necesidad urgente para un mundo que evoluciona constantemente.

El entorno social al que pertenecen, se beneficiará por contar con personas capacitadas y con una formación integral que se pondrá de manifiesto en el servicio a la comunidad.

Esta investigación será de utilidad práctica para los egresados del Tecnológico “Vicente Roca fuerte” que les permitirá ser competitivos en el campo profesional como personal, logrando de esta manera la productividad de su entorno y del país.

Los principales beneficiarios de la propuesta serán los estudiantes del Quinto y Sexto semestre, los maestros, la comunidad educativa y por consiguiente la sociedad. Al contar con personas capacitadas en diferentes áreas que enfrenten situaciones futuras con creatividad y responsabilidad. La Formación de Emprendedores es beneficiosa para el desarrollo del país ya que despierta en sus habitantes expectativas, para crear pequeñas o medianas empresas que les permitan un desarrollo económico sustentable y no ser dependientes.

El emprendimiento desarrolla actividades particulares en diferentes campos ocupacionales, diversificando las áreas de competencias ya sea de producción o de servicios. Los posibles clientes de las nuevas empresas serán beneficiados al tener propuestas frescas de mercado, que les permitan escoger donde adquirir un producto o servicio a satisfacción según sus necesidades y requerimientos.

La Filosofía “madre de todas las ciencias” llamada así por ser un instrumento racional y lógico en el estudio mas general de todas las ciencias, que basándose en la razón humana busca explicar y comprender el ¿cómo? y ¿por qué? de las cosas, proviene de los vocablos griegos Philia = amor, deseo, afán, anhelo y Shophia = saber, sabiduría. Los filósofos griegos Sócrates, Platón y Aristóteles interpretaban el vocablo como amor a la sabiduría.

La Filosofía está considerada como un faro, porque donde sea que ilumine siempre va a encontrar un tema de estudio y análisis, por eso se dice que “todos los hombres siempre son filósofos, pero no

todos en el mismo grado y medida".

Los filósofos de la antigüedad fueron los primeros en que casi siempre vinculaban la educación con el conocimiento, la ética y la vida política. Surgiendo como un conjunto de doctrinas filosóficas relacionadas, la Teoría de la Educación que orienta y justifica la actividad educadora, ya que no es producto de la especulación sino de una rigurosa concepción del mundo y de la vida. La filosofía de la educación permite comprender la relación existente entre los seres humanos y los procesos educativos, básicamente problemas relativos a valores y leyes que regulan el desarrollo de la sociedad humana.

La Epistemología denominada también filosofía de la ciencia se ocupa de analizar y resolver problemas filosóficos, que surgen en relación con el análisis y evaluación de la estructura de la ciencia, se dice que es un saber acerca del saber por lo tanto la epistemología estudia la investigación científica y su producto que es el conocimiento científico.

Este trabajo investigativo tiene como fundamento epistemológico el paradigma Positivista Lógico o llamado también cuantitativo, empírico- analítico, racionalista que surge en la segunda década del siglo XX integrado por un grupo de filósofos alemanes y austriacos. Se basa en que los hechos son observables y se pueden explicar por medio de relaciones causales, del establecimiento de leyes, estructuras, sistemas de relaciones, entre otros. Implica la determinación de variables dependientes e independientes, las investigaciones en este enfoque permite relacionar, medir y cuantificar con menos subjetividad siendo la

estadística su principal herramienta analítica, presenta diferentes niveles investigativos los que van desde el más simple acto de pensar hasta funciones superiores de investigación científica.

La era Positivista actual se caracteriza por una aceptación de la diversidad epistemológica y la pluralidad metodológica donde la investigación educativa dispone de mayores perspectivas y métodos. De todos los procedimientos uno de ellos sintetiza todos los mecanismos para alcanzar la credibilidad, en la investigación realizada se empleo el principio de la Triangulación y de convergencia, que es la técnica más conocida y utilizada en una investigación cualitativa ya que se parte de que esta premisa es una modalidad ecléctica y muy abierta ya que da la libertad de utilizar cualquier tipo de método o técnica en la recogida de datos y en sus procedimientos de análisis.

Formación de emprendedores

La formación empresarial ha integrado como uno de sus principios filosóficos la formación del “Profesional Emprendedor” donde los estudiantes puedan enfrentar el nuevo milenio con ingenio, creatividad y liderazgo, para lo cual debe dotárseles a los alumnos de una formación integral en los procesos de creación de empresas, proporcionándoles un profundo conocimiento de todos los mecanismos que inciden en este proceso, siendo el propósito final el de formar emprendedores empresariales capaces de promover el desarrollo local, mediante la promoción de iniciativas empresariales con la finalidad de que actúen como agentes de cambio del desarrollo económico, social en el país. Al ser un

concepto nuevo muy utilizado hoy en la actualidad, tomaremos en cuenta la asociación de las palabras formación y emprendedor

Formación

Etapa de desarrollo del individuo o grupo de individuos que se inicia en las relaciones sociales, para alcanzar niveles educativos cada vez más elevados en el tiempo, superando deficiencias que puedan atribuirse a los conocimientos y aptitudes al incorporar nuevas capacidades para el desarrollo del ámbito en el quehacer comunicacional, mejorando las nociones e ideas, el rendimiento e incremento de habilidades de los individuos con el fin de una participación en pro del desarrollo social.

Desde el mismo primer día de la vida humana, empieza lo social a desempeñar su papel determinante en la formación de lo psíquico. La familia es parte fundamental del sistema social, por lo que ella también encarga a la escuela la formación adecuada del niño. En tanto, la institución que participa del encargo social, la familia es responsable, en primer lugar de la educación de los niños, adolescentes y jóvenes.

Por otra parte, a través de la formación se pretende, de acuerdo a ARIAS (2001).

Ajustar las competencias de las personas al mantenimiento desarrollo de ventajas competitivas y desencadenar el cambio de actitudes, objetivo este que cada vez tiene mayor importancia. (p.24)

Según Arias existe siempre una resistencia a cambiar los modelos culturales y organizacionales, pero que se debe estimular la creatividad en todos los ámbitos para un desarrollo holístico, el cual se caracteriza porque en base a las experiencias previas se va a desarrollar el nuevo conocimiento teniendo en cuenta el entorno natural, los valores humanos siendo el objetivo principal la formación integral del ser humano.

De acuerdo a HEREDIA (2001) **“Potenciar la relación humana, Optimizar el desempeño de las personas, informándolas de lo que serán capaces de hacer al finalizar la acción formativa” (p.124).**

La formación y desarrollo estudiantil es un proceso de naturaleza académica, psicológica y social; fundamentado en un enfoque holístico, sistémico y en los principios de universalidad, integridad, continuidad y coherencia. Comprende una actividad de aprendizaje permanente, mediante la aplicación de programas socioeconómicos, asistenciales, académicos, de orientación, deportivos y de autodesarrollo, con la finalidad de contribuir a la formación de un profesional integral. La dirección académica, responsable de diseñar, ejecutar o evaluar las políticas relativas al desarrollo estudiantil; así como de la planificación, dirección, coordinación y control de los planes, proyectos y programas, con el propósito de contribuir a la formación de un profesional universitario integral, con elevada competencia ética y humana, comprometido con la realidad para impulsar sus cambios y transformaciones. Manifiesta **Zig Ziglar (2005) “Solo puedes ver en los otros lo que está dentro de ti.” (p. 89).**

Las corrientes pedagógicas del siglo XX, tratan sobre el problema de la formación del hombre, objeto central de la acción pedagógica, la formación según la perspectiva de FLORES (1994)

Es el proceso de humanización que va caracterizando el desarrollo individual, según las propias posibilidades, la formación es la misión de la educación y de la enseñanza, facilitar la realización personal, cualificar lo que cada uno tiene de humano y personal, potenciándose como ser racional autónomo y solidario. (p.108).

Programas de Formación

Cuando la formación se constituye en un programa formal, contribuye a aumentar el nivel de compromiso de los individuos hacia la organización y su comunidad. Generalmente los programas de formación se plantean para enseñar habilidades concretas, para un público seleccionado y/o con un interés en un área específica, asimismo, puede resultar útil formar simultáneamente a grupos que puedan facilitar el trabajo, solucionar problemas y tomar decisiones para desarrollar habilidades grupales populares, con esto, según Dolan et al (2003) se busca preparar a las personas para el desempeño de sus funciones o actividades dentro de su comunidad u organización, promover nuevos conocimientos, actualizar habilidades, instruir a la gente para cambios, rectificar deficiencias y mejorar actitudes del individuo hacia su trabajo. Además de seleccionar el método adecuado, los programas de formación deben tener un contenido que sea coherente con las habilidades que vayan a enseñarse, de ello depende que la persona adquiera un conocimiento fundamental básico, familiarizándose con el lenguaje, los conceptos y las relaciones.

Pasando a la capacitación, para la adquisición de habilidades para desarrollarlas en el campo.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito es preparar, desarrollar, integrar y perfeccionar técnicamente a las personas para una actividad, mediante la entrega de información, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento; este último implica una transmisión de conocimientos técnicos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria. El adiestramiento se torna esencial cuando las personas han tenido poca experiencia o ejecutan una tarea totalmente nueva.

Entre los programas de formación académicos encontramos los siguientes:

Formación Filosófica y Ética

Busca incentivar la reflexión antropológica, filosófica y ética de la realidad del hombre, de la familia y de las características de la sociedad en que vive. Busca entregar fundamentos filosóficos y éticos que orienten el actuar del individuo contemplando las características de la cultura actual y los desafíos que conlleva para la familia del profesional

En ésta área se investiga y
desarrolla: Antropología Filosófica
Fundamentos Filosóficos de las
Culturas Ética General

Problemas Éticos

Actuales Ética

Profesional.

Formación Psicológica

Conocimientos relativos al desarrollo evolutivo y analiza los factores y variables que influyen en el proceso del desarrollo, para alcanzar una visión integradora de los desafíos educativos, tanto para la familia como para los Centros de Educación. Busca que el ser humano pueda identificar trastornos psicopatológicos, con el fin de derivarlos a los especialistas pertinentes. Aborda los principales postulados teóricos y enfoques de intervención familiar desde diferentes áreas del conocimiento, junto con una metodología operativa de acción, sea en el ámbito de la promoción, mediación, orientación e intervención familiar.

Esta formación está vinculada con:

Psicología General

Niñez, Adolescencia,

Adulter/Vejez Psicología de la

Familia Comunicación y

Relaciones Humanas Psicología

de la Pareja Psicopatología

Orientación y Programas de integración del Adulto

Mayor Resolución de Conflictos y Mediación

Formación Sociológica e Investigativa

Brinda los conocimientos correspondientes a los cambios sociales que se están produciendo en el mundo, especialmente en

la familia, y analiza los efectos que las Políticas Públicas tienen sobre ella. Entrega criterios de investigación y principios científicos que proporcionan una sólida y completa formación al individuo.

Formación Pedagógica Familiar:

Busca entregar los conocimientos y herramientas necesarias para el trabajo en el ámbito educativo promoviendo la colaboración familia – escuela. Busca que el ente social se constituya en un apoyo para los educadores y el centro de aprendizaje en todas aquellas tareas de prevención y promoción de la salud individual y familiar.

Las dificultades en la relaciones, aún con las personas a las cuales amamos, son frecuentemente complejas y contradictorias; tanto cuanto puede llegar a ser el interior de cada individuo; aunado al desconocimiento de nosotros mismos y de nuestros semejantes.

Para sentirnos menos solos y aprender a gozar de aquello que la vida nos ofrece, es importante entender como estamos hechos, cómo funcionan los principales mecanismos del ser humano. Este conocimiento

– que no debe ser solo teórico- puede permitirnos vivir con plenitud nuestra existencia, experimentando de verdad el significado de palabras profundas como amistad, amor, respeto, fraternidad, fidelidad entre otros valores.

Se desarrolla las áreas de:

Proyecto de vida y Orientación

vocacional Familia y Educación

Pedagogía de los Valores

Práctica en familia y

educación

Medios de Comunicación y Cultura.

Formación Integral

Tiene como objetivos centrales contribuir a la formación integral del individuo ofreciéndoles la posibilidad de aproximarse a disciplinas distintas de aquellas que son propias de su especialidad, y estimular en éstos el desarrollo de un pensamiento integrador, crítico y reflexivo. En ese sentido, se constituye en un espacio académico de encuentro multidisciplinario y de ampliación del desarrollo personal del estudiante en formación teniendo en cuenta sus propios intereses.

Durante el tiempo de formación es necesario investigar las siguientes áreas de Ética, Filosofía, Economía, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Historia, Artes, Ciencia, Tecnología y Deportes.

Formación Transversal

Busca desarrollar en los egresados de los Centros de Educación Superior las destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de la información, de manera que puedan actualizar sus conocimientos en un entorno altamente cambiante. Las Líneas

de Formación Transversal brinda la oportunidad de que el egresado entre en contacto con estudiantes provenientes de otras carreras, intercambiando visiones, compartiendo experiencias formativas y vinculando tempranamente su quehacer profesional a otras disciplinas.

Formación de Habilidades y Competencias

Pretende brindar al estudiante las habilidades necesarias para la actualización de su conocimiento, así como el desarrollo de habilidades blandas que le permitan un mejor desempeño profesional.

Aquí se desarrolla:

- Comunicación Efectiva
- Alfabetización Digital
- Liderazgo y Trabajo en equipo
- Creatividad y Resolución de problemas

En la Formación se incluye el aprendizaje como elemento componente del mismo y del cual desarrollamos el concepto de que uno de los enfoques más interesantes adoptados en los últimos años en relación a la formación es el que se refiere a la necesidad de vincularla a todo el ciclo vital de las personas. Reforzando la idea de que la formación trasciende la etapa escolar y los contenidos convencionales de la formación académica, y constituye un proceso íntimamente unido a la realización personal y profesional de los sujetos.

Esta perspectiva de continuidad altera notablemente el sentido

y la orientación de la formación que los diversos agentes sociales deben aportar en cada uno de los ciclos vitales de las personas. En definitiva, partiendo de la nueva idea de que los sujetos se forman a lo largo de su vida, se ha ido configurando un nuevo marco de condiciones (estructurales, curriculares, organizativas, etc.) para el desarrollo de la formación.

Dinamizar el ámbito de las metodologías empleadas. Un papel más activo de los profesores en tanto que guías y facilitadores del aprendizaje. El principal objetivo de la formación es dotarlos de estrategias.

CUADRO N° 1

Formación en la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS)

Conservación	Democracia	Armonía	Desarrollo Adecuado	Paz igualdad y DD HH
Natural	Política	Cultura	Económico	Social
Todos los seres	Toma de	Diversidad	Trabajo - ingresos	Convivencia
Vivos y sistemas	Decisiones			

FUENTE: (<http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php->) (Decenio 2005-2014)
ELABORACIÓN: UNESCO.

Una formación de calidad contempla la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) como eje fundamental y promueve los conocimientos, aptitudes, valores para formar a ciudadanos conscientes y responsables con la vida y la sostenibilidad social, económica, ambiental y cultural. Una educación de calidad refleja la naturaleza dinámica de la cultura y los idiomas, el valor de la

persona en relación con el contexto más amplio, y la importancia de vivir de una manera que promueva la igualdad en el presente y fomente un futuro sostenible. Esta formación debe ser práctica para que toda la población tenga un rol activo frente a la sostenibilidad. Según la Página web de la UNESCO en el decenio (2005- 2014) se aplica el Plan Internacional sobre Educación para el Desarrollo Sostenible – Quito 2012.

La formación en la EDS no se limita a la educación ambiental, es necesaria la definición propia de enfoques y contenidos pedagógicos apropiados. La formación en la EDS implica aprender a tomar decisiones a favor de un equilibrio e integración entre el ser humano y la naturaleza; entre la economía, la sociedad, la biodiversidad, las culturas y su bienestar presente y futuro, tanto a nivel personal, comunitario y social, como a escala local, nacional e internacional. (p.29)

La formación y educación para el desarrollo sostenible es un enfoque visionario de la educación que busca ayudar a entender mejor el mundo en que vivimos, y para afrontar el futuro con esperanza y confianza, sabiendo que cada persona tiene un papel en la solución de los problemas complejos e interdependientes que amenazan el futuro común , como la sobrexplotación de los recursos, las guerras, la inequidad y pobreza, el consumo excesivo, la degradación ambiental, el deterioro urbano, el crecimiento demográfico, la desigualdad de género, la discriminación y exclusión, la salud, diversas formas de violencia y la violación de los derechos humanos.

Nos manifiesta HENRY WADSWORTH LONGFELLOW (2005) **“El talento del éxito es nada más hacer bien lo que puedes hacer, y hacer bien cualquier cosa que hagas” (p. 82).**



Aprendizaje académico

Se puede decir que el aprendizaje académico es aquel que se realiza en una institución de enseñanza, con unos objetivos, planes de estudios, titulaciones previamente establecidas.

Uno de los problemas comunes que comparten los sistemas educativos de todos los países incluido el nuestro, radica en el hecho de que hacer con tanta información que existe como producto de la sociedad del conocimiento, la sociedad de la información y del mundo globalizado

,problema que en nuestro caso se agudiza aun mas ,debido a que las instituciones educativas del contexto poco hacen por dotar de las herramientas necesarias que permitan al estudiante procesar ese cúmulo de información que se encuentra en medios escritos y electrónicos ,esto quizá se deba a la promoción de un aprendizaje memorístico por parte de los maestros, limitando la capacidad de aprender a aprender y la consolidación de un aprendizaje significativo además de la despreocupación de los maestros a capacitarse en el manejo de estilos y/o estrategias de aprendizaje.

Por otra parte, se intenta mejorar el aprendizaje académico bien a través de una mejora continua del sistema de aprendizaje que incluye mejoras en las instituciones para que se adapten a las necesidades de cualquier persona, mejoras en los procesos de enseñanza (metodologías, etc.,) el continuo aprendizaje tanto del docente que evoluciona para mejorar de este modo el aprendizaje del alumno.

Para ello las instituciones educativas ponen al servicio de los

estudiantes distintos servicios o herramientas auxiliares para que puedan complementar, contrastar los conocimientos transmitidos por los docentes entre ellos se encuentran la biblioteca y el centro de computo. Además, las nuevas tecnologías brindan la posibilidad de acercar contenidos, recursos, herramientas para el desarrollo del proceso del aprendizaje académico y sus implicados. Por lo que es necesario dar a conocer aquellos recursos de calidad relacionados con este aprendizaje académico.

Según María Pinto (2009) en diciembre de 1994 tuvo lugar en Roma un encuentro emblemático sobre aprendizaje, estuvo organizado por ELLI (The European Initiative on Lifelong Learning). Asistieron expertos de buena parte de los países europeos. En esa reunión se planteó la necesidad de concretar la idea, de homologar los diferentes enfoques del aprendizaje de los distintos países. La definición adoptada fue la siguiente:

«Llamamos "aprendizaje a lo largo de la vida" al desarrollo del potencial humano de las personas a través de un proceso de apoyo constante que estimule y capacite a los sujetos para adquirir los conocimientos, valores, habilidades y comprensión de las cosas que van a necesitar y para saber aplicarlos con confianza, creatividad y gozo en cuantos roles, circunstancias y ambientes se vean inmersos durante toda su vida».(p.30)

La Universidad del siglo XXI ha de ser pensada y ha de actuar desde perspectivas muy diferentes y mucho más abiertas a las nuevas dinámicas, la globalización y el aprendizaje para toda la vida. Varios aspectos resultan especialmente destacables en ese

cambio de la formación académica.

Por tanto, la Universidad en el contexto de la «sociedad del aprendizaje» (es decir, de una sociedad en la que es preciso mantenerse siempre en posición de aprendizaje para poder preservar un cierto nivel de calidad de vida) adquiere una orientación bien diferente: es menos autosuficiente, más centrada en sentar las bases del conocimiento que en desarrollarlo, más comprometida con el desarrollo de las posibilidades reales de cada sujeto que en llevar a cabo un proceso selectivo del que sólo salgan adelante los más capacitados o los mejor adaptados. Según Santos (2004).

Hoy en día el concepto clave es enseñar como <aprender a aprender> y fomentar la autonomía enseñando estrategias de aprendizaje. Estas se refieren al conjunto de planes, mecanismos u operaciones mentales que el individuo que aprende una lengua pone en marcha de forma consciente para que el proceso de aprendizaje se efectúe y se agilice. (p .38).

Los centros de educación superior en el transcurso del tiempo han experimentado cambios según las etapas sociales y políticas que les ha tocado enfrentar dentro del desarrollo de los países y la misión de ella también se modifica. Según Giustiniani (2008)

Actualmente se le atribuye a las Universidades un papel básico desde el punto de vista social y político para el avance científico y tecnológico y su contribución al desarrollo de un país. Además, se espera que la Universidad forme los profesionales que el país necesita y propongan

las reformas más apropiadas para que el sistema productivo pueda incorporar los adelantos científico-tecnológico en el marco de un mayor bienestar social. (p. 40).

Estilos del Aprendizaje

Los estilos de aprendizaje de mayor predominancia según el cuestionario de Honey- Alonso son:

El Teórico, el Activo, el Pragmático y el Reflexivo

Basado en teorías del aprendizaje de tipo cognitivo, este cuestionario coincide con el inventario ya clásico de Kolb (1984) al atender a dos dimensiones principales durante el proceso de aprendizaje: por un lado el cómo percibimos la nueva información y por otro cómo procesamos lo que percibimos. En función de la primera dimensión, el proceso de aprendizaje se presenta como un bajo el indicador constructor "Activo" en un extremo y el indicador constructor "Teórico" por el otro. En el segundo caso nos encontramos ante otro indicador en cuyos extremos se encuentran las categorías "Pragmática" y "Reflexiva".

La Prueba no paramétrica de Friedman nos indicas diferencias estadísticas significativa en las puntuaciones de los cuatro estilos de aprendizaje en los estudiantes. Finalmente el desarrollo de esta metodología utilizando el instrumento cuestionario CHEA se considera de mucha utilidad e importancia en el ámbito de la investigación educativa universitaria permitiendo al profesor una línea de referencia en cuanto a los estilos de aprendizaje de mayor predominancia de los estudiantes pudiendo desarrollarse y

completarse en futuros estudios en los cuales se puedan relacionar con otras variables de la psicopedagogía. Como dice Ontoria Peña por Keefe (1988) |

Por lo general se acepta que no todos aprendemos de la misma manera ni al mismo ritmo ya que cada uno de nosotros utiliza su propio método o estrategias. Así los estilos de aprendizaje se definen como los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los discentes perciben, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje. (p. 46).

Tanto desde el punto de vista del profesor como del estudiante, el concepto de los estilos de aprendizaje resulta especialmente interesante porque nos ofrece una teoría sustentada en sugerencias y aplicaciones prácticas con grandes posibilidades de conseguir un aprendizaje mucho más efectivo. Y por tanto cuanto mayor sea la información que el formador recabe del discente, mayores serán las posibilidades de acercamiento entre los tres vértices del triángulo del proceso de aprendizaje: estudiante, profesor y materia de estudio. Según manifiesta BERNAUS (2001) **“El aprendizaje tiene lugar automáticamente en los aprendices al escuchar, leer y comprender fragmentos de la lengua. Por tanto el aprendizaje es un proceso mental, personal e interior” (p. 42-43).**

Los países del mundo vienen dando cambios en las concepciones y estrategias de los sistemas educacionales. Los actuales consensos sobre cambio y transformación, privilegian a la educación, al conocimiento y al aprendizaje como factores

centrales del crecimiento, desarrollo y la competitividad de las naciones, por lo que tenemos la necesidad de educar y formar a nuestros alumnos para que respondan a esta sociedad cambiante, donde existe una creciente demanda de habilidades de aprendizaje.

Uno de los indicadores que permite modelar el comportamiento y la capacidad de desarrollar una meta cognitiva es el estilo que son las conclusiones a las que llegamos acerca de la forma cómo actúan las personas, es decir las características estilísticas que son los indicadores de superficie de dos niveles profundos de la mente humana: el sistema total de pensamiento y las peculiares cualidades de la mente que un individuo utiliza para establecer lazos con la realidad. Estos estilos de aprendizaje son considerados variables educativas sustentadas en la forma o camino individual de interacción con el entorno en el proceso mismo de aprendizaje.

Rendimiento Académico del Aprendizaje

Por otro lado la variable educativa rendimiento académico es entendida como una medida de las capacidades que responden o que son indicativas y se manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación, así mismo, desde la perspectiva del estudiante, se define al rendimiento como la capacidad de respuesta de éste frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos preestablecidos. Según Gardner (1994)

El problema educativo es en las sociedades modernas que debe supeditar el desarrollo y la industrialización de la sociedad, por lo que se ha optado la transmisión del conocimiento tradicional y por ende a los criterios restringidos de evaluación y de aceptación del rendimiento por parte de los alumnos. (94).

Postula en su defecto, actuación, logros, proyectos contextualizados, significativos y auténticos, derivados de instrucciones diferenciadas.

Por ello se sustenta que tanto los estilos de aprendizaje, como reflejo de la interacción de los estudiantes, con el rendimiento académico se pueden establecer en una correlación que permita efectivamente determinar en principio cuáles son aquellos estilos de aprendizaje que presentan aquellos estudiantes que egresan de un sistema educativo escolar e ingresan a un sistema universitario, específicamente a nuestra universidad, en donde fieles a nuestra axiología se fortalece no en la enseñanza o la simple transmisión del conocimiento sino la construcción del mismo pero integrando actitudes y habilidades de allí es que se correlaciona con el rendimiento académico el cual a pesar de ser un parámetro complejo de determinar podemos definirlo en los resultados justamente a partir de esta aplicación integradora de las actitudes, habilidades y conocimientos que generan los estudiantes del primer año de las diferentes carreras profesionales.

Al establecer ambas variables estilos de aprendizaje y rendimiento académico nos permitirá reorientar cómo son los mecanismos de aprendizaje por parte de nuestros estudiantes y así establecer estrategias más efectivas para un logro significativo en la

mejora del rendimiento académico. Según CELLORIO (1999) **“manifiesta la influencia notable sobre el rendimiento académico de indicadores pedagógicos como el estudio de los estilos de aprendizaje, así como la percepción del profesor, técnicas de estudio y otras variables”**. (p.41)

Estrategia de Aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

Como dice PRIETO (1988)

Al respecto las define como: Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien. (p. 50).

Factores importantes en la toma de decisiones estratégicas

Comprende una serie de Conjunto de variables: Personales, de trabajo y de contexto, así mismo se toman en cuenta los valores de las Categorías de regulación y las habilidades cognitivas.

Dentro de la diversidad en el conocimiento y su implantación en el proceso de enseñanza-aprendizaje se toman en cuenta los

Principales procedimientos estratégicos: los cuales nos llevarán al Análisis y discusión de casos, imitación de modelos, y procedimientos de Interrogación

En el caso de la Educación Media Superior hay muchas posibilidades de diversificación de recursos y estrategias organizativas para facilitar aprendizajes-individualizados. Con relación a la metodología, la enseñanza adaptativa mantiene que no existe en abstracto métodos o intervenciones mejores, dado que la eficacia de una metodología nada más puede valorarse con relación a las características concretas de los alumnos a los que va destinada.

La diversidad humana se basa en la concepción interaccionista de las diferencias individuales se reconoce la exigencia de características intrínsecas a la propia persona (determinadas posiblemente por su carga genética) y de reconocer así mismo el papel que juega el medio (con sus mediadores, familia, profesores, medios de comunicación) en las diferentes situaciones en que se encuentra la persona. Las diferencias individuales son el fruto de la interacción entre las características internas y las características del medio externo, por ello la diversidad humana solo se puede entender y tratar adecuadamente si se consideran ambos factores en interacción.

Es importante considerar dentro del acto didáctico los procesos de enseñar a pensar y de enseñar a aprender, que en definitiva son mecanismos que favorecen el conocimiento de uno mismo, ayudan al aprendiz a identificarse y a diferenciarse de los demás basados en el análisis y discusión de casos que tienen como

objetivo recoger las huellas que el actor o actores de un caso han hecho manifiestas, y analizar y valorar un proceso cognitivo explícito y concreto.

Uno de los procedimientos más naturales de afrontar las cosas, hacen servir los modelos más cercanos como pauta de acción-reflexión. Centrándose en la reflexión y la consciencia.

En función del alcance y los propósitos encomendados, podemos concretar diferentes formas y técnicas de evaluación DIAGNOSTICAR, VERIFICAR, REGULAR, DEMOSTRAR, VALORAR.

La estrategia de aprendizaje implica capacidad de reconocimiento y control de la situación de aprendizaje, que requiere dominio de las técnicas de estudio, pero no se reduce a ello, añaden como elemento fundamental la conciencia de los propios procesos mentales, lo que se denomina por meta conocimiento o meta cognición. Según manifiesta CENICH Y SANTOS (2005)

La enseñanza se centra en el saber qué y no en el cómo; los nuevos conocimientos no ayudan a los alumnos a alcanzar un objetivo que sea significativo y útil para ellos; los alumnos aprenden de manera descontextualizada (p.3)

Entre las estrategias para el aprendizaje tenemos la técnica para elaborar mapas conceptuales los mismos que van a evitar el aprendizaje por memorización, ya que para hacerlos se deben organizar los conceptos importantes para llegar a la comprensión de las relaciones significativas. Según manifiesta HERNÁNDEZ ((2007)

Para ayudar a los estudiantes a evitar el aprendizaje por memorización, es necesario enseñarles cómo organizar los conceptos importantes de modo que lleguen a la comprensión de las relaciones significativas. La estrategia de los aprendizajes basados en los mapas conceptuales estimula a los estudiantes a superar el umbral del aprendizaje por memorización y a comprender de modo significativo (p.51).

Capacitación

Una reseña histórica desde la época en que se habló de capacitación fue practicado por los gremios, los jóvenes aprendices eran enseñados, guiados por un maestro panadero o constructor y trabajaban con él a fin de aprender el oficio. Esto fue considerado el método apropiado de aprendizaje para las clases medias y bajas.

La educación se originó en el sistema de la Universidad medieval. Jóvenes de familias adineradas completaban un curso de Teología o Filosofía, antes de estudiar su profesión. La teoría de la educación también jugó un papel importante en el concepto del hombre renacentista.

La capacitación se realiza a través de libros y cursos especializados, se lo puede realizar memorizando el aprendizaje y con libros de texto muy prescriptivos, si bien es alimentado el pensamiento independiente en bajo nivel, las innovaciones revolucionarias son a menudo despreciadas.

La capacitación se la realiza en un curso, cuando termina el

curso, la capacitación está realizada. Por otro lado la Educación, se convierte en un proceso permanente, al estudiante se le anima a pensar y escribir acerca de lo que está leyendo. Cualquier punto está abierto a la discusión y las únicas respuestas correctas son las que puede encontrar en el texto.

El sistema actual de educación de los centros de estudio encontramos una línea muy delgada entre la educación y la capacitación, especialmente en el nivel universitario muchas áreas de capacitación mental se hacen pasar por educación .Por ejemplo la Programación requiere de un conjunto de habilidades complicadas y especializadas y necesitan años de capacitación, sin embargo el resultado es empleo en lugar de superación personal.

La educación se centra en crear pensadores independientes permanentes, mientras la capacitación ésta centrada en habilidades buscadas por los empresarios y empleadores. La capacitación tiene sus raíces en el sistema de gremio y la educación empezó en las Universidades.

La capacitación utiliza métodos prescriptivos y libros de textos, en cambio las Universidades hoy en día pasan como educación las áreas altamente especializadas de capacitación. La capacitación debería tener un análisis previo para evaluar en qué parte de la organización es necesario mejorar o resolver un problema, o simplemente actualizar la información de todos los días. Esto lo debe analizar la persona encargada de diseñar o seleccionar un programa de capacitación.

Partiendo de que no todo lo que se enseña se aprende, y que

no todos los participantes en una misma situación de aprendizaje aprenderán lo mismo, es necesario asegurarse que lo que se enseñe sea realmente una necesidad del centro de estudio u organización, luego que lo que se enseña sea aprendido, que lo aprendido sea trasladado a la tarea y finalmente que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo. La única forma de asegurarnos que todo esto suceda es a través de una buena evaluación, estudio y análisis antes, durante y después de la ejecución de cualquier programa de capacitación. Según DÍAZ (2008)

En realidad, cuando decimos moderno (como superado por lo posmoderno) no nos referimos al sentido de actualidad que tiene la palabra ni tampoco a la Edad Moderna como tal. Nos referimos a un movimiento socio histórico y cultural que surge en occidente a partir del siglo XVI (p. 18).

Vivimos en una sociedad que se mueve rápidamente, donde los cambios se presentan a una velocidad creciente y sin precedentes, podemos afirmar que hoy en día la única constante es el cambio.

El desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que es la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad (entendidas las sociedades intermedias como las empresas e instituciones). La capacitación que se aplica en las organizaciones, debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario primero, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las

tareas laborales.(Gore, E.; 1998)

Si nos preguntáramos como aprenden las personas en las instituciones u organizaciones podría contestarse simplemente a través de la capacitación. Esta respuesta sería absolutamente correcta, excepto que en realidad explica un proceso que no conocemos, el del aprendizaje, a través de otro proceso que es el de la capacitación del cual no sabemos demasiado. Sabemos que la capacitación sirve, pero no exactamente cuándo y cómo. A decir verdad, la cantidad de fracasos en capacitación es muy alta: ninguna herramienta con tanto fracaso sobreviviría si hubiera algo capaz de reemplazarla.

Educación y capacitación son dos facetas diferentes de aprendizaje. Al principio, puede ser difícil distinguir entre ellos, especialmente en el sistema de los centros educativos de hoy, pero hay grandes diferencias en la capacitación y la educación. Su propósito, historia y metodología, son todos muy diferentes.

Debido a los escenarios surgidos en el mundo laboral, los cambios han sido sustanciales ya que ha llevado a las empresas al requerimiento de prepararse continuamente para lograr competencias tanto a nivel local, regional o global. El nuevo paradigma de gestión empresarial promueve los procesos de capacitación para que los obreros y empleados incrementen sus competencias (CEPAL- UNESCO, 1992). TOBÓN (2006) manifiesta:

Las empresas están cambiando para adaptarse a las dinámicas sociales y económicas. Esto exige contar con personas que posean un alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos procesos laborales y ajustar su

desempeño a los requerimientos del cliente. Además, los sistemas de producción y el ofrecimiento de servicios dependen cada vez más del trabajo en equipo entre los miembros de una empresa, lo cual está llevando a establecimiento de organizaciones más horizontales (p.29)

Una Institución educativa u organización que aprende a aprender es aquella que transfiere conocimientos a sus miembros, que construye un capital que no sólo se refleja en la imagen progresiva de sus cuentas sino también en el potencial de sus miembros.

Propósito:

Capacitación.- se lleva a cabo con la esperanza de obtener una habilidad específica. Por lo general esta habilidad te hará más apto para encontrar un trabajo.

La educación se lleva a cabo con la esperanza de fomentar su conocimiento individual y el desarrollo de su intelecto. Mientras que una persona altamente educada es más apta para un trabajo, la educación no es acerca de conseguir un trabajo.

En la capacitación se incluyen las conferencias o discusiones, la capacitación en el aula, la instrucción programada, la capacitación por computadora, las simulaciones, los circuitos cerrados de televisión, la capacitación a distancia y los discos interactivos de video, entre otros.

Estos últimos métodos pueden suponer una aportación al esfuerzo de capacitación de un costo relativamente bajo en relación con la cantidad de participantes que es posible alcanzar.

Cabe destacar, a su vez, que cada día está adquiriendo mayor importancia el e-learning. El mismo consiste en un nuevo modelo de aprendizaje, progreso y desarrollo profesional, se trata de la capacitación a través de Internet, on-line.

Diseño del programa de capacitación

La determinación de necesidades de capacitación debe suministrar las siguientes informaciones, para que el programa de capacitación pueda diseñarse:

- ¿QUÉ debe enseñarse?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO debe enseñarse?
- ¿DÓNDE debe enseñarse?
- ¿CÓMO debe enseñarse? ¿QUIÉN debe enseñar?

Debemos tener en cuenta que el programa debe elaborarse de tal manera que, al descubrir nuevas necesidades, los cambios que se realicen en el programa no sean violentos ya que esto podría ocasionar una desadaptación en el entrenado y un cambio de actitud hacia la capacitación.

Los expertos creen que el diseño de capacitación debe enfocarse al menos en cuatro cuestiones relacionadas:

- Objetivos de capacitación
- Deseo y motivación de la persona
- Principios de aprendizaje
- Características de los instructivos

- Objetivos de capacitación:

(Modelo General Carreras, CEAACES, 2011)

Carrera: se define como el recorrido, delimitado en el tiempo, que hacen conjuntamente el docente y el estudiante por un tramo del conocimiento científico o tecnológico gracias al cual el segundo adquiere un conjunto de competencias profesionales y, consigue el título o certificado respectivo.

Capacitación y desarrollo

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los recursos humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, y/o la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa, y, por otro lado un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la organización para su normal desarrollo de sus actividades.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto o cargo asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

En esta era de cambios acelerados y de competitividad cada día más dura y más ruda, es vital para las organizaciones propiciar el desarrollo integral de las potencialidades de las personas y contar con colaboradores que posean un alto nivel de dominio personal, que brinde servicios de responsabilidad y calidad, sobre todo cuando se trata por ejemplo de empresas de servicios, donde la atención directa de la satisfacción de las necesidades del usuario, pues ello eleva a la vez la capacidad creativa y de aprendizaje de la organización.

El prestigio, reconocimiento y rendimiento laboral de una organización dependen en primer lugar de la atención profesional y del buen trato que brinde su personal a los usuarios o clientes en todo contacto interpersonal que se tenga con ellos y en segundo lugar, de las óptimas relaciones interpersonales que existan entre todos los miembros que componen la organización.

Por estas razones y con la finalidad de mantener y asegurar el prestigio ganado a través de los años, es necesario que dentro de los procesos de capacitación se deben desarrollar las siguientes potencialidades humanas: flexibilidad, originalidad, creatividad, espíritu de innovación, calidez y actitud de mejora continua.

Es necesario reiterar que la capacitación no es un gasto, por el contrario, es una inversión que redundara en beneficio de la institución y de los miembros que la conforman. Desarrollar las capacidades del colaborador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización. Ayuda a los colaboradores aumentando sus habilidades y cualidades y beneficia a la organización incrementando las habilidades del personal de una manera costo-efectiva. Dado que el acceso a la capacitación con información actualizada nos da la oportunidad de estar en mejores condiciones para ser competitivos en nuestras perspectivas laborales y profesionales

Por ello la capacitación y desarrollo del recurso humano, son las acciones claves para el cambio positivo de los colaboradores, siendo estos en las aptitudes, conocimientos, actitudes y en la conducta social, lo que va traer consigo mantener el liderazgo tecnológico, el trabajo en equipo y la armonía entre las personas colaboradoras dentro de una organización.

La capacitación es el proceso sistemático por el que se modifica la conducta de los colaboradores, para favorecer el logro de los objetivos y fines de las instituciones. En síntesis, es un esfuerzo por mejorar el rendimiento actual o futuro del colaborador.

Dicho de otra manera la capacitación y desarrollo son formas de educación orientados a mejorar la percepción habilidad, destreza, motivación, etc de los colaboradores. Siendo necesario e imprescindible planificar y elaborar un plan de capacitación. Existe una serie de formas de capacitación, siendo la más fundamental, la capacitación técnica, pero también tiene que abarcar aspectos

humanos y sociales, con el cual el colaborador incrementa también su nivel cultural y al mismo tiempo se vuelve más humano.

Objetivos de la capacitación y desarrollo:

1.- Preparar a los colaboradores para la ejecución de las diversas tareas y responsabilidades de la organización.

2.- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales el colaborador puede ser considerado.

3.- Cambiar la actitud de los colaboradores, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más propicio y armoniosos entre los colaboradores, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia

El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambios de comportamiento de los colaboradores como son:

a.- Transmisión de informaciones: el elemento esencial en muchos programas de capacitación es el contenido: distribuir informaciones entre los capacitados como un cuerpo de conocimientos. A menudo, las informaciones son genéricas, referentes al trabajo: informaciones acerca de la empresa, sus productos, sus servicios, su organización, su política, sus reglamentos, etc. puede comprender también la transmisión de nuevos conocimientos.

b.- Desarrollo de habilidades: sobre todo aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras: se trata de una

capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse.

c.- Desarrollo o modificación de actitudes: por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los colaboradores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas. También puede involucrar e implicar la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, ante todo, relacionados con los clientes o usuarios.

d.- Desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar conducida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios.

Estos cuatro tipos de comportamiento de capacitación pueden utilizarse separada o conjuntamente. Si los objetivos no se logran, el departamento de recursos humanos adquiere retroalimentación sobre el programa-y-los-participantes.

Finalidad de la capacitación

Todo plan de modernización de las empresas, debe sustentarse en una alta inversión en recursos humanos. La capacitación sirve para el desarrollo de las capacidades y habilidades del personal. Hoy son los propios colaboradores quiénes están demandando capacitación en áreas y temas específicos; han asimilado la necesidad de mejorar para incrementar el valor transferido a los clientes.

Un desarrollo de recursos humanos efectivo en una empresa implica planeamiento, estructuración, educación, capacitación para así brindar conocimiento, destrezas y compromiso en los miembros y personal al máximo y utilizarlos creativamente como herramientas para brindar poder. Hay muchas formas de impartir capacitación, desde sugerir lecturas hasta talleres vivenciales, todos los métodos son buenos, hasta cierto punto, pero los más eficaces parecen ser aquellos que dramatizan modelos para que la persona identifique y practique los comportamientos de quienes son eficientes y tienen éxito en determinado trabajo.

La capacitación facilita el aprendizaje de comportamientos relacionados con el trabajo, por ello, el contenido del programa debe ajustarse al trabajo. La ayuda de los expertos permite identificar los conocimientos, destrezas y las características personales que los instructores puedan enseñar y que sean válidos para el objetivo final.

La capacitación hará que el colaborador sea más competente y hábil, por lo general es más costoso contratar y capacitar nuevo personal, que desarrollar las habilidades del

personal existente aun cuando éste tenga los requisitos para la nueva posición. Además, al utilizar y desarrollar las habilidades del colaborador, la organización entera se vuelve más fuerte, productiva y rentable.

Importancia de la capacitación

¿Invertir en el recurso humano?, ¿para qué? Son preguntas latentes e invalorable todavía de parte de la población y de algún sector empresarial, porque piensan en la utilidad y no en la productividad, por ello es bueno hacerles recordar que la “educación “no es otra cosa que una inversión.

Cuando un hogar matricula a sus hijos en el colegio, no está realizando un gasto sino que está invirtiendo para que años después, sus niños de hoy sean hombres libres y útiles a la sociedad del mundo.

La figura se da a la inversa en un hogar que descuida la educación de los hijos porque mañana más tarde, éstos serán una carga para la sociedad debido a que solamente podrán aportar fuerza física o, probablemente, sean pobladores de las cárceles. Dramático, ¿no?

En las empresas sucede igual; la gran motivadora es la Capacitación.

El colaborador que recibe capacitación siente que la empresa lo estima y, por lo tanto, le está asignando un salario espiritual y considera que están invirtiendo en su talento para mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo, elevar su productividad y, consecuentemente, piensa que puede estar próximo a un asenso.

Beneficios de la capacitación en las Organizaciones

Entre los beneficios que adquieren las empresas al capacitar a su personal se pueden citar los siguientes:

- Crear mejor imagen de la empresa.
- Mejora la relación jefe subordinado.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

Si bien es cierto que el aumento del salario económico es importante para mejorar la calidad de vida, también es cierto que, pasado cierto período, la nueva remuneración se diluye en satisfacer ciertas necesidades y, nuevamente, se requiere nuevo aumento; en cambio, el salario espiritual permite mejorar la calidad humana del hombre, coadyuva a la felicidad de su hogar. Este colaborador será el principal publicista de la empresa por que se sentirá orgulloso de ser su servidor y artífice de su engrandecimiento.

Así lo manifiesta DE VENANZI citado por ALBORNOZ (1999).

La universidad debe escapar también del blablá pedagogizante. Se puede llamar pedagogismo una deformación de la pedagogía, que pretende elevar grandes edificios de palabrería hueca en donde solo deben existir y practicarse sanas, simples y sólidas concepciones pedagógicas. (p.22)

De acuerdo a la opinión de Rojas (2003) en las carreras de ingeniería, las asignaturas dictadas por docentes universitarios sin formación pedagógica afecta la participación pro activa académica de los estudiantes, presentando dificultades, obstáculos

en el aprendizaje y por lo tanto el fracaso académico, también afecta la carencia de material informativo, bibliográfico y documental. Rojas (2003).

Materias basadas de ingeniera de la Unexpo en Puerto Ordaz, que generan importantes niveles de dificultad, principalmente en los estudiantes en los términos de su aprobación. así mismo se trata de unas materias donde buena parte de los estudiantes que la cursan se tienen que retirar ò desertar, ya que entre otras cosas, los niveles de dificultad en cuanto a las características de su contenido, representan diferentes requerimientos cognitivos y dedicación . (p. 89).

Emprendedor

La palabra emprendedor proviene de la palabra francesa "entrepreneur" que significa pionero. Inicialmente se refería a personas aventureras, pero hoy se la utiliza para designar a los empresarios innovadores.

De acuerdo con Urbano (2008) **"El emprendedor se define como aquella persona que tiene una especial sensibilidad para detectar oportunidades y para ponerlas en marcha, aun cuando no dispone de los recursos necesarios para ello" (p. 68).**

La persona emprendedora tiene una gran necesidad de realización personal; es un individuo con ilusiones, lleno de energía y de creatividad, tiene confianza en sí mismo; es a aquella persona que sabe descubrir, identificar una oportunidad de negocios en concreto y, entonces se dispondrá a organizar o conseguir los recursos necesarios para su proyecto y luego llevarlo a cabo para

hacerlo una realidad. El emprendedor es un sujeto con una visión optimista, proactiva, corre desafíos. Es capaz de convertir una idea en un negocio con un ritmo de crecimiento y creación hasta se podría decir sin límites.

El emprendedor tiene entre sus cualidades enfrentar con resolución acciones difíciles organiza recursos necesarios para poner en marcha sus ideas, encuentra oportunidad de negocios; empieza un proyecto por su propia iniciativa.

El emprendedor deberá formarse y entrenarse de manera eficaz es un proceso largo y complejo en el que hará uso de sus habilidades cognitivas y valores. El emprendedor puede nacer como puede hacerse, pero lo que si es muy seguro es que con el pasar del tiempo se va perfeccionando.

Las metas personales y empresariales de un emprendedor están inextricablemente vinculadas, antes de establecer metas para su empresa han de ser explícitos respecto a sus metas personales y se preguntan periódicamente si estas han cambiado.

Sus metas son específicas, por ejemplo buscan experimentar con nueva tecnología, una forma de vida flexible o la creación de una institución que personalice sus más arraigados valores.

Financieramente algunos buscan beneficios rápidos otros conseguir más plusvalías con la creación y venta de una compañía; otros constituyen instituciones más sustentables con la participación de sus empleados como accionistas para asegurar su lealtad a la institución. Los emprendedores deberán saber si sus estrategias pueden servir a la empresa durante el largo plazo. El empresario

deberá tener una clara orientación a la empresa.

La estrategia debe integrar las aspiraciones del emprendedor con las políticas específicas a largo plazo respecto a las necesidades que satisfará a la empresa, su ámbito geográfico, capacidades tecnológicas, toma de decisiones.

Los emprendedores que se suben al arranque de una ola pueden prosperar al principio porque la tendencia está de su parte ya que están compitiendo con participantes que están anticuados; estos emprendedores han de saber prever la saturación del mercado, la intensificación de la competencia y la ola siguiente.

Los emprendedores que crean su propia ola se enfrentan a un conjunto de retos para dar forma a una estrategia sustentable, deben potenciarse sobre la base de su fortaleza inicial adquiriendo múltiples y nuevas fortalezas.

Los emprendedores que crean negocios deseables deben encontrar rápidamente maneras de ampliar sus capacidades competitivas.

Características del emprendedor

Las características del emprendedor que mencionamos son aquellas que se consideran prioritarias bajo los criterios de diferentes autores.

- Mente positiva
- Confianza en sí mismo
- Responsabilidad social
- Habilidades
- Objetivos
- Perspectivas realistas

- Salud física mental
- Espíritu competitivo
- Necesidad de controlar y dirigir.

Perfil del emprendedor En cuanto a conocimiento, habilidades y aptitudes, un emprendedor debe ser:

- Cognoscitivo
- Holístico
- Sistemático
- Líder (carismático)
- Les gusta demostrar y demostrarse lo que saben, pueden y valen.
- Personalidad idealista y astuta, preocupada por hacer dinero pero no obsesionados
- No les interesa demasiado el poder sino la autonomía, les gusta ponerse a prueba, enfrentar riesgos pero no a lo loco, sino planificados.
- Tienen capacidad de concentración para la resolución y búsqueda de salidas exitosas a problemas, tienen cierto carisma o mística y esperanza respecto a su emprendimiento.
- No tienen todo absolutamente claro, tiene miedos como todo ser humano, pero a pesar de ello se anima.
- No conformismo y Perseverantes

Riesgos y sacrificios que debe incurrir el emprendedor

La asunción del riesgo por parte del emprendedor viene tanto por la inversión a realizar como por el plazo necesario para rentabilizar esa inversión.

La inversión inicial puede ser necesaria para infraestructura, marketing, aprovisionamientos, etc., debemos de tener claro cuánto necesitaremos invertir, qué destino se va a dar a esa inversión y cuándo obtendremos beneficios, si nuestro objetivo es el sostenimiento económico o plusvalías rápidas.

El emprendedor debe tener en cuenta que, aunque consiga que su empresa tenga éxito, si eso no ayuda a su satisfacción personal o si el logro de sus metas le obliga a asumir más riesgos y hacer más sacrificios, algo que no está dispuesto a soportar, necesitan determinar de otra manera sus metas. En cuanto a los sacrificios que supone el tipo de empresa que vamos a crear, el tamaño y el tipo de organización también determinarán este aspecto. Una empresa de pequeña dimensión requerirá una intervención directa del emprendedor, que será más exhaustiva que una mediana o gran organización donde podemos captar empleados de talento en los que delegar.

Luego:

- Debe enfrentarse a la presión que conlleva el mantener una empresa o negocio.
- Dejar quizá a un lado la familia por solucionar problemas ocurridos en su empresa.
- Debe seguir siempre buscando el éxito y no estancarse en lo obtenido, ya que la competencia siempre estará allí buscando su bien particular.

- El stress que lleva manejar un equipo de trabajo
- Factores económicos
- Catástrofes Naturales
- Políticas Económicas y gubernamentales del país
- El fracaso de su empresa.

Emprendimiento.-

Es una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riquezas. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.

Según Klinger (2009) resume:

Emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

(<http://emprendemiestrategia.wordpress.com/2009/03/13/que-es-emprendimiento/>)

Empresarialidad.-

Despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea. Es la capacidad que posee todo ser humano para percibir e interrelacionarse con su entorno, mediando para ello

las competencias empresariales.

Formación para el emprendimiento.-

Busca el desarrollo de la cultura del emprendimiento con acciones que busca entre otros la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas, competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal, y su articulación con el sector productivo.

Planes de Negocios.-

Es un documento escrito que define claramente los objetivos de un negocio y describe los métodos que se han empleado para alcanzar los objetivos.

Importancia de la formación de emprendedores en el Ecuador

Para el Ecuador la importancia de la formación de emprendedores es evidente. Actualmente se está impulsando este concepto como carrera profesional en varias instituciones de educación superior ya que conlleva una corriente de generación de empleos, la innovación y creación de la industria de productos y servicios sustentada con la aplicación de tecnología.

Según Lizarazo (2009), manifiesta que Miguel Ángel Arvelo representante de IICA en el Ecuador expone que:

Desde hace 41 años, la Oficina Nacional del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) brinda cooperación técnica a la República de Ecuador para el desarrollo de la agricultura y la vida rural, buscando responder en forma concreta a las demandas de las

entidades nacionales, provinciales y organizaciones de productores. En el contexto ecuatoriano actual, el Instituto orienta su accionar en torno a dos ejes estratégicos.

El primero se dirige a apoyar las iniciativas de carácter nacional de gran impacto sectorial agrícola y rural, y se define como el “Apoyo a la Institucionalidad para el Desarrollo Agrícola y Rural”. El segundo eje se destina a apoyar los esfuerzos de las organizaciones, comunidades, asociaciones de productores y gobiernos locales en espacios geográficos y poblaciones específicas, y se denomina “Desarrollo en Territorios”. (p. 5)

Es en el marco de este segundo eje que el Instituto ha recibido demandas de cooperación técnica de instituciones nacionales, especialmente de gobiernos provinciales, interesadas en apoyar la formación y fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes como emprendedores comprometidos con el desarrollo sostenible de sus territorios.

Estas demandas han sido presentadas por los propios jóvenes a sus gobiernos locales.

En este mismo eje, y con el propósito de apoyar a las instancias interesadas en desarrollar nuevos instrumentos para el fomento empresarial y el desarrollo de competencias entre los productores rurales, el Instituto ha diseñado las bases para la operación de Fondos Concursables Incluyentes, entendidos como recursos que los gobiernos colocan a disposición de l@ ciudadan@ para que accedan a ellos compitiendo con bases y reglas previamente definidas y difundidas.

Justamente con el fin de evitar la generación de inequidades

entre los ciudadanos rurales en el acceso a los recursos de estos Fondos, producidas por los desequilibrios en las capacidades poblacionales que caracterizan el medio rural, el Instituto colabora con los gobiernos en el desarrollo de estrategias que faciliten una mayor inclusión social.

La capacidad emprendedora o empresarialita se puede entender como un conjunto de competencias que el individuo pone en práctica en determinadas condiciones, pero que no constituyen necesariamente un rasgo personal. En ese sentido, se adopta la definición operativa que los programas públicos australianos han recogido:

Australia (2003) “El potencial [o capacidad] empresarial es el reconocimiento de una oportunidad para crear valor, y el proceso de tomar acción sobre dicha oportunidad, sea que implique o no la formación de una nueva entidad.”

Jóvenes emprendedores y su inserción en el mercado laboral

La presencia de jóvenes en los mercados de trabajo regionales y su distribución en comparación a la de los adultos indica que el trabajo independiente (o por cuenta propia) está constituido principalmente por Adultos (31%), mientras que los jóvenes cubren solamente un 13% (según datos preliminares procesados por el estudio regional sobre jóvenes).

Hay que tener en cuenta que la forma más importante de inserción laboral de los jóvenes en la región, después de las de empleo asalariado en MYPE y en mediana y gran empresa, resulta la de Trabajadores Familiares No Remunerados (14% frente a un 4% de adultos), lo cual expresa la vulnerabilidad de su inserción, en especial en el medio rural (donde, en media, el promedio juvenil asciende a 32% frente al 9% urbano), donde está caracterizada por una carencia generalizada de competencias, redes, oportunidades y activos para la actividad productiva.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta la diversidad de situaciones nacionales o subregionales en este punto. Frente al elevado nivel relativo de desocupación de los jóvenes en la región, que asciende casi a tres veces el nivel de desocupación de los adultos (OIT, 2006), la opción de trabajo independiente o Cuenta Propia no se puede ver solamente en el contexto de su contraste con el empleo asalariado.

Es necesario verla también en el cotejo con el trabajo doméstico y el familiar no remunerado, que denotan niveles diferentes de organización de la estructura ocupacional, según la afecte el peso

de la industria y los servicios urbanos, el grado de pobreza, la participación de la mujer y otros factores.

Así, la relación entre trabajo juvenil por Cuenta propia, Trabajo Asalariado, Doméstico y Familiar No Remunerado tiene un balance diferente entre tramos de edad juvenil según países y subregiones (como lo señala la tabla 2, que compara Argentina y Ecuador), sugiriéndose algunos patrones distintivos regionales en la inserción laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (2006), - Países donde el empleo asalariado es relativamente bajo o mediano, el autoempleo y TFNR (Trabajadores Familiares No Remunerados) son altos y sobre la norma.

Países donde autoempleo y TFNR (Trabajadores Familiares No Remunerados) son reducidos entre los jóvenes, y la inserción asalariada es mayoritaria. La primera forma se da en países que tienen una estructura de empleo con un sector informal alto, nivel primario o mediano de desarrollo industrial, y tasas lentas de crecimiento.

Ello también sugiere una falta de oportunidades de desarrollo específicas para –entre otras rutas- la empresa y el autoempleo, y la necesidad de aplicar políticas públicas vigorosas para corregir tal situación. La segunda forma se da en economías con mediano o avanzado nivel de desarrollo, que otorgan espacios laborales a los jóvenes con determinadas condiciones, y que dedican políticas y recursos especiales al empleo juvenil y sus alternativas, incluyendo la empresa y el autoempleo.

Cuadro N° 2

Estructura del empleo juvenil por tramos de edad en Argentina y Ecuador, 1999.

Argentina	Asalariado	Cuenta	Patrón	Servicio Domestico	TFNR
'99: 15-19	85.2	8.9	0.0	n.D	6.0
'99: 20-24	89.2	7.9	1.0	n.D	1.9
'99: 25- +	70.2	23.0	5.9	n.D	0.8
Ecuador	-----	-----	-----	-----	-----
'99: 15-19	55.8	11.5	0.8	13.1	18.9
'99: 20-24	69.8	14.3	2.6	6.2	7.2
'99: 25- +	50.6	30.6	9.8	4.6	4.4

Fuente: Informe de la OIT del año 2006.

Elaboración: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

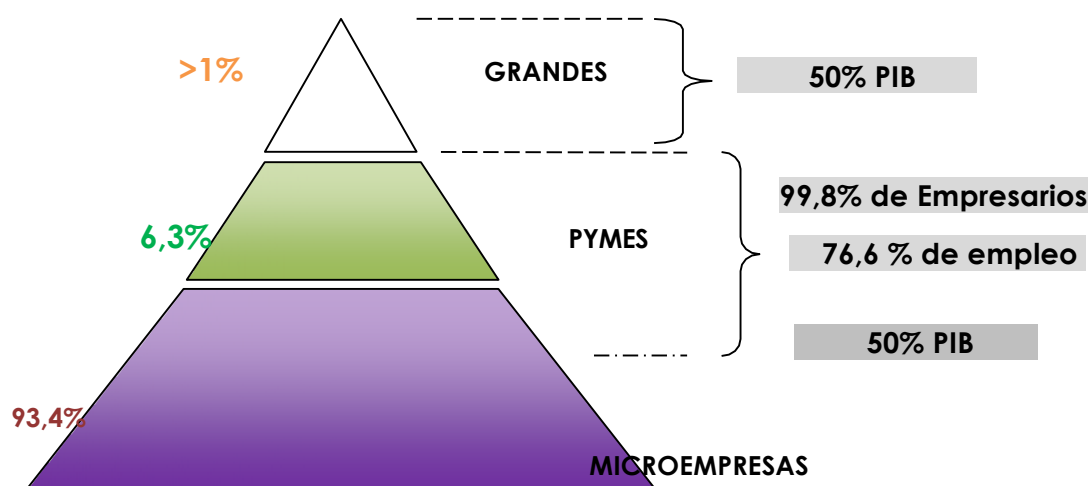
El emprendedor y las Mipymes en América latina

Cada día, en todas partes del mundo se inician cientos de pequeñas empresas, las cuales se enfrentan desde su nacimiento a numerosos problemas de origen técnico, administrativo, financiero, comercial, social y/o ambiental.

Estos ocasionan que muchas de ellas no logren consolidarse y finalmente sean liquidadas por sus propietarios. Sin embargo, las MIPYMES, como se denominan las micro, pequeñas y medianas empresas, han logrado un crecimiento de tal magnitud en las últimas décadas que hoy representan un sector estratégico para América Latina, tanto por sus aportes a la generación de empleo, como por sus potencialidades como dinamizadores de los ingresos de las clases sociales más vulnerables.

Actualmente, existen aproximadamente 18,5 millones de MIPYMES en la región. Es decir que el 99.8% del total de la población empresarial del continente se ubica en estos sectores económicos, generando el 76,6% del empleo total de la región y el 50% de su Producto Interno Bruto (PIB). (Ver gráfico 7).

LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE AMÉRICA LATINA



Fuente: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) 2009.Ecu. Elaboración: IICA. Ecuador. **Gráfico N° 7**

En América Latina, el desarrollo industrial se inició a comienzos del siglo XIX. Con los cambios en la economía, también se produjeron importantes cambios laborales y sociales: el surgimiento de la clase obrera, el desarrollo urbano y la migración masiva hacia las ciudades recién fundadas.

Con el crecimiento de la urbanización en toda América Latina, también se generó un proceso de rezago social y empobrecimiento que caracterizaría en los años siguientes a los territorios rurales, dado que las mayores inversiones públicas y privadas se concentrarían en las ciudades nacientes.

Desde la revolución industrial, el mundo no ha parado de presenciar el desarrollo del conocimiento, de innovaciones industriales y tecnológicas, el crecimiento de las fábricas, de la clase obrera, del comercio y del sector de servicios.

En forma paralela, el mundo también ha presenciado el surgimiento y desarrollo de pequeñas unidades empresariales, propiedad de ciudadanos que han optado por crear sus propias empresas, algunas veces como una opción de vida y otras veces como una estrategia de generación de empleo e ingresos ante la imposibilidad de emplearse como asalariados.

A partir de los parámetros definidos para las microempresas, los países establecen los de las pequeñas y medianas empresas. En general, una microempresa es una unidad productiva de autoempleo, con no más de 10 empleados; una pequeña empresa emplea entre 11 y 50 personas; y una mediana empresa ocupa entre

51 y 100 personas. Los parámetros de activos fijos y ventas varían en cada país.

Módulo

La palabra módulo proviene del Latín **modulus** que significa dimensión que, convencionalmente, se toma como unidad de medida.

El módulo en la Educación Superior Tecnológica, es la mínima unidad de formación que desarrolla capacidades específicas o terminales para desempeñarse en una actividad social, académica o laboral. Como unidad formativa está conformada por un bloque completo, autónomo y coherente de capacidades, contenidos y criterios de evaluación.

El concepto de módulo según jugare.blogcindario.com **“Es una unidad formativa organizada en actividades, que desarrolla capacidades necesarias para desempeñarse en una función productiva y que está asociada a la unidad de competencia identificada por el sector productivo”** (<http://jugare.blogcindario.com/2009/03/00232-que-es-un-modulo-clases-de-modulos.html>)

La Educación Superior Tecnológica debe responder a las necesidades y expectativas de los jóvenes, quienes aspiran a una ocupación inmediata, para ello se deben realizar cambios en la forma de organización curricular, en la asignación y definición del trabajo académico, permitiendo una mayor flexibilización en las posibilidades de aprendizaje; se debe organizar la oferta formativa en ciclos cortos y acumulativos con el propósito de fomentar y

promover las oportunidades de movilidad estudiantil para salidas rápidas al mercado laboral durante su formación y, también brindarle la posibilidad de reinserirse al sistema formativo para la culminación de su formación profesional. La estructura del currículo organizada en módulos, permite satisfacer estos requerimientos.

Clases de módulos:

En la formación profesional se desarrollarán tres clases de módulos: de formación general, transversales y profesionales.

Módulos de Formación General:

Son unidades formativas orientadas a afianzar las competencias básicas, proporcionan las bases científicas y humanísticas, desarrollan capacidades para actuar con eficiencia y sentido ético en todas las esferas de la vida, para comprender el contexto social y económico que permita responder a las demandas de una sociedad cambiante y aportar significativamente a la construcción de una sociedad más justa, democrática y desarrollada.

Módulos Transversales:

Son unidades formativas que proporcionan el soporte científico y tecnológico para la formación profesional específica, desarrollan las competencias genéricas, capacidades y actitudes emprendedoras, competitivas y empresariales; garantizando, con ello, una formación polivalente que facilitará la movilidad laboral y la reconversión de los profesionales ante los efectos del avance de la ciencia, la tecnología y los cambios que se generan en la

producción y el trabajo, producto de la globalización económica, social y cultural.

Módulos Profesionales:

Son unidades formativas asociadas a la unidad de competencia del perfil profesional, desarrollan capacidades propias de uno o más puestos de trabajo del mercado laboral. Un módulo corresponde a una unidad formativa de carácter terminal y es el componente mínimo del itinerario formativo que puede acreditarse y capitalizarse para la obtención del título profesional. Su peso académico abarca el mayor porcentaje de la formación.

Bloques que constituyen un modulo

Los bloques son:

- Capacidades Terminales
- Criterios de Evaluación
- Requerimientos Mínimos

Capacidades Terminales

Son enunciados que describen una secuencia ordenada de conocimientos, habilidades cognitivas, destrezas y actitudes relacionadas a una función específica, los cuales deben ser alcanzados al concluir el módulo para el desempeño eficiente en las funciones de un puesto de trabajo.

Criterios de Evaluación

Son parámetros o referentes observables para evaluar el logro de la capacidad terminal. Son además, un conjunto de precisiones que en cada capacidad terminal indican el grado de realización

aceptable de la misma, al delimitar su nivel, alcance y contexto en el que será evaluada.

Requerimientos Mínimos

Se relacionan con los siguientes aspectos: demanda del mercado laboral de la localidad y/o región, implementación del CETPRO (Centro de Educación Técnica Productiva), con equipamiento, docentes preparados y actualizados, necesidades de aprendizaje de los estudiantes.



El Módulo y el desarrollo de Competencias

Al comienzo del siglo pasado en los EE.UU. surge en el ámbito laboral las competencias, un nuevo concepto con miras de acercar a los estudiantes y egresados de las Universidades al mundo laboral real. En los años 70 el concepto tiene mayor relevancia y presenta nuevos desafíos a la educación y capacitación que responda a exigencias empresariales e incrementar la eficiencia, productividad y rentabilidad.

Bajo estos este concepto, el recurso humano es un factor importante para la consolidación de proyectos no solo de las empresas sino de la supervivencia misma.

Según la revista chilena INGENIARE (2005) la IBSTPI (Internacional Board Standard of Standard for Training and Performance Instrucción) nos da el siguiente concepto de Competencia:

“Es un conocimiento, habilidad o actitud que habilita a una persona para desempeñar efectivamente las actividades asociadas a una ocupación o función de acuerdo a los estándares esperados en el empleo” (p.149)

La capacitación demuestra la integración de las capacidades y actitudes que pueden ser observadas y medibles en la ejecución de un trabajo o tarea. En educación el currículo de los maestros deben desarrollar las capacidades prácticas, cognitivas y sociales en los estudiantes.

Por lo tanto el diseño curricular orientado a las competencias

deben de presentar estrategias que destaquen la relevancia y pertinencia de los contenidos que se aprenden, además que faciliten y estimulen la autonomía personal del estudiante.

Existen varios modelos de diseño curricular, los módulos se caracterizan por transformar las competencias en programas de estudios e implementación. El módulo debe establecer las relaciones existentes entre las capacidades, las unidades y los elementos de competencia.

Los módulos son planes completos de formación de una o varias unidades de competencias, ya sean específicas o genéricas con una determinada asignación de créditos y una planeación sistemática de actividades didácticas y de evaluación.

En el diseño de un módulo se debe tener presente las siguientes actividades.

Actividades:

- Determinar que Unidad de competencias genéricas o específica se van a formar.
- Definir en la unidad de competencia seleccionada el Indicador de desempeño, las evidencias referidas y los saberes.
- Establecer otras unidades de competencias que se van a formar a reforzar el módulo.
- Planear por cada elemento de competencia, las actividades de aprendizaje con sus correspondientes recursos..
- Establecer otras actividades para reforzar la

competencia propuesta

- Determinar el proceso de evaluación de las competencias tanto: diagnóstica, formativa y de promoción.
- Definir recursos necesarios para formar las competencias.

Los módulos presentan un objetivo, pero se pueden establecer varias metas, la relativa autonomía de los módulos permite establecer distintos grados de obligatoriedad en el curso, otorgando así la flexibilidad al diseño curricular.

La propuesta metodológica del módulo tiene las características, de que las situaciones problemas tienen un saber hacer reflexivo que integra el conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y la participación activa los estudiantes en formación con la relación teoría-práctica (aula-taller).

Se valora el estímulo al pensamiento estratégico y a la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la comunicación de las decisiones, la elaboración de informes etc, de acuerdo a lo requerido en el medio profesional.

Los contenidos surgen y se estructuran a partir de la situación problemática, en este diseño curricular los contenidos no tienen mayor relevancia sino que se consideran una herramienta para desarrollar las competencias, es decir los objetivos de la enseñanza son medios para obtener otros fines como la resolución de problemas y el desempeño competente.



Conclusiones:

- El 90% de los encuestados tienen conocimientos o han escuchado sobre la formación de emprendedores.
- 7 de cada 10 encuestados relacionan la Formación de Emprendedores con empresas, pero el resto de personas no tienen aun definido que es, por consiguiente no identifican quienes están relacionados-con-el-término.
- En la formación de emprendedores es importante la innovación ya que desarrolla la creatividad y el emprendimiento.
- Se considera que el éxito profesional se lo llega a obtener, basado en una formación académica que ayude al estudiante a desarrollar el talento empresarial, la capacitación permanente hace perfeccionar técnicamente a las personas.
- La globalización es un fenómeno que exige a las personas la constante actualización, no solo en la educación sino en todos los ámbitos.
- 8 de cada 10 personas encuestadas manifiestan que con el módulo de emprendimiento en el Tecnológico "Vicente Roca fuerte" es posible obtener egresados emprendedores.

- Los estudiantes deben ser apoyados en el desarrollo de sus ideas empresariales y en el uso de las tecnologías de información empresarial
- La competitividad en los estudios contribuye a la excelencia académica y la incorporación de nuevas tecnologías conduce al trabajo activo y autónomo.
- 7 de cada 10 encuestados expresan que la autogestión siempre o casi siempre es realizada por emprendedores, porque al identificar una oportunidad de negocio en concreto se dispone a organizar o conseguir los recursos necesarios para su proyecto y hacerlo realidad.
- Los estudiantes con Formación de Emprendedores desarrollan habilidades, destrezas cognitivas y valores de manera eficaz durante el proceso de capacitación.
- Los módulos relacionados con la Formación de Emprendedores van a estimular la actividad empresarial, ya que el emprendedor puede nacer como puede hacerse, pero es seguro que con el pasar del tiempo se va perfeccionando.
- 9 de cada 10 encuestados consideran de mucha utilidad la implementación de un módulo de Formación de Emprendedores en los estudiantes del Tecnológico "Vicente Rocafuerte" porque al culminar sus carreras tendrán la preparación para iniciar una actividad económica

productiva propia.

- La estadística refleja que existe la aceptación mayoritaria en los encuestados, de incrementar en la malla curricular de los estudiantes de los últimos semestres un módulo de Formación de Emprendedores.
- El módulo de Formación de Emprendedores es considerado importante y muy importante porque contribuirá a desarrollar en los estudiantes los siguientes perfiles profesionales de: visionario, administrador, innovador, investigador, líder, organizador.
- Ser emprendedor se aplica en los diferentes actividades que realiza la persona, para ser empresario aparte de ser emprendedor se debe contar con la formación académica que le ayudará a alcanzar el éxito.
- En base a la investigación de campo realizada se constata que el Instituto Superior “Vicente Rocafuerte” al generar tecnólogos emprendedores tendría mayor prestigio en la comunidad educativa porque sus egresados podrán ser más competitivos en el mercado laboral que exige personas eficientes, emprendedoras y capacitadas que con sus ideas, proyectos y motivaciones que hagan surgir una empresa.



Recomendaciones:

- Los egresados de los Institutos Técnicos Superiores al culminar su carrera tecnológica también deben estar preparados para poder crear su propia fuente de ingresos económicos, ya que como es conocido por todos, actualmente los empleos en el campo laboral ya sean privados o estatales son escasos, este fenómeno no solo se presenta en nuestro país sino que es a nivel mundial.
- La capacitación constante lleva al individuo a perfeccionarse técnicamente en su área de trabajo, pero al contar con ingresos económicos que satisfagan sus necesidades básicas va a permitir su realización personal. Para lograr este objetivo debe emprender actividades en las que él se sienta identificado con sus conocimientos y preferencias.
- La palabra emprendedor generalmente está relacionada con empresa y todas las actividades que ello representa, pero hay estudiantes que confunden el término y no comprenden a que se refiere por lo que debe darse una mayor difusión del mismo, a través de programas educativos y medios de comunicación ya que en los diferentes aspectos de la vida las personas deben ser emprendedoras.
- Se considera que el éxito profesional se lo alcanza basado en una formación académica de calidad, para los estudiantes del Tecnológico "Vicente Rocafuerte" en su formación se recomienda incrementar en la malla curricular un módulo de

Formación de Emprendedores donde se estimulará al estudiante a iniciar una actividad económica específica con ideas innovadoras, empresariales y el uso de las Tecnologías de la Información.

- Durante la vida estudiantil la competitividad en los estudios contribuye a la excelencia académica. pero también es necesario cimentar en ellos valores éticos y humanos durante el proceso de capacitación, ya que aparte de desarrollar habilidades y destreza cognitivas deben ser personas con una formación integral.
- Durante el desarrollo del módulo se debe despertar en los estudiantes del Tecnológico, el interés necesario para estimular en ellos el potencial de empresario que poseen, mostrándoles las directrices que los orienten a iniciar una actividad económica.
- Los estudiantes del módulo deben ampliar los temas recibidos durante la clase, mediante el uso del internet, revistas, artículos empresariales, etc.
- Se debe estimular en el estudiante la responsabilidad, la solución de problemas, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la iniciativa sobre hechos concretos, para adquirir una visión sistémica de lo que es una empresa.
- El módulo de Formación de Emprendedores estará dirigido a estudiantes de los dos últimos semestres de las carreras técnicas pudiendo incrementar el número de usuarios del

módulo con estudiantes de otras instituciones educativas que lo requieran, a fin de contribuir en el desarrollo de los perfiles profesionales de ser: visionario, administrador, innovador, investigador, líder y organizador.

- Se recomienda a futuro hacer un seguimiento a los egresados del Tecnológico, para constatar la iniciativa en la formación de micro empresas y productividad laboral.



Referencias Bibliográficas

- 1.- Arias, F. & Heredia, V., (2001). *Administración de Recursos Humanos. Para el alto desempeño*. Primera edición. México. Editorial Trillas.
- 2.- Ziglar, Z.(2005).*Frases célebres de Zig Ziglar: El hombre que cambio la forma de ver los negocios*. Editorial SELECTOR. México. D.F
- 3.- Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S.; Schuller, R.; (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos: Preparando profesionales para el siglo XXI*. (2ª ed.). Madrid. Editorial McGraw-Hill.
- 4.- Cerezo, H. (2007). Corrientes pedagógicas contemporáneas. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, 4, (7). Recuperado el {20/02/12}
- 5.- Santos, G.I., (2004 a) *Lingüística aplicada a la enseñanza aprendizaje del español como lengua extranjera*. Ediciones Arco. Madrid.
- 6.- Giustiniani, R. & Carbajal, L.(2008).*Universidad, Democracia y Reforma: Algunas reflexiones y una respuesta*. Argentina. Editorial Prometeo
- 7- Schmidt,S.,(2011). *La expresión de cortesía en la enseñanza-aprendizaje del español como lengua exgtranjera*. [Tesis de Master] Ediciones GRIN
- 8.- Gardner, H., (1994). *Educación artística y desarrollo humano*. Ed. Paídos. Buenos Aires.
- 9.- Cellorio, R. (1999). *Factores de Influencia en el Rendimiento Educativo*. Revista de Ciencias de la educación N° 177. Madrid

- 10.- Formación Gerencial Año 4, N° 1. Mayo 2005
Los Círculos de Estudio como Estrategia para el Aprendizaje Significativo de los Estudiantes del Primer Bienio del Subprograma Administración del Núcleo LUZ-COL.
- 11.- Cenich, G. & Santos G., (2005). *Propuesta de aprendizaje basado en proyectos y trabajo colaborativo: experiencia de un curso en línea. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 7 (2).* Consultado el día de mes de año en 12/03/13
- 12.- Hernández, F.V., (2007). *Mapas conceptuales: La gestión del conocimiento en la didáctica.* (2da. Ed.) Editorial Alfaomega. México.
- 13.- Díaz, E., (2008). *Posmodernidad.* Editorial ALFA: Caracas, Venezuela.
- 14.- Tobón, S., (2006). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico.* (2ª. Ed.). Ediciones ECOE. Bogotá.
- 15.- Cuadernos de Educación y Desarrollo Vol 2, N° 11 (enero 2010)
Formación En Pedagogía: Algunos Retos Alixon David Reyes Rodríguez (CV). Universidad Pedagógica Experimental Libertador alixdavid79@yahoo.com
- 16.- Rojas (2003). *Factores que inciden en las asignaturas críticas de la UNEXPRO Vicerrectorado Puerto Ordaz, Estado Bolívar, Venezuela. Universidad de Girona, España y Universidad Central de "Las Villas", Cuba.*
- 17.- Urbano, P.D. & Toledano, G. N., (2008). *Invitación al emprendimiento: una aproximación a la creación de empresas.* Editorial UOC. Barcelona. España. Volumen 118 de Economía y empresa.
- 18.- Lizarazo, B. M., (2009) *Jóvenes emprendedores comprometidos con el desarrollo sostenible de los territorios rurales (IICA).* Quito, Ecuador.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)

19.- INGINIARE (revista chilena) (2005). Aprendizagem Significativa em Revista/Meaningful Learning Review – V1(2), pp. 27-42, 2011. IBSTPI (Internacional Board Standard of Standard for Training and Performance Instrucción)
Concesa Caballero Sahelices; M^a Luz Rodríguez Palmero; Marco Antonio Moreira. 1 Este trabajo es una adaptación y ampliación de la comunicación oral presentada en el I Congreso Internacional Reinventar la Escuela, celebrado en Málaga 2010.

Adalid Aravelly Franco Castro es Magister en Gerencia Educativa y Especialista en Gestión de Procesos Educativos por la Universidad Central del Ecuador - Universidad de Guayaquil. Es Doctora en Ciencias de la Educación y Licenciada en Ciencias de la Educación Especialización Físico Matemática por la Universidad de Guayaquil. Forma parte como Docente de la Unidad Educativa Fiscal Vicente Rocafuerte y en la Universidad de Guayaquil.

María de Lourdes Jara Caisaguano, a Nivel Académico es Magister en Gerencia Educativa y Especialista en Gestión de Procesos Educativos por la Universidad Central del Ecuador, Licenciada en Ciencias de la Educación Especialización Mercadotecnia y Publicidad por la Universidad de Guayaquil y Tecnóloga en Naturopatía Mención en Clínica y Cuidado del Paciente por el Instituto Tecnológico Superior Doctor Misael Acosta Solís. Fue Docente de la Universidad de Guayaquil, el Centro de Terapia Alternativa Homa desempeño el cargo de Coordinadora de Casa Abierta de Terapias Alternativas y Naturales, Elaboró Folletos y Poster Académicos para el mismo Centro. Actualmente. Ejerce la Profesión de Naturópata

María Leonor Tobar Bohórquez, Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior concedido por la Universidad de Guayaquil. Licenciada en Ciencias de la Educación y Administrador Educativa otorgado por la Universidad de Guayaquil. Es docente Unidad Educativa Fiscal Vicente Rocafuerte y en la Universidad de Guayaquil.

ISBN: 978-9942-33-024-6



9 789942 330246

comp^{AS}