



REPUBLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA Y POSTGRADOS

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN DISEÑO Y
EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS

TEMA:

Diseño de Talleres para la inserción laboral de las y los estudiantes del Tercer Año del Colegio de Bachillerato “Muey” del Cantón Salinas.

INTEGRANTES:

**Prof. Camilo De Los Santos Ramírez Domínguez
Lcdo. Washington Wellington Suárez Panchana
Lcdo. Pedro Holger Vera Tomalá**

TUTOR DE TESIS

MSc. Mercedes Conforme Salazar

SEPTIEMBRE - 2013

DECLARACIÓN EXPRESA

Se advierte que las opiniones, ideas o afirmaciones vertidas en la presente tesis, son de exclusiva responsabilidad de los autores del mismo.

Prof. Camilo Ramírez Domínguez

Lcdo. Washington Suárez Panchana



FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO

EL JURADO EXAMINADOR OTORGA A LA PRESENTE TESIS:

CALIFICACIÓN: _____

EQUIVALENCIA: _____

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

PRESIDENTE: _____

PRIMER VOCAL: _____

SEGUNDO VOCAL: _____

DEDICATORIA

A NUESTROS FAMILIARES:

Quienes han sido la razón para continuar esta larga batalla, debido a que han brindado su cariño, comprensión y compañía en los momentos difíciles, dando su aportación en los estudios realizados hasta alcanzar la meta propuesta, y realizarnos como personas profesionales y responsables de nuestras obligaciones frente a la niñez peninsular que se educa en los diferentes establecimientos educativos de la península de Santa Elena.

Camilo De Los Santos
Washington Wellington
Pedro Holger

AGRADECIMIENTO

De manera especial a los Directivos de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil (UTEG), al personal docente y a la Máster MERCEDES CONFORME SALAZAR, por la valiosa ayuda, asesoría y dirección técnica en el trabajo de tesis.

A los Directivos, Docentes y estudiantes del Colegio de Bachillerato Muey, quienes expresaron su infinito apoyo a la consecución de los objetivos trazados en el desarrollo de esta tesis.

Gracias de todo corazón, por habernos enrumado por el camino del bien, con un futuro promisorio y llevar en alto el nombre de la UTEG, en las distintas etapas de nuestra existencia.

*Camilo De Los Santos
Washington Wellington
Pedro Holger*

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDOS:	Página:
PORTADA	I
DECLARACIÓN EXPRESA	II
JURADO EXAMINADOR	III
MIEMBROS DEL TRIBUNAL	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la investigación	2
1.2. Problema de la Investigación	3
1.2.1. Planteamiento del problema	3
1.2.2. Formulación del Problema de investigación	4
1.2.3. Sistematización del problema de investigación	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Marco de Referencia de la investigación	8
1.5.1. Marco Teórico	8
1.5.2. Marco Conceptual	75
1.6. Formulación de la Hipótesis y Variables	80
1.6.1. Hipótesis General	80
1.6.2. Hipótesis Particulares	80
1.6.3. Variables: Independiente y dependiente	81
1.6.4. Hipótesis	82
1.7. Aspectos metodológicos de la investigación	83
1.7.1. Tipo de estudio	83
1.7.2. Método de investigación	84
1.7.3. Fuentes y técnicas para la recolección de información	87
1.7.4. Tratamiento de la información	89
1.8. Resultados e impactos esperados	90

CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

2.1. Análisis de la situación actual	92
2.1.1. Vision de la institucion	94
2.1.2. Mision de la institucion	94
2.2. Análisis comparativo	95
2.2.1. Análisis comparativo con otra institución	98
2.2.2. Tendencias de la situación actual	98
2.3. Presentacion de resultados y diagnóstico	100
- Encuesta dirigida a los Estudiantes	100
- Encuesta dirigida a los Padres de Familia	110
- Encuestas aplicadas a Docentes	120
- Encuestas aplicads a Empresarios	130
2.4. Verificacion de la Hipótesis	138

CAPÍTULO III: DISEÑO INVESTIGATIVO

3.1. Propuesta	140
3.2. Justificación	140
3.3. Objetivos	141
3.4. Fcatibilidad de aplicación	141
3.5. Descripción	142
- Emprendimiento y Liderazgo	146
- Cultura Organizacional	149
- Talento Humano	153
- Gerencia Financiera	156
- Gerencia en marketing	162
- Direccion y control de la microempresa	164
Conclusiones	168
Recomendaciones	169
Bibliografía	170
Anexos	
Anexo N° 1: Fichas de entrevistas	
Anexo N° 2: Fotografías tomadas en el desarrollo de la tesis	

ÍNDICE DE TABLAS

TÍTULOS	Pág.	
Tabla N° 1.1	Planificación de contenidos	17
Tabla N° 1.2.	Estrategias de aprendizaje	22
Tabla N° 1.3.	Fase de conocimientos de talleres	26
Tabla N° 1.4.	Modelo de aplicación de talleres	26
Tabla N° 1.5.	Operacionalización de Variables	81
Tabla N° 1.6.	Hipótesis particulares	82
Tabla N° 1.7	Población	88
Tabla N° 2.1	Te agrada trabajar en equipo	100
Tabla N° 2.2	Te consideras con capacidad de liderazgo	101
Tabla N° 2.3	Te sientes motivado para la elaboración de talleres	102
Tabla N° 2.4	Adquirir competencias para la inserción laboral	103
Tabla N° 2.5	Te gustaría favorecer tu espíritu innovador	104
Tabla N° 2.6	Te gustaría trabajar en una empresa innovadora	105
Tabla N° 2.7	Apto para incursionar en el ambiente laboral	106
Tabla N° 2.8	Importancia del apoyo de la institución	107
Tabla N° 2.9	Importancia de la autogestión	108
Tabla N° 2.10	Apoyo de los representantes	109
Tabla N° 2.11	Motiva a sus hijos en el estudio	110
Tabla N° 2.12	Persona visionaria	111
Tabla N° 2.13	Fomenta el espíritu emprendedor en su hijo	112
Tabla N° 2.14	Realización de talleres	113
Tabla N° 2.15	Necesario la inserción laboral de sus hijos	114
Tabla N° 2.16	Capacidad de liderazgo de su hijo	115
Tabla N° 2.17	Participación de sus hijos en talleres	116
Tabla N° 2.18	Elaboración de talleres en horas complementarias	117

Tabla N° 2.19	Comprometido con la institución	118
Tabla N° 2.20	Importancia de la inserción de sus hijos al mundo de la competitividad	119
Tabla N° 2.21	Fomentar el espíritu emprendedor	120
Tabla N° 2.22	Desarrollo de talleres de los estudiantes	121
Tabla N° 2.23	Motivar a los estudiantes	122
Tabla N° 2.24	Capacidad para ingresar al ambiente laboral	123
Tabla N° 2.25	Fomenta el trabajo en equipo	124
Tabla N° 2.26	Aplica técnicas de desarrollo de la creatividad	125
Tabla N° 2.27	Aplicar talleres que incentiven a sus estudiantes	126
Tabla N° 2.28	Condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen bien en un ambiente laboral	127
Tabla N° 2.29	Apoyo de entidades públicas y privadas	128
Tabla N° 2.30	Coordina con sus compañeros	129
Tabla N° 2.31	Espíritu emprendedor	130
Tabla N° 2.32	Desarrollo de las actividades	131
Tabla N° 2.33	Actividades acordes con exigencias	132
Tabla N° 2.34	Pasante realiza bien sus actividades	133
Tabla N° 2.35	Trabajar con estudiantes del Colegio Muey	134
Tabla N° 2.36	Pasantes de otros colegios	135
Tabla N° 2.37	Perfil del estudiante	136
Tabla N° 2.38	Estudiantes conocen la cultura organizacional	137

ÍNDICE DE GRÁFICOS

TÍTULOS	Páginas
Gráfico N° 1.1. Jerarquía de la necesidades de Abraham Maslow	15
Gráfico N° 1.2. Mapa conceptual	20
Gráfico N° 1.3. Orientación profesional y ocupacional	41
Gráfico N° 1.4. Talleres de emprendimiento	48
Gráfico N° 1.5. Elaboración de materiales	51
Gráfico N° 1.6. Alternativas para el trabajo	52
Gráfico N° 1.7. Diseño y desarrollo curricular	54
Gráfico N° 1.8. Modernización de Programas Institucionales	55
Gráfico N° 1.9. Etapa de implantación de Modernización	57
Gráfico N° 1.10. Socialización del proyecto	58
Gráfico N° 1.11. Preguntas a estudiantes universitarios	60
Gráfico N° 1.12. Intercambio de ideas referentes a las pasantías	65
Gráfico N° 1.13. Los maestrantes en una de sus investigaciones	69
Gráfico N° 1.14. Actores del mundo de trabajo	73
Gráfico N° 1.15. Taller de emprendimiento laboral	91
Gráfico N° 2.1. Estudiantes del Colegio Muey	97
Gráfico N° 2.2. Te agrada trabajar en equipo	100
Gráfico N° 2.3. Te consideras con capacidad de liderazgo	101
Gráfico N° 2.4. Te sientes motivado para la elaboración de talleres	102
Gráfico N° 2.5. Adquirir competencias para la inserción laboral	103
Gráfico N° 2.6. Te gustaría favorecer tu espíritu innovador	104
Gráfico N° 2.7. Te gustaría trabajar en una empresa	105

	innovadora	
Gráfico N° 2.8	Apto para incursionar en el ambiente laboral	106
Gráfico N° 2.9	Importancia del apoyo de la institución	107
Gráfico N° 2.10	Importancia de la autogestión	108
Gráfico N° 2.11	Apoyo de los representantes	109
Gráfico N° 2.12	Motiva a sus hijos en el estudio	110
Gráfico N° 2.13	Persona visionaria	111
Gráfico N° 2.14	Fomenta el espíritu emprendedor en su hijo	112
Gráfico N° 2.15	Realización de talleres	113
Gráfico N° 2.16	Necesario la inserción laboral de sus hijos	114
Gráfico N° 2.17	Capacidad de liderazgo de su hijo	115
Gráfico N° 2.18	Participación de sus hijos en talleres	116
Gráfico N° 2.19	Elaboración de talleres en horas complementarias	117
Gráfico N° 2.20	Comprometido con la institución	118
Gráfico N° 2.21	Importancia de la inserción de sus hijos al mundo de la competitividad	119
Gráfico N° 2.22	Fomentar el espíritu emprendedor	120
Gráfico N° 2.23	Desarrollo de talleres de los estudiantes	121
Gráfico N° 2.24	Motivar a los estudiantes	122
Gráfico N° 2.25	Capacidad para ingresar al ambiente laboral	123
Gráfico N° 2.26	Fomenta el trabajo en equipo	124
Gráfico N° 2.27	Aplica técnicas de desarrollo de la creatividad	125
Gráfico N° 2.28	Aplicar talleres que incentiven a sus estudiantes	126
Gráfico N° 2.29	Condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen bien en un ambiente laboral	127
Gráfico N° 2.30	Apoyo de entidades públicas y privadas	128
Gráfico N° 2.31	Coordina con sus compañeros	129
Gráfico N° 2.32	Espíritu emprendedor	130
Gráfico N° 2.33	Desarrollo de las actividades	131

Gráfico N° 2.34	Actividades acordes con exigencias	132
Gráfico N° 2.35	Pasante realiza bien sus actividades	133
Gráfico N° 2.36	Trabajar con estudiantes del Colegio Muey	134
Gráfico N° 2.37	Pasantes de otros colegios	135
Gráfico N° 2.38	Perfil del estudiante	136
Gráfico N° 2.39	Estudiantes conocen la cultura organizacional	137
Gráfico N° 3.1	Talleres de capacitación	145
Gráfico N° 3.2	Análisis de las pasantías	148
Gráfico N° 3.3	Lcdo. Pedro Vera junto a estudiantes	150
Gráfico N° 3.4	Talleres de inserción laboral	155
Gráfico N° 3.5	Realización de talleres	159
Gráfico N° 3.6	Ejecución de talleres	162
Gráfico N° 3.7	Participantes de talleres	168
Gráfico N° 3.8	Participantes de talleres	174

INTRODUCCIÓN

El bachillerato Ecuatoriano en ciencias y técnico oferta a la ciudadanía saberes con enfoque conceptual y abstracto, centrado en lo humanístico y científico, que tiene por finalidad brindar la mejor enseñanza teórico práctica, con orientación a logros de desempeños, confronta aprendizajes técnicos basados en la formación profesional que les permitirá a los bachilleres iniciarse simultáneamente al mundo laboral, para esto es preciso en el transcurso de su permanencia en la Institución, las y los estudiantes se conviertan en verdaderos agentes en la construcción del conocimiento relacionando los nuevos conceptos con otros en una estructura organizada a través de la creación de talleres.

Esta tesis de investigación plantea la ejecución de acciones tendientes a crear y permitir a las y los estudiantes insertarse en el mundo laboral, bajo la sociedad estudiantil, dirigidos al tercer año del Colegio de bachillerato “Muey”, de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas, por cuanto, quienes han sido estudiantes del Colegio, en los actuales momentos les resulta complicado insertarse en el mundo laboral después de graduarse.

La presente tesis de investigación de carácter formativo y práctico, debido a que busca complementar capacidades de carácter profesional para que el alumno vaya adquiriendo en su permanencia en la Institución educativa; esto le va a permitir afianzar su personalidad a un entorno laboral dentro de la sociedad estableciendo una metodología por medio del aprendizaje comunitario y cultura organizacional que les enseña a los educandos a clarificar su pensamiento, organizar y priorizar nueva información, además estimulan el pensamiento creativo y capacidad de liderazgo, al incorporar la pedagogía, aprender sirviendo, de esta forma se concreta el aprender a hacer, en un marco más atractivo que los estándares existentes en el contexto educativo formal.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes de la investigación.

De acuerdo a experiencias vividas a los pasantes se les dificulta enrolarse en el campo laboral, por la falta de experiencia, no poseer conocimientos sólidos y avanzados como los tiene un profesional de tercer nivel, son desventajas, frente a esto se debe atender los resultados obtenidos en investigaciones que aseveran que el desarrollo de acciones y adquisición de competencias durante su bachillerato convierten a las y los estudiantes en verdaderos agentes productivos, sin problemas de inserción laboral debido a la preparación de inter-relación de teoría con la práctica.

“El Ministerio de Educación del Ecuador ha instituido el sistema de pasantías estudiantiles y la realización de unidades educativas de producción para vincular al estudiante con el mundo laboral, esto se realiza en todos los establecimientos educativos de nivel medio, como un requisito obligatorio para poderse incorporar de bachiller, lo que da como resultado la necesidad de crear una línea de base para el mejoramiento de la calidad del sistema, permitiendo al diseño curricular orientar al desarrollo de un pensamiento innovador y creativo a través del cumplimiento de los objetivos educativos propuestos” (Ministerio de Educación y Cultura 2011).

Se debe utilizar diferentes estrategias y técnicas que dinamicen el proceso de inserción laboral de las y los alumnos cuando culminen su bachillerato, permitiendo generar acciones de tipo colaborativo a través de la integración y fomentar la relación interpersonal mediante el “Buen Vivir

que difunde el actual gobierno, en beneficio de toda la comunidad educativa.

1.2 Problema de investigación

1.2.1 Planteamiento del problema.

En el Ecuador se ha producido un gran avance en los análisis sobre la importancia de la creación de actividades de inserción laboral, en años anteriores la preocupación estaba centrada de forma exclusiva en las universidades, cuyo objetivo es que las y los alumnos “aprendan haciendo”, sin embargo este trabajo aspira formar en las y los estudiantes del Colegio de Bachillerato “Muey”, demostrar capacidades, habilidades propias del pasante que permitan desenvolverse eficientemente en sus

El desarrollo de su trabajo en las diferentes empresas de carácter público o privada tomando como eje principal la cultura organizacional, en donde el bachiller pueda insertarse de manera competitiva en el mundo laboral.

Para ejecutar el desarrollo de esta tesis, fue imprescindible la colaboración de profesores para poder socializar las técnicas y estrategias de organización en aprendizaje colaborativo que permitan afianzar al joven estudiante el aprender hacer como mecanismos para alcanzar el Buen Vivir.

El avance de los sistemas en el ámbito educativo, la inclusión de nuevos paradigmas en el sistema educativo han generado que todo tienda a promover cambios que favorezcan el accionar de las y los estudiantes; es por esto que el proceso educativo no puede estar alejada de los nuevos requerimientos del mundo laboral, se debe garantizar y propender el desarrollo de nuevos diseños educativos con las y los estudiantes para

alcanzar a desarrollar la creatividad, innovación y capacidad de liderazgo.

1.2.2 Formulación del problema de investigación

¿En qué medida mejorará la inserción laboral de los pasantes del Colegio de Bachillerato "Muey", si se capacita a las y los estudiantes a través de competencias específicas para que adquieran habilidades laborales?

1.2.3 Sistematización del problema de investigación

- ¿Cuál será el impacto en la comunidad, si las y los estudiantes del Colegio de Bachillerato "Muey" adquieren competencias que le permitan insertarse en el ambiente laboral?
- ¿Qué necesitan las empresas de las y los estudiantes para mejorar el desempeño laboral de los pasantes del colegio "Muey"?
- ¿En qué medida se contribuirá a la formación de competencias laborales de los pasantes, si se fomenta la cultura organizacional y el aprendizaje comunitario?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 objetivo general.

- Diseñar talleres para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato, mediante el desarrollo de competencias específicas, para que los pasantes apliquen sus conocimientos en el campo laboral.

1.3.2 objetivos específicos.

- Determinar el impacto de la adquisición de competencias específicas que permitan al estudiante insertarse de manera eficiente al ambiente laboral.
- Establecer las necesidades de las empresas a fin de que las y los estudiantes del Colegio Muey, puedan mejorar el desempeño laboral de sus pasantías
- Fomentar la cultura organizacional y aprendizaje comunitario mediante el trabajo en equipo como estrategia para promover un comportamiento eficiente en el desempeño laboral.

1.4 Justificación de la investigación

Los años de labores como docentes en el Colegio de bachillerato "Muey", han permitido establecer como problemática fundamental, la vinculación al mundo laboral de las y los estudiantes y el desempleo de egresados quienes necesitan trabajar para paliar egresos de estudios universitarios o familiares.

Esto origina problemas, porque no ingresen a las universidades o simplemente no trabajen por falta de experiencia laboral, esto se debe porque tienen a su haber el título de bachiller y cero horas de experiencia en su currículo, además del desconocimiento de lo que aspira un jefe laboral, los pocos que consiguen un empleo se ven obligados a abandonar los estudios por los horarios inflexibles de desempeño en la institución que desempeña su labor, o abandonan el trabajo porque desconocen las políticas de responsabilidad y deberes ante un superior, que cabe recalcar difiere con el cumplimiento de tareas de una asignatura

ante un profesor, su vida laboral empieza con cierta impotencia al desconocer el modus operandis de las empresas, tal razón es fundamental en la vinculación de las y los estudiantes del trabajo, a través de la implementación de talleres de inserción laboral para adquirir la práctica(competencias profesionales), antes de graduarse como bachiller.

El motivo de desarrollo de los talleres, es garantizar la enseñanza, para disminuir esa brecha generacional y tecnológica entre docentes, estudiantes y representantes legales, este modelo de aprendizaje se sustenta en la correlación entre las personas y el entorno, el proceso del aprendizaje colaborativo para las y los estudiantes es relevante en los ejes cognitivo, afectivo y socializador, les induce a desarrollar actitudes, destrezas y asumir compromisos que demandas sociales y laborales.

Por lo que los maestros son en el pilar fundamental en que todas las y los estudiantes participantes del tercer año, sientan sus esperanzas de adquirir la base de estudio.

Con esta investigación se van a establecer competencias específicas para desarrollar en las y los estudiantes actitud crítica, espíritu innovador y creativo para diseñar e implementar actividades para fomentar cultura organizacional y social para involucrarlos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la práctica poniendo énfasis en el trabajo en equipo y en la importancia de la motivación como estrategia para desarrollar destrezas y alcanzar las metas en el desempeño de cada taller.

La información teórica servirá en el desarrollo de la metodología y generar soluciones a la problemática de inserción laboral, debido a esto, las variables se podrán controlar, mediante su estudio y las estrategias para darle mejor seguimiento.

Esta investigación, se justifica porque se piensa en la posible correspondencia del aprendizaje para generar adquisición de competencias específicas, de la realidad establecido a través de la observación de campo, con la ayuda de las técnicas e instrumentos que se seleccionarán, ayudaran a comprobar la situación real, y al hacer relación de estos con el marco teórico permitirán dar el enfoque al tema de inserción laboral.

A criterio de Vargas J. (2011) "La educación es un proceso permanente de cambio, el mismo que debe ser comprendido y compartido por todos los elementos de la comunidad educativa, el aprendizaje por descubrimiento, marca su importancia en la participación activa de las y los estudiantes en la ejecución de los procesos de la teoría mediante la práctica, una manera diferente de aprender" (Pág. 48).

La implementación de actividades de inserción laboral dirigidos a las y los estudiantes, surge como instrumento educativo, para ofrecer un espacio de crecimiento personal, ayudándose a los demás, permitiendo su incorporación al campo laboral, transformándose en agente multiplicador de cada equipo, para identificar elementos de conflicto, prevenir problemas, buscar soluciones de esta manera alcanzar el desarrollo integral como parte activa social y prepararlos para ser eficaces dentro del campo laboral.

Ortiz C. (2001) expresa, "Es importante identificar todos los procesos que contribuyan a la realización de las y los estudiantes y a la satisfacción de las necesidades e intereses de la comunidad, es preciso contar con la integración de los padres de familia en el proceso actual de cambio educativo, la socialización de la propuesta permitirá crear espacios de reflexión sobre la integración, participación e interacción Colegio – Familia y Comunidad, lo cual trae consigo nuevos procesos, entre directivos y

docentes, para que puedan ejercer el papel protagónico como primeros sensibilizadores y orientadores a través de su saber hacer, fundamentados en la autonomía, flexibilidad y participación para que los jóvenes puedan generar ingresos y beneficios para su desarrollo como ciudadano socialmente responsables" (Pág. 93)

1.5 . Marco de referencia de la investigación.

1.5.1 Marco teórico

Fundamentos filosóficos

"El motivo de una verdadera enseñanza de ciencia o técnica no es sólo la transmisión de conocimientos o el desarrollo de destrezas, sino la forma misma de vida del ser humano, ayudado por la filosofía para encaminar el proceso, esto indica que la acción educadora, la pedagogía, la didáctica, la investigación y el emprendimiento requieren de un fundamento filosófico"(John Dewey, citado por Andrade 2009, pág. 28).

Para orientar estas líneas, es necesario hacer algunas puntualizaciones sobre esta dimensión desde la filosofía de la educación como indica la siguiente cita

"La filosofía es un saber complejo sobre el mundo en relación con el hombre. Esa relación es al mismo tiempo cognoscitiva, valorativa, práctica y comunicativa, en su síntesis. Pero debe subrayarse que en el saber filosófico lo cognoscitivo (gnoseológico) y lo valorativo (axiológico), se integran en unidad indisoluble; pues al hombre no sólo le interesa qué son las cosas, sino para qué le sirven. El hombre constantemente está emitiendo juicios valorativos, a partir de su siempre visión crítica de la realidad" (Dr. Pupo, 2012)

Este autor menciona, se debe recalcar que la finalidad del proceso educativo debe ser el de formar seres integrales, investigativos, críticos competitivos (ser -saber -hacer), ésta es la concepción actual sobre el aprendizaje, la función del docente y la relación entre enseñar y educar se constituyen en fuertes pilares sobre los que se rige la vida y el quehacer educativo.

La filosofía y el sistema educativo enmarcan a la formación humana, las etapas de las mismas, las aseveraciones filosóficas pueden ser abstractas o concretas, en relación a los objetivos que se persiga, pero, a través de los tiempos ha marcado de manera trascendente el devenir del hombre es la educación, a través de su desempeño social, existen diversas maneras de concebirla y ejecutarla, teniendo como elemento común la idea de perfeccionamiento, vinculada a una visión ideal del hombre y la sociedad a través del trabajo.

El vivir del ser humano gira en torno a la educación formal y luego empezar a trabajar, se asume que esa etapa empezará al terminar la universidad pero la realidad es otra; la dificultad de los egresados ante la necesidad de trabajar; entonces nace la siguiente reflexión; si la concepción antropológica del humano gira en torno al trabajo y subsistir a través de él, crecer como persona y eso es el objetivo primordial de la educación, entonces los planes y programas educativos no pueden alejarse de la realidad y

Desde esta concepción el aprendizaje debe sustentarse en la interacción con el entorno como elemento relevante de empoderamiento a nivel cognitivo, afectivo y social, para desarrollar actitudes frente al trabajo y responder a las exigencias sociales. Pero como responden a estas exigencias los jóvenes si existe una desconexión entre los saberes del colegio y los saberes que los preparan para el desempeño laboral, esto es

generado por la distancia que existe entre lo que oferta la educación de bachillerato hacia las necesidades del trabajo.

Según aseveraciones que "en el colegio no se enseña lo que se necesita", esto se origina por no atender los principios filosóficos de la educación, por ese divorcio de la filosofía y la educación en la que se define de forma clara que la educación como adiestramiento de facultades se la conoce como la teoría de la disciplina formal, "Una persona adiestrada es la que puede hacer las cosas principales que son importantes mejor" (Dewey, 2008, Pág. 61).

En esta cita se da el protagonismo a la praxis, desde el compromiso moral y ciudadano, marcando una trayectoria vital que se consagra en una reforma social y educativa, el autor de la cita da a conocer que es posible compatibilizar el trabajo teórico e investigador con la práctica social y abierta.

Esto concuerda de forma plena con el análisis realizado por la Universidad de Matanzas(Cuba), en la que se afirma que **"la diversidad de disciplinas filosóficas que refractan la activa relación del hombre con la realidad y consigo mismo; que sus funciones se reconfiguran en tanto las mismas contribuyen a concientizar, racionalizar, optimizar y perfeccionar la actividad social de los hombres; y que persigue como finalidad general propiciar la superación de la enajenación mediante la fundamentación y promoción de la transformación revolucionaria de la realidad a través de un tipo de sociedad donde cada vez más se correspondan la esencia y la existencia del hombre"** (Ramos Serpa, 2010).

Para fortalecer y poner en práctica estas concepciones en el ámbito social, se debe priorizar el trabajo como meta ineludible del ser

humano, con vocación en el contexto con visión nacional y mundial, su desarrollo cultural, social, estética, ética y religiosa de acuerdo a sus capacidades con valores de libertad, responsabilidad social, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, capaces de elaborar por decisión existencial sus propios desarrollos, constituyéndose en ciudadanos responsables, creadores y transformadores de la sociedad, a través del trabajo, como eje transversal del desarrollo social y educativo.

Es necesario hacer algunas puntualizaciones sobre esta dimensión desde la filosofía de la educación con el enfoque del "aprender hacer", estudios recientes, indican que por medio de la educación se alcanza la transformación social.

Para cumplir este tipo de expectativas se debe crear en las instituciones educativas las condiciones políticas, económicas y tecnológicas, que surgen en el contexto cuando se da la iniciativa real para ejecutarlo, considerando los recursos de la tecnología, recurso humano, estableciendo estrategias de diagnóstico, inversión y beneficiados, donde los actores y elementos se combinan para resolver diversos conflictos y hacer surgir ideas nuevas de desarrollo comunitario.

Este planteamiento determina en el docente actual un mayor discernimiento sobre su encargo social, en la institución, en su labor educativa porque el colegio debe asumirse como un entorno de trabajo y por ende se le debe otorgar el carácter del mismo a todo lo que se hace; desde luego esta perspectiva es para directivos y padres de familia, se debe recalcar que el proceso de aprender haciendo, tiene que ser entendido por las y los estudiantes como un trabajo que requiere esfuerzo, disciplina, creatividad, liderazgo, autonomía y responsabilidad que les va a generar satisfacción personal.

Este criterio ayudará en la reflexión del papel esencial de las instituciones educativas, hogar y comunidad deben ser centros unidos para ofrecer a los jóvenes una educación acorde a la realidad; de ninguna manera se han de oponer entre sí; con los padres deseando una cosa y el educador haciendo algo por completo diferente a lo que requiere el mundo laboral, por ello es imperante cumplir con los cambios planteados en el sistema educativo o implementar experiencias significativas a través de recursos didácticos, estrategias y selección de contenidos que estén unidas a los campos del conocimiento que inmiscuyan la organización cultural y de gestión, además de los conocimientos básicos y necesarios para el desarrollo de destrezas, de esta manera el proceso educativo será un espacio de trabajo y producción en temas que sean claves en el desarrollo total de los educandos.

Los jóvenes deben ser motivados y ayudados a desarrollar su percepción, creatividad, pensamiento lógico e investigativo y sobre todo, capacidad de pensar y reflexionar para que acepten el desafío de crecer, crear, aprender y emprender con herramientas que le permitirán responder a toda exigencia laboral futura.

Fundamentos Psicológicos

En toda investigación científica, el tema principal dentro del fundamento psicológico, es la descripción del objeto de estudio, siendo este caso una investigación educativa se hace referencia a las y los estudiantes que cursan el tercer año de bachillerato 16 y 18 años, en esta edad se encuentran en la etapa de resolver las operaciones formales, como lo afirma el psicólogo Jean William Fritz Piaget (1978), "las siguientes líneas enfatizan por qué el desarrollo de esta investigación es ejecutada con adolescentes de bachillerato, en que se encuentran en plena estadio de la abstracción, formación de la personalidad y la inclusión efectiva e

intelectual en el mundo de adultos(sociedad), esto es debido a que en esta etapa se definen estructuras, como punto de equilibrio entre evolución estudiantil y profesional, lo que origina el establecimiento de indicadores de aprendizaje, desarrollo de la creatividad y adaptación al mundo laboral" (Pág. 63).

Los estudios han comprobado que la exploración de la variable cognitivo y la variable motivacional permiten mejorar el rendimiento académico, en este trabajo se pretende demostrar que para cumplir con los objetivos es necesario la utilización de las variables mencionadas más el "deseo de triunfar con los estudios" hacen que el proyecto de vida de los jóvenes tome sentido y encaminen sus acciones a esa dirección lo cual comprueba la teoría del desarrollo cognitivo.

Para complementar la fundamentación psicológica de este trabajo, las aportaciones del psicólogo Lev Semiónovich Vygotsky, aunque entran en discrepancia con la teoría anterior, para los autores de este trabajo es relevante compenetrar las teorías a fin de realizar un trabajo eficiente de manera objetiva y profesional, por lo tanto el aporte de L. Vygotsky con su teoría del desarrollo socio-cultural, que atiende los factores sociales, culturales y las estrategias para resolver los problemas, junto a la teoría de procesamiento de información, permitirán analizar el desarrollo del pensamiento lógico abstracto y limitado, conceptualizándolos según perspectiva desde la interacción social, pensamiento lógico, desarrollo de la imaginación y creatividad a través de la psicología educativa.

La psicología educativa es una disciplina con dualidad epistemológica, por un lado, las ciencias psicológicas, y, por otro, las ciencias de la educación, son campos de estudios diferentes, pero interdependientes entre sí lo que permite la opción de usar múltiples paradigmas e investigaciones, que responden entre otras; como Ortega cita a Mario

Carretero respecto a cómo se construye el saber específico psico-educativo en donde **“el saber psico-educativo es la extrapolación directa o resultados de investigaciones psicológicas básicas a la situación educativa”** (Ortega Ruiz, 2005, pág. 73).

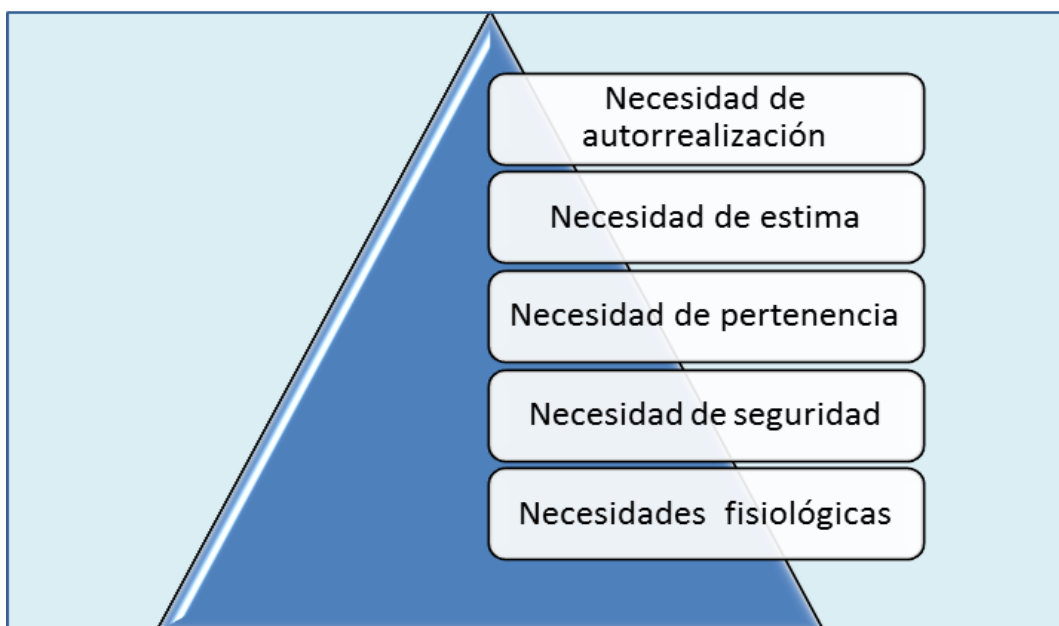
Estos resultados afirman que el dominio de nociones y la ampliación de la experiencia van de la mano con el desarrollo psíquico educativo donde se producen cambios constantes en las experiencias de las y los estudiantes, el conocimiento se amplía, los conceptos adquieren un sentido generalizado y enriquecedor, lo que permite usarlos para orientarlos a nuevas situaciones, nuevas actividades.

La utilización del conocimiento adquirido origina una reflexión completa del fenómeno estudiado, se desarrolla un creciente potencial de pensamiento creativo, crítico y espíritu innovador que debe ser empleado de forma inmediata, no hay que esperar a que termine la adolescencia para formar emprendedores con eficiente desempeño laboral. Preparar a los jóvenes para ser funcionales y eficientes en heterogeneidad de temas y contenidos se le atribuye como tarea a la psicología de educación que debe buscar soluciones prácticas para satisfacer las necesidades educativas y demandas sociales.

“Entonces desde el punto de vista psicológico la finalidad de la educación es asegurar el desarrollo humano y favorecer la plena realización de las personas a través de su reserva inagotable de actividad, tomando como directrices; lo funcional porque las propuestas pedagógicas deben nacer desde las necesidades e intereses de las y los estudiantes; y social porque se concibe al proceso educativo como un medio para preparar a las y los estudiantes para que puedan desempeñar una función útil en la sociedad mediante la autorrealización” (Williams J. 1998).

Para desarrollar esta propuesta atendiendo lo funcional, es preciso revisar las jerarquías de necesidades de Abraham Maslow, psicólogo humanista, en la que afirma que para llegar a la etapa de la autorrealización es imprescindible atender y llenar las necesidades anteriores.

Gráfico N° 1.1. Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.



FUENTE: Abraham Maslow

La autorrealización es la necesidad más alta de la jerarquía de necesidades, depende de la máxima satisfacción, realización de los potenciales, talentos y capacidades, se afirma que aunque se satisfagan las otras necesidades, si la persona no se realiza así misma se sentirá inquieta y frustrada, las necesidades de autorrealización son cambiantes en las personas y se da de acuerdo a la edad, entorno, por ejemplo en cuanto a los jóvenes bachilleres que desconocen las herramientas para llegar a la autorrealización de seguir estudiando y conseguir a través de un trabajo que les permita ayudarse de forma económica les genera

frustración y llegar a pensar que de nada les sirve la instrucción de bachillerato.

Por eso es fundamental atender la necesidad cognitiva (saber y comprender) que se encuentran en las necesidades innatas propuesta por A. Maslow, para llegar a la autorrealización, aquí la meta motivación desempeña un papel fundamental.

La meta motivación es aquella que permite enriquecer la vida e incrementar la tensión de seguir y cumplir, las meta-necesidades son estados de crecimiento al que tienden quienes se auto realizan destacándose en ellas la percepción eficiente de la realidad, aceptación de sí mismas y de los demás; espontaneidad interés en los problemas de los demás y no del yo, satisfaciéndolo a través de la dedicación al trabajo, interés social, relacione interpersonales y creatividad, el dejar descuidado en la psicología educativa la meta-motivación(necesidad débil) impide la autorrealización delos jóvenes y el proceso educativo se convierte en solo eso enseñanza y no aprendizaje.

El aprendizaje es la abstracción de conocimientos concretos observados que le permiten emplear el razonamiento lógico inductivo y deductivo, desarrollo de sentimientos idealistas y se logra formación continua de la personalidad.

Al desarrollar los adolescentes la capacidad de pensar en términos simbólicos y comprender de manera significativa el contenido abstracto sin requerir de objetos físicos o incluso de imaginación basada en experiencias con tales objetos, el aprendizaje por descubrimiento, será el que ayudará en la transición entre el pensamiento concreto y el formal hasta la preparación y estructuración de las operaciones formales,

clasificar, seriar y acceder a las 4 transformaciones o grupo INRC, (identidad, negación, reciprocidad, correlatividad).

El adolescente centra su atención en temas prácticos y de fácil entendimiento por eso la implementación o acomodación de la planificación de los contenidos para desarrollar en ellos la capacidad crítica y creativa es necesario que tengan los siguientes aspectos:

Tabla Nº 1.1. PLANIFICACIÓN DE CONTENIDOS

Aspectos	Hace referencia:
La educación como generadora de un proyecto de vida	Cada estudiante proyecte un futuro, que le permitan a los jóvenes penetren en una lógica de desarrollo comunitario que trasciende lo individual para desarrollar la cooperación y solidaridad entre pares.
La educación, más allá del sistema escolar	La generación de talleres es lo que va a permitir conocer que el aprendizaje no se realiza solo en el sistema escolar, debe abarcar espacios extraescolares, la práctica de valores y el desarrollo de la creatividad.
El desarrollo local y la vinculación con el espectro laboral.	La educación está inmersa en los avances de la sociedad para vincularse con el mundo del trabajo.
La educación como responsabilidad de la comunidad de aprendizaje	La educación y los aprendizajes deben tener íntima vinculación entre la comunidad local, nacional y la institución educativa.

FUENTE: Abraham Maslow

Para concluir, es necesario desarrollar en las y los estudiantes el cambio organizativo y el diseño de la capacitación que indica que para enseñar se debe trabajar la disposición de desarrollar la habilidad con sensibilidad respecto a su uso, comprender significa hacer algo con los saberes, demostrando que la mente tienen sus debilidades y que la adquisición de culturas no es repetitivo, sino al contrario un conocimiento integrado que puede ser adaptado a otras situaciones.

Comprender la habilidad es poder ejercitarla en todo contexto, desde el punto de vista organizativo es posible que en realidad se comience a enseñar la inclinación mucho antes de que comience el trabajo en el aula con respecto a esto se hace la siguiente cita.

“El aula es el andamiaje en el cual la persona puede ensayar su hacer en el nuevo contexto (real o simulado), observando su quehacer la persona construye las nuevas relaciones” (Ferreira & Pedrazzi, 2007).

La manera en que los jóvenes interactúan en el aula o en los otros espacios de aprendizaje constituye la forma en que evidencia su comprensión, esto genera para el instructor los indicadores de evaluación del espacio de trabajo y del desarrollo técnico práctico de los talleres de trabajo.

Las teorías planteadas y los tipos de aprendizajes son las pautas de desarrollo de la presente tesis, por ello, concluyendo, es necesario proponer la línea pedagógica a seguir para formular y proponer el aprendizaje basado en talleres, con actitud creativa para obtener aprendizaje significativo y aprendizaje por descubrimiento para el desarrollo de una sociedad estudiantil activa que pueda insertarse en el mundo laboral.

Fundamentos Pedagógicos.

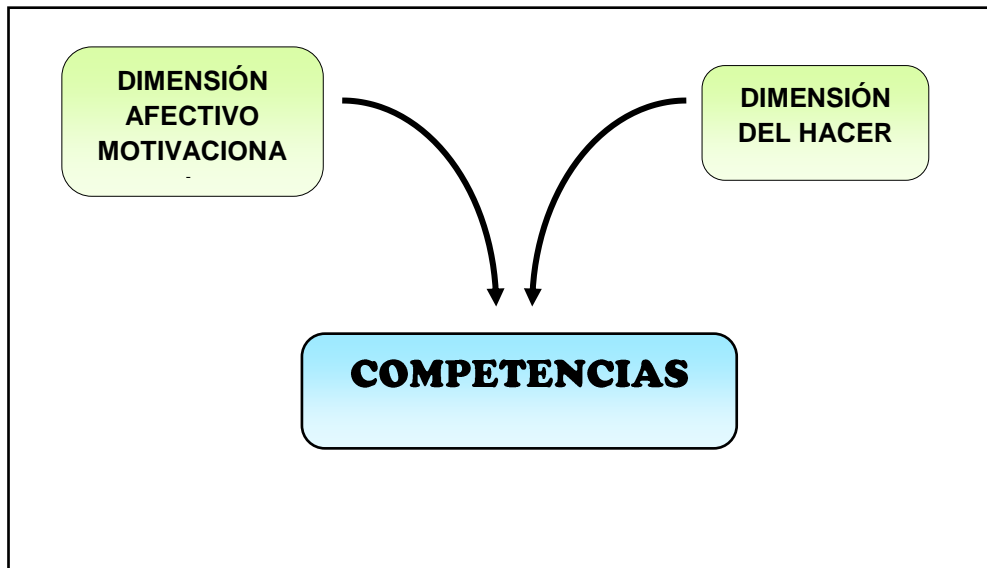
El enfoque de aprendizaje basado en competencia, hace referencia de un aprender para la vida, para el desempeño en situaciones reales, se diferencia del aprender teórico o el desarrollo de habilidades fuera del contexto; por ofrecer a las y los estudiantes lo que es necesario para auto realizarse como seres humanos, incluirse en el mundo laboral durante su carrera universitaria, las competencias posibilitan adecuar los procesos administrativos y pedagógicos a las y los estudiantes, atendiendo los procesos cognitivos, meta cognitivos y motivacionales de aprendizaje del modelo constructivista que promueve la calidad de la educación de acuerdo con los requerimientos, demandas y situaciones diversas del contexto organizado, investigativo y social.

Las competencias brindan un conjunto de herramientas conceptuales y metodológicas que permiten superar el enfoque tradicional en los conocimientos factuales y los conceptuales que permiten ocuparse del desempeño integral.

La construcción de los conocimientos pedagógicos se logra a partir de la investigación del docente con un carácter científico del proceso docente educativo, al enfrentarse a la solución de los problemas y tareas profesionales, las que asume en un proceso de investigación educativa que permite el enfrentamiento de la teoría y la práctica, revelando las contradicciones que se dan entre ellas.

La teoría es confrontada, perfeccionada y valorada a la luz de la práctica pedagógica, la práctica diversa, compleja e inacabada ofrece un grupo de problemas profesionales que deben ser resueltos

Gráfico N° 1.2. Mapa conceptual dimensiones de las competencias



FUENTE: Los autores de la investigación

Lo cual integra las dimensiones A) Afectivo-emocional y del hacer; B) Hacer, la primera dimensión hace referencia a las actitudes y valores; y la segunda dimensión hace referencia a las habilidades procedimentales y técnicas, para que esto sea posible se utilizan diferentes estrategias como: El diseño de talleres, el aprendizaje basado en problemas.

Abraham Maslow (2011), afirma “Para determinar en qué consisten las estrategias mencionadas en las líneas anteriores y siguiendo el modelo constructivo, es preciso recalcar como se produce un aprendizaje en contexto estimulante en el aula; esto se produce cuando el estudiante relaciona la nueva información con las experiencias y conocimientos que ya posee mediante la participación activa en las tareas” (Pág. 28).

Es necesario hacer referencia a la teoría del procesamiento de la información que es una teoría de la cognición, y en este sentido puede

estar en directa relación con el propósito de esta investigación, aunque existan ciertas limitaciones en la misma.

Las limitaciones que se encuentran en esta área se enfocan en lo cuantitativo, al ser hija del positivismo, dejando o desatendiendo lo cualitativo, para esta teoría los procesos, la memoria, el tiempo, los recursos, como praxis están sobre la parte cualitativa de tales procesos.

Pero lo positivo y novedoso, afirma **“que los sujetos construyen su propio conocimiento, a partir de sus propias estructuras y procesos cognitivos, ante una situación de aprendizaje determinada debe ser capaz de decidir que conocimientos y procedimientos utilizará y en qué sentido”** (Alles, 2009, pág. 78).

Como indica el autor, las y los estudiantes deben ser capaces de interpretar la demanda de las tareas de aprendizajes e identificar los objetivos que debe cumplir (para qué), posteriormente hacer uso estratégico del procedimiento que decidan utilizar.

Como se indicó en líneas anteriores para que este aprendizaje se realice es necesario emplear estrategias que ayuden a conseguirlo.

Estrategias de aprendizaje basado en diseño de talleres

El diseño de talleres es una estrategia educativa que parte de una propuesta de trabajo que consiste en enlazar la actividad educadora con las disposiciones individuales de las y los estudiantes y diversificarlos mediante los respectivos campos de trabajo en donde las y los estudiantes se perfeccionan ayudándose de forma mutua y social.

Esta estrategia es desarrollada por la participación voluntaria y tiene la función de hacer activo el aprendizaje de conocimientos y habilidades útiles, según el criterio de los autores de la tesis, la idea de diseños de talleres como un procedimiento idóneo de enseñanza creativa con las y los estudiantes de tercer año bachillerato por lo tanto se debe partir de problemas reales, clasificados de la siguiente manera:

Tabla Nº 1.2. Estrategias de Aprendizaje

ÍTEMS	FIN
Construir juegos	Crear ideas o habilidades nuevas
Experiencia	Experimentar con algo novedoso.
Inferir causas	Lograr llegar a una verdad
Resultados	Obtener la satisfacción de alcanzar el éxito.

FUENTE: Autores de la Investigación

Los talleres se enmarcan en cuatro fases bien diferenciadas: Intención, preparación, ejecución y apreciación, se debe manejar fuentes de información, elaboración, búsqueda de material adecuado y tienen que ser elaborados con temas de interés para las y los estudiantes.

Al escogerlos temas que despiertan el interés de las y los estudiantes es factible propiciar el aprendizaje de los mismos, “para que haya aprendizaje, se deben tomar en cuenta factores como “poder aprender”, “saber aprender” y “querer aprender”. Esto permite hacer al estudiante estratégico ante una situación de aprendizaje determinada, para que pueda decidir que conocimientos y procedimientos aplicar en el mundo laboral.

A. -Inteligencia y capacidades cognitivas necesarias (atención, proceso) y conocimientos previos (poder aprender) imprescindibles sin los cuales el conocimiento no puede ser construido.

B.-Experiencia (saber aprender): los nuevos aprendizajes se van construyendo a partir de los aprendizajes anteriores y requieren ciertos **hábitos** y la utilización de determinadas **técnicas de estudio, las que las resumimos así:**

- **Instrumentales** básicas: observación, lectura, escritura...
- **Repetitivas** (memorizando): copiar, recitar, adquisición de habilidades de procedimiento...
- **De comprensión:** vocabulario, estructuras sintácticas...
- **Elaborativas** (relacionando la nueva información con la anterior): subrayar, completar frases, resumir, esquematizar, elaborar diagramas y mapas conceptuales, seleccionar, organizar...
- **Exploratorias:** explorar, experimentar...
- **De aplicación de conocimientos** a nuevas situaciones, creación
- **Regulativas** (meta cognición): analizando y reflexionando sobre los propios procesos cognitivos.

C.- Motivación (querer aprender): para que una persona realice un determinado aprendizaje es necesario que movilice y dirija en una dirección determinada energía para que las neuronas realicen nuevas conexiones entre ellas.

El aprendizaje significativo:

Ahora, sin profundizar mucho en el tema, es relevante hacer una referencia importante al aprendizaje significativo propuesto por Ausubel, cuya línea maestra la recogen las autoridades en la intención pedagógica de la Educación Ecuatoriana.

El maestro debe crear las condiciones necesarias para que el alumno perciba que cada asignatura tiene una estructura determinada induciendo al aprendizaje significativo o por descubrimiento que es el establecimiento de nuevas relaciones entre los elementos.

Ser competente es hacer algo bien, hay que tomar en cuenta que las y los estudiantes tienen capacidades casi infinitas y su desarrollo hace la diferencia entre ellos, una de las aportaciones de David Ausubel ha sido el reconocimiento de varios tipos y dimensiones de aprendizaje.

El aprendizaje significativo se da cuando después de una lectura el estudiante puede identificar aspectos discrepantes en lugar de aceptar las limitaciones. Para David Ausubel, la manifestación del estudiante es indispensable; a esto se suma que debe sentir interés por lo que está aprendiendo.

El aprendizaje por descubrimiento

Para Jerome Brunner (2004) "el aprendizaje es proceso de conocimiento que tiene lugar de forma inductiva" (Pág. 83), esto indica que las y los estudiantes aprenden desde (conocimientos) de lo más específico a lo más general, desde esta forma este tipo de aprendizaje, consiste en descubrir los elementos comunes o las relaciones de carácter general que guardan entre sí los ejemplos particulares de conceptos más simples.

Si el aprendizaje es un proceso inductivo, la enseñanza se convierte en un proceso de facilitar el descubrimiento de la relación que guardan entre sí, en una correcta representación de la asignatura para el caso de esta propuesta de los módulos o una parte de ellos en forma conceptual es lo que se denomina estructura óptima.

El proceso de enseñanza y aprendizaje se realiza atendiendo la siguiente forma:

Primero se ofrecen al aprendiz una serie de elementos y le permite realizar una definición adecuada a través de la formulación de interrogantes que les plantee el profesor de acuerdo a la situación; segundo debe limitarse a proveer al estudiante la información inicial con la que comienza el aprendizaje e ir direccionándolo hacia el descubrimiento de nuevas relaciones en lugar de proporcionarles una definición o explicación de cómo resolver un problema.

Tomando en consideración este concepto, se hace hincapié en que esta investigación se referirá a las técnicas que tengan referencia con figuras esquemáticas, pudiendo ser éstos: mapas, cuadros, diagramas, árboles, cuadros, entre otros.

Aprendizaje basado en talleres

Los talleres se han constituido en un formato muy común auxiliar en la educación, útiles para la transmisión de información, la adquisición de capacidades y desarrollo de destrezas, porque origina que un grupo pequeño de personas mejore su formación, obtenga conocimientos y aprenda a aplicarlos por medio de las actividades propuestas en el mismo.

Tabla N° 1.3. Fase de conocimientos de Talleres

Pre-instruccionales	Co-instruccionales	Post-instruccionales
FASE DE PREPARACIÓN	FASE DE ELABORACIÓN	FASE DE CIERRE

FUENTE: Autores de la Investigación

Ahora que está establecido como se realiza el aprendizaje por talleres se procede a definir las estructuras y cómo se realizan los talleres, el procesamiento de las estrategias será desarrollado en la propuesta de la presente tesis.

Tabla N° 1.4. Modelo de aplicación de Talleres

N°	ESTRUCTURAS	¿CÓMO SE HACE?
1°	Definición del enfoque temático y metodológico del taller	El tema general se divide en subtemas relevantes y se buscan las herramientas apropiadas para tratarlos.
2°	Elaboración del primer diseño del programa	Es preferible desarrollar una estructura modular que permita adaptarse a la duración y a las herramientas.
3°	Secuencia de los temas y la metodología	La comprensión de un tema mejora si se aborda de lo conocido a lo desconocido y de lo simple a lo complejo. Es conveniente alternar fases activas y pasivas combinando sesiones de plenaria.
4°	Definición del tipo de evaluación	La evaluación es un proceso de análisis crítico de los diferentes componentes del taller y de su totalidad. Por esto es conveniente planificar las evaluaciones continuas y la evaluación final del taller.
5°	Definición del horario	Al elaborar el horario de cada día, es bueno recordar que aprendemos mejor si la duración de la jornada es moderada.

FUENTE: Autores de la Investigación

¿Cómo realizar un taller de aprendizaje?

Debe seguir los siguientes pasos:

- Captar la atención y motivar al estudiante: Contextualizar el módulo para el grupo, por lo tanto, se debe partir de los conocimientos previos de las y los estudiantes.
- Mantener el interés durante la hora o las dos horas de formación.
- Favorecer la comprensión.
- Utilizar estilo de comunicación directo.
- No abusar del texto escrito.
- Variar la forma de presentación de la información, utilizar multimedia, gráficos esquemas.
- Prestar la atención requerida al grupo participante.

Análisis de la situación inicial

Perfil del estudiante al que va dirigido:

- Nivel de estudios.
- Prerrequisitos: conocimientos, habilidades, y actitudes que posee el alumno relevantes para el estudio del módulo.
- Intereses y expectativas del alumno.

Aspectos pedagógicos y didácticos:

- ¿Qué modelo, o estrategias, de enseñanza-aprendizaje subyace al módulo?

Selección de las competencias que se quieren conseguir en el estudiante a través del módulo:

¿Qué competencias genéricas se desean trabajar con el equipo?

Selección de los contenidos a trabajar, diferenciando entre contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, no es necesario elegir un solo tipo de contenido (se pueden trabajar más de uno), tampoco es imprescindible trabajar los 3 tipos.

Según el contenido, realización de un esquema, o mapa de la estructura del taller, secuenciando los distintos objetos de aprendizaje y de acoplamiento que sean necesarios para la configuración final del taller.

En el esquema del taller debe contemplarse:

- Introducción al taller.
- Objetivos
- Explicación del contenido (conceptual, procedimental y/o actitudinal).
- Actividad práctica.
- Evaluación

Establecer el conocimiento conceptual y procedimental

Se trata de establecer cuáles son las condiciones externas e internas que favorecen la adquisición, retención, y transferencia del aprendizaje

completo de cuerpos de conocimientos y conjunto de habilidades. El objetivo es capacitar a las y los estudiantes en lo cognitivo y procedimental para lo cual se necesita hacerlo basado en:

El conocimiento conceptual

Este se almacena en la memoria semántica, que es un red compleja de relaciones entre modos conceptuales, la que trata de representar estructuras de conocimientos más generales que las entidades lingüísticas como los conceptos y proposiciones, las redes semánticas y esquemas poseen características y funciones con claras implicaciones para el proceso educativo.

Representan la organización interna del conocimiento y sus características fundamentales, forman la estructura previa de conocimiento a la que debe conectarse la nueva información, lo cual está relacionado con aspectos de la comprensión y el aprendizaje significativo

Estrategias para lograr el conocimiento conceptual

- Secuencia de lo general al detalle.
- Organización, elaboración y síntesis de la instrucción.
- Establecimiento de representaciones analógicas del nuevo conocimiento.
- Activación de estrategias de aprendizaje

Estas estrategias pueden además enseñarse explícitamente, mediante programas de entrenamiento.

Conocimiento Procedimental

Se sitúa junto al conocimiento conceptual a través de esquemas y estructuras de conocimientos. El conocimiento procedimental es aquel que opera sobre aquellos principios y conceptos. En muchos casos esos mismos procedimientos se convierten en objetivos educativos en términos de procedimientos efectivos o conjunto de procesos ordenados a ser enseñados, considerando la significación para el estudiante, que es el que se encarga de codificar las habilidades intelectuales como información declarativa de las redes semánticas.

Después del proceso mencionado, éste se aplica a situaciones particulares y se van desarrollando nuevos procedimientos que se automatizan con la práctica, lo que permite que se convierta en habilidad.

Esto permite diferenciar tres tipos de aprendizaje:

Aprendizaje por agregación:

Se produce cuando no es necesario modificar los esquemas existentes para adquirir los contenidos de la nueva información. El conocimiento que se adquiere de esta forma, solo modifica los esquemas existentes en la medida que capacita a los jóvenes para responder nuevos cuestionamientos, es la forma más común y menos profunda del aprendizaje.

Aprendizaje por reestructuración:

Tiene lugar cuando, al adquirir nuevos conocimientos, deben reorganizarse los esquemas ya existentes o crear otros nuevos, se produce por los mecanismos de inducción y generación, se produce

cuando empleamos una analogía para comprender y adquirir nuevos contenidos.

Aprendizaje por ajuste:

Tiene lugar como consecuencia del aprendizaje por reestructuración cuando se produce una elaboración y refinamiento de los esquemas y conceptos que los forman, este tipo de aprendizaje está más presente en la adquisición y desarrollo de contenidos procedimentales que de los contenidos conceptuales, se da principalmente para mejorar la aplicación y especializar la aplicación. El procesamiento de estos aprendizajes será netamente desarrollado en la propuesta de la presente tesis con las respectivas estrategias.

Fundamentos Sociológicos

El enfoque cognitivo se asienta sobre la idea original de Lev Vygotsky de que **“el conocimiento se adquiere en y está ligado a situaciones históricas y sociales específicas”** esto indica que la estructura cognitiva está ligada a los ambientes mencionados, por consiguiente la búsqueda de conocimiento se genera en un marco social colaborativo, destacándose la naturaleza social de la actividad y el desarrollo cognitivo, es necesario, para entender el desarrollo sociológico individual comprender el desarrollo de las relaciones sociales, puesto que el hombre es un heredero del desarrollo social.

Desde el punto de vista instruccional, se trata de favorecer una instrucción anclada en el sistema laboral, a partir de tareas realistas, auténticas y en interacción social con otros estudiantes y con el profesor, las y los estudiantes adquieren conocimiento como un conjunto de instrumentos para determinada finalidad.

La educación es el proceso que aspira a preparar las generaciones nuevas, para reemplazar a las adultas que, naturalmente se van retirando de las funciones activas de la vida laboral.

La educación realiza la conservación y transmisión de la cultura, a fin de asegurar su continuidad, lo que se procura transmitir son los valores y formas de comportamiento social de comprobada eficiencia en la vida de una sociedad comunitaria.

En las instituciones educativas se aprovecharán las estrategias pedagógicas para desarrollar habilidades, destrezas que despierten el sentido de responsabilidad en el educando, tomando conciencia de que pertenecen a una comunidad y a un medio social, en el cual deben participar de forma activa en el campo laboral contribuyendo al desarrollo integral del País.

Las teorías sociológicas del aprendizaje constructivistas y cognitivas dieron fin al dominio conductista en la educación y se convirtieron en defensores del aprendizaje como medio para modificar los conocimientos y luego repercutir en la conducta del individuo.

Considerando la importancia de la labor que desarrolla el maestro en este nuevo paradigma pedagógico, ésta propuesta tiene un enfoque dirigido especialmente al maestro, pero pensando en la gran utilidad que este trabajo aportará a las y los estudiantes, porque se presenta una perspectiva de los esquemas o estructuras mentales, su importancia para armar de manera breve y esquemática el conocimiento, su concepción desde el punto de vista didáctico, su composición o formación de acuerdo a técnicas establecidas para su comprensión, así como su relevancia como estrategia de aprendizaje o de enseñanza.

Las nuevas generaciones, producto del trabajo que se desarrollan con los niños y jóvenes, deben evitar el continuismo con espíritu de trabajo realizado honestamente, deben establecer soluciones a los problemas de nuestra época.

Aprendizaje colaborativo

Se considera también, dentro de este análisis otra alternativa pedagógica, que dejando a un lado viejas prácticas meramente transmisoras e individualistas, por un nuevo modelo de trabajo en grupo, fundamento del aprendizaje cooperativo.

Pero, cabe hacerse una pregunta esencial: el aprendizaje cooperativo ¿es una herramienta metodológica, es una nueva forma para favorecer el aprendizaje o, también, es una condición para que el desarrollo de capacidades propuesto en los objetivos generales de la etapa y de las diferentes áreas se pueda dar? ¿Es solo un método o es una condicionante del desarrollo?

Este planteamiento tiene relación para superar la dialéctica que surge entre el enfoque Piagetiano y el Vigotskiano. Mientras Piaget insiste en la relación pensamiento y evolución psicológica y en la generación del conocimiento desde la experiencia con el medio ambiente.

En cambio Vygotsky propugna un aprendizaje como variable dependiente del medio cultural, de la relación con los otros, de la mediación sociocultural. **“Si fuera una herramienta metodológica entraría dentro de la decisión de cada profesor el poder utilizarla siguiendo los criterios que estime oportuno, en algunos casos consensuados dentro del Proyecto Curricular del Centro. Por el contrario si nos situamos en el segundo supuesto, el planteamiento será diferente**

pues lo contemplaremos como una condición indispensable para que se dé ese desarrollo al que todos los alumnos y alumnas tienen derecho" Pág. 34

El aprendizaje cooperativo o colaborativo permite al estudiante lograr el desarrollo de las habilidades sociales, mediante la práctica constante y oportuna trabajar en equipo a fin de preparar a las y los estudiantes al desarrollo de la comprensión humana y así generar una sociedad basada en la convivencia solidaria y pacífica, y no solo en el conocimiento.

Esta nueva propuesta metodológica se basa de una manera sistemática de organizar la realización de tareas en pequeños grupos/equipos de alumnos.

"Estos trabajan de un modo cooperativo para cumplir unos objetivos propuestos, tanto académicos como personales y sociales; es decir, se ayudan unos a otros para conseguir sus objetivos, se preguntan y resuelven dudas entre ellos, y lo que haga uno en particular repercute sobre los demás.

Creemos que los alumnos no solo aprenden porque el profesor les enseña, sino que básicamente aprenden gracias a la interacción que se produce entre ellos y no sólo aprendiendo contenidos académicos sino también a trabajar juntos, como un contenido escolar más" (Autoría compartida, revista digital "práctica docente"

La responsabilidad del aprendizaje no cae solamente en el maestro, sino en el grupo general, que con sólidas interrelaciones psicoafectivas y mentales ofrecen sus mutuas ayudas para el logro o meta de aprendizaje.

El esquema básico de trabajo en el taller lo podemos resumir en:

1.- Estructuración de la clase en equipo.

La clase se organizará en equipos heterogéneos de cuatro alumnos aproximadamente, donde cada equipo trabajará los contenidos de la asignatura de forma autónoma con la ayuda principal de sus compañeros (estudiantes que conforman el grupo) y las orientaciones del profesor en caso necesario. Cada equipo estará formado por un estudiante más provechoso, dos estudiantes medios y un cuarto estudiante más retrasado en el aprendizaje.

2.- Desarrollo de la clase.

Cada equipo trabajará durante la sesión los objetivos propuestos para el día. El eje principal del funcionamiento del equipo será la ayuda entre sus miembros. Se acostumbran así los alumnos a trabajar valores de gran importancia como el diálogo, escuchar al compañero, cooperar, convivir y vivir los aciertos y los fallos del equipo con sus iguales y en definitiva ir creando un sentimiento de pertenencia a los mismos.

Los programas de asignatura y planificaciones que todos hemos estado fortaleciendo apoyan el desarrollo de competencias orientadas hacia el robustecimiento de los conocimientos, valores, actitudes, destrezas, capacidades y habilidades de las y los alumnos para poder insertarse exitosamente a la sociedad.

Fundamentación legal

“La Constitución de la República, en su artículo 26, determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de

la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir" (Constitución de la República del Ecuador 2008).

El presente trabajo de investigación se fundamenta legalmente en la Constitución de la República del Ecuador, aprobada en la Asamblea Constituyente de Montecristi en el año 2008 y en la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El presente artículo, entre otros aspectos categoriales, considera el principio de la inclusión social. En este sentido, encontramos el fundamento para relacionarlo con la atención a las diferencias en el aula y de una manera especial, cuando en una parte del fundamento pedagógico se consideran los estilos de aprendizaje.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

En este sentido, la propuesta que se trata de poner a consideración, desde una línea proyectiva, como la mirada del pasado en el que ya se experimentó la bondad de esta propuesta, trabajo previo de esta tesis para generar la prueba de la hipótesis, es una innovación que se pretende implementar en una institución del estado, necesitada por su situación social en situación marginal.

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tenga como base el currículo nacional; su implementación se realiza con previa aprobación del Consejo Académico del Circuito y la autoridad Zonal correspondiente.

"Art. 10.- Adaptaciones curriculares. Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y

peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son partes del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que se operan” (LOEI 2011).

En referencia al currículo, dicho currículo debe estar atendido y desarrollado mediante la incorporación de “las Tecnologías de la Información y Comunicación en el proceso educativo y propiciar enlaces de la enseñanza con las actividades productivas y sociales” (Artículo 8 de la LOEI).

Por otro lado, si invocamos los principios y fines de la educación que contemplan los artículos de la LOEI, hacen referencia a la necesidad de formar la conciencia crítica de las y los estudiantes, su capacidad de emitir juicios críticos y certeros, aprendizajes que procesen opinión personal, punto de vista personal, juicios de valor (LOEI, Título 1, capítulo 1, literales d, f, u).

“Acuerdo N° 539 del 30 de octubre del 2006, contiene el Reglamento de Unidades Educativas de Producción “UEP”. Convenios con entidades colaboradoras, entre los que destaca el Convenio específico entre la institución educativa donde se imparte educación técnica y la empresa o institución que ofrece puestos para realizar las prácticas, a continuación el acuerdo:

ACUERDO MINISTERIAL
No. 539
EL MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
CONSIDERANDO:

Que, es preciso vincular la educación y el trabajo productivo con enfoque cognitivo en el proceso de inter-aprendizaje, usando estrategias

metodológicas que le permitan al estudiante desenvolverse en la vida práctica

Que, es necesario reorientar la Educación Técnica en función de las demandas reales del mercado ocupacional y de las características cambiantes de los sectores socioeconómicos y socio-políticos;

(Art. 43 LOEI)

Tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica, tiene como propósito:

Brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida; e, Integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Art. 1.- La Unidad Educativa de Producción de bienes y servicios, constituye una estrategia pedagógica-empresarial, cuya estructura organizativa integra eficazmente el proceso productivo al proceso de interaprendizaje, viabilizando el desarrollo de destrezas y habilidades en los estudiantes para alcanzar un perfil de competencias propuesto.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE PRODUCCIÓN

Art. 3.- Son objetivos del Ministerio de Educación y Cultura a través de los

colegios técnicos, constituidos en Unidades Educativas de Producción, los siguientes:

- a) Propiciar una formación integral del estudiante, donde su participación en la ejecución de los emprendimientos productivos le permita desarrollar competencias con visión empresarial, que la economía ecuatoriana requiere.
- b) Capacitar y perfeccionar permanentemente al talento humano inmerso en el desarrollo de los proyectos productivos.
- c) Vincular el colegio técnico a la comunidad de su entorno propiciando su desarrollo socio-económico.

El marco legal que sustenta la planificación, puesta en marcha y evaluación de la Reforma de Educación Técnica en todo el territorio nacional, otorgando directrices generales sobre su aplicación, y por ende el desarrollo y evaluación de la Formación de centros de trabajo es el siguiente:

La Constitución del Ecuador de junio de 1988, en la Sección Octava de la Educación, artículo 66, establece entre otros aspectos que: "La educación proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción, estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona. La educación preparara para el trabajo y para producir conocimientos.

El artículo 10, literal f) del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, determina: "Integrar la educación con el trabajo y el proceso productivo, especialmente en los campos agropecuario, industrial y artesanal, de acuerdo con los requerimientos del país".

CAPÍTULO III

DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

Sección segunda

Jóvenes

Art. 39.- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación.

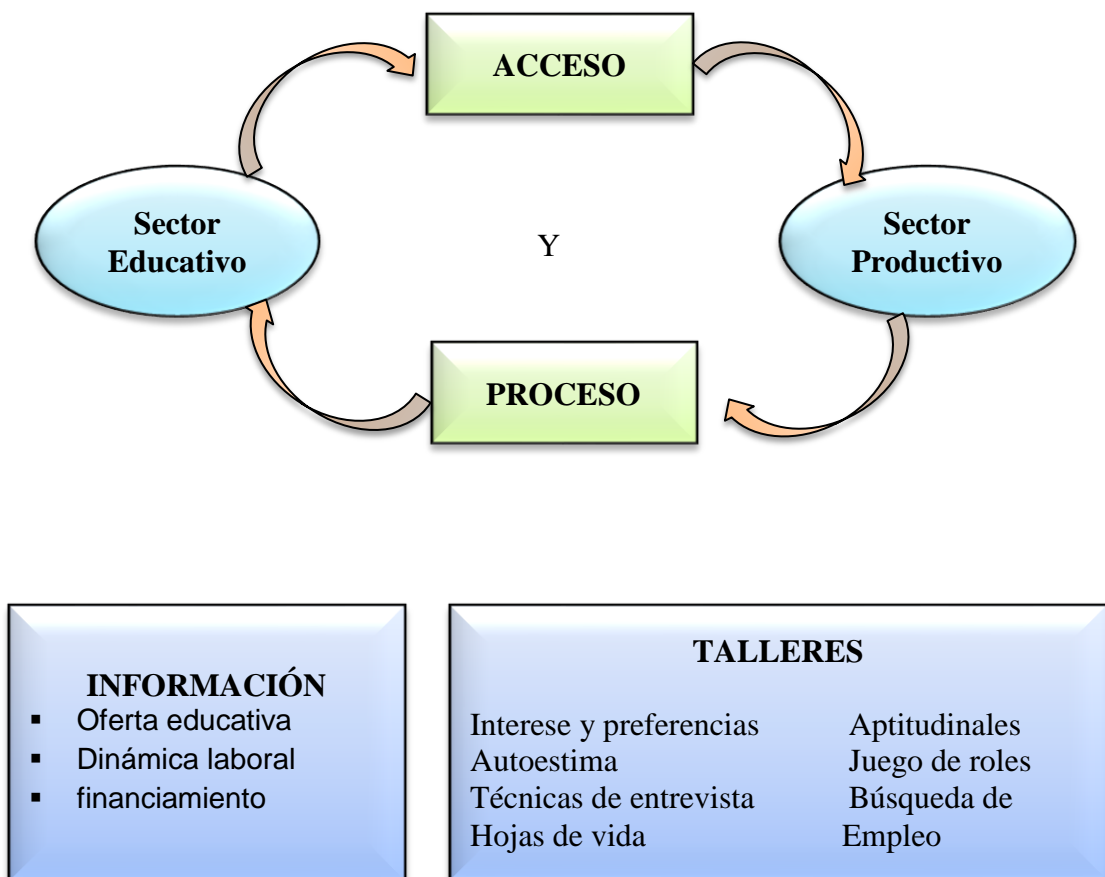
El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

De acuerdo a lo establecido en las distintas leyes, la educación técnica es un soporte para el desarrollo del país, por lo tanto, es obligación del estado a través de sus distintos organismos establecer convenios de ayuda mutua para que los bachilleres de la republica que estudian en Colegios técnicos, puedan tener todas las facilidades para que realicen sus pasantías en instituciones públicas o privadas, a fin de desarrollar las competencias para su reinserción laboral.

LOS APORTES DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA EN LA INSERCIÓN LABORAL

La educación técnica promueve la posibilidad de un trabajo, esto tiene que ver con el acceso a posibilidades de desarrollar una carrera ocupacional en un mercado de trabajo dado.

Gráfico 1.3 Orientación Profesional y Ocupacional



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADO POR: Los autores

“Esta situación provoca una interacción dialéctica entre la estructura social y el sistema educativo que hace que las relaciones no sean mecánicas. Para rastrearlas es necesario partir de sectores específicos, como la educación técnica en este caso particular, y contrastar los objetivos manifiestos de esta con sus objetivos reales, dentro del sistema secundario, tomado en cuenta el origen social y las expectativas futuras de los egresados, así como sus reales carreras educativas y ocupacionales que son útiles para comprender el porqué de los cambios o permanencia de un determinado currículo, así como su “ajuste” o “desajuste” con las demandas del sistema productivo” (Cortez 2011, pág. 54).

Para concretar, es importante señalar que la opción entre educación general, formación profesional, y preparación para la universidad, en la secundaria técnica, se relaciona con el sector social del cual provienen los alumnos, con sus expectativas ocupacionales, con el mayor o menor valor de la credencial de técnico en el mercado, y con la articulación institucional real entre las escuelas y el sector productivo al cual están dirigidas.

La formación tecnológica, según las especialidades, no sólo debe ser evaluada desde su adecuación al sector destinatario, sino también por su capacidad para facilitar estudios posteriores, y por las posibilidades que brinde para ubicarse en un mercado de trabajo, más amplio que el del sector económico específico al que se encamina esa especialidad técnica.

Los programas de estudio, tal como están diseñados actualmente, buscan dar al alumno los elementos básicos teórico-prácticos de un proceso tecnológico-productivo o de los distintos procesos dirigidos a un mismo objeto. Además, la edad de los alumnos -adolescentes- y la necesidad de equivalencia con los otros secundarios limita la profundidad de los

conocimientos adquiridos y obliga a una amplitud de temas inusual, en una secundaria especializada.

Es importante señalar que: "Ante la imposibilidad de abarcar todos los temas previstos en los programas, y frente a la necesidad de adaptarse a la realidad de los alumnos, se realiza en las escuelas un proceso de selección de aquellos contenidos considerados básicos para el desempeño laboral y/o el estudio universitario, se seleccionan en las materias correlativas sean de Ciencias Básicas o técnicas aquellos conocimientos que son necesarios para la incorporación de los contenidos señalados" (Gallart 2005, pág. 137)

Esta situación, desde luego, dificulta la integración vertical y horizontal que busca el currículo formal"

Es interesante el criterio de María Antonieta Gallart cuando manifiesta que "el aprendizaje del estudiante técnico depende a las habilidades y conocimientos, adherido a las competencias y conocimientos que debe lograr el egresado de la educación técnica e intentar a la vez una formación secundaria, tecnológica y práctica" (Pág. 65).

"Lo importante en el proceso de aprendizaje es que se dé una motivación en las y los estudiantes y docentes que los lleve a encarar y corregir el difícil y exigente proceso de adquisición no sólo de conocimientos, sino de competencias; en otras palabras, que ellos asuman la posibilidad de estar acorde a las exigencias del mercado del trabajo" (Gallart 2005, pág. 128).

Es fundamental que se considere que el rol ocupacional de un técnico es la capacidad de discernir y aplicar los conocimientos y habilidades tecnológicas de su especialidad a problemas concretos del mundo del trabajo. Estas capacidades constituyen las incumbencias del técnico que

están definidas en su certificación., como son las competencias que Gallart las define como "La noción de competencia, tal como es usada con relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas, la competencia es inseparable de la acción pero exige a la vez conocimiento" (Gallart 2005, pág. 149).

Así mismo el Diccionario Larousse, en su definición de competencia manifiesta "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere" (Pág. 381).

Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica" (Gallarte 2005, pág. 178)

Entonces se comprende que la competencia no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino más bien de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas, resultado de cómo se movilicen e integren los diversos conocimientos para aplicarlos a circunstancias concretas y no previstas, se asuman responsabilidades y se evalúen resultados.

Es interesante conocer la verdadera función de la formación para el trabajo en el sistema educativo es formar personas capaces de actuar por sí mismas y a su vez capacitarlos para el trabajo en el mundo real desarrollando en jóvenes que adquieran las competencias necesarias

para que puedan contribuir a construir sus propias inserciones en el mundo laboral.

“Es importante que la Educación Técnica deba brindar oportunidades para el aprendizaje de las competencias de empleabilidad, técnicas profesionales y las de desempeño laboral que según Gallart son fundamentales, las mismas que son el aprendizaje de habilidades básicas de pensamiento, cualidades personales y valores que tiene que dominar y aplicar el egresado, además el poder de decisiones y la capacidad para dar solución a los problemas que se originen en el puesto de trabajo y del lugar que ocupe en la organización” (Contreras J. 2009 – Pág. 78).

Es relevante adicionar que los tipos de competencias se desarrollen en el egresado o profesional, siempre y cuando tenga vocación para el desempeño laboral.

Situación de la Educación Técnica

La educación técnica y profesional se la debe considerar como un proceso fundamental del proceso educativo, debido al adelanto tecnológico, lo cual nos exige a una revisión de la educación técnica y profesional. Organismos como la UNESCO y la OIT recomiendan crear leyes u otros medios para desarrollar y mejorar la educación técnica y profesional.

“Se sabe que ciertos países se rigen por los modernos enfoques y perspectivas, mientras que otros lo están intentado a través de programas pilotos y varios que aún no logran encontrar las políticas y estrategias que les permitan iniciar un despegue, que convoque a los diferentes actores con presencia en la toma de decisiones consensuadas,

que requiere el desarrollo de este sector educativo" (Unesco 2005)

Resulta importante saber que ha recurrido a un sinnúmero de debates a nivel internacional y personalidades especialistas en diferentes campos de interés colectivo en el ámbito de la educación y el trabajo, así mismo en cuanto a los resultados apuntan a la necesidad de incorporar nuevos enfoques y propuestas para diseñar políticas que conlleven al desarrollo de las sociedades.

En la misma línea de razonamiento, otro autor postula "que es necesario fijarse como objetivo que todos los alumnos posean las competencias genéricas para ser susceptibles de ser empleados, o para ser formados permanentemente" (Experton 2004, pág. 53).

Como se puede apreciarse debe recomendar un plan o estrategia que integre los esfuerzos en los campos de la educación técnica y de la capacitación, auspiciada por su propio Estado, con el propósito de alcanzar sus metas.

La educación técnica en nuestro país

En nuestro país la Reforma Educativa, es concebida como una estrategia pedagógica que operativiza el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación.

En este antecedente, es necesario del financiamiento para reforzarlos programas educativos para la oferta de una educación técnica en miras al escenario competitivo de la economía Nacional e internacional, debido a que la empresa del presente necesita técnicos con niveles de preparación que les permitan asumir tareas complejas que suponen el dominio de competencias básicas conductuales y técnicas.

Esto implica, necesariamente, estudiantes con sólidos conocimientos de entrada, profesores idóneos y actualizados, establecimientos con talleres y laboratorios e instalaciones implementados para entregar una preparación congruente con el mundo del trabajo.

La presencia de la formación, evaluación y certificación de competencias, el empleo del currículo modular, así como la aplicación de itinerarios formativos, recursos que han demostrado ser eficaces elementos destinados a favorecer la calidad de la preparación de técnicos así también las nuevas tecnologías acercan al mundo de la comunicación facilita la capacitación y modernización del docente de ayer, para convertirlo en un guía constructor de conocimientos.

En resumen cada país realiza el diagnóstico del sistema educativo y a partir del mismo se establecen planes, programas, estrategias para el mejoramiento de la educación. Estableciendo la necesidad de reformular la educación media y tecnológica, se puede decir, que el objetivo de la educación técnica es sin duda alguna que las competencias laborales pretendan ser un enfoque integral de formación que desde su mismo diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

Esta investigación concuerda con el estudio de las oferta que el Colegio de Bachillerato "Muey" plantea con respecto a las necesidades laborales del sector con la evidente muestra de que la mayoría de egresados de este colegio técnico, no pueden insertarse de inmediato a la vida laboral, esto demuestra que las ofertas no corresponden a las demandas de la península de Santa Elena, haciendo notar que el sector productivo no confía en las capacidades y competencias de los egresados o nuestro currículo no está acorde a los conocimientos que debe saber hacer o resolver y a las necesidades de las organizaciones.

Es imperioso e importante organizar mesas de discusión o concertación entre colegios que oferten educación en bachilleratos técnicos para tratar de fortalecer o cambiar aspectos relacionados a la oferta educativa, la misma que debe tener una apegada interrelación entre la sociedad productiva y las competencias que posee el egresado, tratando de evitar ser parte del desempleo o sub empleo, aun mas si actualmente el Colegio de Bachillerato "Muey" pertenece a la red del RETEC (Reforzamiento de la Educación Técnica) a través del Acuerdo Ministerial No. 3425 del 27 de agosto de 2004, donde existen los bachilleratos técnicos, con 28 especializaciones, como también los bachilleratos en ciencias y el polivalente, con tres años de duración, a término de sus estudios el estudiante recibe el título de Bachiller de la República en una de las diferentes especialidades.

Gráfico N° 1.4. Talleres de emprendimiento realizado en el Colegio Muey



FUENTE: Datos de la Investigación
ELABORADO POR: Los autores

Capacitación o formación laboral: Transición Colegio - empleo

"Mientras la educación regular ofrece una formación básica general: dirigida a personas que aún no se encuentran en la condición de económicamente activas; la capacitación laboral imparte un entrenamiento a jóvenes y adultos que ya forman parte de la fuerza laboral" (Marcel Thezá M. 2009, pág. 56).

Es decir estar capacitado con habilidades profesionales, técnicas para ponerlas en práctica en el mercado laboral, teniendo en cuenta que aquella formación difiere de la formación académica impartida en los centros técnicos y universidades.

Estos modelos serán presentados en su dimensión genérica; lo anterior con la finalidad de hacer presente la doble tensión que en estos casos es posible detectar: formación en medio escolar v/s formación en la organización laboral y formación anterior al empleo v/s formación permanente.

Modelos educativos para la inserción laboral

Según el programa PLADES a través de Paúl Cabrera nos da a conocer como se introduce la formación profesional en los distintos sistemas educativos del mundo precisando la función que cumple el sector educativo.

De Moura señala que "las escuelas primarias preparan a los alumnos cognitivamente para desempeñarse en una sociedad moderna lectura, escritura y aritmética, así como algún conocimiento de ciencias y los socializa para convertirlos en buenos ciudadanos; la educación superior, por otra parte, es en su mayor parte profesional ya que prepara a las y los

estudiantes para el trabajo que realizarán en el futuro y, en algunas universidades, para funciones elitista" (De Moura Castro 2000, pág. 2)

Es urgente que las escuelas, Colegios y Universidades del país, replanteen su función y enfoque hacia nuevas estrategias y maneras de hacer frente a la situación de falta de empleo del Ecuador, no se trata de aislar la función de ese nivel, de formar personal cualificado, sino que se revise, actualice y vincule de acuerdo a las demandas del mercado, local, regional, nacional a la realidad laboral del país.

Con el resultado de esta tesis se pretende incitar a buscar cambios globales en los sistemas educativos y de formación profesional, tratando de romper la lógica tradicional de instituciones dedicadas a la educación para el trabajo como simples productoras de egresados, esperando que los nuevos proyectos del MEC en mejora de la Educación Técnica haga efectiva una reorientación de las mismas en tanto administradoras y constructoras de conocimientos, que sean socialmente significativos, que aporten valor a nivel individual, institucional y comunitario y que permitan que los egresados del Cantón Salinas, de la Provincia de Santa Elena y del País logren el desarrollo personal y profesional, acorde para la inserción laboral como para su integración social.

Así mismo a los docentes como protagonistas de cambios a nivel individual y colectivo, con el propósito de que administrador es locales confíen en los recursos humanos que necesitan y estén acordes a las necesidades de sus compañías, y demostrara la comunidad que existe una institución que se preocupa por alivianar sus necesidades, poniendo sus conocimientos al servicio de todos, brindando servicios que contribuyan al desarrollo comunitario.

Los jóvenes y el trabajo.

En la actualidad el trabajo se ha convertido en una condición de progreso personal, en pos de la autonomía laboral y social, desarrollada en precarias condiciones en el ejercicio del trabajo.

Esta objeción se plantea a los jóvenes frente a la actividad laboral como reconocimiento social enfrentando la realidad de la crisis del empleo,

El trabajo es muy esencial en la vida del hombre porque constituye la fuente de recursos para poder satisfacer sus necesidades y ocupar un lugar en la sociedad. Son varios los aspectos que se ponen en juego en el campo del trabajo, su eficiencia, sus conocimientos y amor por lo que hace.

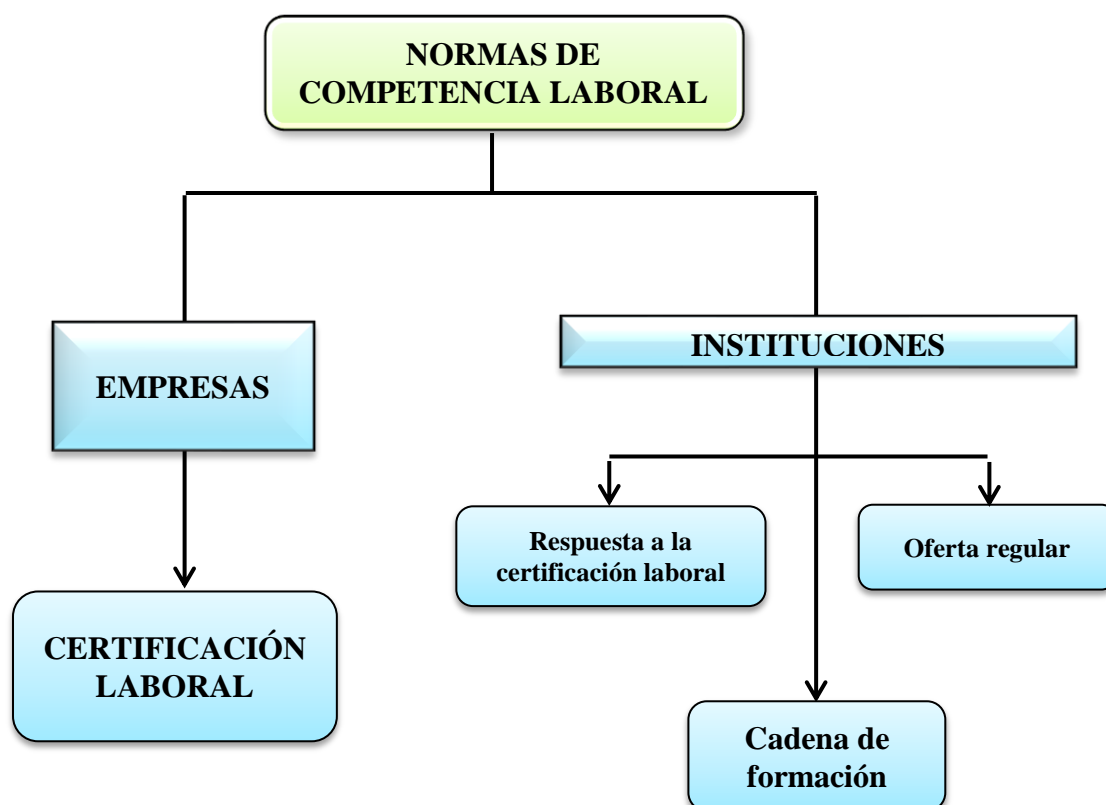
Gráfico N° 1.5. Elaboración de materiales



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADO POR: Los autores

La inserción laboral juvenil depende en gran medida de las oportunidades de los jóvenes de acumular capital humano, social y cultural, las que se distribuyen muy desigualmente. En un contexto de bajo crecimiento económico, la demanda está limitada incluso para jóvenes que cumplen con las pautas de conocimientos y habilidades requeridas hoy en día por las instituciones laborales.

Gráfico N° 1.6. Alternativas para el trabajo



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADO POR: Los autores

A los nuevos bachilleres les ofrecen sueldos mínimos

Cada año se incorpora a la demanda por plazas de trabajo un nuevo grupo: los bachilleres, conocen las ofertas laborales a través de los avisos que publican las empresas y agencias de empleo.

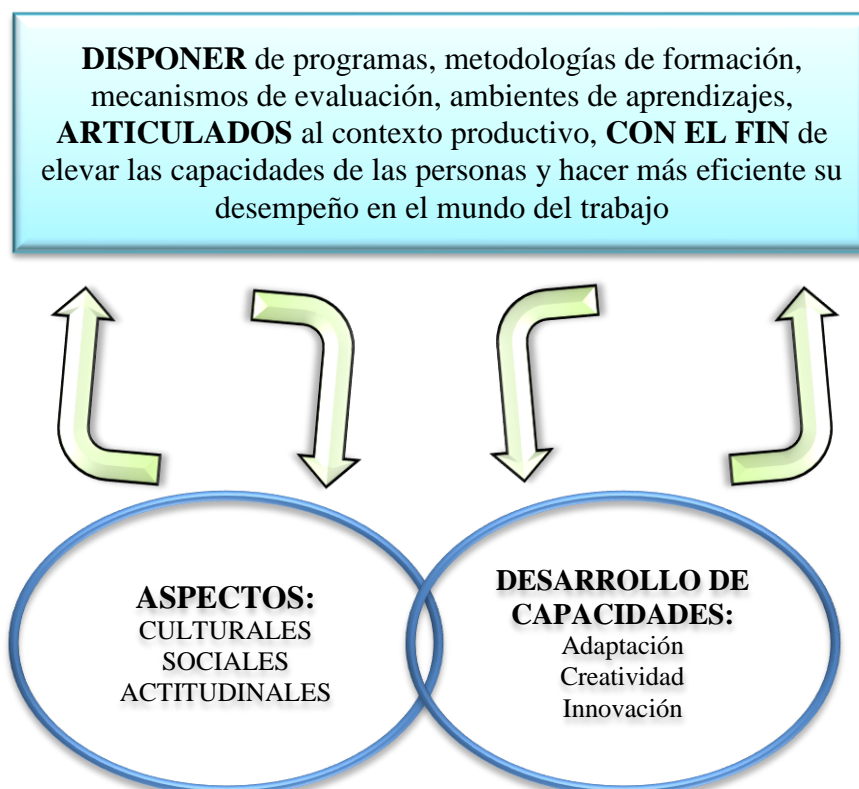
Se constata que, según el departamento de Colocaciones de la Subsecretaría de Trabajo del Ecuador, los primeros meses del año, los egresados técnicos que siguieron especializaciones contables e informática el 73% consiguen trabajos como asistentes en esas área, dándoles la oportunidad a mayor desempeño aumenta su posibilidad de permanecer en el puesto por largo tiempo algunas empresas dan prioridad a los bachilleres con experiencias.

Se establece que en la historia narrada, que muchos tuvieron suerte, otros tiene tres años que egresaron del Colegio y no encuentran trabajo en donde puedan ejercer la profesión por la cual se especializó.

Las estrategias metodológicas del pensum académico

Un currículo por competencia es conocimiento profundo, en él existen condicionantes de conocimientos, procedimiento y actitudes específicos que deben ser atendidos por los currículos institucionales si se desea dar solución a las necesidades sociales de desarrollo humano, del desarrollo de competencias para el trabajo y apalancamiento del trabajo como medio de acceder a las oportunidades del ser humano.

Gráfico N° 1.7. Diseño y Desarrollo Curricular



FUENTE: Vargas J. 2010
ELABORADO POR: Los autores

“El desafío planteado es lograr una mayor continuidad educativa dentro del sistema educacional, y mejorar sustancialmente la calidad y pertinencia de la oferta en educación; eso implica garantizar a los sectores de menores recursos una oferta educativa y unos mecanismos de apoyo a la demanda que les ayuden a permanecer más tiempo en el sistema, a adquirir formación oportuna y a contar, por lo tanto, con mayores opciones de movilidad socio-ocupacional en el futuro” (Vargas J. 2010, pág. 54).

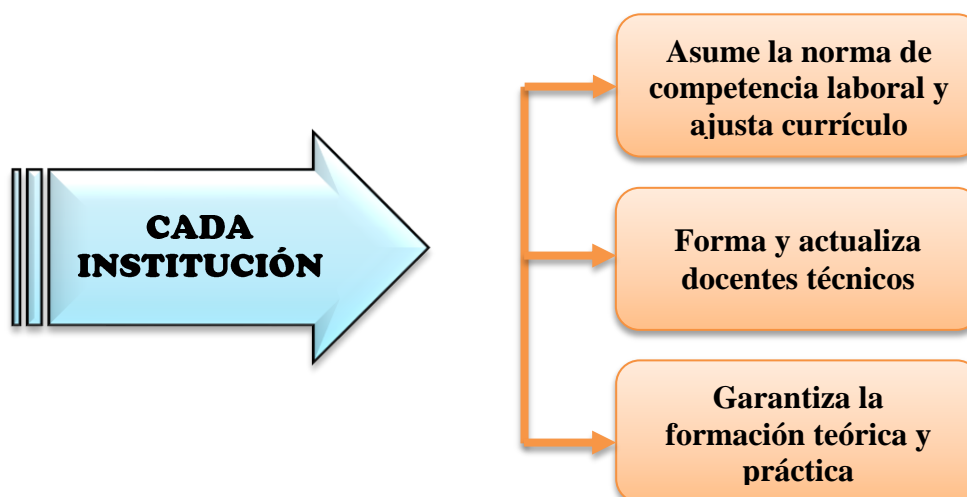
Las estrategias de la relación estudiante y mundo del trabajo desde el primero de bachillerato, nos dará facilidad para que se familiarice con el

mismo, tratando de buscar las expectativas que la demanda laboral, que el sector productivo busca la oferta que los colegios técnicos ofrecen.

Descripción de la interrelación del perfil del egresado del Colegio de Bachillerato Muey y las necesidades laborales de la Provincia de Santa Elena.

La interrelación de los resultados que se obtuvieron en la investigación, del cual nos orientará la dimensión clara y precisa entre los egresados del Colegio de Bachillerato Muey y el Mercado Laboral de la provincia de Santa Elena, es imperiosa la necesidad de comparar el perfil de los egresados técnicos y los requerimientos y particularidades que exigen los puestos de trabajo que demandan las principales instituciones públicas y privadas del sector peninsular, con el propósito de constatar la aceptación u objetar nuestra hipótesis de trabajo, los mimos que serán objeto de un diseño de una propuesta.

Gráfico N° 1.8. Modernización de Programas Institucionales



FUENTE: Vargas J. 2010
ELABORADO POR: Los autores

Para que esto se realice, se deben cumplir necesariamente ciertos aspectos relacionados con el desempeño de una función, es decir, comparar el perfil del egresado y las necesidades laborales de la península de Santa Elena, luego llegar a conclusiones y a su vez las recomendaciones generales.

Respecto a la medición la situación de los egresados sobre el mercado del trabajo es la tasa de desempleo. En el cual se mide la probabilidad de ser contratado, él claramente oculta los comportamientos que permiten explicar el éxito o fracaso de la participación en el mercado laboral.

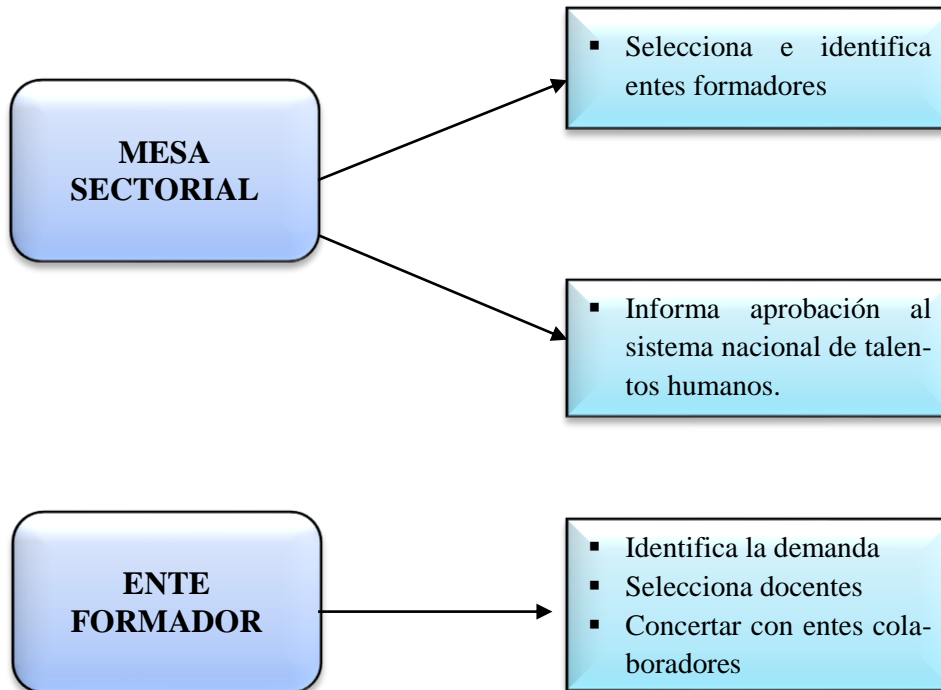
Razones de los jóvenes para trabajar.

Se puede afirmar que el trabajo se encuentra más asociado a necesidades de subsistencia que a motivaciones de otra índole. Los jóvenes en general trabajan principalmente para colaborar con la familia de sus padres o para mantener a su propia familia o solventar sus gastos.

Es evidente la situación del egresado del Colegio de Bachillerato Muey, que con el currículum en la mano se desplaza de un lugar a otro, en pos de un empleo.

Pero lamentablemente en las empresas no le dan cabida, aduciendo falta de experiencia laboral u otros requisitos que son propios del funcionamiento de cada empresa. Solo aquellos que tienen "padrino" pueden acceder inmediatamente a trabajar, caso contrario son un número más para las estadísticas de desempleo, hasta que puedan egresar de las aulas universitarias y tener un título de Tercer Nivel que les ayude a conseguir el tan anhelado empleo.

Gráfico N° 1.9. Etapa de Implantación de Modernización



FUENTE: Cárdenas T. 2011
ELABORADO POR: Los autores

En las organizaciones laborales de la ciudad existen plazas de trabajo, pero están siendo ocupadas por universitario de tercer año y profesionales y primordialmente con buena presencia y con el acta de grado, para observar el promedio con el que se incorporó, está claro que el 70% de los empleadores no confían en nuestro producto, con el simple decir: “maneja tal programa nuevo”, etc.

En consecuencia a estos aspectos, cierto grupo de jóvenes han optado por solicitar a sus padres lo financie para poner su propio negocio.

La simplificación en las atiborradas y muchas veces inoperantes descripciones de puestos se facilita enormemente con conceptos como el

de los niveles de desempeño y las áreas de competencia, antes que por la tradicional y desgastada forma de bautizar puestos y crear diferenciaciones innecesarias entre colaboradores que interactúan a niveles similares y con altos grados de interdependencia.

Por lo general las compañías, de acuerdo a la dinámica actual son quienes demandan un elemento humano bien preparado para su desempeño laboral-profesional. Nuevos trabajadores. Si la demanda de formación se sucede dentro de las empresas, la población objeto de capacitación son en este caso jóvenes en edad productiva, dispuestos a perfeccionarse técnicamente para incorporarse de manera rápida a las empresas.

Gráfico N° 1.10. Socialización del proyecto con los padres de familia



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADO POR: Los autores

Con la firma de un Contrato de Aprendizaje entre la Empresa, el Aprendiz y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece una relación formal de formación entre las partes firmantes. Que el participante al final de su formación y una vez certificado, sea aceptado por la compañía en calidad de trabajador calificado es uno de los fines de la Modalidad Empresa-Centro.

“La realidad actual se caracteriza, en lo que a la formación técnico profesional se refiere, por la vertiginosa rapidez de los cambios tecnológicos, por la acelerada obsolescencia de las formaciones técnicas tradicionales, por la enorme complejidad para definir perfiles profesionales nítidos que ofrezcan referentes para la formación, y por la dificultad para prever con cierta precisión los requerimientos de cualificación que se demandarán en el futuro” (Morantes J. 2008 – Pág. 72).

Para hacer frente a este reto, el Colegio de Bachillerato Muey, ha creído conveniente, adaptarse a la Reforma de la Formación Profesional adoptando el conocido “enfoque de la competencia laboral” del Ministerio de Educación y Cultura de España que inició en 1.991 el mismo que permite analizar la cualificación para el trabajo como «la adquisición de competencias técnico-profesionales y capacidades educativas varias» que respondan a las demandas exigibles para el desempeño de las funciones propias de los diferentes perfiles profesionales del sector productivo.

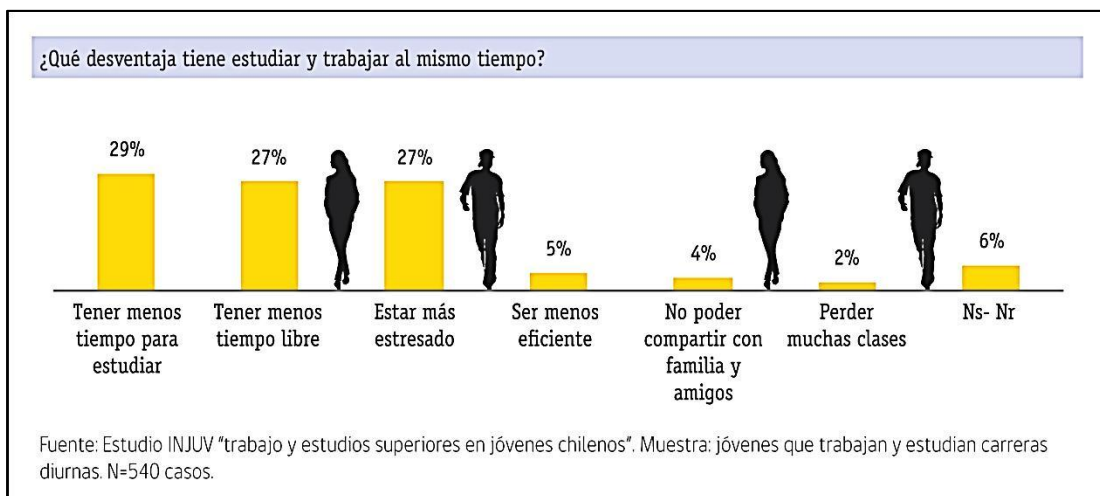
Educar para el mundo productivo

Estas son las competencias laborales generales y específicas. Alternativas de desarrollo en las instituciones educativas. El papel del maestro y de la familia.

“El mundo del trabajo es un escenario fundamental para el desarrollo personal de los individuos. En él se despliegan sus talentos y se definen rasgos de personalidad como la autonomía y la estabilidad. Desde allí, se construyen el patrimonio y el proyecto de vida. Prepararse para el mundo del trabajo, no es sólo la opción de vincularse al mundo laboral a través del empleo, sino también la capacidad de generar unidades asociativas, cooperativas, empresas unipersonales o iniciativas de autoempleo” (Gómez C. 2009, pág. 37).

Preguntándoles a los estudiantes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena sobre que desventaja tiene el estudiar y trabajar al mismo, se obtuvo las siguientes respuestas

Gráfico 1.11. Preguntas a Estudiantes Universitarios.



FUENTE: Estudiantes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

ELABORADO POR: Los autores

En el pasado no parecía necesario comenzar esta formación desde la misma escuela. Pero las exigencias de los tiempos modernos han llevado a la comunidad educativa a pensar en cómo formar a los niños, niñas y jóvenes para enfrentar su propia vida y darles instrumentos que les

permitan utilizar sus conocimientos y desarrollar las destrezas necesarias para incorporarse al mundo productivo.

Por ello, además del desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, es indispensable que las instituciones educativas desarrollen en los estudiantes competencias laborales, entendidas como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y disposiciones, que les conduzcan a trabajar en equipo, lograr resultados en una organización o unidad productiva y los habilite para conseguir un empleo, generar su propia empresa o negocio, mantenerse en la actividad que elijan y aprender elementos específicos del mundo del trabajo.

Estas competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las generales están referidas a los conocimientos y las capacidades que le permiten a una persona actuar en un entorno social amplio o laboral. No están ligadas a una ocupación en particular, ni a un sector económico, cargo o actividad productiva, pero la habilitan para ingresar al mundo del trabajo y progresar en él. Las competencias específicas están relacionadas con un campo de ocupación. Es decir, su aprendizaje habilita a la persona para desempeñarse eficazmente en una ocupación o un grupo de ocupaciones.

Competencias laborales generales

Las competencias laborales generales están asociadas al desarrollo de capacidades como trabajar en equipo, asumir responsabilidades, relacionarse con otros, orientarse a resultados, utilizar información y gestionar recursos, entre otras. Son transferibles de un campo de acción a otro, y por lo mismo, se aplican en cualquier sector económico, nivel o cargo.

Recogiendo algunos estudios y experiencias nacionales e internacionales, se han propuesto cinco tipos de competencias laborales generales.

Las primeras son unas competencias intelectuales, relacionadas con la capacidad de poner las habilidades de pensamiento al servicio de la solución de problemas dentro de una organización. La memoria, la atención, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.

En segundo lugar, las competencias personales, referidas a condiciones propias del individuo y su autoconocimiento: emociones, talentos y potencialidades en la interacción con otros, inteligencia emocional, condiciones éticas y morales, capacidad asertiva y adaptación al cambio.

El tercer tipo de competencias generales son las interpersonales, que guardan relación con la capacidad de trabajar en equipo, solucionar conflictos, ejercer liderazgo, ser proactivo en las relaciones interpersonales e interactuar con otros para obtener resultados.

Las cuartas competencias son organizacionales y tienen que ver con situaciones propias de una organización o una empresa. Entre ellas, la orientación al servicio, la capacidad de referencia y aprendizaje de prácticas de éxito, así como la habilidad para gestionar y manejar información y recursos.

En quinto lugar están las competencias empresariales o de generación de unidades productivas, asociadas con las capacidades, en un nivel básico, de identificar y leer oportunidades del entorno, manejar riesgos e incertidumbres y administrar las finanzas propias o de una unidad productiva. Estas competencias están relacionadas además con la destreza para mercadear y vender productos y servicios, y para establecer planes y proyectos de negocios.

Aunque estas son las competencias laborales generales más importantes, las instituciones educativas pueden detectar, junto con el sector productivo de su entorno local, otras competencias laborales generales con miras a desarrollar nuevas habilidades en sus estudiantes.

Una apuesta pedagógica

Todas las instituciones, académicas y técnicas, pueden desarrollar en sus estudiantes competencias laborales generales, que les permitan incorporarse al mundo productivo. Si se tiene en cuenta que la institución educativa es en sí misma una organización, es posible desde allí mostrarles a los alumnos elementos propios de la dinámica del mundo laboral. Una institución educativa que desarrolla competencias laborales generales, puede generar una cultura institucional en la que la participación, la generación de ideas, la iniciativa y el contacto con el entorno, hagan parte de la vida cotidiana estudiantil.

La formación laboral es responsabilidad de todos los niveles de educación. Si bien este compromiso se debe asumir de manera particular en la educación media, con jóvenes entre los 15 y 17 o 18 años, inclusive se puede comenzar mucho más temprano, desde la educación básica secundaria, con niños entre los 10 y los 15 o 16 años.

El desarrollo de competencias laborales generales implica un giro para las instituciones académicas, que no tenían la formación para el trabajo como parte de su proyecto pedagógico. También significa un reto para las instituciones de la media técnica y aquellas otras que ofrecen especialidades o modalidades, o instituciones educativas diversificadas tipo Inem, que ofrecen una formación centrada en destrezas y habilidades para el trabajo en puestos muy específicos. Para estas últimas, la apuesta es desarrollar, por un lado, estas competencias laborales generales y, a la

vez, ampliar su visión de las competencias específicas, para adaptarse a las cada vez más cambiantes necesidades y oportunidades del mundo productivo.

En este orden de ideas, las instituciones educativas pueden orientar la formación laboral a través de la definición de su Proyecto Educativo Institucional, reconociendo las potencialidades productivas del entorno y los intereses profesionales de sus estudiantes. También pueden articular esta formación a la práctica pedagógica, incluyendo las competencias laborales al plan de estudios, ubicando los contenidos académicos en contextos laborales y trabajando por proyectos que les permitan aplicar soluciones referidas a situaciones del mundo productivo.

Del mismo modo, las instituciones pueden establecer alianzas con el sector productivo para que sus estudiantes realicen observaciones pedagógicas empresariales y prácticas laborales, así como identificar experiencias -trabajos temporales o de vacaciones- para compartirlas, reflexionar sobre las competencias que estas actividades les exigen y determinar oportunidades de aprendizaje y mejoramiento.

El camino más eficaz para desarrollar estas competencias es la práctica. Es decir, aunque los talleres de formación en contenidos sobre estas competencias son importantes, lo fundamental es la acción que los estudiantes puedan emprender alrededor de las competencias laborales.

Vale resaltar que la familia y las tareas diarias de un hogar son un escenario en el que también se pueden desarrollar competencias laborales: hacer el mercado, arreglar la casa y cuidar a los hermanos, son actividades que implican la distribución de roles y responsabilidades, la toma de decisiones, el manejo de recursos, el compromiso con resultados y la orientación hacia el servicio. En la medida en que los padres y

madres hagan explícito y compartan estos asuntos, la familia se convierte en otro eje de la formación de competencias laborales generales.

Gráfico N° 1.12. Intercambio de ideas y opiniones referentes a las Pasantías de los estudiantes del Colegio Muey



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADO POR: Los autores

Competencias laborales específicas

Las competencias laborales específicas están referidas a conocimientos y destrezas en oficios específicos. Su desarrollo es más factible en la educación media, donde los vínculos entre las instituciones de educación y el sector productivo son más cercanos.

Si la institución educativa posibilita una relación entre los estudiantes y ese sector productivo, los alumnos tendrán una inigualable oportunidad de explorar su interés profesional y laboral, actualizarse en el desarrollo de la tecnología y familiarizarse con las dinámicas de cada área del conocimiento.

“Los programas de formación en competencias laborales específicas deben tener en cuenta una clasificación general de ocupaciones, que retome, a su vez, las demandas del sector productivo. Precisamente, se debe diseñar la Clasificación General de Ocupaciones como un instrumento para clasificar y organizar las ocupaciones por áreas de afinidad y por nivel de calificación o requerimientos en términos educativos” (Darquea José 2011 – Pág. 82).

En complemento, viene trabajando, en conjunto con los empresarios a través de mesas sectoriales, en la definición de unidades de competencia, que describan los conocimientos necesarios para desarrollar esa competencia, los desempeños esperados y la forma de evaluarla.

Alianzas estratégicas

La formación de competencias laborales específicas exige el contacto del estudiante con el mundo real. Las instituciones educativas pueden diseñar y utilizar diversos mecanismos para lograrlo. Están en capacidad de emprender planes de mejoramiento específicos que aseguren una mayor pertinencia de sus programas. Articular áreas académicas y técnicas para una mejor utilización del material didáctico y espacios físicos, como laboratorios y talleres. Posibilitar alianzas con el sector productivo para desarrollar los programas de formación en conjunto y garantizar prácticas empresariales a sus estudiantes. Integrar y homologar sus programas con la oferta del Sena, que aumenten las oportunidades de continuidad educativa.

De otra parte, y además de incluir el desarrollo de competencias laborales específicas en su proyecto pedagógico, las instituciones educativas pueden propiciar la participación de sus estudiantes, durante la jornada complementaria, en los programas de formación que ofrecen algunos

centros de enseñanza, instituciones de educación no formal, empresas, gremios, universidades.

De forma adicional, es posible fomentar alianzas con el sector productivo para establecer contratos de aprendizaje que beneficien a los estudiantes de más bajos recursos, así como su vinculación por períodos prolongados para el desarrollo de sus prácticas laborales.

Finalmente, las instituciones y colegios técnicos y tecnológicos pueden incentivar a los estudiantes a seguir su tránsito hacia la educación superior, por medio del diseño de planes de estudio por ciclos, módulos o créditos, y la creación de rutas o itinerarios de formación que permitan que los aprendizajes obtenidos en la media, sean homologados y validados en los programas técnicos y tecnológicos de la educación superior.

De tal manera, Media y Superior pueden dialogar y tener referencias comunes. Vale la pena aclarar que sólo los colegios que tengan programas acreditados podrán generar esta articulación.

Acreditación de calidad

Para asegurar y garantizar la calidad y la pertinencia de la formación laboral, el Ministerio de Educación Nacional definirá la reglamentación para la acreditación y dará lineamientos a las Secretarías de Educación sobre los procesos y los organismos acreditadores, que bien pueden ser empresas, gremios, universidades, centros de desarrollo tecnológico u otros.

Podrán acreditarse aquellas instituciones que quieran y demuestren su capacidad para hacerlo. En este sentido, sólo se acreditarán las

instituciones con programas de formación en competencias laborales específicas que demuestren tener un proyecto educativo institucional con enfoque de formación en competencias laborales, un vínculo estrecho con el sector productivo, espacios para prácticas de sus estudiantes, un ejercicio interno de actualización docente, e infraestructura y equipos específicos, propios o en alianza con quienes los tienen.

Las instituciones educativas que actualmente cuentan con programas de formación en competencias laborales específicas, pueden diseñar planes de mejoramiento que evidencien la cercanía con el sector productivo y el Sena.

El papel de los maestros

Aunque muchos maestros reconocerán en su práctica pedagógica el desarrollo de algunas competencias generales, es importante que esta formación se haga explícita. En el caso de las competencias laborales específicas, la actualización docente es fundamental. Es preciso que los maestros conozcan también los contextos laborales y las oportunidades de sus regiones. Además, es necesario que los maestros cuenten con las competencias laborales generales para facilitar el desarrollo de las mismas en sus estudiantes y crear así ambientes en el aula donde estas competencias se desarrollen a partir de la práctica.

En síntesis, el desarrollo de competencias laborales implica una articulación de las instituciones educativas con el sector productivo de su entorno local, para responder a demandas específicas y abrir espacios de observación y práctica que les permitan a los estudiantes explorar intereses profesionales y productivos y ejercitar las competencias laborales.

Gráfico N° 1.13. Los maestrantes en una de sus investigaciones



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADO POR: Los autores

PASANTÍAS EDUCATIVAS

La PASANTÍA consistirá en la realización por parte de los alumnos de prácticas concretas durante un tiempo determinado, relacionadas con su formación profesional, en organizaciones tales como empresas, instituciones o entidades de los trabajadores o empleadores, organizaciones no gubernamentales u otras en las que, bajo la organización y control de la institución educativa a la que pertenecen complementan con la práctica saberes teóricos.

De esta manera la pasantía articula el ámbito educativo con el del trabajo, extendiendo la actividad de la institución formativa a las empresas y convirtiendo a estas últimas en ámbitos de aprendizaje concretos, en los

que los pasantes se insertan con el objetivo de ampliar y afianzar su capacitación profesional.

La pasantía es una actividad curricular, con objetivos educacionales, que debe brindar al estudiante un aprendizaje en los campos social, profesional y cultural.

Su fin es esencialmente educativo y formativo. La institución que incorpore pasantes debe procurar que, al concluir la actividad, hayan adquirido competencias útiles para la incorporación al mundo del trabajo

Objetivo de las Pasantías de los estudiantes

- El OBJETIVO PRINCIPAL es la vinculación EDUCACIÓN - TRABAJO

De un relevamiento de las distintas normas, tanto nacionales como provinciales, y de conversaciones mantenidas con los actores involucrados en distintas experiencias con las que nos hemos contactado, surgen los siguientes objetivos:

Para los estudiantes

- Proporcionar prácticas en organizaciones que sirvan de complemento a su formación teórica con el fin de habilitarlos en el ejercicio profesional
- Integrar a los alumnos en grupos laborales contribuyendo así al afianzamiento de la persona

- Brindarles el acceso a tecnologías y metodologías avanzadas o de actualidad
- Facilitar a los alumnos una correcta elección profesional
- Favorecer la transición entre la etapa escolar y la laboral
- Les permite lograr experiencias reales y comenzar a armar su currículum

Para la Empresa u Organización

- Proporcionar a las organizaciones un conocimiento directo y evaluación de los pasantes que contribuya a sus fines específicos.
- Facilitar la obtención de personal calificado
- Ofrece la oportunidad de evaluar candidatos para cubrir vacantes futuras con mayor seguridad y reduciendo los costos de búsqueda y contratación.

Para la institución educativa

- Favorecer el acercamiento escuela-empresa
- Favorecer una formación pre laboral en ámbitos reales
- Vincular a las instituciones con el ámbito laboral y la realidad para la que forman.
- Mayor motivación de los estudiantes.

- La posibilidad de construir nuevos currículos para servir a los intereses y necesidades del medio.
- Mayor adaptación de los egresados para insertarse en el mercado laboral.
- Mejor imagen institucional ante la comunidad.

Actores de estas experiencias

En estas experiencias se vinculan muchos actores.

Por un lado, los representantes del ÁMBITO EDUCATIVO:

- ▲ La Escuela
- ▲ Los docentes
- ▲ Los organismos de conducción educativa

Por el otro los representantes del MUNDO DEL TRABAJO:

- ▲ Las empresas de producción o servicios
- ▲ Las Cámaras de empresarios
- ▲ Las asociaciones sindicales
- ▲ Las organizaciones no gubernamentales

Y Fundamentalmente:

Gráfico N° 1.14. Actores del mundo del trabajo – Educación



FUENTE: Datos de la investigación
ELABORADO POR: Los autores

Es fundamental, tener presente que, si bien los actores principales de la experiencia son los pasantes, la institución educativa juega un papel preponderante en esta relación, no acabando su tarea con la obtención de espacios donde sus estudiantes puedan desarrollar pasantías y su vinculación con las empresas que los van a recibir, sino acompañando la pasantía, apoyando su desarrollo y evaluando sus resultados en la formación de cada uno.

GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE PASANTÍAS EDUCATIVAS

Algunas recomendaciones iniciales

A la luz de lo reseñado hasta el momento y de otras experiencias existentes de características similares a las descritas, se pueden identificar algunas recomendaciones básicas a tener en cuenta:

- La inclusión de la pasantía como una estrategia institucional y no como el esfuerzo solitario de uno o más docentes con inquietudes.
- La conformación de un equipo que desde el establecimiento escolar gestione la implementación del sistema.
- La definición de una estrategia para lograr un acercamiento a las instituciones intermedias que nuclean a las empresas con el objetivo de que los alumnos realicen sus prácticas.
- La existencia de un proceso de evaluación interna transparente destinado a seleccionar a aquellos estudiantes que irán luego a las empresas.
- El establecimiento de un esquema de monitoreo y evaluación del sistema.

Otro tema importante, es la definición del Plan de Trabajo de los pasantes en la empresa. En gran parte, el éxito o el fracaso de la pasantía depende de: la negociación con la empresa y la formulación del Plan de Aprendizaje.

Ambos elementos son parte de un mismo proceso. El Plan de Aprendizaje es esencialmente el contenido de la negociación, resume en una secuencia cronológica y didáctica las razones por las cuales se busca que la empresa abra sus puertas a jóvenes pasantes.

En la negociación es importante tener en cuenta, por un lado, cual es el perfil para el que el pasante se está formando y en el que la estrategia de implementación de pasantías se inserta y, por el otro, quién es el pasante.

No se debe perder de vista, en ningún momento, que la pasantía no es un fin en sí mismo sino que se trata de una estrategia de vinculación educación – trabajo, cuya misión es desarrollar en los estudiantes las competencias básicas que los doten de mayor capacidad para enfrentar con éxito su inserción laboral.

La Institución y, en particular, el equipo docente a cargo de la gestión de esta experiencia deben definir sus objetivos y metas y la estrategia que llevaran a cabo. En la definición de esta estrategia es importante realizar un análisis de fortalezas y debilidades en cuanto a conocimientos, actitudes y aptitudes de los estudiantes.

Asimismo, dentro del proceso el establecimiento debe identificar las ventajas comparativas de sus estudiantes, la orientación o la especialidad de la carrera, experiencias similares realizadas anteriormente, nivel de idioma, manejo de herramientas de informática, especialización en alguna materia específica, involucramiento en actividades de la comunidad, etc.

1.5.2 Marco conceptual

- **Adaptación curricular:** la medida de modificación de los elementos del currículo a fin de dar respuesta a las necesidades de las y los estudiantes. En todo caso, la adaptación tendrá como referente los objetivos y las competencias básicas del currículo que corresponda.
- **Aprender a aprender:** Principio de intervención educativa. Implica emprender una serie de medidas orientadas a que el alumno

desarrolle habilidades y estrategias que faciliten futuros aprendizajes de una manera autónoma.

- **Aulas culturales:** Lugar en la cual se ha creado un ambiente que insiste en el respeto y el aprendizaje acerca de la cultura organizacional y comunitaria.
- **Auto-concepto:** Percepciones que los individuos tienen de sí mismos; la forma como se sienten acerca de sus capacidades y autoestima.
- **Autoevaluación:** Tipo de evaluación caracterizada conforme al agente que la lleva a efecto. En ella, un mismo sujeto asume el papel de evaluador y evaluado (el profesor evalúa su actuación docente, el alumno evalúa su propia actividad de aprendizaje.)
- **Autorrealización:** El logro del propio potencial, séptima en la jerarquía de las necesidades propuestas por Abraham Maslow.
- **Ayuda pedagógica:** situación en la cual el sujeto que aprende recibe orientación y apoyo (emocional o intelectual) de otros (docente o compañeros) para progresar tanto en el desarrollo intelectual como socio-afectivo y motriz.
- **Capacidad:** Poder que un sujeto tiene en un momento determinado para llevar a cabo acciones en sentido amplio (hacer, conocer, sentir).
- **Cognición:** Una de las cinco operaciones propuestas por la teoría de Guilford, incluye descubrir, conocer o comprender.
- **Competencia:** El valor Psicosocial que se obtiene al resolver la crisis de laboriosidad contra inferioridad en la cuarta etapa del desarrollo de

E. Erickson.

- **Comprensión de sí mismo:** Aspecto de la cognición social; la comprensión de sí mismo es necesaria para entender a otros en situaciones sociales.
- **Concepto:** Elaboración o representación de ideas generales abstractas que se obtienen a partir de la consideración de determinados aspectos de los objetos, hechos, símbolos, fenómenos, que poseen ciertas características comunes. Permiten, por tanto, organizar la realidad y poder predecirla. Los conceptos constituyen un contenido de aprendizaje, presente en el currículo prescriptivo.
- **Conciencia:** Una de las destrezas incluidas en la meta memoria unida a la meta motivación; para estar alerta para extraer inferencias de las experiencias.
- **Conducta.** Forma particular del comportamiento humano y animal consistente en las reacciones y actitudes que produce un estímulo o situación determinada.
- **Conflicto Cognitivo:** Fenómeno psicológico de contraste producido por la incompatibilidad entre las preconcepciones y significados previos de un alumno en relación con un hecho, concepto y procedimiento determinado, y los nuevos significados proporcionados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Conocimiento.** Acción y efecto de conocer. Entendimiento, inteligencia, razón natural.
- **Conocimientos previos:** Conjunto de concepciones,

representaciones y significados que los alumnos poseen en relación con los distintos contenidos de aprendizaje que se proponen para su asimilación y construcción.

- **Contenido:** Elemento del currículo que constituye el objeto directo de aprendizaje para los alumnos, el medio imprescindible para conseguir el desarrollo de capacidades.
- **Convivencia.** Vivir en compañía de otro u otros, cohabitar.
- **Democracia.** Democracia es una forma de gobierno que se caracteriza por hacer recaer el poder sobre la población.
- **El aprendizaje:** El ser humano responde a necesidades biológicas y lleva consigo implícito el sensibilizar a la persona para que encare la articulación del hecho nuevo, proceso por el cual la persona adquiere nuevas formas de comportamiento.
- **Enfoque humanista:** Pone el acento en la motivación intrínseca de las y los estudiantes; se desarrolló como respuesta al conductismo.
- **Estrategias enfocadas a la tarea:** Concentrarse en trabajar en una tarea porque se disfruta el proceso.
- **Estrategias enfocadas en el desempeño:** énfasis en el desempeño como la meta final, ofrecer recompensas por lograr el mejor desempeño.
- **Normas.** Regla sobre la manera cómo se debe hacer o está establecido que se haga una determinada cosa.

- **Participantes:** La autoridad educativa pertinente; los organismos centrales de conducción educativa, de jurisdicción nacional, provincial o municipal, ya sean de gestión estatal o privada, que adhieran al mismo; las empresas industriales o de servicios y las instituciones públicas o privadas; las cámaras y asociaciones empresariales de las distintas actividades; los cursantes y docentes de los establecimientos que utilicen el sistema.

- **Pasantes:** Docentes y alumnos (de 16 años o más). Los menores de 18 años deberán contar con una autorización escrita del padre, madre, tutor o encargado

- **Propósito:** Brindar a los alumnos y docentes de las Instituciones Educativas la complementación de su especialidad teórica con la práctica en empresas o instituciones públicas o privadas, que los habiliten en el ejercicio de la profesión u oficio elegido.

- **Relación.** Conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra.

- **Resolución.** Solución de un problema. Determinación o decisión de algo. Ánimo, valor. Decreto, decisión o fallo de una autoridad gubernativa o judicial.

- **Retribución:** Los estudiantes y docentes podrán percibir o no durante el transcurso de la pasantía una retribución por parte de las empresas e instituciones donde realizan las mismas, en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares.

1.6 Formulación de la hipótesis y variables.

1.6.1 Hipótesis general.

- Si se capacita a las y los estudiantes de Tercer año de bachillerato del Colegio Muey a través de talleres contribuirá a mejorar el desempeño laboral y el desarrollo de competencias,

1.6.2 Hipótesis particulares.

- Si se desarrolla competencias específicas en las y los estudiantes, éstos podrán insertarse de manera eficiente al ambiente laboral.
- El establecimiento de las necesidades de las empresas permitirá mejorar el desempeño laboral de las y los estudiantes del Colegio Muey.
- Si se fomenta la cultura organizacional y aprendizaje comunitario se podrá alcanzar un desempeño laboral eficiente, eficaz y efectivo.

1.6.3 Variables

Tabla N° 1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE: Talleres dirigidos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencias específicas ▪ Actividades educativas ▪ Responsabilidad académica ▪ Cultura organizacional ▪ Aprendizaje comunitario 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes capacitados ▪ Enlace estudiante – organización laboral ▪ Desempeño eficiente ▪ Desarrollo de actitudes
DEPENDIENTE: Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Educación tecnicada ▪ Inserción laboral ▪ Estudiantes capacitados ▪ Ambiente laboral agradable ▪ Espíritu innovador 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoestima ▪ Personalidad ▪ Motivación ▪ Innovación ▪ Responsabilidad

FUENTE: Colegio de Bachillerato Muey
ELABORADO POR: Los autores

1.6.4 Hipótesis

Tabla N° 1.6. HIPÓTESIS PARTICULARES

HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES
Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principios de competitividad ▪ Capacidad de mando ▪ Mejoramiento de la calidad educativa ▪ Generación de oportunidades laborales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo ▪ Oportunidades ▪ Mejoramiento de la calidad de vida ▪ Oportunidades de seguir estudiando
Formas prácticas de desenvolverse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo independiente ▪ Autoestima alta ▪ Principios de responsabilidad ▪ Interdependencia laboral ▪ Desempeño eficiente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoestima ▪ Personalidad ▪ Motivación ▪ Innovación ▪ Responsabilidad
Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo laboral acorde a las exigencias ▪ Adaptación al medio laboral ▪ Convenios de trabajo ▪ Autorrealización 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buen vivir ▪ Mejoramiento académico ▪ Buenas relaciones interpersonales

FUENTE: Colegio de Bachillerato Muey
 ELABORADO POR: Los autores

1.7 Aspectos metodológicos de la investigación.

1.7.1 Tipo de estudio

Se utilizará los siguientes tipos de estudio: descriptivo, y experimental, estos criterios permiten clasificar la investigación por su nivel de complejidad de acuerdo al objetivo que se pretende conseguir.

Durante la realización de las actividades, la originalidad del estudio se reflejará en el enfoque, reflexiones, conceptualizaciones y recomendaciones de las estrategias, competencias y desarrollo de los módulos utilizados para el contexto, por los docentes creadores de la propuesta. Una vez establecidos el tipo de estudio, se procede a definir qué tipo de investigación y taller corresponde por su naturaleza.

Por su estructura será investigación de campo porque contiene las siguientes secciones: introducción, planteamiento del problema, objetivos, justificación metodología, variables e indicadores, población y muestra, instrumentos y análisis de datos, resultados esperados, conclusiones y recomendaciones,

El estudio del problema se realizará utilizando la investigación documental, donde se analizará revistas, folletos, y todo lo concerniente a la investigación que se realiza.

Según su finalidad será de tipo descriptiva-explicativa, soportada en técnicas como la encuesta a las y los estudiantes, docentes, y padres de familia o representantes legales del Colegio de Bachillerato "Muey", en donde se establecerá que es lo más conveniente para que el bachiller pueda reinsertarse al mundo laboral.

1.7.2. Método de investigación.

Se considera método de investigación a una serie de pasos sistemáticos **sucedándose en el campo de algunas ciencias experimentales. Se fundamenta en una serie de pasos y procedimientos organizados para el ciclo entero de una investigación**" (Pág. 74) e instrumentos que nos lleva un conocimiento científico. Estos pasos nos permiten llevar a cabo una investigación.

Es concebido como un sistema aplicada a cualquier problema, garantiza su solución, realmente no existe, pero tampoco puede negarse que la mayor parte de los investigadores, trabajan de acuerdo con ciertas reglas generales, que a través de la experiencia han demostrado ser útiles, la descripción de esto es lo que se conoce como "método científico de investigación".

A criterio de Bonilla H. (2010), "Surge como resultado de la experiencia que el hombre ha acumulado a lo largo de su historia, como por ejemplo la transformación que ha venido

El científico se plantea una interrogante, producto de la observación de un hecho o fenómeno, define y delimita el contexto donde está inmerso el hecho y formula posibles soluciones (hipótesis) las cuales serán sometidas a un proceso de nuevas observaciones y/o experimentaciones (pruebas).

Los resultados que obtiene son sometidos a un proceso de análisis e interpretación y de ser confiables las suposiciones o hipótesis anteriores, éstas constituirán explicaciones válidas para ese hecho o fenómeno, existiendo la posibilidad de ser generalizados a hechos y fenómenos similares.

De no ser comprobada la hipótesis planteada, se formularán nuevas hipótesis y se repite el ciclo investigativo.

Métodos Teóricos

Los métodos teóricos son los que permiten relevar las relaciones esenciales del objeto de investigación, para la comprensión de los hechos y la formación de las hipótesis de investigación, entre los métodos teóricos utilizados se encuentran:

Método Histórico-Lógico:

El método lógico se basa en el estudio histórico poniendo de manifiesto la lógica interna. Desde el punto de vista que lo histórico es la trayectoria de los cambios que experimenta el objeto de la realidad, en las etapas de su aparición y desarrollo; y lo lógico expresa lo histórico por medio de las abstracciones, con la particularidad de que se procura por todos los medios conservar el hilo fundamental del proceso histórico efectivo.

La lógica del desarrollo del pensamiento tiene como ley fundamental el paso de lo simple a lo complejo, de lo inferior a lo superior y en el pensamiento el proceso histórico real es reflejado en forma mediatizada con toda su objetividad, complejidad y contradicciones.

Método Inductivo-Deductivo:

Es ideal para lograr principios, haciendo un análisis de lo particular a lo general y a partir de los resultados utilizar el método deductivo, que realiza el análisis de lo general a lo particular, permite exponer conceptos y definiciones para extraer conclusiones y consecuencia.

Hipotético-Deductivo Sistemático:

Este método tiene varios pasos esenciales: como la observación, la creación de una hipótesis, la deducción de consecuencias y la comprobación del enunciado deducido comparándolo con la experiencia.

Analítico-Sintético Genético:

Estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual y luego de forma holística e integral.

Es decir reúne, reagrupa las partes del objeto de investigación para ver la estructura del objeto de investigación y generar soluciones pertinentes al entorno y al sujeto, este método permitió seleccionar la referencia legal y el aprendizaje visual como la técnica para motivar a las y los estudiantes a aprender las ciencias sociales.

Métodos Empíricos

La medición o el experimento.

Es importante recalcar que para llegar a la esencia profunda del objeto se hace necesario el uso de los métodos teórico.

Método de medición:

Se desarrolla con el objetivo de obtener resultados numéricos del objeto de estudio, donde se comparan magnitudes medibles y conocidas de las propiedades de los objetos.

La observación

Se utiliza con otros procedimientos o técnicas como la entrevista, la encuesta, esto permite realizar comparaciones de los objetos observados.

En la medición hay que tener en cuenta el objeto y la propiedad que se va a medir, el instrumento a utilizar basados en los métodos seleccionados.

1.7.3. Fuentes y Técnicas para la recolección de información

Encuesta: La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto determinado.

Según expresa Cárdenas José (2010) "Encuesta al conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones corrientes y porque no también para medir la temperatura de la gente acerca de algún hecho específico que se sucede en una comunidad determinada y que despierta especial atención entre la opinión pública y que capaz requiere de la realización de una encuesta para conocer más a fondo cuál es la sensación de la gente y así proceder".(Pág., 128)

En este último caso se puede incluir aquellas encuestas que mandan a realizar los propios políticos para conocer las opiniones, buenas o malas, que la gente tiene sobre ellos, más que nada en aquellos tiempos en donde el voto de alguna elección los corre.

En lo concerniente a la investigación que se realiza, La encuesta se la efectuó a los 20 profesores de bachillerato de la institución y a los estudiantes de tercero de bachillerato, formadas por 10 preguntas cerradas en escala Likert, con los resultados obtenidos se podrá tener la visión y dimensión real del problema planteado.

La población con la que se trabajará para la aplicación de las encuestas.

Población y Muestra

Población

La población con la que se trabajará para la aplicación de las encuestas, es la comunidad educativa del Colegio de Bachillerato “Muey” de forma específica de las y los estudiantes de tercero de bachillerato

La investigación se abordó desde la perspectiva de los tipos de estudio campo y documental donde la población estuvo conformada por 400 estudiantes de Bachillerato.

Tabla N° 1.7. Población

#	Detalle	Población
1	Directivo	1
2	Profesores	20
3	Padres de familia	80
4	Estudiantes	85
Total		186

FUENTE: Colegio de Bachillerato Muey
ELABORADO POR: Los autores

Muestra

Para la selección de la muestra, se tomó como referencia al Tercer Año de Bachillerato, en donde la muestra seleccionada corresponde al grupo de los 85 estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio "Muey", 80 padres de familia y a 20 docentes.

1.7.4. Tratamiento de la información.

La primera parte de este estudio contempla la revisión, estudio, del proceso de inserción laboral de los bachilleres del Colegio Muey, una vez que egresan de la Institución educativa.

El valor práctico de esta investigación consiste en la realización de actividades para ser socializadas a través de talleres que se realizarán aplicando estrategias metodológicas apropiada para generar la participación activa, vivencial de los integrantes del grupo de estudiantes, de tal forma que pueda servir de guía para la concreción de esta importante problemática en la práctica educativa.

- Definir la información que se pretendía obtener con el cuestionario.
- Se optó por formular un cuestionario con preguntas cerradas para comodidad de quienes se prestaron para ser encuestados y para mayor facilidad en el análisis e interpretación de resultados.
- Antes de aplicar esta encuesta se realizó una explicación del tema que se iba a investigar y cómo se debía responder a las interrogantes de la encuesta.

Una vez recopilada toda la información requerida, se procedió a tabularla de acuerdo a los programas de Excel y Word, a fin de obtener los resultados a través de tablas y gráficos para una mejor comprensión de los mismos.

1.8. Resultados e impactos esperados

Esta Tesis pretende integrar las iniciativas que ya se vienen trabajando en la ley Orgánica Intercultural Bilingüe

En el aspecto pedagógico, se pretende aportar con la aplicación de talleres, para lograr el espíritu de emprendimiento, con pensamiento innovador y promover la creatividad y cultura organizacional de las y los estudiantes.

En el aspecto Social, se pretende aportar con el aprendizaje cooperativo y de colaboración permitiendo la integración de las y los estudiantes y motivar a trabajar en equipo en el cual los miembros se apoyan y confían unos en otros para alcanzar una meta propuesta.

Con la firme convicción que en el aula se forman los futuros líderes, incentivando la práctica en valores, por lo tanto se constituye en un excelente lugar para desarrollar las habilidades de trabajo en equipo que necesitarán en su vida futura laboral.

Además de lo antes enunciado, plantean los siguientes logros:

1. Identificar el proceso que conlleva la inserción del bachiller del Colegio Muey al mundo laboral, y su identificación de los conocimientos adquiridos en el aula en procura de alcanzar un aprendizaje de calidad que le permita desenvolverse con total normalidad en la sociedad.

2. Optimizar estrategias para desarrollar actividades que permitan a las y los estudiantes del Tercer Año de Bachillerato facilitar su ingreso al sistema laboral.
3. Elevar la autoestima de los bachilleres y la confianza en sus potencialidades.
4. Desarrollar destrezas y habilidades intelectivas, en las tareas encomendadas.
5. Estimular el desarrollo de la responsabilidad en los estudiantes.
6. Socializar los resultados de esta propuesta, con otras instituciones educativas.
7. Establecer que los docentes incorporen en los contenidos de las diversas asignaturas, el desarrollo de esta tesis.

Gráfico N° 1.15. Taller de emprendimiento laboral



FUENTE: Colegio de Bachillerato Muey
ELABORADO POR: Los autores

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO.

2.1 Análisis de la situación actual.

EL Colegio Fiscal Muey, fue creado por la muy Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas el 3 de Junio de 1957 en la presidencia del Señor Carlos Espinoza Larrea siendo vicepresidente el Dr. Luis Céleri Avilés y concejales principales Don Rafael de La Cuadra, Don Vicente Aguirre y Don Hipólito Montenegro, Don Octavio Peña Dávila y el Dr. Salvador Loffredo, como Colegio Municipal de Comercio y Administración.

Posteriormente en sesión del primero de julio de 1957, se le asigna el nombre que lleva al momento cuya acta en la parte pertinente dice textualmente lo siguiente: Salinas, cabecera cantonal del mismo nombre, al primer mes de julio de 1957, a las 9 de la noche en la sala de sesiones de la sala municipal se reunió al Ilustre Consejo Cantonal en sesión extraordinaria, bajo la presidencia del Sr. Carlos Espinoza Larrea y la concurrencia de los señores concejales principales Luis Céleri Avilés, vicepresidente; Don Rafael de La Cuadra, Don Vicente Aguirre y Don Hipólito Montenegro, ante la actuación del infrascrito secretario municipal que certifica.

En consideración a la comunicación que antecede, se resuelve por mayoría de voto, salvando su intervención el señor vicepresidente Dr. Luis Céleri Avilés aprobar la denominación del colegio Municipal de Comercio y Administración que funciona en la parroquia José Luis Tamayo - MUEY, y a la vez el trámite legal correspondiente.

Actualmente las especialidades que oferta el Colegio son: Alojamiento,

Comercialización y Ventas, Contabilidad, Organización y Gestión de la Secretaría, por lo que las especialidades con las que se inició han cambiado al pasar los años.

El Colegio de Bachillerato "Muey", ubicado en la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, anualmente promociona a bachilleres técnicos, para quienes el campo laboral es limitado debido a que son jóvenes sin experiencia en éste ámbito.

Otro problema es la falta de jóvenes líderes, visionarios que al culminar su formación en el bachillerato tengan la capacidad de insertarse en el mundo laboral y con ello lograr el desarrollo económico de sus comunidades.

Las pasantías estudiantiles ha tomado gran importancia en los últimos años, pues se han convertido en una alternativa de inserción laboral para los jóvenes, quienes deben demostrar sus competencias y destrezas, con capacidad visionaria lo que les permitirá transformarse en grandes entes de desarrollo, para ayudar a las y los estudiantes a adoptar la actitud correspondiente y las aptitudes necesarias para vincularse con la actividad de la empresa, inspirados en el perfil profesional la creación de talleres de orientación, constituyen una gran alternativa.

Los conocimientos que reciben las y los estudiantes del bachillerato técnico muchas veces quedan en conceptos teóricos y no son llevados a la práctica hasta que adquieran un título profesional, éste fenómeno se debe probablemente a que existe poca motivación e incentivo al espíritu creativo de las y los estudiantes para que realicen, y satisfagan las necesidades de su entorno, mediante la aplicación de talleres, se persigue crear en ellos los hábitos de cultura organizacional para que se abran campo en el mundo laboral.

Mediante la ejecución de la propuesta de este trabajo, se podrá contribuir a mejorar el proceso educativo de las y los estudiantes del tercer año de bachillerato a través de la aplicación de talleres que contengan temas que fomenten una formación creativa, crítica y visionaria para que las y los estudiantes se conviertan en líderes y pongan en práctica los conocimientos adquiridos.

VISIÓN

- El Colegio Fiscal Muey se proyecta a ser una institución en desarrollo continuo, con jóvenes capaces de tomar decisiones de una manera autónoma, estudiantes equilibrados con un bio-psico-social armónico.

MISIÓN

- El Colegio Fiscal Muey tiene como misión fomentar la formación académica y humanística comprometida en la educación integral de las y los estudiantes.

VALORES:

Los valores y la educación están íntimamente ligados, y es prioritario para el cumplimiento de la misión y visión del Colegio Fiscal Muey, establecer de manera interna y externa el compromiso de todos los actores del sector educativo de conocerlos, difundirlos, apropiarse de ellos, asumirlos y llevarlos a la praxis en el quehacer diario dentro y fuera de la institución educativa, priorizando en el desempeño laboral los que a continuación se señalan:

- **Responsabilidad.** Responder por los actos generados en la toma de decisiones, previendo y previniendo los efectos del propio comportamiento a partir de una decisión propia.
- **Honestidad.** Establecer la congruencia a partir del sentir, pensar, decir y actuar de los servidores públicos en concordancia con los objetivos de la educación.
- **Honradez.** Trabajar de acuerdo con las funciones asignadas a los puestos con claridad y constancia, siendo íntegros, honestos y responsables; ofreciendo calidad en los servicios, siendo eficientes, eficaces y transparentes en el manejo de los recursos, respetando las normas establecidas, actuando de manera ejemplar y promoviendo este valor hacia toda la Institución Educativa.
- **Respeto.** Fomentar el reconocimiento de la dignidad e integridad de las personas, fundamentándola en el actuar y en el reconocimiento de la existencia de la diversidad del pensamiento.
- **Compromiso.** Obligarse a sí mismo, a partir del propio código moral y ético, a cumplir con las políticas, misión, visión y objetivos de la institución.
- **Liderazgo.** Fortalecer la capacidad de las y los estudiantes, docentes y directivos, para prever, resolver y atender problemas y asuntos comunes, conforme a principios de justicia y ética plasmados en las normas aplicables, con el reconocimiento de los equipos de trabajo a partir de su confianza, participación, disposición y convicción.

- **Actitud de servicio.** Enfocar la energía personal a la consecución de los fines de la educación pública, de manera consciente, generando utilidad y provecho a las y los estudiantes, atendiéndoles con oportunidad, eficiencia y actitud positiva
- **Disciplina.** Dirigir y regular las acciones de la institución de conformidad con el marco jurídico, las disposiciones administrativas y las políticas de la propia institución y de las autoridades estatales.

2.2. Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas.

En los últimos años, el mercado laboral para los jóvenes se ha vuelto más exigente, en una sociedad que pide calidad de educación, personas competentes en las diferentes áreas que se desempeñen, lo cual ha reflejado un problema en las instituciones que ofertan el bachillerato técnico, debido al aumento de la oferta de trabajo calificado.

Los estudios que se han realizado entre los logros educacionales y las necesidades se han centrado por lo general en el análisis, pero es preciso que se generen soluciones, el aporte de esta investigación es crear el nexo entre el colegio y el mundo laboral a través de diseños de talleres enfocados a desarrollar competencias laborales requeridas en una ocupación.

Con respecto a situaciones conocidas por los países Argentina y España empiezan con las siguientes interrogantes ¿Por qué existe, en muchos casos, un gran distanciamiento entre el mundo educativo y el ámbito productivo? ¿Por qué un vínculo que debiera ser tan natural como la relación entre la educación técnica y la actividad productiva en muchos casos no llega a concretarse exitosamente?

Un Programa Vinculación Empresa-Escuela busca incentivar a empresas y escuelas técnicas a realizar acciones conjuntas. Acciones que permitan a la escuela un mayor acercamiento a la realidad de la industria en la cual sus egresados deberán desenvolverse (ya sea insertándose laboralmente en una empresa o como trabajadores independientes).

Gráfico N° 2.1. Estudiante del Colegio Muey, recibiendo las instrucciones para el desempeño de su pasantía en el Municipio de Santa Elena



FUENTE: Colegio de Bachillerato Muey
ELABORADO POR: Los autores

Entre este tipo de acciones se pueden mencionar: pasantías educativas; capacitaciones técnicas tanto para estudiantes con asesoramiento profesional a talleres productivos de las escuelas; y todos aquellos mecanismos que permitan utilizar la tecnología, las metodologías de trabajo y la capacidad de los recursos humanos de las empresas, como herramientas educativas.

2.2.1. Análisis comparativo con otra Institución

El distanciamiento entre el ámbito educativo y la industria no es algo que ocurre sólo en la península de Santa Elena. Pasa o ha pasado en la gran mayoría de los países del mundo. Por esto, se ha considerado de utilidad dar a conocer cómo han resuelto esta problemática otros países.

El Colegio Fiscal Dr. “Luis Céleri Avilés” del Cantón La Libertad, es un referente para ser tomado como ejemplo dentro de los Colegios Técnicos de mayor jerarquía en el contexto peninsular, pues esta Institución tiene convenios con empresas públicas y privadas, por lo que sus estudiantes tienen asegurado “un cupo” para poder realizar sus pasantías y de esta manera no andar “sin rumbo fijo” y sin preocupaciones en cuanto acceder a este requisito indispensable para poder continuar su último año de bachillerato.

Esta situación es la que hay que emular, por lo que es responsabilidad de los directivos de la Institución, realizar los contactos respectivos a fin de establecer vinculación con la colectividad para que se pueda lograr dar mayor cobertura a las y los estudiantes.

Así mismo la calidad educativa que tiene el Colegio Dr. Luis Céleri Avilés es de mucha importancia, pues sus estudiantes son requeridos en algunas empresas al término de su bachillerato, pues estos reciben una educación acorde a las exigencias del mercado laboral peninsular.

2.2.2. Tendencias de la situación actual

Las investigaciones realizadas por las autoridades seccionales de la provincia a las empresas públicas y privadas dan como resultado el permitir establecer un perfil en cuanto a necesidades básicas en

competencias laborales que necesiten los jóvenes al culminar su bachillerato entre las características según el mercado laboral de la Península de Santa Elena está el manejo de las Tics, conocimientos generales, atención al cliente, las características de trabajo en equipo y colaborativo, otro enfoque es el manejo y desarrollo en el trabajo comunitario.

Frente a este escenario, el presente trabajo de talleres tiene como objetivo principal capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año del Colegio de Bachillerato "Muey", para que realicen sus pasantías con éxito y que al culminar su etapa secundaria puedan integrarse al mundo laboral, y no exista ese divorcio entre lo educativo y lo laboral, esto coadyuvará a mejorar la calidad de vida de los egresados.

Con la inclusión de talleres sobre liderazgo dictados en horas complementarias como lo establece la Ley Intercultural Bilingüe a las y los estudiantes, se pretende incentivarlos y despertar en ellos el espíritu creativo e innovador para que desarrollen talleres o se inserten en el mundo laboral y puedan satisfacer las necesidades de comunidad.

2.3 Presentación de resultados y diagnósticos.

2.3.1 Análisis e interpretación de resultados de encuesta aplicada a las y los estudiantes de Tercer Año del Colegio de Bachillerato “Muey”.

Pregunta # 1: ¿Te agrada trabajar en equipo?

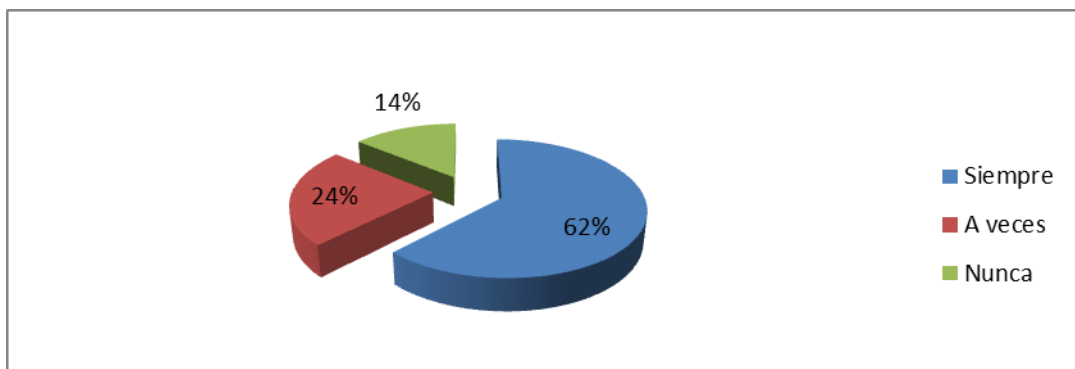
Tabla # 2.1 Te agrada trabajar en equipo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	53	62
A veces	20	24
Nunca	12	14
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.2 Te agrada trabajar en equipo



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al consultar a las y los estudiantes de tercer año de bachillerato si les “agrada trabajar en equipo”, el 62% respondió “Siempre” y el 24% “A veces”, mientras que el 14% contesta que “Nunca”. Lo cual demuestra que la mayoría de estudiantes no tienen problemas al formar equipos de trabajo con sus compañeros. El trabajo en equipo fomenta el compañerismo y la disciplina ya que se deben respetar reglas establecidas por el grupo, lo cual se manifiesta en resultados positivos a las actividades que se emprendan.

Pregunta # 2: ¿Se considera con capacidad de liderazgo?

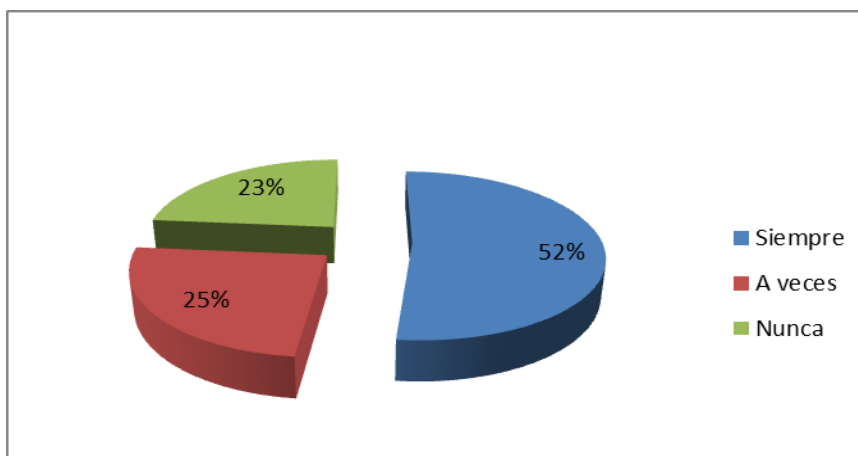
Tabla # 2.2 Te considera con capacidad de liderazgo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	44	52
A veces	21	25
Nunca	20	23
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.3 Se considera con capacidad de liderazgo



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

De los 85 estudiantes encuestados acerca de *“Te consideras con capacidad de liderazgo”*, 44 de ellos, que corresponden al 52% respondió que *“Siempre”*, mientras que 21 y 20 estudiantes contestaron que *“A veces”* y *“Nunca”* respectivamente, con estos resultados se observa que un 23% no se siente capaz de dirigir un grupo, mientras que la mayoría se considera con dotes de líder. Es muy importante que las y los estudiantes se sientan con la capacidad de poder influir en forma positiva a un grupo de personas ya que esto logrará que el equipo funcione y trabaje con entusiasmo pudiendo lograr sus metas y objetivos.

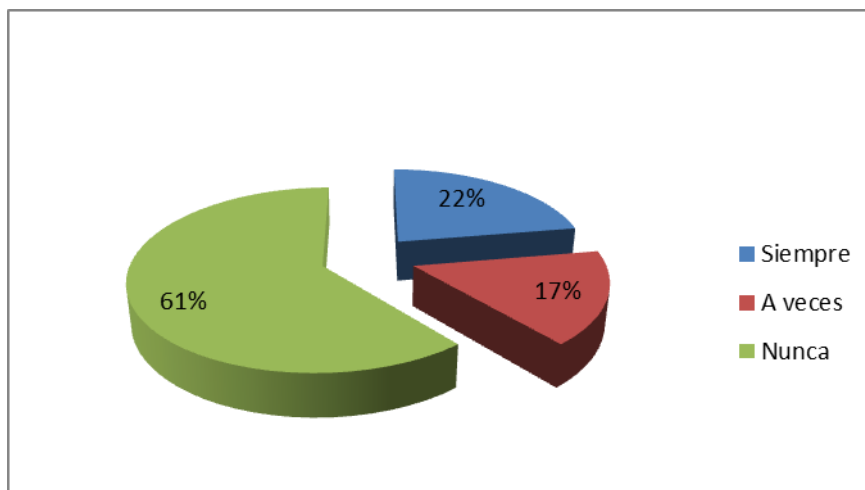
Pregunta # 3: ¿Te sientes motivado para la elaboración de talleres?

Tabla # 2.3 Te sientes motivado para la elaboración de talleres

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	19	22
A veces	14	17
Nunca	52	61
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.4 Te sientes motivado para la elaboración de talleres



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Consultando a las y los estudiantes la interrogante *¿Te sientes motivado para la elaboración de talleres?*, 52 de ellos respondieron que “Nunca”, lo que representa un 61% del total de encuestados. Luego, 14 afirmaron que “A veces”, representando un 17%. Por otro lado, 19 contestaron “Siempre”, que abarca un 22 %. Se evidencia claramente, que a la mayoría de las y los estudiantes no se siente motivado para proponer talleres innovadores, probablemente se debe a la poca práctica que se realiza en las aulas de clases y sólo poseen conocimientos teóricos.

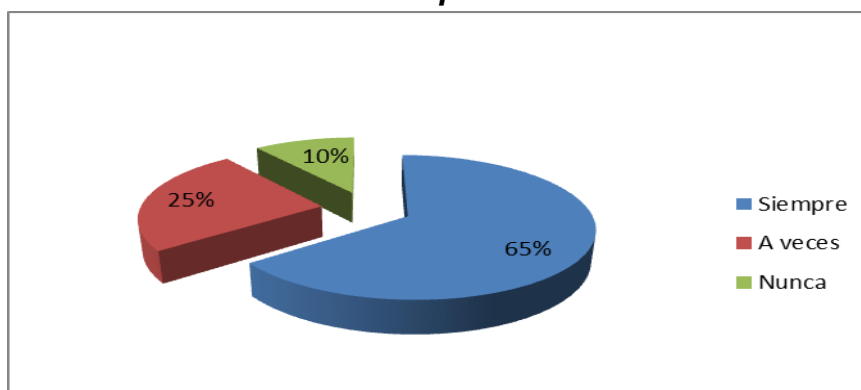
Pregunta # 4: ¿Te gustaría adquirir competencias para que te insertes en el campo laboral?

Tabla # 2.4 Te gustaría adquirir competencias para que te insertes en el campo laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	55	65
A veces	21	25
Nunca	9	10
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.5 Te gustaría adquirir competencias para que te insertes en el campo laboral



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al consultar a las y los estudiantes si “*Te gustaría adquirir competencias para que te insertes en el campo laboral*”, 9 respondieron que “*Nunca*” lo que representa el 10%, 21 contestaron que “*A veces*” correspondiente al 25% y 55 expresaron que “*Siempre*” representando el 65%. Estos resultados evidencian que un alto número de las y los estudiantes encuestados están predispuestos a recibir más conocimientos sobre cómo se puede desarrollar competencias laborales, lo cual sustenta la propuesta del presente trabajo de investigación, en el que se establecen talleres con temas específicos orientados a la aplicación de competencias de las y los estudiantes en el campo laboral.

Pregunta # 5: ¿Te gustaría fortalecer tu espíritu innovador?

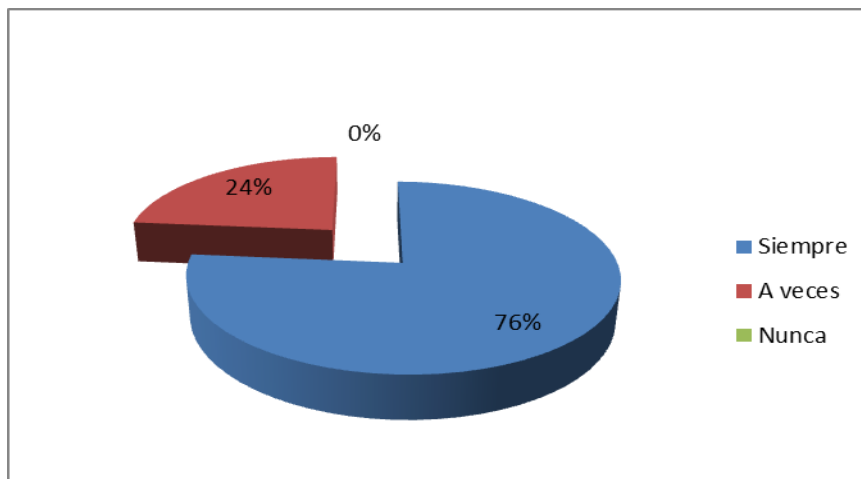
Tabla # 2.5 Te gustaría fortalecer tu espíritu innovador

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	65	76
A veces	20	24
Nunca	0	0
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.6 Te gustaría fortalecer tu espíritu innovador



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al preguntar a las y los estudiantes si “*Te gustaría fortalecer tu espíritu innovador*”, ninguno respondió que “*Nunca*”, mientras que un 24% contestó que “*A veces*” y el 76% de los encuestados respondió que “*Siempre*”. Los resultados demuestran que las y los estudiantes tienen la iniciativa por ser innovadores, lo cual debe aprovecharse para potenciar esa preferencia para convertirlos en personas decididas a desempeñarse en el ambiente laboral, sin temor al fracaso. Una persona innovadora siempre sabe cuáles son sus fortalezas y debilidades en los aspectos físico, mental, emocional y espiritual, para sacar provecho de su potencial y tratar de compensar sus falencias.

Pregunta # 6: ¿Te gustaría trabajar en una empresa innovadora?

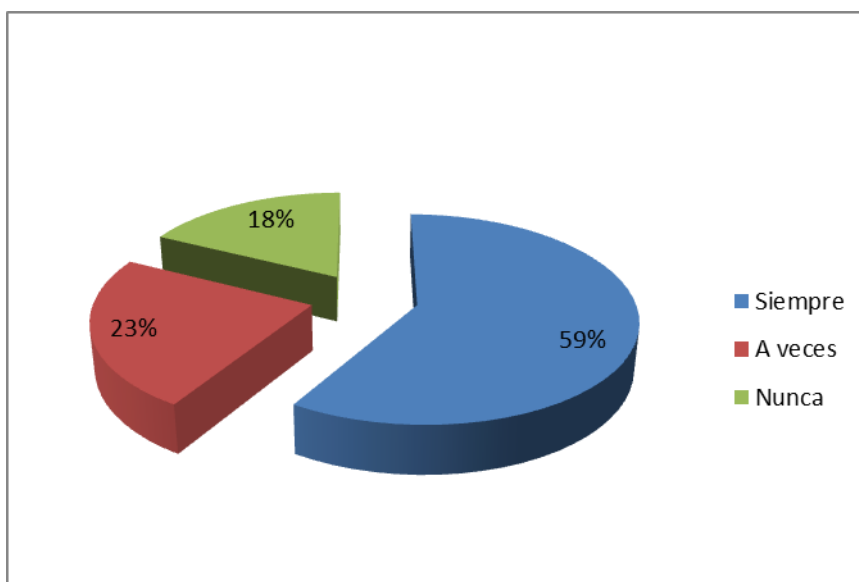
Tabla # 2.6 Te gustaría trabajar en una empresa innovadora

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	50	59
A veces	20	23
Nunca	15	18
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.7 Te gustaría trabajar en una empresa innovadora



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

De los 85 estudiantes encuestados acerca de, si “*Te gustaría trabajar en una empresa innovadora*”, 50 de ellos, que corresponden al 59 %, respondió que “*Siempre*”, 20 contestaron “*A veces*” y 15 alumnos responden que “*Nunca*” que representan el 23 % y 18 % respectivamente. Con estos resultados se puede observar que a la mayoría de las y los estudiantes encuestados les agrada adquirir experiencia en una institución innovadora, lo cual implica un alto grado de responsabilidad.

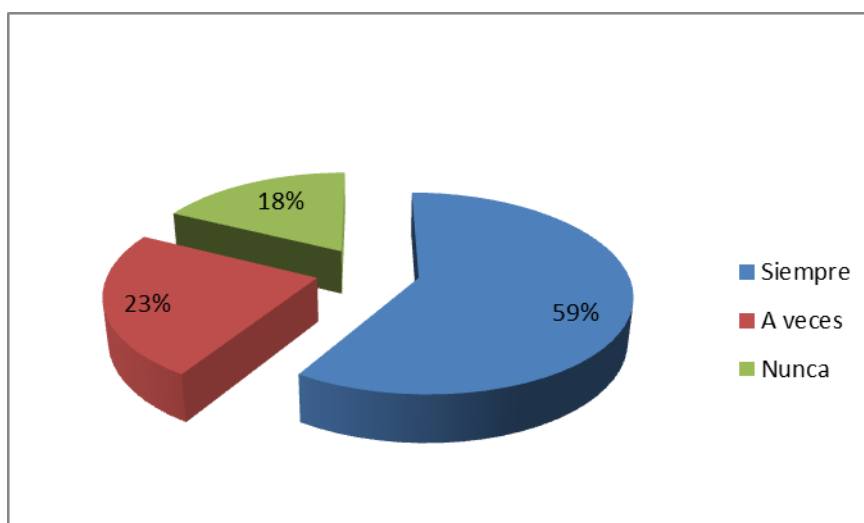
Pregunta # 7: ¿Consideras que estas apto para incursionar en el ambiente laboral?

Tabla # 2.7 Consideras que estas apto para incursionar en el ambiente laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	50	59
A veces	20	23
Nunca	15	18
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.8 Consideras que estas apto para incursionar en el ambiente laboral



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

La mayoría de las y los estudiantes consideran que están aptos para incursionar en el ambiente laboral, el 59% del total de encuestados respondieron que “Siempre”, mientras que el 23% contestó “A veces” y el 18% expreso “Nunca”. Estos resultados evidencian que un alto porcentaje de estudiantes se sienten seguros de su buen desempeño laboral.

Pregunta # 8: ¿Consideras importante el apoyo de la institución para la aplicación de talleres?

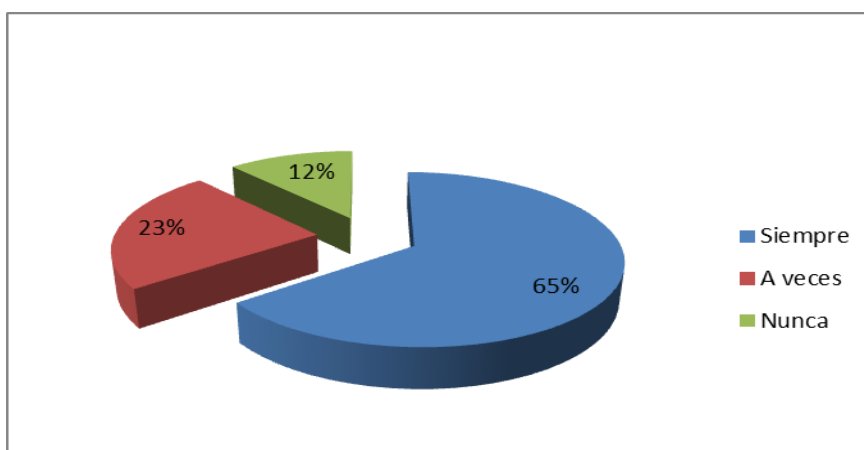
Tabla # 2.8 Consideras importante el apoyo de la institución para la aplicación de talleres

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	55	65
A veces	20	23
Nunca	10	12
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.9 Consideras importante el apoyo de la institución para la aplicación de talleres



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Observamos en la gráfica que del total de la muestra encuestada en el Plantel Educativo, referente a la pregunta ¿Consideras importante el apoyo de la institución para la aplicación de talleres?, 55 estudiantes responden que “Siempre”, 20 contestan que “A veces” y 10 responden que “Nunca”, que representan el 65%, 23% y 12% respectivamente. Con estos resultados se puede inferir que las y los estudiantes están conscientes que necesitan más apoyo de parte de la institución para la elaboración, desarrollo y aplicación de talleres acordes con su especialidad y que sean factibles de aplicación.

Pregunta # 9: ¿Considera importante la autogestión en el desempeño laboral?

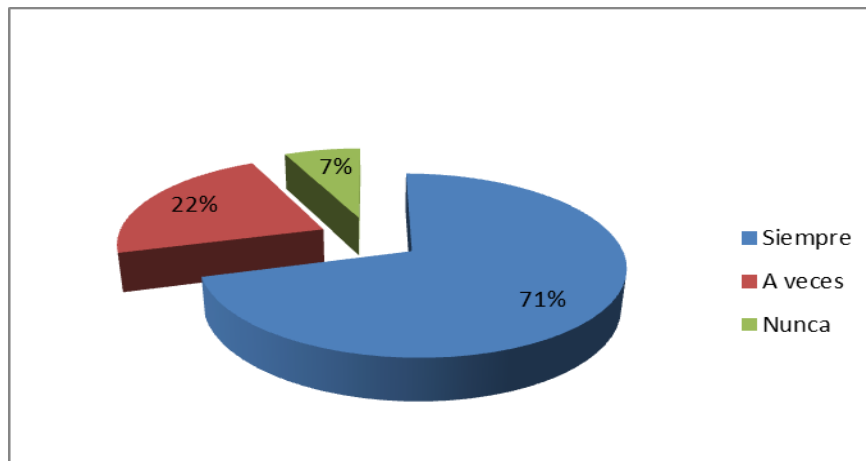
Tabla # 2.9 Considera importante la autogestión en el desempeño laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	60	71
A veces	19	22
Nunca	6	7
TOTAL	85	100

Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.10 Considera importante la autogestión en el desempeño laboral



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

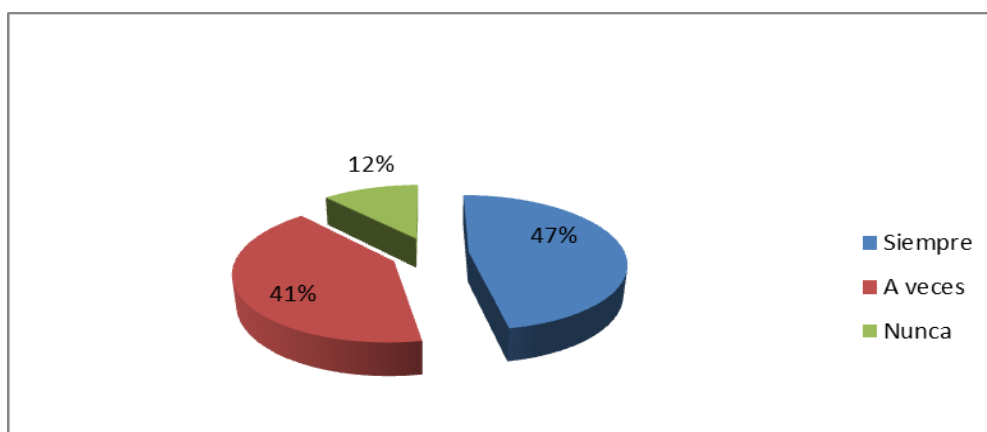
El 71% de las y los estudiantes encuestados respondieron “*Siempre*” en la pregunta referente a si “*Considera importante la autogestión en el desempeño laboral*”, el 22% contestó “*A veces*”, y el 7% respondió que “*Nunca*”. La autogestión juega un papel importante en el desempeño laboral, ya que es la actividad mediante la cual se consiguen los recursos necesarios para emprender un proyecto o actividad proyecto y pueda mantenerse rentable.

Pregunta # 10: ¿Tienes el apoyo de tus representantes en la elaboración y desarrollo de talleres propuestos por la institución?

Tabla # 2.10 Tienes el apoyo de tus representantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	40	47
A veces	35	41
Nunca	10	12
TOTAL	85	100

Gráfico # 2.11 Tienes el apoyo de tus representantes



Fuente: Estudiantes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

La gráfica nos indica que del total de la muestra encuestada en la institución Educativa, que se refiere a “si los estudiantes tienen el apoyo de sus representantes en la elaboración y desarrollo de talleres propuestos por la institución”, 40 respondieron que “Siempre”, estos corresponden al 47%; 35 estudiantes contestaron “A veces” que constituyen el 41% y 10 respondieron “Nunca”, que en forma porcentual representan el 12% de la muestra. Las y los estudiantes necesitan del apoyo moral y económico de sus padres en los diferentes talleres que emprendan, esto les dará mayor confianza y fe en sí mismos para realizar de forma eficiente el desarrollo de sus actividades.

2.3.2 Análisis e interpretación de resultados de encuesta aplicada a los padres de familia o representantes legales de las y los estudiantes de Tercer Año del Colegio de Bachillerato “Muey”.

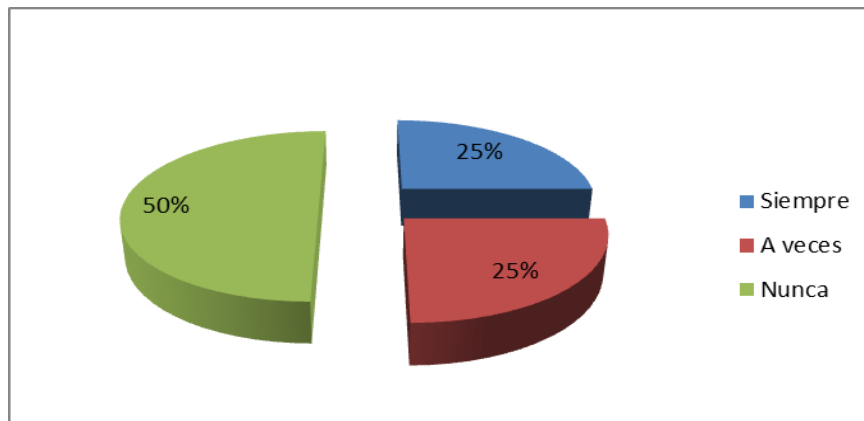
Pregunta # 1: ¿Motiva a sus hijos(as) en los estudios?

Tabla # 2.11 Motiva a sus hijos(as) en los estudios

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	25
A veces	20	25
Nunca	40	50
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.12 Motiva a sus hijos(as) en los estudios



Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

En esta pregunta dirigida a padres de familia de tercer año de bachillerato, acerca de si “*Motiva a sus hijos(as) en los estudios*”, 20 respondieron que “*Siempre*”, equivalente al 25%; 20 contestaron que “*A veces*”, lo que en porcentaje alcanza el 25% y 40 representantes contestaron que “*Nunca*”, que corresponden al 50%. Todos los padres deben tener motivados a sus hijos en los estudios. La motivación propicia que las y los estudiantes se involucren más en sus estudios, creando un ambiente de respeto y responsabilidad.

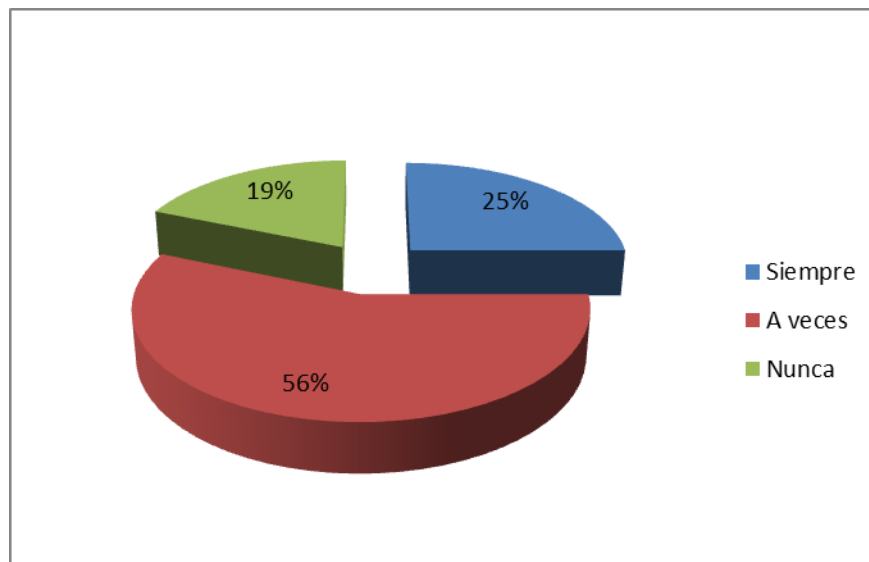
Pregunta # 2: ¿Se considera una persona visionaria?

Tabla # 2.12 Se considera una persona visionaria

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	25
A veces	45	56
Nunca	15	19
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.13 Se considera una persona visionaria



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al preguntar a los padres sobre si *¿Se considera una persona visionaria?*, el 15% respondió que “Nunca”, mientras que el 45% contestó que “A veces” y el 20% expresó que “Siempre”. A la mayoría de los padres de familia se les hace difícil reconocer si son visionarios o no. Esta pregunta tiene especial relevancia porque muchos estudiantes ven en sus representantes un modelo a seguir, lo cual se aprovecharía para fomentar el espíritu creador en sus hijos.

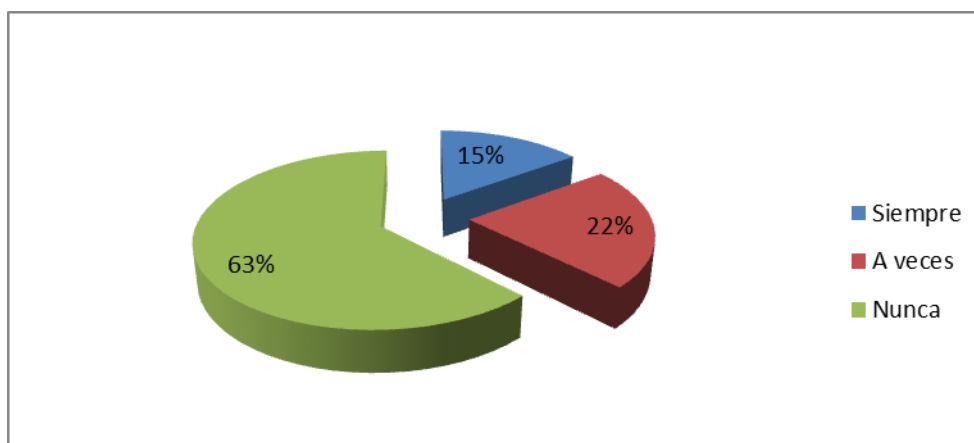
Pregunta # 3: ¿Fomenta en su hijo(a) el espíritu emprendedor?

Tabla # 2.13 Fomenta en su hijo(a) el espíritu emprendedor

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	15
A veces	18	22
Nunca	50	63
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.14 Fomenta en su hijo(a) el espíritu emprendedor



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Cuando se consultó a los padres si *¿Fomenta en su hijo(a) el espíritu emprendedor?*, 12 contestaron que “*Siempre*”, en forma porcentual representa el 15%; 18 contestaron “*A veces*”, correspondiente al 22%, mientras que 50 respondieron que “*Nunca*”, lo cual equivale al 63%. La comunicación en la familia tiene una función muy importante, es un puente de doble vía que conecta los sentimientos entre padres e hijos. Cuando existe comunicación entre padres e hijos, se propicia un ambiente de confianza y de esta manera los adolescentes comparten lo que piensan y lo que hacen con sus amigos en los momentos libres. Es en ese momento en que los padres deben aprovechar el clima de confianza para motivar y fomentar en sus hijos el espíritu creativo y emprendedor.

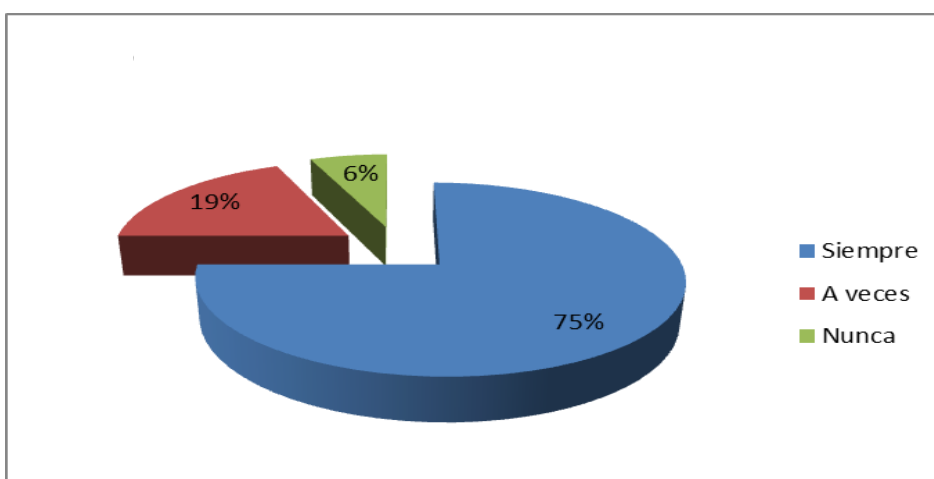
Pregunta # 4: ¿Apoyaría a su hijo(a) en la realización de talleres para potenciar su capacidad?

Tabla # 2.14 Apoyaría a su hijo(a) en la realización de talleres para potenciar su capacidad

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	60	75
A veces	15	19
Nunca	5	6
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.15 Apoyaría a su hijo(a) en la realización de talleres para potenciar su capacidad



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

En la gráfica se observa que del total de la muestra encuestada en la institución Educativa, acerca si ¿Apoyaría a su hijo(a) en la realización de talleres para potenciar su capacidad?, 60 respondieron que “Siempre”, lo cual equivale al 75%, 15 expresaron “A veces” representando el 19% y 5 padres contestaron que “Nunca”, lo que equivale al 6%. La mayoría de los padres encuestados respondió que siempre apoyarían a sus hijos e hijas en la creación de talleres, lo cual demuestra que tienen plena confianza en la capacidad de sus representados.

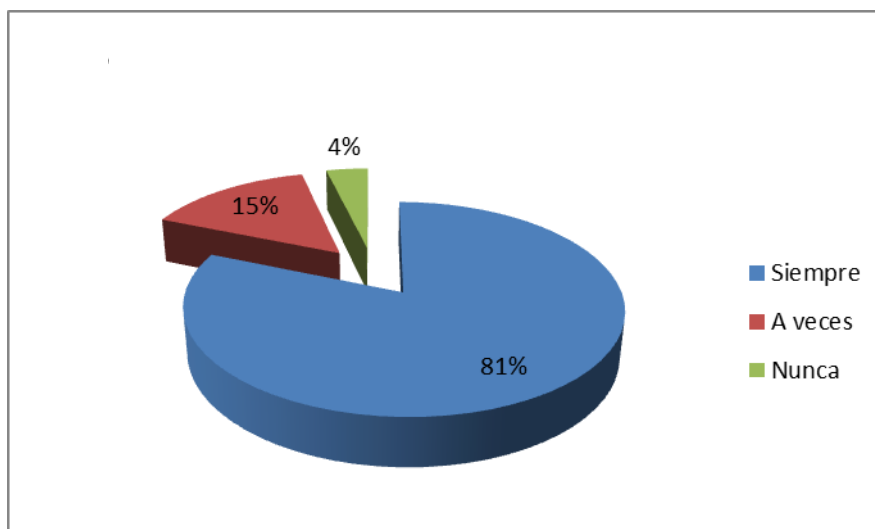
Pregunta # 5: ¿Considera necesario la inserción de su hijo(a) en el mundo laboral?

Tabla # 2.15 Considera necesario la inserción de su hijo(a) en el mundo laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	65	81
A veces	12	15
Nunca	3	4
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.16 Considera necesario la inserción de su hijo(a) en el mundo laboral



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Los resultados la pregunta: *¿Considera necesario la inserción de su hijo(a) en el mundo laboral?*, 65 encuestados respondieron que “*Siempre*”, equivalente al 81%; 12 contestaron “*A veces*”, 15%, mientras que 3 respondieron que “*Nunca*”, equivalente al 4% del total de encuestados. Los resultados revelan que los representantes consideran importante que sus representados se desempeñen en el ambiente laboral.

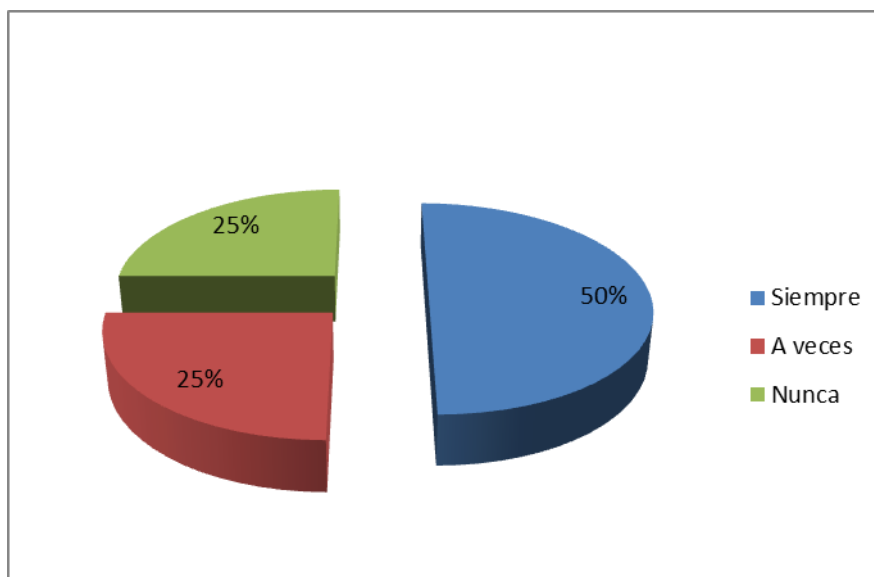
Pregunta # 6: ¿Considera a su hijo(a) con capacidad de liderazgo?

Tabla # 2.16 Considera a su hijo(a) con capacidad de liderazgo

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	40	50
A veces	20	25
Nunca	20	25
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.17 Considera a su hijo(a) con capacidad de liderazgo



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al consultar a los padres de familia la interrogante *¿Considera a su hijo(a) con capacidad de liderazgo?*, el 25% de respondió que “Nunca”, es decir que creen que a sus hijos les falta liderazgo, un 25% respondió “A veces”, y un 50% contestó “Siempre”, lo cual demuestra que la mayoría confía en la capacidad de sus hijos.

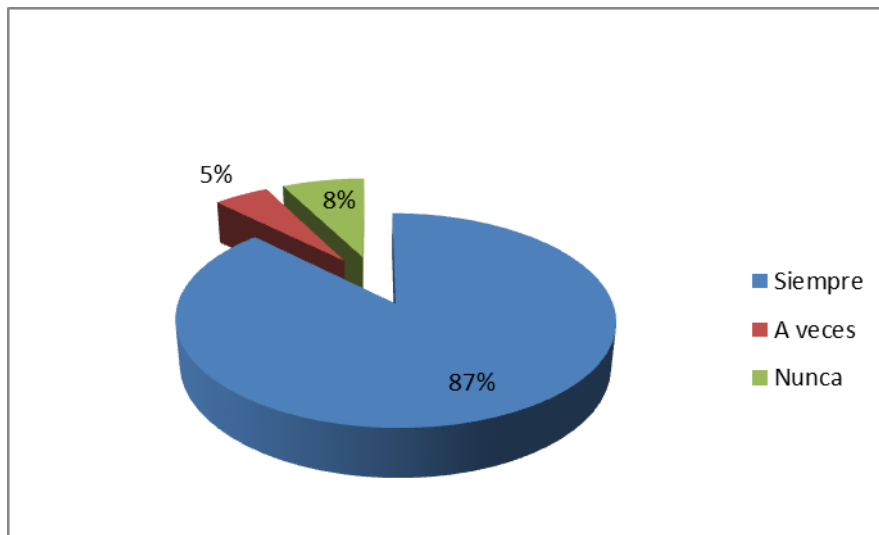
Pregunta # 7: ¿Le gustaría participar en talleres con sus hijos(as)?

Tabla # 2.17 Le gustaría participar en talleres con sus hijos(as)

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	70	87
A veces	4	5
Nunca	6	8
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.18 Le gustaría participar en talleres con sus hijos(as)



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

70 padres encuestados contestaron que “Siempre” ¿Le gustaría participar en talleres con sus hijos(as)?, lo que representa el 87%; 4 respondieron “A veces”, equivalente al 5% y 6 expresaron que “Nunca”, representando el 8% del total de encuestados. Los resultados muestran que un alto porcentaje de padres tiene la predisposición para ayudar a sus hijos en desarrollo de talleres, lo cual es destacable puesto que su apoyo sería muy útil en los procesos de inserción laboral de sus hijos.

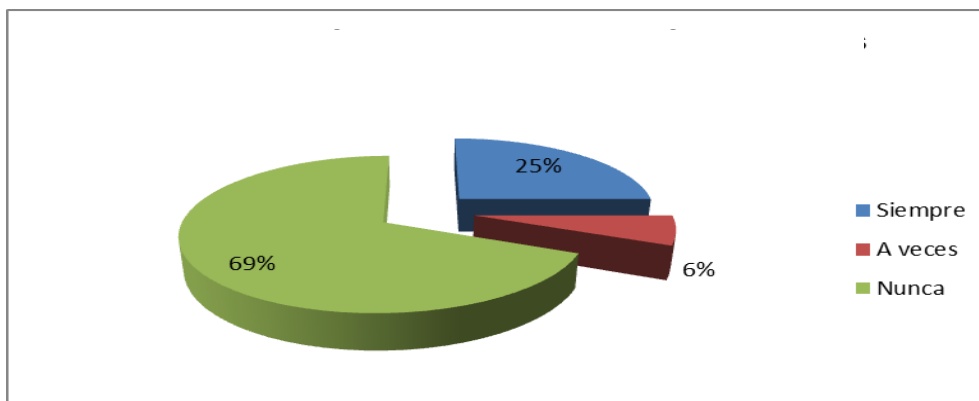
Pregunta # 8: ¿La institución facilita la elaboración de talleres en horas complementarias?

Tabla # 2.18 La institución facilita la elaboración de talleres en horas complementarias

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	25
A veces	5	6
Nunca	55	69
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.19 La institución facilita la elaboración de talleres en horas complementarias



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Los resultados obtenidos en esta pregunta fueron los siguientes: 20 padres de familia contestaron “Siempre”, equivalente al 25%; 5 respondieron que “A veces” representando el 6% y 55 expresaron que “Nunca” equivalente al 69%. La mayoría de representantes expresa que la institución no facilita la elaboración de talleres en horario extendido, probablemente esto se deba a la falta de un programa específico sobre la aplicación de los conocimientos mediante la práctica en actividades que desarrollen los propios estudiantes. Problema que se pretende solucionar con la aplicación del presente trabajo de concientización.

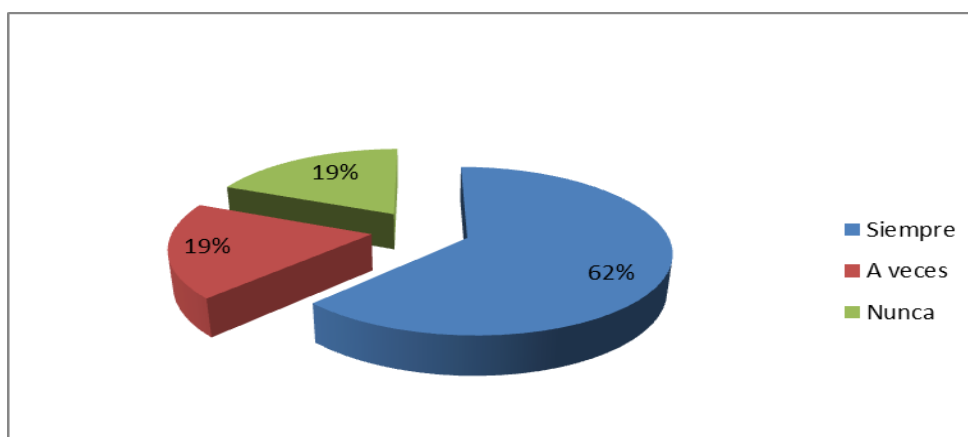
Pregunta # 9: ¿Se siente comprometido con la institución y la educación de sus hijos(as)?

Tabla # 2.19 Se siente comprometido con la institución y la educación de sus hijos(as)

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	50	62
A veces	15	19
Nunca	15	19
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico N° 2.20 Se siente comprometido con la institución y la educación de sus hijos(as)



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al preguntar a los padres *¿Se siente comprometido con la institución y la educación de sus hijos(as)?*, 50 contestaron que “Siempre”, representando el 62%; 15 respondieron que “A veces”, los que constituyen el 19% y 15 contestaron que “Nunca”, equivalente al 19% del total de encuestados. Los resultados evidencian que un porcentaje considerable no se identifica con la institución, lo cual hay que tomar en cuenta para motivar a este grupo de representantes y así mejorar el proceso educativo.

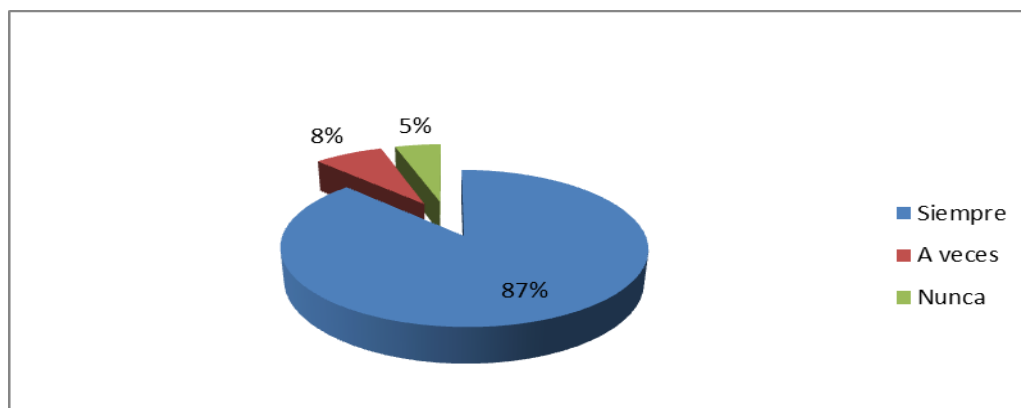
Pregunta # 10: ¿Considera importante que sus hijos (as) se inserten en el mundo de la conectividad?

Tabla # 2.20 Considera importante que sus hijos (as) se inserten en el mundo de la conectividad

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	70	87
A veces	6	8
Nunca	4	5
TOTAL	80	100

Fuente: Padres de Familia del 3er. Año de Bachillerato
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.21 Considera importante que sus hijos (as) se inserten en el mundo de la conectividad



Fuente: Padres de Familia de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al preguntar a los padres de familia si *¿Considera importante que sus hijos(as) se inserten en el mundo de la conectividad*, 70 contestaron que “Siempre” equivalente al 87% y 6 respondieron que “A veces” representando el 8% y 4 padres de familia contestaron “Nunca” equivalente al 5%. Con lo que se demuestra que existe la predisposición por parte de los representantes para que sus hijos realicen talleres y de esta manera puedan ingresar al ámbito laboral, lo cual les permitirá tener un mayor conocimiento en las tics mejorando así su situación intelectual.

2.3.3 Análisis e interpretación de resultados de encuesta aplicada a los docentes de Tercer Año del Colegio de Bachillerato “Muey”.

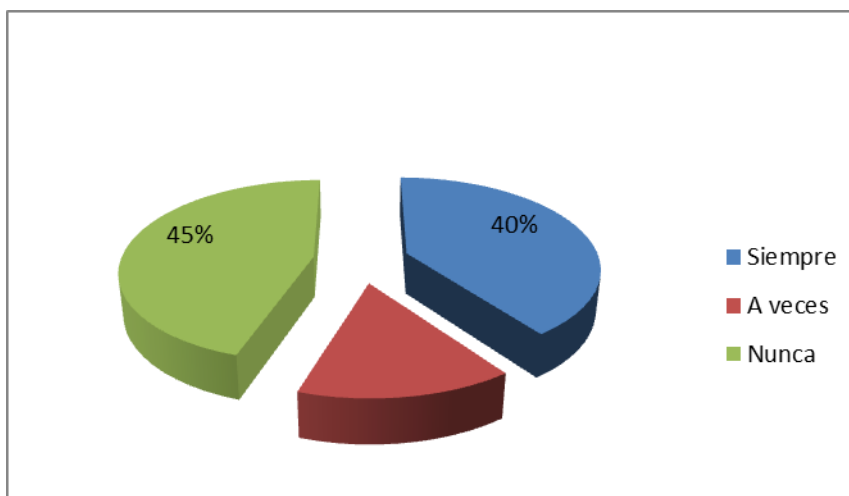
Pregunta # 1: ¿Fomenta el espíritu emprendedor en sus estudiantes?

Tabla # 2.21 Fomenta el espíritu emprendedor en sus estudiantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	40
A veces	3	15
Nunca	9	45
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.22 Fomenta el espíritu emprendedor en sus estudiantes



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

En el gráfico circular se observa que el 45% de los docentes encuestados “Nunca” realizan actividades que fomenten el espíritu emprendedor de sus estudiantes, mientras que un 40%, “Siempre” lo hace y un 15% lo realiza en forma esporádica.

Pregunta # 2: ¿Desarrolla talleres con sus estudiantes?

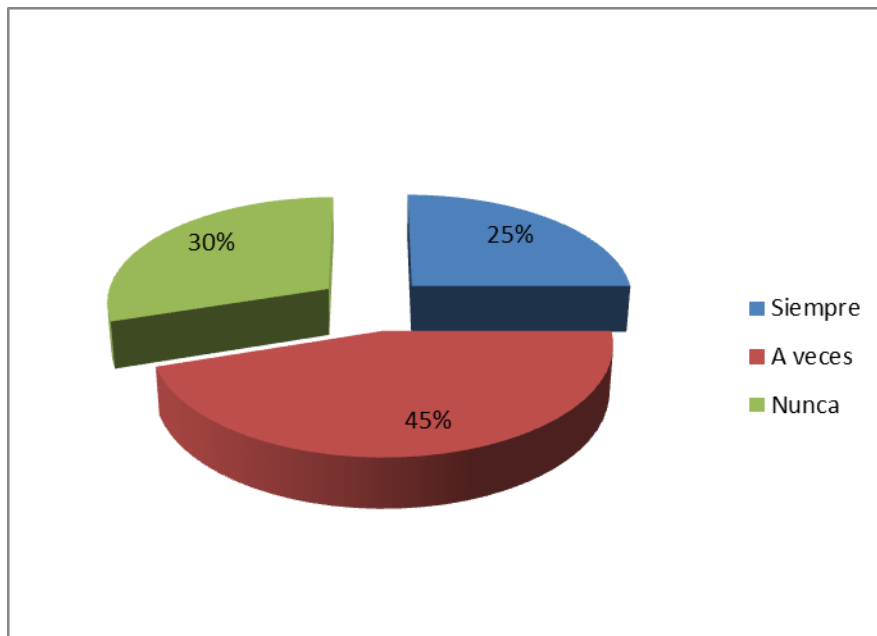
Tabla # 2.22 Desarrolla talleres con sus estudiantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	25
A veces	9	45
Nunca	6	30
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.23 Desarrolla talleres con sus estudiantes



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

En los resultados de la encuesta realizada a los docentes del tercer año de bachillerato, el 25% respondió que “*Siempre*”, 45% contestó que “*A veces*” y el 30% expresó que nunca desarrolla talleres con sus estudiantes.

Pregunta # 3: ¿Motiva a sus estudiantes para que apliquen sus conocimientos?

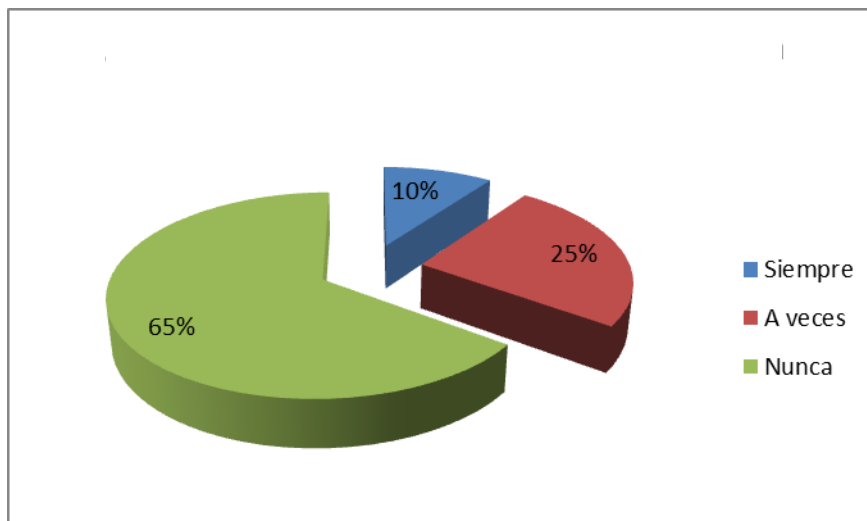
Tabla # 2.23 Motiva a sus estudiantes para que apliquen sus conocimientos

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	10
A veces	5	25
Nunca	13	65
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.24 Motiva a sus estudiantes para que apliquen sus conocimientos



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Los resultados demuestran que el 65% de los docentes “*Nunca*” motiva a sus estudiantes para que apliquen sus conocimientos, un 25% “*A veces*” lo hace y un escaso 10% lo realiza “*Siempre*”.

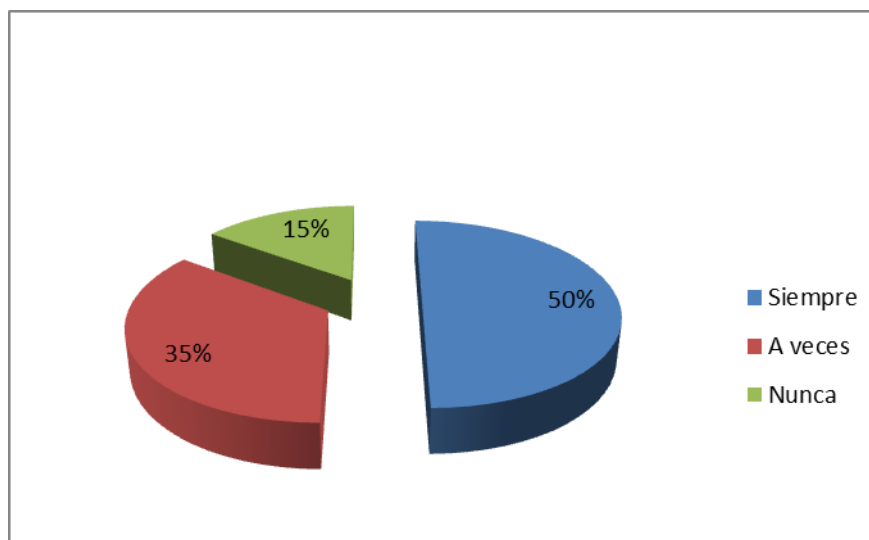
Pregunta # 4: ¿Considera que sus estudiantes tienen capacidad para ingresar al ambiente laboral?

Tabla # 2.24 Considera que sus estudiantes tienen capacidad para ingresar al ambiente laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	50
A veces	7	35
Nunca	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.25 Considera que sus estudiantes tienen capacidad para ingresar al ambiente laboral



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Respecto a la pregunta a los docentes si *¿Considera que sus estudiantes tienen capacidad para ingresar al ambiente laboral?*, se obtuvo los siguientes resultados: el 50% respondió que “*Siempre*”, el 35% contestó que “*A veces*” y el 15% expresó que “*Nunca*”.

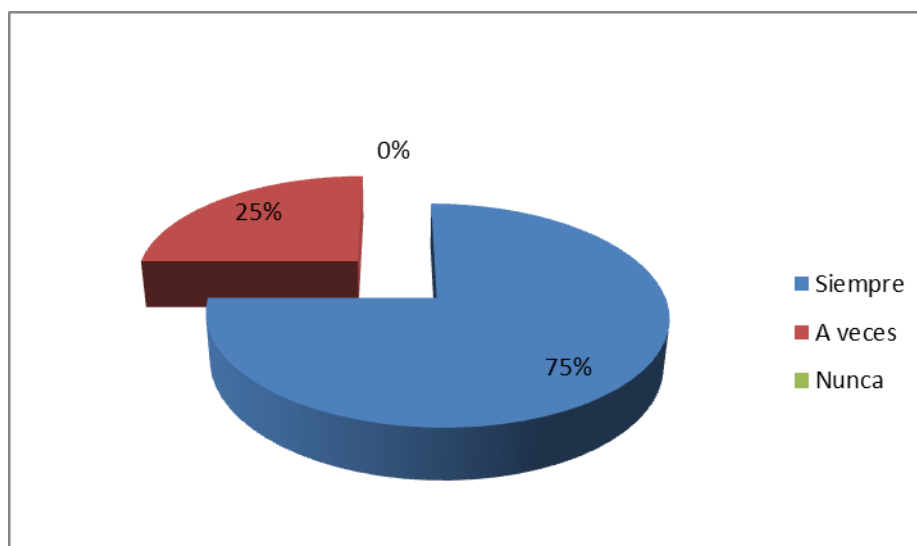
Pregunta # 5: ¿Fomenta el trabajo en equipo con sus estudiantes?

Tabla # 2.25 Fomenta el trabajo en equipo con sus estudiantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	75
A veces	5	25
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.26 Fomenta el trabajo en equipo con sus estudiantes



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

En el gráfico se observa claramente que el 75% de los docentes respondieron que “*Siempre*” fomentan el trabajo en equipo con sus estudiantes, mientras que el 25% de los encuestados respondieron que “*A veces*”.

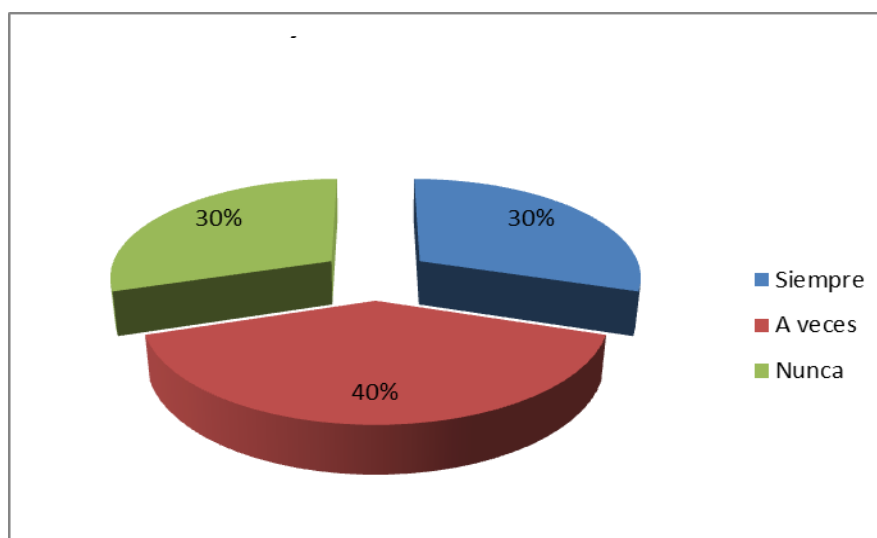
Pregunta # 6: ¿Aplica técnicas para el desarrollo de la creatividad de sus estudiantes?

Tabla # 2.26 Aplica técnicas para el desarrollo de la creatividad de sus estudiantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	30
A veces	8	40
Nunca	6	30
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.27 Aplica técnicas para el desarrollo de la creatividad de sus estudiantes



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Los resultados de la encuesta realizada demuestran que el 30% de los docentes de tercer año de bachillerato “*Siempre*” aplican técnicas para desarrollar la creatividad de sus estudiantes, un 40% lo hace “*A veces*” y el 30% “*Nunca*” aplica este tipo de técnicas.

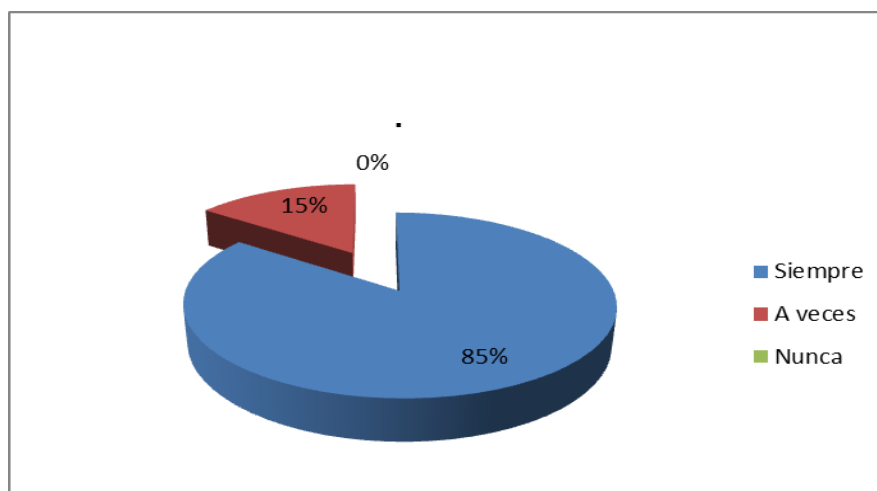
Pregunta # 7: ¿Está dispuesto a aplicar talleres que incentiven a sus estudiantes a ingresar al campo laboral?

Tabla # 2.27 Está dispuesto a aplicar talleres que incentiven a sus estudiantes a ingresar al campo laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	17	85
A veces	3	15
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.28 Está dispuesto a aplicar talleres que incentiven a sus estudiantes a ingresar al campo laboral



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al preguntar a los docentes si están dispuestos a aplicar talleres que incentiven a sus estudiantes a insertarse en el campo laboral, el 85% contestó que “Siempre”, y el 15% respondió que “A veces”. Lo cual demuestra que los docentes están conscientes de la necesidad de implementar talleres que ayude a las y los estudiantes a potenciar sus competencias laborales.

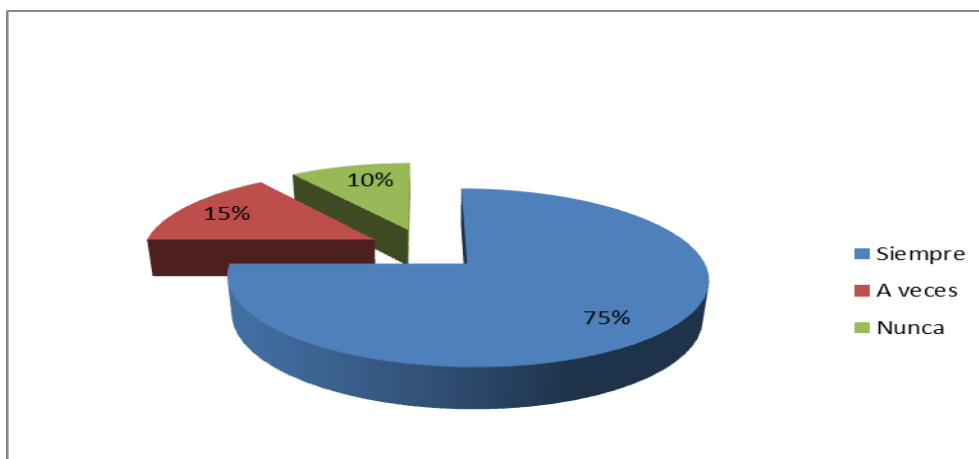
Pregunta # 8: ¿La comunidad educativa brinda las condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen en el ambiente laboral?

Tabla # 2.28 La comunidad educativa brinda las condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen en el ambiente laboral

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	75
A veces	3	15
Nunca	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.29 La comunidad educativa brinda las condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen en el ambiente laboral



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

El 75% de los docentes coinciden en que la comunidad educativa brinda las condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen en el ambiente laboral.

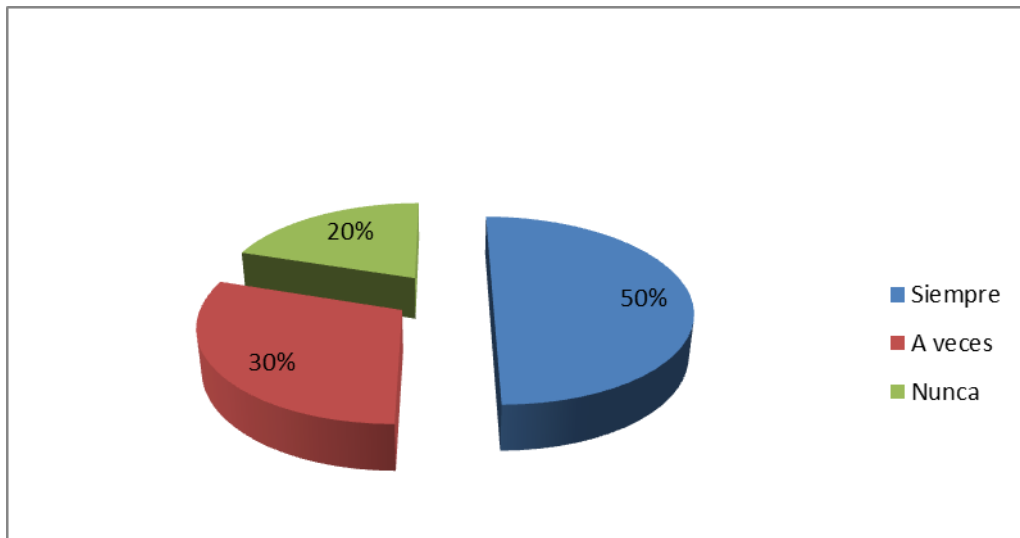
Pregunta # 9: ¿Existe el apoyo de entidades públicas y privadas para que las y los estudiantes realicen prácticas laborales?

Tabla # 2.29 Existe el apoyo de entidades públicas y privadas para que las y los estudiantes realicen prácticas laborales

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	50
A veces	6	30
Nunca	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.30 Existe el apoyo de entidades públicas y privadas para que las y los estudiantes realicen prácticas laborales



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Del total de docentes encuestados, el 50% está de acuerdo en que existen entidades públicas y privadas que brindan su apoyo para que las y los estudiantes realicen prácticas laborales, el 30% manifiesta que esto ocurre “A veces”, mientras que el 20% expresa que “Nunca” sucede.

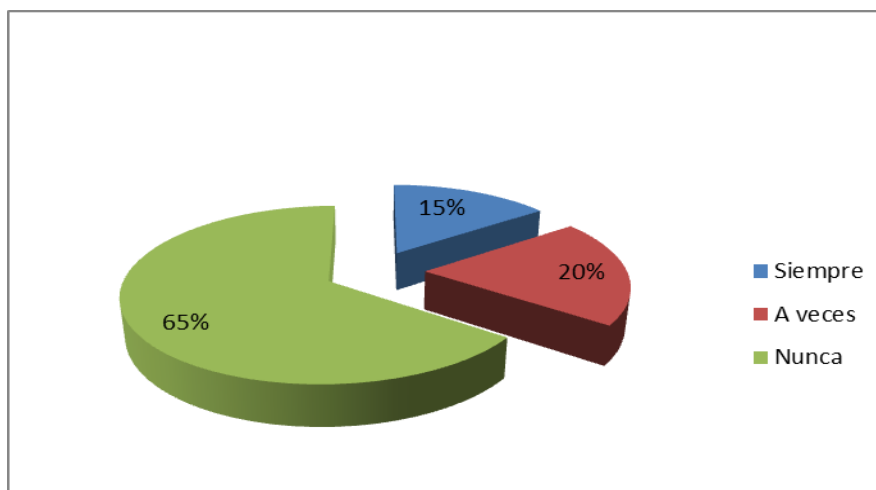
Pregunta # 10: ¿Coordina con compañeros y la institución educativa el desarrollo de talleres en beneficio de las y los estudiantes?

Tabla # 2.30 Coordina con compañeros y la institución educativa el desarrollo de talleres en beneficio de las y los estudiantes

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	15
A veces	4	20
Nunca	13	65
TOTAL	20	100

Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.31 Coordina con compañeros y la institución educativa el desarrollo de talleres en beneficio de las y los estudiantes



Fuente: Docentes de 3er. Año de Bachillerato.
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Al preguntar a los docentes respecto a *¿Coordina con compañeros y la institución educativa el desarrollo de talleres en beneficio de los estudiantes?*, el 65% respondió que “Nunca”, el 20% contestó “A veces” y el 15% de los encuestados respondió que “Siempre”.

2.3.4 Análisis e interpretación de resultados de encuesta aplicada a Empresarios del sector laboral".

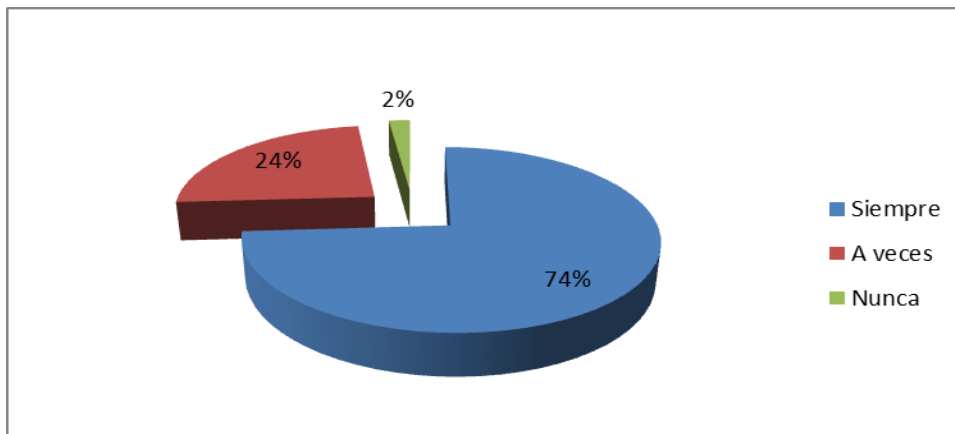
Pregunta # 1: ¿La empresa fomenta el espíritu emprendedor en las y los estudiantes pasantes del Colegio Muey?

Tabla # 2.31 La empresa fomenta el espíritu emprendedor en las y los estudiantes pasantes del Colegio Muey

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	37	74
A veces	12	24
Nunca	01	2
TOTAL	50	100

Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.32 La empresa fomenta el espíritu emprendedor en las y los estudiantes pasantes del Colegio Muey



Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

De acuerdo a los datos obtenidos, se desprende que el 74 % que la empresa si fomenta el espíritu emprendedor de las y los estudiantes: el 24 % manifestó que a veces lo hace y apenas el 2 % es de la idea de que nunca lo hace.

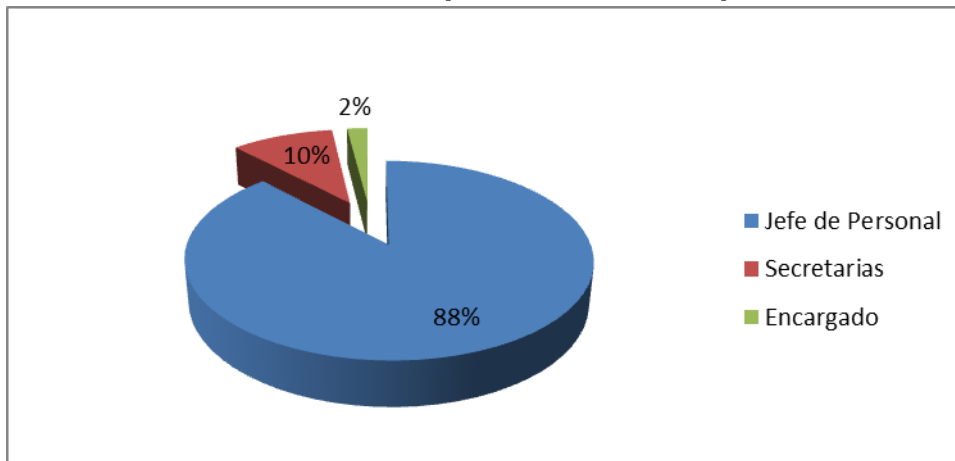
Pregunta # 2 ¿Quiénes son los encargados de ver el desarrollo de las actividades de los pasantes en la empresa?

Tabla # 2.32 Quiénes son los encargados de ver el desarrollo de las actividades de los pasantes en la empresa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Jefe de Personal	44	88
Secretarias	05	10
Encargado	01	2
TOTAL	50	100

Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.33 Quiénes son los encargados de ver el desarrollo de las actividades de los pasantes en la empresa



Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Los encuestados manifiestan que en un 88 % los jefes de personal son los encargados de ver el desarrollo de las actividades que realizan las y los estudiantes pasantes; un 10 % expresó que esta labor le corresponde a las secretarias de los distintos departamentos donde los pasantes cumplen su labor; un 2 % expresó que es el encargado de la empresa quien realiza la labor de control de los pasantes.

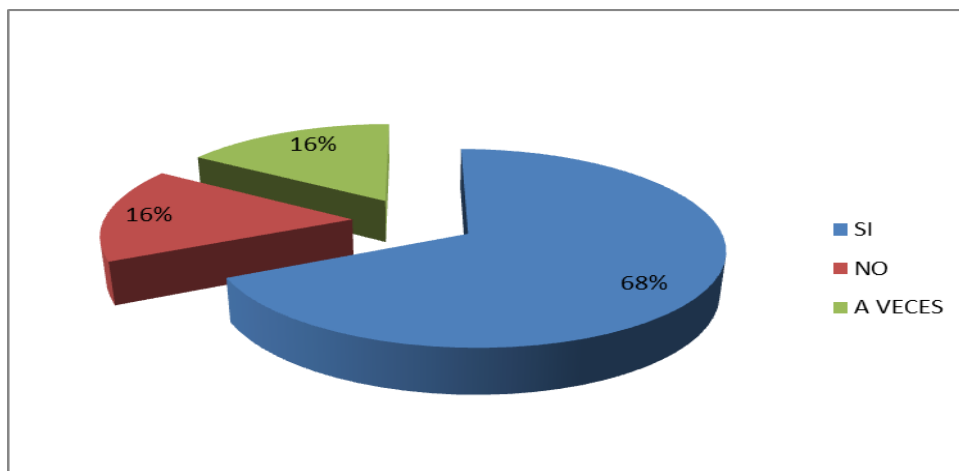
Pregunta # 3 ¿El desarrollo de las actividades de las y los estudiantes dentro de la empresa están acorde a las exigencias de las mismas?

Tabla # 2.33 El desarrollo de las actividades de las y los estudiantes dentro de la empresa están acorde a las exigencias de las mismas

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	34	68
NO	08	16
A VECES	08	16
TOTAL	50	100

Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.34 El desarrollo de las actividades de las y los estudiantes dentro de la empresa están acorde a las exigencias de las mismas



Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

El 68 % de los encuestados manifestó que las actividades estudiantiles si están acordes a las exigencias de la empresa; un 16 % manifestó que las y los estudiantes no cumplen con las expectativas que la empresa se generó de ellos; y un 16 % manifestó que a veces el estudiante se acopla a los requerimientos de la empresa.

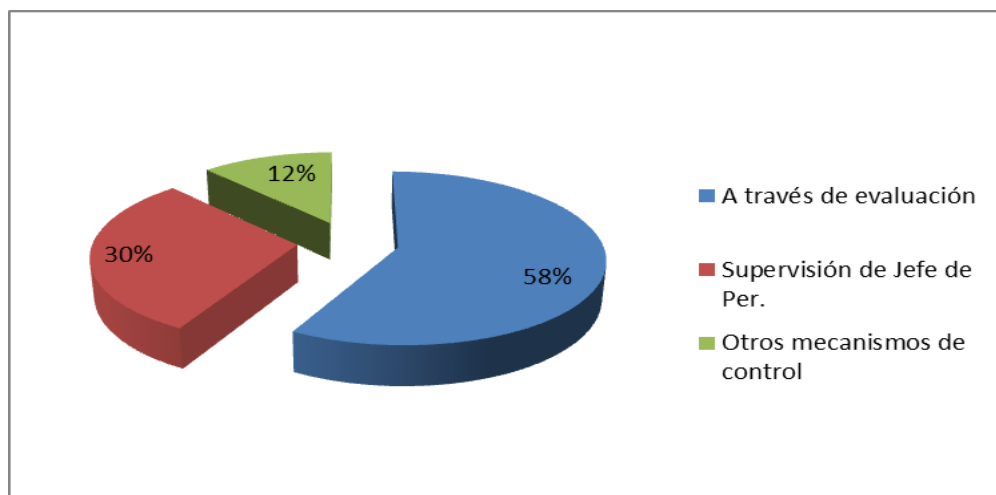
Pregunta # 4 ¿Cómo se establece que un estudiante-pasante realiza bien sus actividades?

Tabla # 2.34 Cómo se establece que un estudiante-pasante realiza bien sus actividades

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A través de evaluación	29	58
Supervisión de Jefe de Per.	15	30
Otros mecanismos de control	06	12
TOTAL	50	100

Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.35 Cómo se establece que un estudiante-pasante realiza bien sus actividades



Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

El 58 % de las personas encuestadas expresó que a través de evaluaciones periódicas se establece que un pasante ha realizado bien sus actividades dentro de la empresa, un 30 % manifestó que esto se lo hace a través del Supervisor o Jefe de Personal de la empresa; y un 12 % expresó que la empresa aplica otros mecanismos de control, para supervisar que las y los estudiantes están cumpliendo con su responsabilidad.

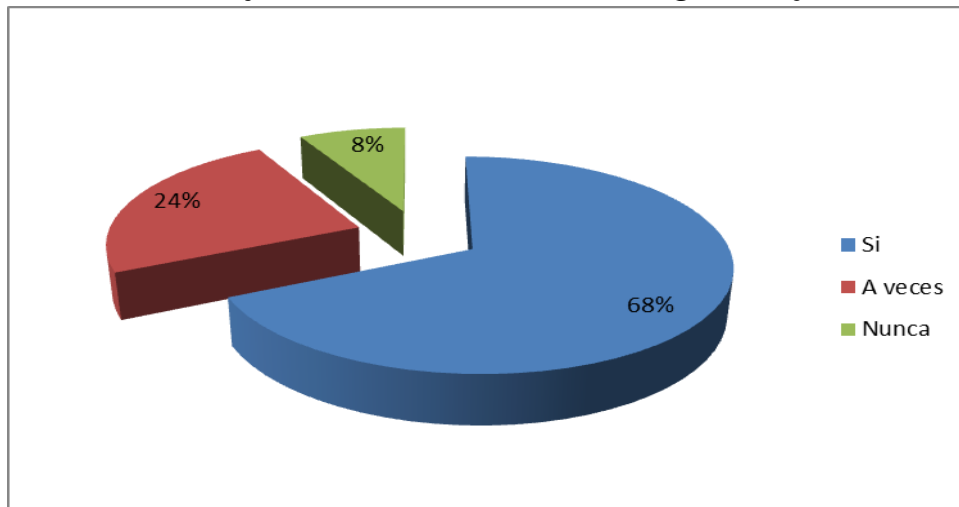
Pregunta # 5 ¿Ha tenido la oportunidad en años anteriores de trabajar con estudiantes del Colegio Muey?

Tabla # 2.35 Ha tenido la oportunidad en años anteriores de trabajar con estudiantes del Colegio Muey

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	34	68
A veces	12	24
Nunca	04	08
TOTAL	50	100

Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.36 Ha tenido la oportunidad en años anteriores de trabajar con estudiantes del Colegio Muey



Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

El 68 % de los encuestados manifestó que si ha trabajado con pasantes del Colegio Muey en otras ocasiones, por lo que conoce de las capacidades intelectuales, laborales y de responsabilidad que tienen ellos; un 24 % manifestó que a veces lo hace, porque prefiere estudiantes de otro colegio; y un 8 % manifestó que nunca ha trabajado con estudiantes de este Colegio.

Pregunta # 6 ¿Tiene pasantes de otros Colegios de la Península en su empresa?

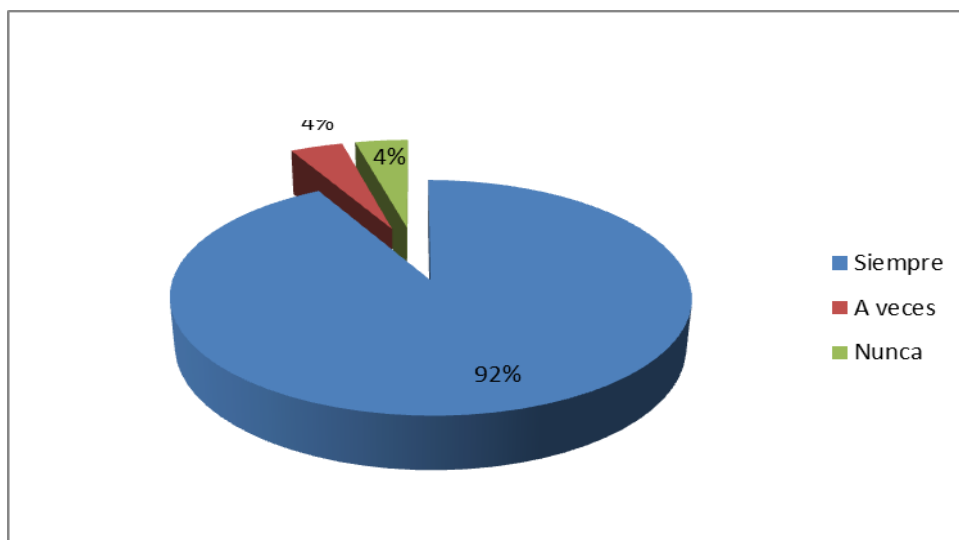
Tabla # 2.36 Tiene pasantes de otros Colegios de la Península en su empresa

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	46	92
A veces	02	4
Nunca	02	4
TOTAL	50	100

Fuente: Empresarios del sector peninsular

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.37 Tiene pasantes de otros Colegios de la Península en su empresa



Fuente: Empresarios del sector peninsular

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

A criterio de los encuestados, el 92 si tiene en su empresa pasantes de otros colegios de la península de Santa Elena; un 4 % manifiesta que a veces lo hace y un 4 % nunca ha tenido pasantes estudiantiles, porque no son responsables, no cumplen con lo que se establece en la empresa, por lo que son reacios a tener que trabajar con estudiantes.

Pregunta # 7 ¿Podría definir el perfil del estudiante del Colegio Muey, de acuerdo a las siguientes opciones?

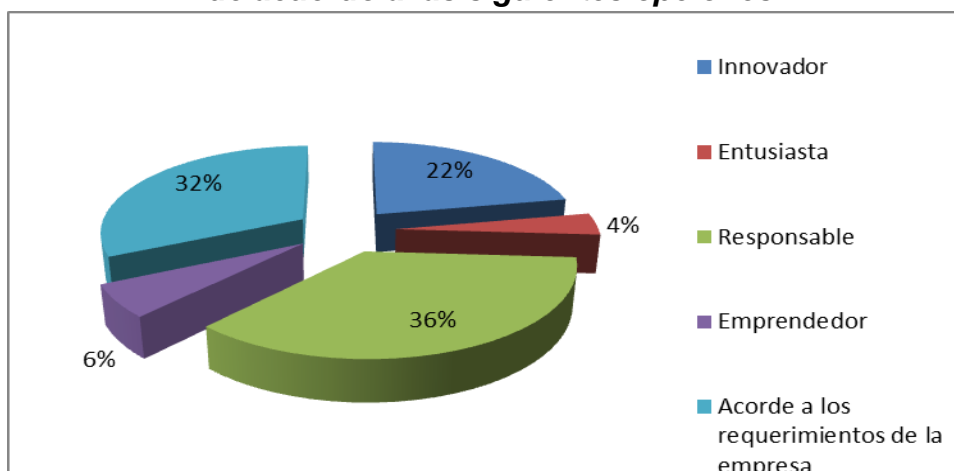
Tabla # 2.37 Podría definir el perfil del estudiante del Colegio Muey, de acuerdo a las siguientes opciones

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Innovador	11	22
Entusiasta	02	04
Responsable	18	36
Emprendedor	03	06
Acorde a los requerimientos de la empresa	16	32
TOTAL	50	100

Fuente: Empresarios del sector peninsular

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

Gráfico # 2.38 Podría definir el perfil del estudiante del Colegio Muey, de acuerdo a las siguientes opciones



Fuente: Empresarios del sector peninsular

Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

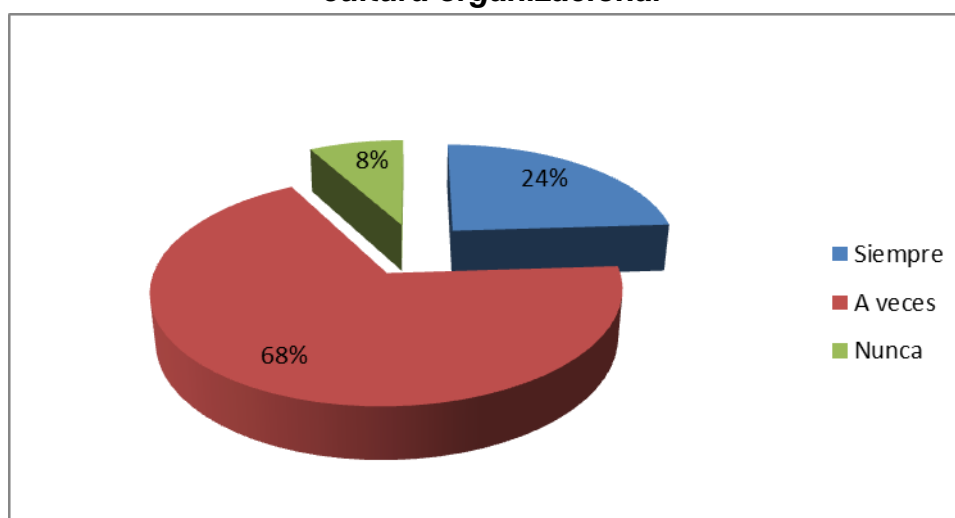
El 22 % de los encuestado manifiesta que el estudiante es innovador; el 4 % manifiesta que es entusiasta; el 36 % que es responsable; un 6 % que es emprendedor; y un 32 % que trabaja acorde a los requerimientos de la empresa, por lo que es indudable que las características, perfiles del estudiante del Colegio Muey si cumple con las expectativas del sector laboral.

Pregunta # 8 ¿Las y los estudiantes del Colegio Muey, conocen de cultura organizacional?

Tabla # 2.38 Las y los estudiantes del Colegio Muey, conocen de cultura organizacional

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	24
A veces	34	68
Nunca	04	08
TOTAL	20	100

Gráfico # 2.39 Las y los estudiantes del Colegio Muey, conocen de cultura organizacional



Fuente: Empresarios del sector peninsular
Autores: Lcdo. Washington Suárez Panchana. Lcdo. Pedro Vera Tomalá. Prof. Camilo Ramírez Domínguez.

El 24 % de los encuestados manifestó que siempre; mientras que el 68 % a veces sí o no, expresa dudas en cuanto a conocer sobre diseño curricular y un 8 % nunca, o sea no sabe o conoce sobre diseño organización dentro de la empresa.

2.4 Verificación de hipótesis.

- Si se capacita a las y los estudiantes de Tercer año de bachillerato del Colegio Muey a través de talleres contribuirá a mejorar el desempeño laboral y el desarrollo de competencias.

Pregunta 4 Docentes:

¿Considera que sus estudiantes tienen capacidad para ingresar al ambiente laboral?

El 50% manifestó que siempre lo hace, por lo que la hipótesis se comprueba. Las encuestas aplicadas a los docentes, se puede observar que la mayoría de ellos no motivan en forma constante a sus estudiantes, lo cual permite verificar ésta hipótesis, ya que mediante la aplicación de talleres sobre contenidos de estrategias de motivación y desarrollo de talleres, se podrá inculcar en las y los estudiantes el espíritu emprendedor e innovador.

- Si se desarrolla competencias específicas en las y los estudiantes, éstos podrán insertarse de manera eficiente al ambiente laboral.

Se comprueba ésta hipótesis, ya que la pregunta número 6 de las encuestas aplicadas a los docentes, que decía ¿Aplica técnicas para el desarrollo de la creatividad de sus estudiantes?, se evidenció que aproximadamente en un 70% no desarrollan actividades para fomentar la creatividad y liderazgo en las y los estudiantes. En la pregunta número 8 referente a si la comunidad brinda las condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen en el ambiente laboral, también se verifica esta hipótesis ya que el 75% de los docentes afirman esto.

- Si se desarrolla competencias específicas en las y los estudiantes, éstos podrán insertarse de manera eficiente al ambiente laboral.

Al encuestar a las y los estudiantes si se encuentran aptos para desempeñarse en el mundo laboral (pregunta 7), el 59% respondió en forma positiva y en la pregunta número 9 referente a la importancia del proceso de autogestión en el desempeño laboral, el 71% respondió de manera positiva, lo cual sustenta la comprobación de ésta hipótesis ya que con los conocimientos adquiridos por las y los estudiantes podrán desenvolverse sin dificultades en actividades laborales.

- El establecimiento de las necesidades de las empresas permitirá mejorar el desempeño laboral de las y los estudiantes del Colegio Muey.

Pregunta 8 de Empresarios.

¿Las y los estudiantes del Colegio Muey, conocen de cultura organizacional?

El 24 % manifestó que siempre, mientras que el 68 % expresó que a veces, por lo que es indudable que los docentes deben generar mayor conocimientos en las y los estudiantes, para que estén a la par con las y los estudiantes de otras instituciones educativas y puedan lograr la inserción laboral que necesitan para poder desempeñarse con total desenvoltura en el campo laboral.

- Si se fomenta la cultura organizacional y aprendizaje comunitario se podrá alcanzar un desempeño laboral eficiente, eficaz y efectivo.

Esta hipótesis se comprueba con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a estudiantes y padres de familia, donde se observa que a la mayoría de las y los estudiantes les agrada trabajar en equipo (pregunta 5) y un alto porcentaje de padres de familia están dispuestos a participar en el desarrollo de talleres con sus respectivos hijos e hijas.

CAPÍTULO III

3. Propuesta de creación

3.1 Título

Diseño de talleres de capacitación dirigidos a estudiantes de tercer año de bachillerato, para la inserción laboral.

3.2 Justificación

La presente propuesta se justifica por su aporte teórico y práctico que facilitará el desarrollo de talleres y convertir en sociedad activa a las y los estudiantes del colegio “Muey”, al aplicarlos se desarrollará en ellos las competencias y habilidades del pensamiento, establecer soluciones y diseñar talleres, lo que dará como resultado la operacionalización de las variables producto de nuestra investigación.

Lo detallado en las líneas anteriores unido a la temática del aprendizaje colaborativo y comunitario para la adquisición de competencias son elementos incluidos en esta propuesta. La apertura para implementar esta propuesta será un factor determinante para el hábil y eficiente desarrollo de la misma.

Con el desarrollo de talleres de capacitación dirigidos a estudiantes del colegio de Bachillerato “Muey”, fomentando ambiente de respeto, armonía y trabajo en equipo se pretende que las y los estudiantes desarrollen competencias específicas para su inmediata inserción laboral.

Como autores de la tesis somos los responsables del desarrollo, para una eficiente aplicación de la propuesta, se hará una capacitación masiva a

los docentes y estudiantes del tercer año de bachillerato de la Institución para desarrollar habilidades comunicativas con los actores directos de esta propuesta.

3.3. Objetivo

- Diseñar e implementar talleres con temas específicos para la inserción laboral de las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato del colegio Muey.

Objetivos específicos

- Aplicar técnicas de desarrollo de creatividad y liderazgo para que las y los estudiantes se desenvuelvan de forma eficiente en el ámbito laboral.
- Motivar a las y los estudiantes a través de la práctica y situaciones reales para despertar su espíritu de colaboración y compromiso con su formación.
- Fomentar cultura organizacional y aprendizaje comunitario mediante el trabajo en equipo para que se puedan desenvolver de una manera eficiente los estudiantes del colegio de bachillerato Muey.

3.4 Factibilidad de aplicación

La presente propuesta es un trabajo que se realiza en el colegio, en horario complementario, por lo tanto sus principales actores son las y los estudiantes y profesores lo cual garantiza la aplicación de la propuesta. Para esto se cuenta con la aprobación de las autoridades y colaboración

de los padres de familia de la Institución quienes conscientes al desarrollo y necesidades de la comunidad, acordes con los cambios modernos en la educación han aceptado con gran expectativa nuestra propuesta.

Los recursos audiovisuales a utilizar son computadoras, proyectores, lo cual constituye referencia básica en tecnología en cuanto a hardware, software a utilizar es de uso libre.

Para concluir con la factibilidad se escriben los indicadores de la propuesta como evaluación del aprendizaje visual que validarán las técnicas, recursos y los procesos mencionados, serán el nivel gradual de las y los estudiantes para:

- Acceder a nuevos modelos de educación y actuación que les permita conocer el ambiente de trabajo.
- Contrastar los contenidos de estudio con la realidad del entorno de trabajo.
- Comprender la posición del mundo laboral frente a nuevos valores (medio ambiente e igualdad de oportunidades).
- Adquirir Cultura organizacional y aprendizaje comunitario para un buen desenvolvimiento laboral.

3.5 Descripción

Esta propuesta se desarrollará en la provincia de Santa Elena, parroquia José Luis Tamayo, en el Colegio de Bachillerato "Muey", para preparar a los jóvenes de tercer año bachillerato, para que estén aptos a desempeñarse en el mundo laboral, es uno de los retos de todas las

instituciones de nivel medio, más aún en las instituciones que ofertan bachillerato técnico donde los egresados deben tener un perfil que integre liderazgo, creatividad, capacidad de adaptarse, emprendimiento e innovación.

La mayoría de las y los estudiantes egresados de bachillerato técnico, no poseen conocimientos y herramientas del entorno laboral para desenvolverse en él, las pasantías ofrecen una buena oportunidad a las y los estudiantes para la inserción laboral.

El programa propuesto cuyo título es **“Talleres para la inserción laboral a estudiantes de tercer año del Colegio de Bachillerato “Muey” del Cantón Salinas”**, establece contenidos muy importantes que al ser tratados en el aula de clases, las y los estudiantes adquirirán las competencias profesionales necesarias de acuerdo a su nivel de aprendizaje, para actuar de manera responsable y eficiente en su iniciación laboral

Los contenidos se encuentran estructurados en cinco talleres, los mismos que deben ser desarrollados en horario extracurricular los días lunes, miércoles y viernes para no interferir en el normal desarrollo de las actividades académicas. Éstos se detallan a continuación:

- 1.- Emprendimiento y liderazgo.
- 2.- Cultura organizacional.
- 3.- Talento humano.
4. Ofimática básica.
- 5.- Relación con la comunidad.

DESGLOSE

1.- Emprendimiento y liderazgo

- 1.1 Emprendedores
- 1.2 Líderes.
- 1.3 Viabilidad con ideas confiables.
- 1.4 Estudio de la inserción laboral.
- 1.5 Características del liderazgo, trabajo en equipo.

2.- Cultura organizacional

- 2.1 Organización en aprendizaje.
- 2.2 Disciplina.
- 2.3 Pensamiento sistémico.
- 2.4 Dominio personal.
- 2.5 Modelos mentales.
- 2.6 Aprendizaje en equipo.
- 2.7 Líder del siglo XXI

3.- Talento humano

- 3.1 Aspectos teóricos.
- 3.2 Logro de objetivos organizacionales
- 3.3 Comunicación y relación interpersonal
- 3.4 Atención al cliente.
- 3.5 Valores y actitudes.

4. Ofimática básica

- 4.1 Ofimática.

4.2 Word, Excel, PowerPoint, Access

4.3. Outlook y mensajería.

4.4 Comunicación y Colaboración.

4.5 Deontología informática.

4.6 Ciudadanía digital

5.- Relación con la comunidad.

5.1 Introducción.

5.2. Diagnóstico.

5.3. Objetivos generales.

5.4. Objetivos específicos.

5.5. Contenidos.

5.6. Destrezas y habilidades

5.7. Actividades.

5.8. Recursos.

Gráfico 3.1 TALLERES DE CAPACITACIÓN



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

LA PASANTÍA EN LA EDUCACIÓN MEDIA

La pasantía consiste en una forma de contratación temporaria de un estudiante o graduado por parte de una organización, que posibilita adquirir experiencia laboral en un campo acorde a los estudios que realiza en las instituciones de educación media.

- Esta modalidad se asocia a la necesidad de inserción en el medio laboral en el momento de finalizar los estudios, de modo de contar con alguna experiencia que además de avalar sus conocimientos teóricos y académicos, permita familiarizarse con las estrategias y modalidades de trabajo de las organizaciones y específicamente conocer sus necesidades.

Dado que los Colegios preparan a los estudiantes para cubrir un perfil específico dentro del mercado laboral, el objetivo de la pasantía es múltiple ya que debe posibilitar:

- a) Que el alumno descubra o comience a conocer cuál es el campo específico de su formación que más le interesa,
- b) Que al insertarse laboralmente pueda desempeñar eficazmente las tareas que se le asignan, que se facilite la etapa de transición de lo educacional a lo laboral, contribuyendo a una correcta elección del área de trabajo por parte del estudiante.

El valor de la pasantía equivale, para el estudiante, a la posibilidad de satisfacer las necesidades de desarrollo que se expresan en las tres dimensiones del trabajo profesional, especialmente cuando se toma en cuenta que el sistema educativo produce personas que aun siendo graduadas apenas han comenzado su proceso formativo, mientras que el

desarrollo durante toda la carrera laboral se relaciona con la posibilidad de seguir aprendiendo de la experiencia.

Al respecto, para las organizaciones que adhieren al sistema de pasantías, existen planes y programas específicos, previstos y supervisados en algunos casos por el área de recursos humanos, como procesos que escapan a ese control tales como los valores, la Ética empresarial, la calidad del liderazgo y los procesos de comunicación y la toma de decisiones.

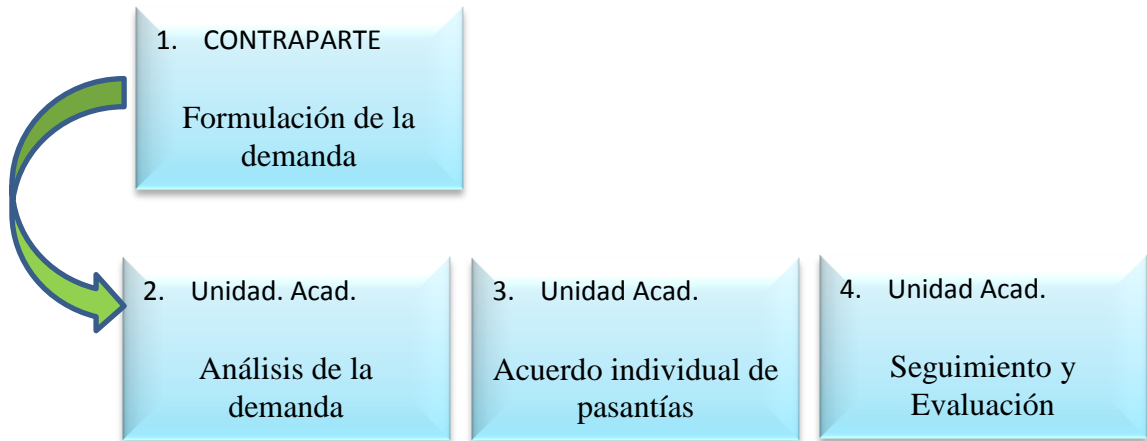
Formalización de las pasantías

Toda pasantía se formaliza mediante un convenio marco entre la institución de educación media y una contraparte que puede ser un organismo del sector público -nacional, provincial y municipal- y/o organizaciones del sector privado -con o sin fines lucrativos.

La primera instancia del proceso de contratación de pasantes (ver esquema) se inicia con la formulación de una demanda en la que la contraparte estipula el perfil del pasante y establece las condiciones para su contratación.

La contraparte interesada en contar con pasantes se pone en contacto con los establecimientos de educación y a partir de la firma de un convenio formula sus demandas.

Gráfico 3.2 ANÁLISIS DE LAS PASANTÍAS



Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

En un segundo momento, las unidades académicas realizan un análisis sobre la pertinencia de las mismas y ante cada solicitud recurren a sus sistemas de información acerca de potenciales candidatos para definir las carreras y los perfiles adecuados y utilizan diversos medios para difundir una convocatoria dirigida a los interesados en postular a la pasantía: carteleras y afiches, boletines informativos y medios que habitualmente utilizan los servicios de empleo y/o bolsas de trabajo.

Una vez que se presentan las solicitudes, se aplica una entrevista a los postulantes interesados; este dispositivo de selección es utilizado para evaluar a los candidatos y configura uno de los factores que más influencia tiene en la decisión final respecto de la vinculación o no del candidato con el puesto.

Durante la entrevista se realiza un chequeo directo de datos por medio de los que se evalúa la presencia, disposición, e interés en el puesto. Esta

instancia define la coincidencia entre las características del perfil buscado con las cualidades y el estilo que el postulante ha mostrado ofreciendo información de carácter manifiesto y puntos de apoyo para generar hipótesis y formular interpretaciones que luego pueden ser corroboradas y/o cotejadas con un abordaje más profundo como el que brinda la evaluación psicológica.

Las entrevistas que se centran en las necesidades del puesto y en las capacidades y habilidades reales del candidato proporcionan mayor información y mejores previsiones con respecto al desempeño del pasante.

A través de ellas se completa la preselección en las unidades académicas, teniendo en cuenta los antecedentes académicos, características, perfiles y especialización acordados con la empresa, y se aseguran las condiciones pedagógicas que requiere la formación del pasante, quedando la selección final a cargo de la contraparte.

La tercera instancia se basa en la firma un acuerdo individual de pasantías y la designación de un tutor por cada parte, estableciéndose el programa formativo, el lugar donde se desarrollar la práctica, horarios, duración, asignación, estímulo, seguro, y otros beneficios.

El paso final del proceso consiste en el seguimiento y evaluación del pasante que realizan dos tutores uno por la organización y otro por la institución académica-. Su figura está prevista en la legislación específica y su función principal es la de asistir al pasante en el desarrollo de sus tareas y evaluar por diversos medios su desempeño laboral.

Aspectos metodológicos

Con la finalidad de estimular una práctica de investigación entre los estudiantes que cursan carreras técnicas y vincular los contenidos expuestos en la cátedra con sus referentes empíricos, el Colegio debe dar énfasis en proponer acciones que conlleven al estudiante a la práctica cotidiana del desarrollo de las actividades del Trabajo

Se realizó un relevamiento bibliográfico sobre la temática de las pasantías en la educación media, encontrándose sólo un texto que hace referencia a las mismas. Dado que en este se analizan todos los tipos de pasantías, se le otorga un limitado espacio a las específicas de nivel técnico. Además, se identificaron dos estudios y numerosos artículos periodísticos que abordan el tema desde diferentes perspectivas: el cambio de la legislación sobre pasantías, su carácter de empleo temporario y el perfil de los pasantes entre otros.

Gráfico 3.3. Lcdo. Pedro Vera, junto a grupo de estudiantes



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

Las escasas referencias teóricas conceptuales y la falta de registros acerca del número total de pasantías que se han realizado durante los últimos cinco años en el Colegio Muey, y su distribución entre las distintas empresas públicas y privadas, constituyeron una limitación que condujo a elaborar un diseño exploratorio indicado para los casos en que se conoce poco sobre la temática y en que el universo de estudio no está delimitado.

A fin de conformar el universo bajo estudio se estableció como criterio orientador que una proporción significativa (entre 60% y 70%) debía corresponder a los estudiantes del Tercer Año de Bachillerato, a partir de los materiales identificados, de entrevistas aplicadas a los responsables del sistema de pasantía de diversas unidades académicas y a estudiantes, se elaboró el instrumento de recolección de la información -la encuesta-, que se aplicó a los pasantes secundarios.

Las políticas de recursos humanos en las organizaciones y el sistema de pasantía.

Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera en que las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por su intermedio los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales.

A través del alcance de las políticas de incorporación, aplicación, desarrollo y control de recursos humanos, analizado el nexo con las pasantías.

A través de las políticas de aplicación de recursos humanos, una vez que los pasantes fueron reclutados y seleccionados deben ser integrados en las organizaciones, a través de la asignación de tareas y luego deben ser evaluados en cuanto a su desempeño.

A medida que los nuevos pasantes ingresan a las organizaciones, tiene lugar un proceso de socialización que permite integrarlos a su sistema social. La socialización constituye el conjunto de procesos mediante los cuales los pasantes incorporan a través del aprendizaje el sistema de valores, las normas y los patrones de comportamiento requeridos por la organización en la que se desarrolla la pasantía.

En general para la casi totalidad de los entrevistados se han respetado sus derechos como estudiante ya que se le concedieron las licencias por examen, dos días por cada materia- y por enfermedad, según lo estipulado en el contrato.

La mayoría de los pasantes manifestó que el contenido del cargo expresa una correspondencia con la carrera de la que proviene, al igual que con su nivel de conocimientos. En este ámbito se registraron dos situaciones:

- La situación de los alumnos que se encuentran cursando los últimos años de la carrera y que por poseer conocimientos más avanzados y específicos, realizan tareas con mayor afinidad al perfil de futuro profesional, como por ejemplo: auditorías contables, programación de software, manejo de instrumental técnico en diversas áreas, diseño gráfico, etc.
- La situación propia de los estudiantes que inician sus carreras y realizan tareas de tipo administrativo básicas o de atención al cliente, operación de PC, etc., para las que no se demanda un conocimiento ni cualidades específicas para desempeñarlas, ya que cualquier alumno de cualquier carrera o especialidad puede realizarla.

COLEGIO FISCAL TÉCNICO “MUEY”

Talleres para la inserción laboral a estudiantes de tercer año del Colegio de Bachillerato “Muey” del Cantón Salinas

Objetivo General:

- Implementar talleres con temas específicos de creación, desarrollo, para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato.

TALLER N° 1

EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO

Objetivo específico:

- Motivar el espíritu emprendedor y el liderazgo para que las y los estudiantes diseñen talleres que satisfagan las necesidades de la comunidad.

INTRODUCCIÓN

- Emprender es un modo de entender el mundo. Una forma positiva de enfrentar la incertidumbre del mañana. Los emprendedores son, esencialmente, personas innovadoras, capaces de adaptarse a los cambios y de obtener una ventaja de ellos.

El espíritu emprendedor supone querer desarrollar capacidades de cambio, experimentar con las ideas propias y reaccionar con mayor apertura y flexibilidad ante los retos presentes y futuros.

Los talleres de emprendimiento están ocupando un lugar importante en el mercado ecuatoriano.

El espíritu emprendedor se define como la voluntad y actitud para poder realizar algo, dejar su marca y hacer la diferencia. El espíritu emprendedor es un fenómeno mundial.

CONTENIDO

1.1 Emprendedores

1.2 Líderes.

1.3 Viabilidad con ideas confiables.

1.4 Estudio de la inserción laboral.

1.5 Características del liderazgo, trabajo en equipo

CONCLUSIÓN

EVALUACIÓN

Elaboración de talleres para la inserción laboral.

REFERENCIAS

<http://www.slideshare.net/jcfdezmx2/emprendimiento-y-liderazgo>

<http://www.slideshare.net/andykarola/espíritu-emprendedor-2ppt-autoguardado-2909883>

Gráfico 3.4 TALLERES DE INSERCIÓN LABORAL



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

COLEGIO FISCAL TÉCNICO "MUEY"

Talleres dirigidos a estudiantes de tercer año de bachillerato, para la creación de talleres estudiantiles.

Objetivo General:

- Diseñar e implementar talleres con temas específicos de creación, desarrollo y emprendimiento para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato.

TALLER N° 2

Cultura organizacional

Objetivo específico:

- Fomentar cultura organizacional y aprendizaje comunitario mediante el trabajo en equipo de manera responsable y eficiente.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas. Por ello, el punto central alrededor del cual gira el presente trabajo, es el estudio de la cultura organizacional como ventaja competitiva en un contexto social de las organizaciones ecuatorianas. Además, de estudiar el cambio organizacional como piedra angular del mejoramiento continuo de las organizaciones, también se consideró relevante estudiar la importancia de la gestión de recursos humanos en el avance de la

tecnología. Causa está que lleva a las organizaciones a cambiar su cultura y se conviertan en organizaciones que aprenden.

Podemos decir que una organización de aprendizaje está basada en el continuo intercambio de conocimiento dentro del capital humano de la empresa. Según el artículo del Harvard Business Review llamado.

“¿Es la suya una organización de aprendizaje?” “...está compuesta por empleados con la capacidad de crear, adquirir y transferir conocimiento.”

El conocimiento adquirido por todos los miembros de la empresa, en todos los niveles de mando, es usado para darle solución a asuntos relacionados con la organización como toma de decisiones, resolución de problemas o en el cumplimiento normal del trabajo.

Según Robins y De Cenzo, podemos describir las características de la organización de aprendizaje como las siguientes:

1. Diseño de la organización: Debe ser sin fronteras, para que haya libertad para que los empleados colaboren e intercambien entre sí conocimiento y trabajo en conjunto, con la formación de equipos de trabajo con facultades de toma de decisiones sobre el mismo trabajo o para resolver problemas.
2. Liderazgo: se comparte una visión y se reconocen interrelaciones entre los procesos, actividades, funciones y el entorno externo de la organización. También permite que haya una libertad de comunicación y confianza entre compañeros de equipo.
3. Cultura de la organización: se asientan las relaciones mutuas, lo cual da un sentido de comunidad, preocupación y confianza mutuas.

4. Intercambio de la información: Sin información, no hay aprendizaje. Pero esta información debe ser abierta y oportuna, además de precisa para evitar ambigüedades.

CONTENIDO

2.1 Organización en aprendizaje.

2.2 Disciplina.

2.3 Pensamiento sistémico.

2.4 Dominio personal.

2.5 Modelos mentales.

2.6 Aprendizaje en equipo.

2.7 Líder del siglo XXI

CONCLUSIÓN

Por cultura organizacional podemos decir que es como la personalidad existente. Es la forma en que se comporta, como se caracteriza y la forma de actuar de los miembros de la organización.

Como una persona, la cultura organizacional cuenta con ciertas prácticas, patrones y valores que crecen y la forman con el paso del tiempo y determina la forma de proceder de un servidor.

EVALUACIÓN

Realizar talleres basados en el aprender haciendo desarrollando cultura organizacional y aprendizaje comunitario.

REFERENCIAS

Quinta disciplina de Peter Senge

<http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p31.pdf>

Gráfico 3.5 REALIZACIÓN DE TALLERES



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

COLEGIO FISCAL TÉCNICO "MUEY"

Talleres dirigidos a estudiantes de tercer año de bachillerato, para la creación de fuentes de trabajo.

Objetivo General:

- Implementar talleres con temas específicos de creación, desarrollo y emprendimiento laboral para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato.

TALLER N° 3

TALENTO HUMANO

Objetivo específico:

- Capacitar a las y los estudiantes mediante el análisis de sus deberes y responsabilidades dentro de un equipo de trabajo, para proyectar una imagen positiva del personal en función.

INTRODUCCIÓN

Las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones. El Recurso Humano presenta una increíble actitud para desarrollar nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar aptitudes y comportamientos. En los últimos años se ha observado a jóvenes líderes y competentes han comprendido que solo mediante una racional inversión en programas de capacitación lograran obtener el nivel de competencia exigido en el campo laboral. La sección de Capacitación y Desarrollo de Personal, realiza diagnósticos para identificar necesidades

de formación, con el objeto de desarrollar competencias que diseñan programas de Inducción- Re inducción y Orientación Todo esto útil para el desarrollo humano y generar sentido de pertenecía para los integrantes de la organización.

El desempeño se evalúa mediante un instrumento diseñado para tal fin, de acuerdo a las competencias laborales establecidas, con el objeto de identificar las limitaciones y de ser necesario se trazan planes de mejoramiento.

CONTENIDO

3.1 Aspectos teóricos.

3.2 Logro de objetivos organizacionales

3.3 Comunicación interpersonal.

3.4 Atención a la comunidad.

3.5 Formas de trabajo.

CONCLUSIÓN

La administración del Talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

EVALUACIÓN

- Valorar el desempeño de cada integrante del equipo.

REFERENCIAS

<http://talentohumanosena.galeon.com/>

Gráfico 3.6 EJECUCIÓN DE TALLERES



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

COLEGIO FISCAL TÉCNICO "MUEY"

Talleres dirigidos a estudiantes de tercer año de bachillerato, para la creación de fuentes laborales

Objetivo General:

- Diseñar e implementar talleres con temas específicos de creación, desarrollo y emprendimiento laboral para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato.

TALLER N° 4

GERENCIA FINANCIERA

Objetivo específico:

- Conocer los principios de la administración y la contabilidad como elementos fundamentales para la creación de proyectos sustentables con mínimo costo financiero.

INTRODUCCIÓN

"La administración financiera esencialmente es una combinación de contabilidad y economía. En primer lugar, los gerentes financieros utilizan la información contable -balances generales, estados de resultados, flujos de caja, estado de fuentes y usos.- con el fin de analizar, planear y distribuir recursos financieros para las Pymes.

En segunda instancia, ellos emplean los principios económicos como guía para la toma de decisiones financieras que favorezcan los intereses de la

organización. En otras palabras, las finanzas constituyen un área aplicada de la economía que se apoya en la información contable".

Puesto que las finanzas reflejan con bastante proximidad lo que agrega valor a una firma, los gerentes financieros constituyen individuos importantes para la mayoría de los negocios.

Los tiempos actuales obliga a las Pymes a contar con los medios necesarios para poder subsistir en un ambiente muy competitivo y en constante evolución. Las nuevas tecnologías, las nuevas aptitudes laborales junto con la nueva relación mercado - producción, han contribuido a fenómenos nunca antes vistos: la caída de fronteras comerciales en Europa han permitido la unificación de monedas de varios países y el comercio mundial sigue uniendo a otras naciones con propósitos económicos comunes.

La toma de decisiones puede hacerse ya tan solo oprimiendo un botón a kilómetros y kilómetros de distancia donde se origina la transacción, lo que obliga a que el ejecutivo moderno deba estar al tanto de los cambios originados por aquellas personas inquietas y dinámicas que contribuyen a la modernización de las Pymes y por consiguiente al nuevo mundo de los negocios.

Para contrarrestar la fuerza de la globalización se hace necesario crear estrategias que permitan atraer clientes por fuera de las fronteras naturales. Toda empresa requerirá "una actitud de permanente alerta, rapidez en la respuesta al cliente, flexibilidad en las estructuras internas, rapidez en las decisiones, aumento en la productividad y optimización de la calidad". Todas ellas forman parte de las las habilidades esenciales que una organización requiere para enfrentar los retos de un mercado globalizado y que pueden dirigirla a un mejor futuro. El Talento Humano

es donde existe la dinámica que permitirá a los negocios percibir las oportunidades con mayor rapidez, a tal punto de obligarlas, inclusive, a redefinir su razón de ser, a eliminar competidores renuentes a los cambios, a comprender donde es necesario invertir y a descubrir nuevos mercados que le permitan tener una mayor ventaja competitiva.

¿A dónde puede ir un negocio de continuar con su rumbo actual? ¿A dónde puede llegar si lo modifica? ¿Cuándo se debe invertir? ¿Cuánto se debe invertir? ¿Qué fuentes de financiamiento se deben utilizar? ¿Cómo se deben utilizar los activos de una empresa? ¿Qué retorno sobre la inversión podrían esperar los inversionistas en determinada inversión? Estos y muchos otros interrogantes pueden ser fácilmente contestados por los administradores financieros.

Peter Drucker manifestaba que toda empresa requiere de cuatro herramientas para los actuales tiempos: Información fundamental, información sobre productividad, información para el manejo de recursos escasos e información sobre las habilidades esenciales.

Esas cuatro herramientas las tiene el administrador financiero pues es él quien está en capacidad de operar con toda la información que requiere un negocio. El administrador financiero es quien proporciona la información fundamental de la empresa a través del diagnóstico financiero, para lo cual toma la contabilidad (el ayer), interpreta los datos fríos existentes en los estados financieros y elabora con detalle la información que requiere la empresa para conocer su situación actual.

Con base en esta información proyecta a la empresa a una situación futura y factible a través de la planeación prospectiva y la planeación estratégica financiera.

La información sobre productividad debe inducir a que los empresarios conozcan el VALOR ECONÓMICO que se destruye o se genera al interior de la organización.

EL ADMINISTRADOR FINANCIERO es quien indica la forma para lograr la generación de valor, orienta adecuadamente los recursos y da alternativas para su uso óptimo; él es quien indica la cantidad de inversión que se requiere para cumplir con su objetivo básico y busca la financiación al menor costo posible.

El Talento Humano de buen desempeño y el capital, son los recursos más escasos para toda empresa. El administrador financiero se ha preparado para procesar la información que se requiere en el momento de localizar esas dos fuentes tan importantes y escasas en el presente milenio. Él es consciente del poder que tienen las habilidades esenciales (innovación) de toda empresa, él más que nadie es consciente del valor del know How de la organización.

CONTENIDO

4.1 Contabilidad como herramienta financiera.

4.2 Interpretación de los estados financieros básicos históricos.

4.3 Cobros y pagos en una microempresa

4.4 Control de presupuesto en tesorería

4.5 Financiación de microempresas.

Los gerentes financieros miden el desempeño de la compañía, determinan cuáles serán las consecuencias financieras si ésta mantiene su actual curso o lo modifica, y recomiendan la manera como la firma debe utilizar sus activos. Ellos, asimismo, localizan fuentes externas de financiación y recomiendan la más benéfica combinación de fuentes financieras, para de esta manera, determinar las expectativas financieras de los propietarios de la empresa.

- Las finanzas son una parte integral del desempeño general de una empresa.
- Aparte de las responsabilidades gerenciales, el gerente financiero debe generar valor para sus dueños.

Las herramientas financieras que se aprenderán están diseñadas para ayudar en la toma de decisiones

"Todos los gerentes financieros deben estar en capacidad de comunicar, analizar y tomar decisiones con base en la información recopilada a partir de muchas fuentes. Para llevar a cabo esta tarea, necesitan analizar los estados financieros, además de pronosticar, planear y determinar el efecto de la magnitud, el riesgo y la temporalidad de los flujos de efectivo." (Gallagher y Andrew Jr. Administración financiera. 2001)

EVALUACIÓN

Aplicar en ejercicios prácticos y crear estados financieros

Maximizar el Valor de la Empresa, Maximizar las utilidades, Versus Maximizar el valor de la empresa

REFERENCIAS

webdelprofesor.ula.ve/economía/.../conceptos%20generales.ppt

Gestión y gerencia empresariales: aplicadas al siglo XXI

Berghe Romero

Gráfico 3.7 PARTICIPANTES DE TALLERES



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

COLEGIO FISCAL TÉCNICO "MUEY"

Talleres dirigidos a estudiantes de tercer año de bachillerato, para la creación de microempresas estudiantiles.

Objetivo General:

- Diseñar e implementar talleres con temas específicos de creación, desarrollo y emprendimiento de microempresas para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato.

TALLER N° 5

GERENCIA DE MARKETING

Objetivo específico:

- Usar el Marketing como estrategia en la promoción de productos o servicios que oferta la microempresa.

INTRODUCCIÓN

La Gerencia de marketing es una actividad humana cuya finalidad consiste en satisfacer las necesidades y deseos del hombre por medio de proceso de intercambio.

Es la realización de actividades mercantil que dirige el flujo de mercancía del producto al consumidor o usuario.

Es el proceso social, orientado hacia la satisfacción de las necesidades y deseos de individuo y organizaciones para la creación y el intercambio competitivo de producto y servicios generadores de beneficios.

CONTENIDO

5.1 Comercialización: mercadeo, ventas, planeación estratégica y logística.

5.2 Perfil de mercado lógico.

5.3 Estudio básico de mercado para su negocio.

La empresa es un organismo que crea consumidores y los satisface. No se produce productos si no clientes satisfechos. La competitividad o rivalidad es más intensa cuando existen numerosas empresas en la industria, no hay la economía en escala importante, el crecimiento del mercado es lento, no ay claras diferencias ente los productos.

EVALUACIÓN

- Elaboración de proyectos sobre marketing.

REFERENCIAS

- <http://www.slideshare.net/rodrigo125/gerencia-de-marketing>
- <http://www.emprendedoresblog.com/2012/02/las-4-filosofias-de-gerencia-de.html>

COLEGIO FISCAL TÉCNICO "MUEY"

Talleres dirigidos a estudiantes de tercer año de bachillerato, para la creación de microempresas estudiantiles.

Objetivo General:

- Diseñar e implementar talleres con temas específicos de creación, desarrollo y emprendimiento de microempresas para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato.

MÓDULO N° 6

DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA MICROEMPRESA

Objetivo específico:

- Aplicar técnicas de organización y control de la actividad diaria del pequeño negocio o microempresa, programando acciones y asignando recursos y gestión de calidad.

INTRODUCCIÓN

Cada año millones de personas identifican una oportunidad y tratan de convertirla en un negocio rentable. Más de un millón de empresas nuevas se forman cada año. El crecimiento de las microempresas es una respuesta a cambios en las grandes empresas, están siendo formadas para llenar esas necesidades de que los jóvenes estudiantes puedan insertarse en el mundo laboral.

Aunque ser dueño y operar una pequeña empresa puede parecer una idea maravillosa, observemos las cifras. (Administración de Pequeñas Empresas) más de la mitad de todos los nuevos negocios fracasan dentro de los primeros cinco años. Por la falta de conocimientos de dirección y control de la microempresa.

Al futuro propietario de una pequeña empresa debe dotársele la competencia y herramientas para que no descuide los aspectos importantes y optimice recursos. Las características del éxito son:

- Un deseo de responsabilidad
- Una preferencia por el riesgo moderado
- Confianza en su habilidad de triunfar
- Deseo por una inmediata retroalimentación
- Un alto nivel de energía
- Una necesidad de alcanzar metas
- Fuertes capacidades para organizar
- Una necesidad por sentimientos de logro y realización
- Un alto grado de compromiso
- Una tolerancia a lo incierto
- La habilidad de ser flexible
- Total dedicación a los negocios
- Una fuerte demanda en el mercado por el producto o servicios ofrecidos.

CONTENIDO

6.1 Recursos humanos.

6.2 Riesgos laborales

6.3 Recursos materiales y tecnológicos.

6.4 Gestión de calidad.

6.5 Control interno.

Cada negocio empieza con una idea y un plan de la empresa es necesario para guiar la investigación y el desarrollo de esta idea. Al escribir un plan del negocio, se debe considerar todas las partes de su empresa en detalle. Realizar auditorías periódicas observará, su competencia, sus clientes, y su habilidad para triunfar.

Para una información más detallada sobre el plan del negocio.

Los sistemas de gestión de calidad han venido diseñándose e implementándose con éxito en las empresas productoras de bienes y, si bien es cierto, existen experiencias en empresas de servicios; para éstas aún se percibe una cierta inseguridad en el tema, debido a las supuestas diferencias fundamentales que guardan con las empresas de bienes.

Por eso se ha considerado importante y oportuno el utilizar las diversas herramientas aprendidas, sobre gestión de la calidad, para diseñar un sistema de gestión de la calidad a una empresa consultora que ofrece diversos servicios a la comunidad.

EVALUACIÓN

- Reconocer y aplicar los conceptos, estrategias, procedimientos y técnicas necesarios para desarrollar las tareas generales de dirección y gestión de las distintas áreas funcionales de una microempresa.

REFERENCIAS

- <http://www.cursosypostgrados.com/programas/curso-de-creacion-y-gestion-de-microempresas-219.htm>
- Dirección estratégica y planificación financiera de la pyme, F.J. Maquerda Lafuente

Gráfico 3.8 PARTICIPANTES DE TALLERES



Fuente: Banco de imágenes

Elaborado por: Washington Suarez, Pedro Vera, Camilo Ramírez

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

En el desarrollo de la presente investigación se hallaron las siguientes conclusiones y recomendaciones, las cuales ayudaran a la aplicación de la presente propuesta:

- No se implementan talleres para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato, mediante el desarrollo de competencias específicas, para que los pasantes apliquen sus conocimientos en el campo laboral.
- Los docentes no determinan el impacto en la adquisición de competencias específicas que permitan al estudiante insertarse de manera eficiente al ambiente laboral.
- Se debe establecer las necesidades de las empresas a fin de que las y los estudiantes del Colegio Muey, puedan mejorar el desempeño laboral de sus pasantías
- No existe una cultura organizacional y aprendizaje comunitario mediante el trabajo en equipo como estrategia para promover un comportamiento eficiente en el desempeño laboral.
- No se realizan convenios de cooperación mutua entre la Institución Educativa y las empresas locales, lo que dificulta el ingreso de las y los estudiantes a realizar sus pasantías en cada una de ellas.
- Los docentes no incluyen en sus planificaciones anuales, la difusión de trabajos extracurriculares con las y los estudiantes, a fin de afianzar los conocimientos que se aplican en el aula de clases.

RECOMENDACIONES

- Implementar talleres para capacitar a las y los estudiantes de Tercer Año de Bachillerato, mediante el desarrollo de competencias específicas, para que los pasantes apliquen sus conocimientos en el campo laboral, y puedan establecer vínculos entre la empresa y el Colegio.
- Los docentes deben determinar el impacto en la adquisición de competencias específicas que permitan al estudiante insertarse de manera eficiente, responsable y dinámica acorde al ambiente laboral.
- Establecer las necesidades de las empresas a fin de que las y los estudiantes del Colegio Muey, puedan mejorar el desempeño laboral de sus pasantías y sepan en realidad que es lo que debe de hacer en cada una de ellas.
- Promover una cultura organizacional y aprendizaje comunitario mediante el trabajo en equipo como estrategia para promover un comportamiento eficiente en el desempeño laboral de las y los estudiantes dentro de las empresas.
- Las autoridades educativas deben realizar convenios de cooperación mutua entre la Institución Educativa y las empresas locales, para que las y los estudiantes puedan realizar sus pasantías en cada una de ellas, con total facilidad.
- Los docentes deben incluir en sus planificaciones anuales, la difusión de trabajos extracurriculares con las y los estudiantes, a fin de afianzar los conocimientos que se aplican en el aula de clases.

BIBLIOGRAFÍA

- ABREUS REGUEIRO, ROBERTO. Modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. 121h. —2004.-- Tesis en opción por el grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas.- ISPETP, La Habana.
- Alles, M. (2009). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Uruguay: Granica.
- ÁLVAREZ DE ZAYAS, C. Hacia una Escuela de excelencia. —La Habana: Editorial Academia, Cuba. 1996.---145 p.
- ARAGÓN CASTRO, AKER. La Formación y Superación para el personal docente de la Educación Técnica y Profesional de la República de Cuba: Conferencia.-- La Habana, [s.n] ,2000.-- p. 15
- BELTRÁN, MARTHA. La integración de la educación y el trabajo productivo. Tres experiencias en América Latina._ Madrid: Oficina de Educación Iberoamericana, 1983. 31 p.
- Berghe Romero, E. (s.f.). *Gestión y gerencia empresariales: aplicadas al siglo XXI*.
- Brenes, E., & Porras, M. (2008). Teoría de la Educación. Costa Rica: Universidad a distancia.
- Buzan, T. (2004). *Cómo crear mapas mentales*. España: Urano.
- Cancho Vargas, C. W. (20 de Julio de 2010). <http://promo2010lenguayliteraturaunfv.blogspot.com/2010/07/relacion->

entre-estilos-de-aprendizaje-y_20.html.

- Castejon, J. L., & Navas, L. (s.f.). *Aprendizaje, desarrollo y disfunciones. Implicaciones para la enseñanza en educación secundaria*. Club Universitario.
- Coll, C. (2007). *El Constructivismo en el Aula*. Barcelona: GRAO.
- Daniels, H. (2001 traducida 2003). *Vygotsky y la Pedagogía*. Buenos Aires: Paidós S.A.
- De Zubiría Samper, J. (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacía una pedagogía dialogante*. Bogotá: Magisterio.
- Dr. Rigoberto Pupo, 2012, La filosofía en su historia y mediaciones(formato digital)
- Dr. Rigoberto, P. (2012). *La filosofía en su historia y mediaciones*.
- El aprendizaje de las matemáticas según Piaget. (Agosto de 2011).
- Ferrándiz García, C. (2010). *Evaluación y desarrollo de la competencia cognitiva: un estudio desde el modelo de las inteligencias múltiples*. Solana e hijos.
- Ferreyra, H. A., & Pedrazzi, G. (2007). *Teorías y enfoques psicoeducativos del aprendizaje*.
- Gallego Badillo, R. (2004). *Un concepto epistemológico de modelo para la didáctica de las ciencias experimentales*. Bogotá, Colombia.

- Huerta, M. H. (2007). corrientes pedagógicas contemporáneas. *Odiseo*, 7.
- Jonassen, D. H. (s.f.). *Jonassen, D.H., & Reeves, T.C. (1996). Learning with technology: Using Computers as cognitive tools. In D.H. Jonassen (Ed), Handbook of research for educational communications and technology (pp. 693-719).*
- Los fundamentos filosóficos de la educación como reconsideración crítica.
- Martínez, J. M. (2008). *El arte de aprender y de enseñar*. Santa Cruz de La Sierra - Bolivia: Editorial La Hoguera.
- Ortega Ruiz, R. (2005). *Psicología de la Enseñanza y Desarrollo de Personas y Comunidades*. México: Dewey.
- Ramos Serpa, G. (2010). Los fundamentos filosóficos de la educación como reconsideración crítica....
- Reed Shaffer, D., & Kipp, K. (2009). *Psicología Del Desarrollo: Infancia Y Adolescencia*. México: Thomson.
- Schultz, D. P. (2009). *Teorías de la Personalidad*. Cengage Learning.
- Wayne, W. (julio de 2008). *Psicología: Temas y Variaciones*. México: Cengage Learning.

Información Web

- Recuperado el 22 de Enero de 2013, de <http://letras-uruguay.espaciolatino.com/mapa.htm>: http://letras-uruguay.espaciolatino.com/aaa/rivas_olivo_anastacia/filosofia_y_educacion_en_paulo_freire.htm
- http://www.educarchile.cl/web_wizzard/visualiza.asp?id_proyecto=3&id_pagina=305&posx=4&posy=2. (2004).
- <http://www.inspiration.com/vlearning/research/index.cfm>. (s.f.).
- <http://www.monografias.com/trabajos40/gestion-docente/gestion-docente.shtml>. (2009).
- http://www.bama.org.ar/maaian/docs/maaian_piaget_matematicas.pdf, Israel.

Anexos

ANEXOS N° 1 FICHAS DE ENCUESTAS

ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE TERCER AÑO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "MUEY".

Pregunta # 1: ¿Te agrada trabajar en equipo?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 2: ¿Se considera con capacidad de liderazgo?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 3: ¿Te sientes motivado para la elaboración de talleres?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 4: ¿Te gustaría adquirir competencias para que te insertes en el campo laboral?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 5: ¿Te gustaría fortalecer tu espíritu innovador?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 6: ¿Te gustaría trabajar en una empresa innovadora?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 7: ¿Consideras que estas apto para incursionar en el ambiente laboral?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 8: ¿Consideras importante el apoyo de la institución para la aplicación de talleres?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 9: ¿Considera importante la autogestión en el desempeño laboral?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 10: ¿Tienes el apoyo de tus representantes en la elaboración y desarrollo de talleres propuestos por la institución?

Siempre
A veces
Nunca

**ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES DE FAMILIA O
REPRESENTANTES LEGALES DE LOS ESTUDIANTES DE TERCER
AÑO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "MUEY".**

Pregunta # 1: ¿Motiva a sus hijos(as) en los estudios?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 2: ¿Se considera una persona visionaria?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 3: ¿Fomenta en su hijo(a) el espíritu emprendedor?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 4: ¿Apoyaría a su hijo(a) en la realización de talleres para potenciar su capacidad?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 5: ¿Considera necesario la inserción de su hijo(a) en el mundo laboral?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 6: ¿Considera a su hijo(a) con capacidad de liderazgo?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 7: ¿Le gustaría participar en talleres con sus hijos(as)?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 8: ¿La institución facilita la elaboración de talleres en horas complementarias?

Siempre

A veces

Nunca

Pregunta # 9: ¿Se siente comprometido con la institución y la educación de sus hijos(as)?

Siempre

A veces

Nunca

Pregunta # 10: ¿Considera importante que sus hijos (as) se inserten en el mundo de la conectividad?

Siempre

A veces

Nunca

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE TERCER AÑO DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "MUEY".

Pregunta # 1: ¿Fomenta el espíritu emprendedor en sus estudiantes?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 2: ¿Desarrolla talleres con sus estudiantes?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 3: ¿Motiva a sus estudiantes para que apliquen sus conocimientos?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 4: ¿Considera que sus estudiantes tienen capacidad para ingresar al ambiente laboral?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 5: ¿Fomenta el trabajo en equipo con sus estudiantes?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 6: ¿Aplica técnicas para el desarrollo de la creatividad de sus estudiantes?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 7: ¿Está dispuesto a aplicar talleres que incentiven a sus estudiantes a ingresar al campo laboral?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 8: ¿La comunidad educativa brinda las condiciones necesarias para que los jóvenes se desempeñen en el ambiente laboral?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 9: ¿Existe el apoyo de entidades públicas y privadas para que los estudiantes realicen prácticas laborales?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 10: ¿Coordina con compañeros y la institución educativa el desarrollo de talleres en beneficio de los estudiantes?

Siempre
A veces
Nunca

**ENCUESTA APLICADA A EMPRESARIOS
DEL SECTOR LABORAL”.**

Pregunta # 1: ¿La empresa fomenta el espíritu emprendedor en los estudiantes pasantes del Colegio Muey?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 2 ¿Quiénes son los encargados de ver el desarrollo de las actividades de los pasantes en la empresa?

Jefe de Personal
Secretarias
Encargado

Pregunta # 3 ¿El desarrollo de las actividades de los estudiantes dentro de la empresa están acorde a las exigencias de las mismas?

SI
NO
A VECES

Pregunta # 4 ¿Cómo se establece que un estudiante-pasante realiza bien sus actividades?

A través de evaluación
Supervisión de Jefe de Per.
Otros mecanismos de control

Pregunta # 5 ¿Ha tenido la oportunidad en años anteriores de trabajar con estudiantes del Colegio Muey?

SI
NO
A VECES

Pregunta # 6 ¿Tiene pasantes de otros Colegios de la Península en su empresa?

Siempre
A veces
Nunca

Pregunta # 7 ¿Podría definir el perfil del estudiante del Colegio Muey, de acuerdo a las siguientes opciones?

Innovador

Entusiasta

Responsable

Emprendedor

Acorde a los requerimientos de la empresa

Pregunta # 8 ¿Los estudiantes del Colegio Muey, conocen de cultura organizacional?

Siempre

A veces

Nunca

ANEXO Nº 2: FOTOGRAFÍAS TOMADAS EN EL TRASCURSO DE LA INVESTIGACIÓN



Diseño de talleres para la inserción laboral de las y los estudiantes del Tercer Año del Colegio de Bachillerato "Muey" del Cantón Salinas.



Diseño de talleres para la inserción laboral de las y los estudiantes del Tercer Año del Colegio de Bachillerato "Muey" del Cantón Salinas.

