

“UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN”

**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL INGENIERÍA DE SISTEMAS**



**MODELO DE MEDICIÓN DEL EMPRENDIMIENTO DE
LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**PARA LA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO DE SISTEMAS**

TESISTA : BACH. LUIS CARLOS HERRERA ANDRADE.

ASESORA : MG. NÉRIDA PASTRANA DÍAZ

Huánuco - Perú

2018

DEDICATORIA

A:

Dios, por darme la oportunidad de abrir los ojos cada día y por estar conmigo en cada emprendimiento que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte e inspiración durante todo el período de estudio.

Mis padres Luis Herrera y Giuliana Andrade, por quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaron en cada idea loca que emprendía. Papas gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se lo debo a ustedes.

Mis abuelos Lilia Follegatti (QEPD) y Carlos Andrade (QEPD), por quererme y apoyarme siempre, esto también se lo debo a ustedes.

Mi hermano, Juan Alberto, por estar conmigo y luchar siempre juntos en cada reto de la vida, lo quiero mucho.

Mis tíos, Sofía e Isaac, por sugerirme cada día que todo se puede lograr en esta vida.

Todos mis alumnos, por ser ustedes mi motivación en innovar en la forma de enseñar, gracias por escuchar cada consejo que les doy y que siempre emprendan las ideas que tengan en su imaginación.

Todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Dra. Nérida Pastrana Díaz por haber confiado en mí y haberme animado a emprender la elaboración de esta tesis. A veces, en los proyectos interfieren factores que los dilatan en el tiempo y sin su apoyo incondicional y sus consejos este trabajo no habría podido hacerse realidad.

Especial reconocimiento merece el interés mostrado por mi trabajo, por las sugerencias recibidas y la colaboración prestada a todos los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, con la que me encuentro en deuda por el ánimo infundido y el apoyo demostrado.

Agradecido a mis padres, que siempre han estado cuando los he necesitado, en los buenos y malos momentos. El logro también es de ellos.

Por último, gracias a mis tíos que me han animado en este largo camino, soportando y comprendiendo con paciencia la dedicación que requiere la realización de una tesis.

Muchas gracias a todos

RESUMEN

En la presente investigación titulada “MODELO DE MEDICIÓN DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS”, se tuvo por objetivo diseñar un modelo que permite medir el emprendimiento en los docentes de la facultad, permitiendo conocer en qué nivel estamos, y en base a ello puedan tomar las decisiones correspondientes y ejecutarlas para llegar al nivel deseado, también nos permitió conocer la relación que tenemos con nuestros alumnos egresados y con nuestra sociedad.

Se realizó un análisis documental de los proyectos realizados y trabajos realizados tanto a nivel nacional e internacional, esto nos permitió realizar una matriz que nos facilitó la identificación de los factores propuestos en el modelo de medición, siendo los siguientes: Vinculación con la colectividad (extensión), Mentoring, Investigación e innovación, Capacidad Emprendedora y Alumni.

El factor principal del modelo de medición de emprendimiento en la docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, identificado es la “**CAPACIDAD EMPRENDEDORA**”, que interrelacionados con los demás factores permitió mostrar el nivel de emprendimiento en nuestra facultad.

ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	11
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	14
1.1 Revisión de Estudios Realizados.....	14
1.1.1 Antecedentes internacionales.....	14
1.1.1.1 Estudios Realizados en Chile.....	14
1.1.1.2 Estudios Realizados en Ecuador.....	18
1.1.1.3 Estudios Realizados en Colombia.....	22
1.1.1.4 Estudios Realizados en México.....	25
1.1.2 Antecedentes Nacionales.....	30
1.2 Bases Teóricas.....	34
1.2.1 Definición de Emprendimiento.....	34
1.2.2 Emprendedor.....	35
1.2.3 Emprender.....	38
1.2.4 Educación.....	39
1.2.5 Educación Emprendedora.....	39
1.2.6 Docencia.....	40
1.2.7 Competencia.....	40
1.2.8 Docente.....	41
1.2.9 Docente Universitario.....	41
1.2.10 Competencias Sistémicas.....	41
1.2.11 Mentoring en la Educación Superior.....	42
1.2.11.1 Innovación en la Orientación Universitaria: La Mentoría como Respuesta.....	46
1.2.11.2 Mentoring Educativo.....	47
1.2.12 Alumni.....	50
1.2.12.1 Historia Alumni (Universidad Andrés Bello).....	51
1.2.12.2 Alumni Herramienta Tecnológica.....	52
1.3 Proyectos Relacionados con la Educación Superior y Emprendimiento.....	54
1.3.1 Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (La contribución de las Universidades al proceso de Bolonia).....	54
1.3.2 Proyecto Tuning América Latina.....	61
1.3.3 El Proyecto Young Entrepreneurship Developing in Action (YEDAC).....	62
1.4 Competencias del Docente de Educación Superior.....	78
1.4.1 Competencias Genéricas del Docente Universitario según Proyecto Tuning.....	78
1.4.2 Competencias Profesionales del Docente Universitario (Miguel Ángel Zablaza).....	82
1.4.3 Competencias Emprendedoras según REICE.....	83

1.4.4 Competencias Emprendedoras (UNICEF).....	86
1.4.5 Competencia de los docentes para la Educación Emprendedora (YEDAC).....	91
1.4.6 Innovación Sistémica: Competencias Sistémicas.....	91
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....	93
2.1 Nivel y Tipo de Investigación.....	93
2.1.1 Nivel de Investigación.....	93
2.1.2 Tipo de Investigación.....	93
2.1.3 Diseño de la Investigación.....	93
2.2 Población y Muestra.....	93
2.2.1 Población.....	93
2.2.2 Selección y Muestra.....	93
2.3 Fuentes, Técnicas de Recolección y Tratamientos de Datos.....	93
2.3.1 Fuentes de Recolección de Datos.....	93
2.3.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	94
2.3.3 Procesamiento y Presentación de Datos.....	94
CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	95
3.1 Matriz Proyectos de Estudios vs Factores.....	95
3.2 Modelo de Medición del Emprendimiento en la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.....	99
3.3 Validación del Modelo de Medición del Emprendimiento en la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas	102
3.4 Resultados y Diagnóstico del Modelo de Medición del Emprendimiento en la docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas..	103
3.4.1 Competencias Específicas, Transversales y Competencia Emprendedora.....	103
3.5 Resultados y Diagnostico detallado de las competencias del docente emprendedor.....	119
3.6 Resultados y Diagnostico general del Emprendimiento en la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.....	169
3.7 Resultados sobre el nivel de Mentoring.....	171
3.8 Resultados del Nivel Alumni.....	173
3.9 Resumen del Modelo de Medición del Emprendimiento en la docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.....	175
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	177
4.1 Conclusiones.....	177
4.2 Recomendaciones.....	182
Referencias Bibliográficas.....	187
Anexos.....	191

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Factor 1 "Vinculación con la Colectividad".....	104
Tabla N° 2: Sub - Factor 1 "Docencia Universitaria".....	106
Tabla N° 3: Sub - Factor 2 "Gestión Institucional".....	110
Tabla N° 4: Sub - Factor 3 "Valores y Actitudes del Ámbito Personal"...	112
Tabla N° 5: Sub - Factor 4 "Valores y Actitudes del Ámbito Interpersonal/Social".....	114
Tabla N° 6: Factor 3 "Investigación e Innovación".....	116
Tabla N° 7: Factor 4 "Capacidad Emprendedora".....	119
Tabla N° 8: "Analizar El Entorno, Proponer Proyectos Y Empezar, Acciones Y Actividades Orientadas A La Solución De Problemas De La Comunidad, Involucrando A Los Alumnos".....	120
Tabla N° 9: "Reflexionar, Prepararse Y Planificar La Acción Docente"...	123
Tabla N° 10: "Diseñar Y Elaborar La Guía Didáctica Y Otros Materiales Y Recursos Educativos".....	125
Tabla N° 11: "Utilizar Habilidades Lingüísticas Y De Comunicación Para Relacionarse Con Los Estudiantes".....	128
Tabla N° 12: "Crear Un Ambiente Propicio Para El Aprendizaje De Los Estudiantes".....	130
Tabla N° 13: "Seleccionar Proponer Estrategias, Actividades Y Recursos Que Potencien El Desarrollo De Competencias Y Logro De Aprendizajes Significativos".....	132
Tabla N° 14: "Desarrollar El Proceso De Enseñanza Creando Oportunidades De Aprendizaje Tanto Individual Como Grupal".....	135
Tabla N° 15: "Cumplir Las Funciones De Orientador, Mediador Y Guía A Través De La Tutoría Presencial Y/O Telemática".....	137
Tabla N° 16: "Utilizar Las Nuevas Tecnologías Incorporándolas Pedagógicamente A La Enseñanza, Aprendizaje Y Tutoría".....	140
Tabla N° 17: "Evaluar Y Retroalimentarse El Desarrollo De Las Competencias, Analizando Los Resultados Obtenidos Por Los Estudiantes En Su Aprendizaje".....	143

Tabla N° 18: “Evaluar, Analizar E Interpretar Los Resultados De La Actividad Docente Con Fines De Mejora Continua”.....	145
Tabla N° 19: “Contribuir Al Desarrollo Y Buen Funcionamiento De La Institución”.....	148
Tabla N° 20: “Aplica Estrategias De Gestión Que Favorezcan La Integración Y El Trabajo Colaborativo De Los Equipos Docentes”.....	150
Tabla N° 21: “Cumplir Con Sentido Ético, Lealtad E Integridad Las Diferentes Funciones Asumidas En La Institución”.....	153
Tabla N° 22: “Comprometerse E Implicarse Con Responsabilidad En La Tarea Docente”.....	155
Tabla N° 23: “Promover El Desarrollo De Un Espíritu Colegiado Participando Activamente En Los Equipos De Trabajo Que Integra”...	157
Tabla N° 24: “Influir Sobre Las Personas Y Grupos Para Contribuir A Su Desarrollo Y Alcanzar Objetivos Comunes. (Capacidad De Liderazgo Y Comunicación)”.....	160
Tabla N° 25: “Diseñar, Desarrollar Y Evaluar Proyectos De Investigación E Innovación Necesarios Para La Institución Y El Avance Científico De Su Área De Conocimiento”.....	163
Tabla N° 26: “Escribir Y Publicar Artículos Científicos”.....	165
Tabla N° 27: “Innovar Y Mejorar La Actividad Docente”.....	167
Tabla N° 28: "Tabla General del Emprendimiento y Mentoring de La Docencia".....	169
Tabla N°29: “Mentoring En La Docencia De La Facultad De Ingeniería Industrial Y De Sistemas”.....	172
Tabla N° 30: “Alumni en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas”.....	174

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Factor 1 "Vinculación con la Colectividad (extensión)"	105
Gráfico N° 2: Sub - Factor 1 "Docencia Universitaria"	109
Gráfico N° 3: Sub - Factor 2 "Gestión Institucional"	111
Gráfico N° 4: Sub - Factor 3 "Valores y Actitudes del Ámbito Personal"	113
Gráfico N° 5: Sub - Factor 4 "Valores y Actitudes del Ámbito Interpersonal/Social"	115
Gráfico N° 6: Factor 3 "Investigación e Innovación"	118
Gráfico N° 7: "Analizar El Entorno, Proponer Proyectos Y Emprender, Acciones Y Actividades Orientadas A La Solución De Problemas De La Comunidad, Involucrando A Los Alumnos"	122
Gráfico N° 8: "Reflexionar, Prepararse Y Planificar La Acción Docente"	124
Gráfico N° 9: "Diseñar Y Elaborar La Guía Didáctica Y Otros Materiales Y Recursos Educativos"	127
Gráfico N° 10: "Utilizar Habilidades Lingüísticas Y De Comunicación Para Relacionarse Con Los Estudiantes"	129
Gráfico N° 11: "Crear Un Ambiente Propicio Para El Aprendizaje De Los Estudiantes"	131
Gráfico N° 12: "Seleccionar Proponer Estrategias, Actividades Y Recursos Que Potencien El Desarrollo De Competencias Y Logro De Aprendizajes Significativos"	134
Gráfico N° 13: "Desarrollar El Proceso De Enseñanza Creando Oportunidades De Aprendizaje Tanto Individual Como Grupal"	136
Gráfico N° 14: "Cumplir Las Funciones De Orientador, Mediador Y Guía A Través De La Tutoría Presencial Y/O Telemática"	139
Gráfico N° 15: "Utilizar Las Nuevas Tecnologías Incorporándolas Pedagógicamente A La Enseñanza, Aprendizaje Y Tutoría"	142
Gráfico N° 16: "Evaluar Y Retroalimentarse El Desarrollo De Las Competencias, Analizando Los Resultados Obtenidos Por Los Estudiantes En Su Aprendizaje"	144
Gráfico N° 17: "Evaluar, Analizar E Interpretar Los Resultados De La	

Actividad Docente Con Fines De Mejora Continua”.....	147
Gráfico N° 18: “Contribuir Al Desarrollo Y Buen Funcionamiento De La Institución”.....	149
Gráfico N° 19: “Aplica Estrategias De Gestión Que Favorezcan La Integración Y El Trabajo Colaborativo De Los Equipos Docentes”.....	152
Gráfico N° 20: “Cumplir Con Sentido Ético, Lealtad E Integridad Las Diferentes Funciones Asumidas En La Institución”.....	154
Gráfico N° 21: “Comprometerse E Implicarse Con Responsabilidad En La Tarea Docente”.....	156
Gráfico N° 22: “Promover El Desarrollo De Un Espíritu Colegiado Participando Activamente En Los Equipos De Trabajo Que Integra”.....	159
Gráfico N° 23: “Influir Sobre Las Personas Y Grupos Para Contribuir A Su Desarrollo Y Alcanzar Objetivos Comunes. (Capacidad De Liderazgo Y Comunicación)”.....	162
Gráfico N° 24: “Diseñar, Desarrollar Y Evaluar Proyectos De Investigación E Innovación Necesarios Para La Institución Y El Avance Científico De Su Área De Conocimiento”.....	164
Gráfico N° 25: “Escribir Y Publicar Artículos Científicos”.....	166
Gráfico N° 26: “Innovar Y Mejorar La Actividad Docente”.....	168
Gráfico N° 27: "Gráfico general del Emprendimiento de la Docencia"....	170
Gráfico N°28: “Capacidad Emprendedora”.....	170
Gráfico N° 29: “Mentoring en la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas”.....	173

INDICES DE CUADROS Y FIGURAS

Cuadro 1: Definiciones de Mentoring.....	43
Cuadro 2: Definiciones de Mentoring.....	43
Cuadro 3: Rasgos más significativos en la definición de Mentoring.....	44
Cuadro 4: Características del Mentoring.....	49
Cuadro 5: Competencias de los Docentes para la Educación Emprendedora.....	65
Cuadro 6: Competencias de los Docentes para la Educación Emprendedora.....	91
Figura 1: Ciclo de desarrollo dinámico de la Calidad Tuning.....	60
Figura 2: Líneas de Acción del Programa Tuning.....	60
Figura 3: Estructura de funcionamiento del Proyecto Tuning - América Latina.....	62
Figura 4: Modelo Didáctico para la Educación Emprendedora.....	69
Figura 5: Modelo del aprendizaje YEDAC.....	70
Figura 6: Competencias Genéricas.....	78
Figura 7: Competencias Unicef.....	86
Figura 8: Modelo de Medición del Emprendimiento en la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.....	101
Figura 9: Modelo de Medición del Emprendimiento en la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.....	177
Figura 10: Nivel de Mentoring.....	179
Figura 11: Nivel del Emprendimiento en la docencia.....	181

INTRODUCCIÓN

Las universidades desempeñan un rol importante en el fomento del emprendimiento y de la innovación, y en estos últimos años no se han destacado en estos aspectos, a lo largo de este tiempo se han enfrentado a importantes cambios estructurales y procesos de transformación en actividades como docencia, investigación y transferencia de conocimiento con responsabilidad social y actualmente hay una exigencia en promover la iniciativa de los estudiantes a la creación de pequeñas y microempresas, ello exige fortalecer capacidades en temas de emprendimiento e innovación que contribuyan con el desarrollo económico social.

La nueva ley universitaria 30220 nos hace referencia a un órgano universitario de investigación que se encarga de orientar, coordinar y organizar los proyectos de actividades que se desarrollan en las unidades académicas (Artículo 50) y nos hace referencia a las Incubadora de empresas (Artículo 52) en donde las universidades como parte de su actividad formativa promueven la iniciativa de los estudiantes a la creación de pequeñas y microempresas y que tendrán asesoría por parte de los docentes de la universidad.

El nuevo modelo educativo de la UNHEVAL nos habla del emprendimiento como uno de los valores compartidos de la universidad, en donde el emprender viene a ser una acción para mejorar las condiciones de vida en la universidad y la comunidad con apoyo de la TIC y nos habla de ciudadanos emprendedores porque la UNHEVAL busca formar personas

que contribuyen a mejorar las condiciones de vida en el marco del desarrollo sustentable, trabajo colaborativo, gestión de proyectos, entre otros.

El Capital humano esencial en emprendimiento, son los docentes universitarios fuente viva de experiencia, conocimientos, historias y sobre todo una fuente de inspiración, de creatividad, porque en ellos vemos un ejemplo que podemos confiar para que cada estudiante pueda iniciar un camino con la confianza de que lo aprendido y experimentado en su formación universitaria, sea lo más seguro y puedan realizar sus ansiados anhelos.

Por eso la importancia de la investigación de medición del nivel de emprendimiento de la docencia en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, nos muestra un nivel **INTERMEDIO** de emprendimiento en que se encuentra los docentes de nuestra facultad y que los factores más influyentes son: Vinculación con la Colectividad, Mentoring, Investigación e Innovación, Capacidad Emprendedora y Alumni; en donde se puede trabajar para que se pueda alcanzar el nivel deseado que es el nivel de **EXCELENTE**.

Con los resultados de este trabajo de investigación se pretende potenciar los factores críticos que no permitieron alcanzar el nivel de **EXCELENTE** y elevar el nivel de Mentoring y Alumni, tomar decisiones respecto de los principales factores emprendedores de los docentes de nuestra facultad, y poder fomentar en el resto de las facultades de la UNHEVAL un trabajo en los docentes en la competencias emprendedoras (Competencias Sistémicas),

que este nuevo enfoque se vea reflejado en los futuros egresados de nuestra universidad.

Por la tanto esté trabajo de investigación es un punto de inicio, que ayudará a nuestra facultad y a nuestra universidad “Universidad Nacional Hermilio Valdizan”, en poder fortalecer e innovar la “Educación Universitaria”

CAPÍTULO I: MARCO TEORÍCO

1.1 REVISIÓN DE ESTUDIOS REALIZADOS

1.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

1.1.1.1 ESTUDIOS REALIZADOS EN CHILE

La formación de los emprendedores en la educación superior, en diversos estudios muestra que la nueva generación de emprendedores es gente diversa, y que están presentes en todas las áreas y profesiones. Son gente como don Francisco gestor de la Teletón en Chile, Constantino Coshifas gestor de los viajes a la laguna San Rafael, Santiago Muzzo gestor de Bazuca.com, Alejandro Fosk creador de Certifica.com, por mencionar solo unos pocos.

Ellos, al igual que los emprendedores más tradicionales, los empresarios y los intra - emprendedores (aquellos que crean nuevas oportunidades para sus propias organizaciones) disfrutan su trabajo porque es estimulante, energético y significativo. Ellos se caracterizan porque inventan, adaptan, reconocen e impulsan nuevas ideas hasta transformarlas en nuevas oportunidades.

Hoy conocemos las tres características comunes a los emprendedores, y que son esenciales en la formación de ellos (Silva, 1998): identifican oportunidades, son capaces de reunir y motivar los recursos necesarios para lograr los objetivos y son capaces de liderar un equipo que a su vez liderara la organización.

Esto nos lleva a uno de los puntos más importante de este perfil de profesionales: conocen y reconocen la diferencia entre una idea y una oportunidad esta última es una idea que ha sido trabajada para identificar los recursos y el equipo necesario para llevarla a cabo y sobre la cual hay claridad en la forma en que se deberá realizar y en los problemas que se enfrentarán y la forma de solucionarlos. (Wompner, 2008).

El emprendimiento en estudiantes de Educación Superior en Chile, se explica de la siguiente manera:

En este comunicado nos relata de una experiencia de formación en emprendimiento en Chile, que se realizó en el Centro de formación técnica Lota Arauco en la región del Bío Bío, surge de la iniciativa de fomentar la actitud emprendedora en los estudiantes de este Centro y de esa forma contribuir a mejorar las condiciones labores de este grupo de la comunidad, en esta experiencia tuvo por objetivo desarrollar técnicos de nivel superior con competencias para el emprendimiento, donde se realizó talleres extra académicos, con el apoyo de los diversos docentes de cada asignatura. Gracias a esta experiencia se tuvo como producto dos iniciativas emprendedoras ajustadas a los requerimientos de la localidad apoyados por fondos para emprendimiento estudiantil del Ministerio de Educación de Chile, y gracias a la formación en creatividad se tuvo ocho iniciativas de negocio. La propuesta pedagógica, considerada en

primera instancia exitosa, posibilitó además la adjudicación de fondos Innova Chile de CORFO para hacer extensiva esta experiencia a seis carreras del mismo centro educativo en un proyecto titulado “Entorno emprendedor en el Centro de Formación Técnica Lota Arauco” y gracias al resultado de esta experiencia piloto, es el eje que configura una primera aproximación a una experiencia exitosa en formación emprendedora. (Aneas, Saez, & Paz, 2012)

La directora del área de Electricidad y Electrónica de INACAP (Universidad Tecnológica), informa sobre “La Educación Superior y su Contribución al Emprendimiento”.

Brevis nos dice que los egresados de la Educación Superior para que puedan enfrentar exitosamente los distintos desafíos que se encuentran en sus respectivas carreras profesionales, la innovación y el emprender se han transformado en importantes componentes de los programas universitarios, en la actualidad la globalización, la sociedad del conocimiento y la comunidad es cada vez más exigente con las instituciones responsables de formar a las personas, porque deben de responder a las nuevas exigencias, y lo está haciendo mediante el desarrollo de las capacidades que les permitirán desenvolverse exitosamente en el mundo del trabajo de hoy, como la autogestión, el manejo de las TIC y especialmente la capacidad de innovar y de emprender.

En paralelo, las instituciones de Educación Superior están fortaleciendo su capacidad para atender las necesidades de las empresas, y dialogar con ellas a fin de descubrir oportunidades de mejora que estas saben que tienen. En diversas carreras, los proyectos de título de alumnos de último año consisten en el diagnóstico y resolución de problemas de las compañías, que resultan a veces en soluciones innovadoras que les pueden ser de gran utilidad. Esas innovaciones, por lo demás, suelen dar lugar a fecundos intercambios tecnológicos, esta dinámica colaborativa ha permitido que dentro de las Instituciones de Educación Superior estén surgiendo empresarios innovadores, cuyas nacientes empresas se colocan a la vanguardia en sectores eminentemente tecnológicos, como la electrónica. Y esto ha ocurrido porque, antes de hacer sus proyectos de título en las empresas, los alumnos fueron formados en las aulas y fuera de ellas para tener un espíritu emprendedor y se les entregó herramientas como la capacidad de detectar oportunidades, encontrar posibles soluciones, formular proyectos y presentarlos.

Es cierto, no todos los alumnos se convertirán necesariamente en empresarios, pero es importante que todos accedan a instancias curriculares y co-curriculares que les permitan fomentar y desarrollar su espíritu emprendedor, por eso Brevis nos recalca que es importante fomentar el emprendimiento, porque es una actitud de vida que permite identificar oportunidades y tener iniciativa para

adelantarse y adecuarse a los cambios con soluciones creativas. Esto puede expresarse en la creación de nuevas empresas o en el surgimiento de nuevas ideas dentro de las empresas existentes, lo que nos dice que formar emprendedores no solo resulta en mayor generación de empleo sino también en un capital humano mejor y más preparado para el mundo de hoy (Brevis, 2014).

1.1.1.2 ESTUDIOS REALIZADOS EN ECUADOR

En la tesis titulada, “Propuesta para la creación de un centro de emprendimiento en la universidad politécnica salesiana del Ecuador”, nos hace referencia lo siguiente:

El principal problema identificado es, que los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, al momento de emprender un proyecto, no saben cómo plantearlo, ni cómo financiarlo para ejecutarlo. La mayoría de los proyectos que son planificados en las clases suelen sólo quedarse en ideas y por tanto no se ponen en marcha.

Como respuesta a esto y considerando la necesidad de ejecutar estas ideas innovadoras surge por parte de los autores la propuesta para la creación del Centro de Emprendimiento de La Universidad Politécnica Salesiana, la misma que contribuye a que la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil sea catalogada como una universidad de emprendedores, teniendo como objetivo principal;

Desarrollar una propuesta de creación de un Centro de Emprendedores que apoye la generación de ideas de negocios y que oriente a los nuevos emprendedores en la planificación y puesta en marcha de su negocio, el método utilizado se dio a través de encuestas dirigida a los alumnos de dicha Universidad. Las conclusiones que llegaron fue que unos de los aspectos más relevantes es que existe un espíritu emprendedor en los jóvenes salesianos, el mismo que se encuentra opacado por diversos factores como el miedo al fracaso, desmotivación, inexperiencias y falta de recursos (Lazcano & Plaza, 2016)

En la tesis Formación de Emprendedores como parte de la capacitación profesional de los estudiantes de tecnológico superior “Vicente Rocafuerte” y propuesta de un módulo para estudiantes del 5° y 6° semestre; nos hace referencia lo siguiente:

La autora exponen que los principales problemas para la realización de este estudio es la falta de oportunidades laborales en el país y también a nivel internacional, por este motivo los egresados a pesar de contar con una certificación de su formación académica no tienen acceso a una plaza de trabajo según su preparación. Ante esta dificultad pueden iniciar una actividad propia de emprendimiento, basadas en sus conocimientos, habilidades que les permite desarrollar el liderazgo y su visión de empresario para su beneficio personal y el de su comunidad, el objetivo que desea llegar la autora

es, diagnosticar en el Tecnológico “Vicente Rocafuerte”, el sistema y los procesos de formación de Emprendedores mediante una educación integral que permita un desarrollo productivo y sustentable y así poder establecer la formación de emprendedores y poder diseñar un módulo de Formación de Emprendedores para estudiantes de los dos últimos semestres, donde se promueva la actitud de emprendimiento.

En esta tesis se tuvo como procedimiento la utilización del programa estadístico SPSS y se llegaron a las conclusiones, que el 90% de los encuestados tienen conocimientos o han escuchado sobre la formación de emprendedores, 7 de cada 10 encuestados relacionan la Formación de Emprendedores con empresas, pero el resto de personas no tienen aún definido que es, por consiguiente no identifican quienes están relacionados con el término y que en la formación de emprendedores es importante la innovación ya que desarrolla la creatividad y el emprendimiento y que la globalización es un fenómeno que exige a las personas la constante actualización, no solo en la educación sino en todos los ámbitos (Bohorquez, 2013).

En la tesis “Evaluación de la Formación como Emprendedores de los Estudiantes de tercero y cuarto año de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil para mejorar su preparación profesional.

Diseño de modulo con enfoque de Emprendimiento” realizado en la Universidad de Guayaquil. Ecuador, nos hace referencia:

En esta tesis el autor describe las causas y consecuencias de que los estudiantes no cuentan con el amplio conocimiento de las herramientas necesarias para realizar actividades de emprendimiento, siendo esto una gran desventaja a nivel profesional que termina contribuyendo en los índices de desempleo actual, en donde se procede a elaborar una encuesta con el fin de conocer las fortalezas y debilidades que según los estudiantes, docentes y autoridades de la carrera deben ser reforzados o mejorados en cuanto a materia de emprendimiento, luego se procede al desarrollo de un módulo con enfoque de emprendimiento productivo como propuesta, se tienen como objetivos; evaluar la formación como emprendedores, de los estudiantes de tercero y cuarto año de la Facultad de Ciencias Económicas y así poder determinar las estrategias necesarias para lograr en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas unos mejor perfiles profesionales como emprendedores para poder diseñar un módulo con enfoque en emprendimiento. En este trabajo de tesis se utilizó lo siguiente, la recolección de datos se usó la técnica de encuesta debida que se tuvo contacto directo con el objeto de estudio, lo que ayudó a confrontar lo que predica la teoría con lo que realmente sucede en la práctica y se pudo llegar a las siguientes conclusiones; la mayor parte de los estudiantes de tercero y cuarto

año de la carrera opta o su tendencia en el aspecto laboral es trabajar bajo relación de dependencia lo que nos demuestra su desinterés en temas de emprendimiento, que un 76% de los estudiantes no consideran que la experiencia académica y profesional les permita realizar actividades de emprendimiento productivo, apenas 2 de cada 10 estudiantes considera estar apto y tener absoluto conocimiento de cómo crear una empresa y que el 35% de los estudiantes considera que existen ciertas materias que no contribuyen o no aportan en nada al desarrollo del emprendimiento empresarial (Burgos Yambay, 2013).

1.1.1.3 ESTUDIOS REALIZADOS EN COLOMBIA

En la tesis “Diseño de un modelo para promover Emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2 y 3 realizado en Colombia (Tesis en Maestría). Universidad de los Andes. Colombia, nos hace referencia:

En esta tesis tiene como objetivo principal; el de diseñar un modelo para desarrollar habilidades de emprendimiento en estudiantes de educación secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2 y 3 de Colombia, y a través de la metodología VIPLAN, se ha permitido tener un caso de estudio más concreto y así diseñar un modelo que permita integrar los actores y actividades apropiadas para desarrollar el emprendimiento e identificar si la tecnología es la herramienta a través de la cual se deben hacer procesos de aprendizaje dirigidos al

desarrollo de emprendimiento, las conclusiones que se han llegado que un modelo para promover el emprendimiento debe ofrecer la posibilidad efectiva de sensibilizar estudiantes de educación secundaria, facilitando la interacción, aprendizaje la formación de redes a través de procesos de pedagogía activa, de tal forma que forme emprendedores y facilite emprendimientos y para que el modelo pueda llevarse a cabo, se hace indispensable que el estado se comprometa a estimular la conformación de redes sociales, a promover la asignación de recursos públicos para el apoyo de estas redes y a atender las propuestas provenientes de las redes de emprendimiento, esforzándose por implementar las medidas necesarias para la ejecución de estas (Otero Vergara, 2005).

En el siguiente artículo *El Modelo de formación en Emprendimiento Social para instituciones de Educación Superior en Colombia*. Escuela de Administración y Negocios, nos dice lo siguiente:

En Colombia, como en otros países latinoamericanos, se presentan altos niveles de actividad emprendedora y de iniciación de negocios, pero no se evidencian diferencias significativas entre las personas que recibieron formación empresarial frente a quienes no la tienen (Gómez et al., 2011). Así mismo, los programas de formación en administración de empresas tienen falencias en la promoción de la innovación, la creatividad y el trabajo por cuenta propia, los cuales son aspectos fundamentales en la educación hacia el emprendimiento

(Comisión Europea, 2009), en este artículo también nos habla sobre dos tipos de emprendimiento: el de negocios y el social. El primero, orienta su propósito en obtener una remuneración económica, y el segundo, actúa para dar respuesta a una problemática en la sociedad (Guzmán y Trujillo, 2008). Es de destacar, la importancia del emprendimiento social para el desarrollo económico en países subdesarrollados o emergentes (Guzmán y Trujillo, 2008), como también la relevancia de este tipo de emprendimiento en la generación efectiva de puestos de trabajo, según la investigación realizada por el Observatorio Global del Reino Unido en 2003 (Harding, 2004). De allí, la relevancia de la investigación en temas de formación en emprendimiento social, y por lo cual son las Instituciones de Educación Superior las responsables de dinamizar los programas de formación en emprendimiento, como también que se conviertan en aliados estratégicos para los emprendedores que quieran poner en marcha sus negocios o empresas (Arias y Giraldo, 2011).

Y finalmente, se diseña una propuesta de modelo en emprendimiento social destacando las siguientes características:

- Articulación de la práctica en los espacios de aprendizaje para el desarrollo de competencias ciudadanas y en gestión organizacional.
- Implementar el aprendizaje hermenéutico reflexivo como herramienta para la resolución de problemas reales en la comunidad.

- Incentivar en el individuo la capacidad relacional y el trabajo en equipo. (Guerrero, 2016)

1.1.1.4 ESTUDIOS REALIZADOS EN MEXICO

En la tesis Propuesta para la creación de un Centro de Emprendimiento para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca, nos hace referencia lo siguiente:

Esta tesis nace por un problema detectado, que es la incertidumbre y poco conocimiento que tienen los estudiantes al momento de emprender una nueva empresa, esto se ve reflejado en el bajo nivel de emprendimientos a nivel de profesionales en áreas administrativas, se tienen como objetivos; asesorar a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la elaboración y ejecución de sus proyectos tanto en el ámbito legal, técnico tributario, financiero y empresarial para la creación de negocios rentables y sustentables en el largo plazo, coordinar con docentes de la Universidad de Cuenca que se vinculan a las diferentes áreas, para que apoyen a los estudiantes en el desarrollo de su negocio, indagar las necesidades de capacitación para brindar un asesoramiento óptimo a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, orientar a los futuros emprendedores para que desarrollen su idea de negocio de acuerdo a las oportunidades de mercado y diseñar programas de capacitación que motiven y orienten al estudiante a fomentar el emprendimiento.

Para la obtención de datos, el procedimiento utilizado se realizó a través de fuentes primarias. Se realizó encuestas para recabar la información requerida de parte de los estudiantes, y para la información requerida por parte de las autoridades se efectuó entrevistas a informantes claves de la facultad como Decano, Sub-Decano, Profesor. La recolección de información lo obtuvieron directamente los autores y las conclusiones que se llegaron fueron las siguientes; que el emprendimiento de los estudiantes universitarios, específicamente en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca, presenta gran dificultad, y al mismo tiempo, se encuentran con grandes obstáculos que los detienen en el momento de emprender. Esto es preocupante tanto para las autoridades de la facultad, como para la sociedad; ya que los emprendimientos generan fuentes de trabajo y la institución debe generar profesionales que sean generadores de empleo.

De acuerdo al estudio de la “Propuesta para la creación de un Centro de Emprendimiento para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca. Año 2013-2018”, los porcentajes más representativos de 143 encuestados son: el 57% de ellos no habían desarrollado ninguna idea de negocio y el 43% si habían desarrollado. Siendo la principal motivación de este 43%, la obtención de ingresos económicos que representan el 45%, seguido

por la segunda motivación, ser su propio jefe con el 27%. En el sector económico que habían desarrollado su idea de negocio se ubica el 68% en área comercial, el 27% en servicios y apenas un 4% en el sector industrial. De los 143 encuestados, el 78% sí han tenido la idea de emprender, pero apenas el 23% lo habían puesto en marcha, siendo los principales obstáculos: la falta de apoyo económico respondiendo el 60% del total de encuestados, la falta de conocimientos el 22%. Este último es relevante debido a que es parte de la formación del estudiante (Jiménez Yumbra, 2013).

En la tesis “Las Competencias del Profesor Bimodal en la Educación Superior”, nos hace referencia lo siguiente:

En este trabajo de tesis se basa sobre el estudio de “Las competencias del profesor bimodal en la educación superior. El caso tuvo de referencia en la Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador)”, porque hubo el apoyo de las autoridades de la UTPL para diagnosticar en este ámbito, porque el tema es de interés institucional dado el compromiso que existe por la formación del personal docente y, consecuentemente, elevar la calidad de la educación universitaria que se entrega a la juventud ecuatoriana. Esta trabajo de investigación es de grado doctoral que tiene como propósito general identificar el perfil ideal y real del docente bimodal de la UTPL para proponer líneas y estrategias para la formación.

Este informe de investigación ha sido estructurado en dos grandes partes. La primera destinada a la revisión bibliográfica que comprende cuatro capítulos, en el segundo capítulo se revisa y se reflexiona sobre las funciones y competencias que el profesor universitario necesita para desempeñarse con eficiencia y calidad, el tercer capítulo nos brinda una idea global del contexto institucional. Se empieza por los aspectos que consideramos importantes en tanto configuran el entorno nacional, provincial y local en donde la UTPL despliega su gestión y el capítulo cuarto está destinado a un breve recorrido por la modalidad presencial (clásica), se pasa por el modelo a distancia y se termina con la descripción de algunos conceptos y ejemplos de enseñanza bimodal tan demandados en la actualidad ya que, constituyen el modelo pedagógico en el cual se desenvuelve y con el cual trabaja el profesor de la UTPL.

La segunda parte se refiere al estudio empírico que abarca tres capítulos que se corresponden con las fases cumplidas en el proceso de la investigación. El quinto capítulo está dedicado a la descripción del marco metodológico, que sustenta la realización del estudio empírico, que va desde el diseño, elaboración y validación de los instrumentos, la recogida y procesamiento de la información, hasta el análisis y discusión de los resultados y los capítulos sexto y séptimo están destinados a la exposición de los resultados obtenidos en la investigación de campo; información que se recogió a través de un

instrumento de investigación compuesto por dos partes: La parte “A” corresponde a un cuestionario para conseguir datos sobre los factores personales, profesionales-académicos y laborales y la parte “B”, corresponde a la autoevaluación que permitió determinar las competencias que poseen los docentes de acuerdo a la propia percepción y autovaloración de su desempeño. Herramienta que se aplicó a 403 profesores bimodales que trabajan en la UTPL. Los resultados se presentan, organizados en tablas y figuras, con su correspondiente análisis.

Finalmente, en el segundo apartado del séptimo capítulo se incluye la propuesta formativa para promover el desarrollo de las competencias que los profesores bimodales de la UTPL aún no poseen o han alcanzado niveles bajos (básico e intermedio) y se sugieren algunas estrategias y líneas para trabajar con los profesores universitarios, tanto en la formación inicial como permanente.

El estudio realizado es descriptivo porque se buscaba identificar qué competencias (actitudes, conocimientos y habilidades) tienen actualmente los profesores para el desempeño de las funciones confiadas por la institución, a partir de la percepción de los propios docentes universitarios implicados en la investigación y este estudio permitió conocer la realidad del docente bimodal de la UTPL y cumplir con los objetivos propuestos en la presente investigación. Lo que compromete nuestro compromiso de gratitud (FEIJOO, 2015).

1.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

En la tesis Modelo para la creación de Incubadoras de Empresas en la Realidad Peruana, nos hace referencia lo siguiente:

Este trabajo de investigación nace por un problemas por la falta de necesidad de un modelo para la creación de incubadoras de empresas en la realidad peruana, que incremente su número y mejore los resultados de estas, incrementando el aporte de las incubadoras de empresas como agentes catalizadores del sistema de innovación peruano, teniendo como objetivo principal que las incubadoras de empresas apoyen para que las empresas sean exitosas y que sean financieramente viables e independientes, de esta manera la incubadora de empresas es una gestora del riesgo de inicio, de empresas con alto potencial innovador y por ello, se espera que la empresa que egresa de una incubadora de empresas tenga el potencial de crear trabajos, y consolidar economías locales y nacionales, para la realización de este trabajo se recopiló casos de referencia de Latinoamérica y se llegó a las siguientes conclusiones, que la incubación de empresas existe desde la década de los años 40, y a partir de la década de los años 70 se consolida como una herramienta probada para crear puestos de trabajo y fortalecer la transferencia de tecnología e iniciar nuevas empresas, también la incubación de empresas es un proceso de soporte empresarial que acelera el desarrollo exitoso de empresas innovadoras, ofreciendo

una estructura configurada para estimular, agilizar y favorecer la transferencia de resultados de investigaciones hacia actividades productivas y contribuye al desarrollo regional y local, al combinar el fomento del espíritu emprendedor, con facilidades empresariales y desarrollo inmobiliario (Vela Velásquez, 2011).

En la tesis Factores que Contribuyeron a la Sostenibilidad de los micro Emprendimientos Juveniles en el Distrito de San Juan de Lurigancho. Caso: Proyecto Jóvenes Pilas del Programa de Empleo Juvenil de Inpet (2007-2009), nos hace referencia:

Este trabajo de investigación permitió fortalecer las acciones promovidas y consolidar la sostenibilidad del micro emprendimiento de los jóvenes en los distritos donde interviene, a partir de las lecciones extraídas y las recomendaciones derivadas de la experiencia misma, en este trabajo se tiene como objetivos; identificar los factores que han contribuido a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles, promovidos por el Programa de Empleo Juvenil del INPET en el distrito de San Juan de Lurigancho, desde la perspectiva de los involucrados a fin de proponer medidas que fortalezcan las herramientas utilizadas en el programa, analizar el perfil de los jóvenes emprendedores exitosos que ha apoyado el Programa de Empleo Juvenil de INPET, conocer las competencias desarrolladas por los jóvenes a través de las capacitaciones del Programa de Empleo Juvenil de INPET, escribir la percepción de los

jóvenes sobre la utilidad de la metodología participativa, aprender haciendo y desarrollada por el Programa de Empleo Juvenil de INPET para su negocio y extraer lecciones y proponer medidas que fortalezcan las herramientas utilizadas en el programa para afianzar una cultura emprendedora en los micros emprendimientos juveniles (Zorrila Mejia, 2014).

En la tesis Evaluación de factores básicos de competencia de emprendimiento empresarial en los estudiantes de turismo: el caso de la Universidad san Martín de Porres, Lima – Perú, nos hace referencia:

En este trabajo se buscó establecer las características más relevantes de emprendimiento empresarial, presentes en los alumnos; para tal efecto se desarrolló la presente investigación considerando dos partes bien definidas y diferenciadas entre sí, desde el punto de vista teórico, el presente trabajo de investigación es importante porque este fue planeado y ejecutado teniendo en cuenta que los resultados de estructurar las variables e indicadores extraídos del problema objeto de estudio que permitieron enriquecer el corpus teórico acerca de los factores básicos de competencia de emprendimiento empresarial y la forma como dichos factores están relacionados con los rasgos demográficos propios de los alumnos y el desarrollo de la formación profesional en Turismo y Hotelería y desde el punto de vista práctico, la presente investigación es importante porque permite establecer una relación específica entre los factores básicos de

emprendimiento empresarial (Actitudes de los estudiantes hacia el entorno, sus propias potencialidades, la innovación y el emprendimiento empresarial propiamente dicho), y, los rasgos característicos de los alumnos (personalidad, edad, sexo y entorno familiar); luego de conocer dicha relación de variables, esto permitió conocer las debilidades o deficiencias existentes en el logro de una adecuada formación para el emprendimiento empresarial en los estudiantes de turismo de la Universidad San Martín de Porres.

En esta tesis tiene como objetivo principal de evaluar el desarrollo de Factores Básicos de Competencia de Emprendimiento Empresarial en los estudiantes de turismo de la Universidad San Martín de Porres (Lima, Perú) con la finalidad de establecer una relación entre el desarrollo de dichas competencias y los rasgos propios de cada alumno (nivel socioeconómico, edad biológica y entorno familiar), relacionar los rasgos propios de los estudiantes con el desarrollo de actitudes hacia el entorno, relacionar los rasgos propios de los estudiantes con el desarrollo de la intención de emprender, relacionar los rasgos propios de los estudiantes con el desarrollo de creencias y motivaciones hacia el emprendimiento y relacionar los rasgos propios de los estudiantes las normas y parámetros propios de modelos de intenciones hacia el emprendimiento empresarial y se llegó a las conclusiones que la universidad es una institución de educación superior que forma profesionales para contribuir con el

desarrollo económico del país y en función a las solicitudes del mercado globalizado y que la Universidad es una institución que imparte simultáneamente, conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos e ideología a favor o en contra del sistema; en una búsqueda constante de contribuir con el desarrollo social, económico y político de la nación, (Meza, 2011).

1.2 BASES TEORICAS

1.2.1 DEFINICIÓN DE EMPRENDIMIENTO:

La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente.

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

En Colombia el emprendimiento en los establecimientos educativos tiene por definición, que es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un

liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad. (Ley 1014 de 2006, art. 1°).

Para la Magister Jaramillo (Colombia), la palabra emprendimiento viene del francés “entrepreneur”, que significa pionero; se refiere a la capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta; es también utilizada para la persona que inicia una nueva empresa o proyecto. Así mismo, este término se atribuyó a aquellas personas que fueron innovadoras o agregaban valor a un producto ya existente. Por lo tanto, la acepción que se tomó es la que se refiere a la aptitud y actitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos, que va más allá, que le permite dar un paso más. Una persona emprendedora es capaz de aprovechar las situaciones de insatisfacción, los momentos de rutina, de poco crecimiento personal y laboral para desencadenar situaciones de satisfacciones, nuevos logros. Una de las grandes características de este tipo de personas es que siempre están en constante búsqueda de cambios, de dar soluciones a los problemas y siempre se les miden a nuevos retos. Hoy, el mundo en que vivimos está lleno de cambios e incertidumbres generados muchas veces por el proceso de globalización, los medios de comunicación y las tendencias modernas (Jaramillo, 2008).

1.2.2 EMPRENDEDOR: Emprendedor es aquella persona que cumple con el siguiente proceso:

1. Está atento a la aparición de oportunidades: Un emprendedor vive pendiente de la aparición de oportunidades de negocios.

Para ello, está constantemente analizando el mercado y siempre atento a los cambios, a las tendencias, a las nuevas modas, a las nuevas necesidades, gustos y preferencias.

2. Reúne recursos: En cuanto detecta una buena oportunidad, un emprendedor reúne rápidamente los recursos necesarios (financieros, tecnológicos y humanos) para poner en marcha el negocio que le permita aprovechar la oportunidad.

3. Pone en marcha un negocio: Una vez reunido los recursos necesarios, pone en marcha su negocio con empeño, entusiasmo y determinación.

4. Es un individuo que es capaz de acometer un proyecto rechazado por la mayoría. Sabe interpretar las características reales del entorno a pesar de que no son aparentes. Es capaz de luchar ante cualquier inconveniente que se les atraviesa a su estrategia y no le teme al fracaso. Además, es capaz de crear un grupo con motivación suficiente que le da el apoyo que necesita.

La primera definición fue por el economista anglo-francés Richard Cantillon como «la persona que paga un cierto precio para revender un producto a un precio incierto, por ende tomando decisiones acerca de la obtención y el uso de recursos, y admitiendo consecuentemente el riesgo en el emprendimiento» (Cantillon, “Essay upon the Nature of Commerce in General”, 1755).

Un emprendedor es un agente económico que une todos los medios de producción, la tierra de uno, el trabajo de otro y el capital de un tercero y produce un producto. Mediante la venta de un producto en el mercado, paga la renta de la tierra, el salario de sus empleados, interés en el capital y su provecho es el remanente. Intercambia recursos económicos desde un área de baja productividad hacia una área de alta productividad y alto rendimiento (Say, 1803).

Un emprendedor busca el cambio, responde a él y explota sus oportunidades. La innovación es una herramienta específica de un emprendedor, por ende el emprendedor efectivo convierte una fuente en un recurso (Druker, 1985).

Para Howard Stevenson, el emprendimiento es la búsqueda de oportunidades independientemente de los recursos controlados inicialmente (Stevenson, 1975).

Según Schumpeter el emprendedor es el fundador de una nueva empresa, un innovador que rompe con la forma tradicional de hacer las cosas, con las rutinas establecidas. Debe ser una persona con dotes de liderazgo, y con un talento especial para identificar el mejor modo de actuar. El emprendedor tiene la habilidad de ver las cosas como nadie más las ve. Los emprendedores no son managers (al estilo de Marshall) ni inversores, son un tipo especial de personas (Schumpeter, 1934).

Para Ludwig Von Mises cree que el emprendedor es aquel que desea especular en una situación de incertidumbre, respondiendo a las señales del mercado con respecto a precios, ganancias y pérdidas (MISES, 1949) .

Israel Kirzner dice que el emprendedor gana por estar alerta a las oportunidades que existen en situaciones inciertas, de desequilibrio. Esta alerta permite al emprendedor percibir las oportunidades antes que los demás (Kirzner, 1973).

Ser emprendedor constituye una postura vital, una forma de enfrentarse al mundo que implica disfrutar con la incertidumbre y la inseguridad de qué sucederá mañana. No existen ideas brillantes que, por sí solas, den lugar a negocios redondos: lo esencial es cómo un concepto se pone en práctica (Bes, 2007) .

1.2.3 EMPRENDER: Es la capacidad de concebir e incubar en la mente ideas creadoras, germinadoras y multiplicadoras, capaces de generar el impulso para la acción proactiva de esas ideas elaboradas, es un acto de la creación y procesada por el “pensamiento proactivo”, que en esencia es el “hacedor “, el cual, se sintoniza armónicamente con su mejor par, que es el “pensamiento creativo” el cual es un “pensador” y con esta alianza, es creada la mejor obra para ser puesta en escena por su autor, el cual conocemos como el “emprendedor”. (Encarnación, 2014)

Ser emprendedor es “tener la voluntad de ser arquitecto de tu propio futuro” (Sharma, 2002)

1.2.4 EDUCACIÓN: Se sabe que la educación es el proceso de facilitar el proceso de aprendizaje en todas partes. Conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas.

La educación no solo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Generalmente, la educación se lleva a cabo bajo la dirección de los educadores ("profesores"), pero los estudiantes también pueden educarse a sí mismos en un proceso llamado aprendizaje autodidacta.

Cualquier experiencia que tenga un efecto formativo en la forma en que uno piensa, siente o actúa puede considerarse educativa. La educación formal está comúnmente dividida en etapas, como preescolar, escuela primaria, escuela secundaria y luego e colegio, universidad o magistrado. El estudio de la educación se denomina pedagogía. Ahora se habla de la necesidad de continuar con los procesos educativos más allá de la educación formal. (Wikipedia, 2018)

1.2.5 EDUCACIÓN EMPRENDEDORA: una educación emprendedora ayudará en el desarrollo personal del alumnado, permitiéndole tener mejores cualidades de comunicación, fortaleciendo su capacidad de generar buenas relaciones, de resolver problemas de organización. En la formación técnica además es imprescindible que se desarrollen competencias relacionadas a la gestión productiva, financiera, de marketing, de control de calidad, entre

otros. En este contexto de crecimiento económico es necesario generar capacidades de emprendimiento en los estudiantes. (Alvarado, 2014)

1.2.6 DOCENCIA: La docencia como la profesión de mayor trascendencia social porque involucra no solo la transmisión permanente y actualizada de conocimientos, sino el forjar, modelar y transformar lo humano cultivando en el educando principios, valores, buenas costumbres, idoneidad, ilusión, motivación, creatividad, innovación, emprendimiento y utopías. Porque es a partir de todo ello que aprender se convierte en un placer y un reto, se investiga, se generan nuevos desarrollos o adaptaciones propositivas para el contexto local, regional, nacional e internacional, y para esos espíritus inquietos, críticos, dinámicos es que realmente está el docente/maestro, quien los puede orientar al respecto. (Murrain, Barrera, & Yamile, 2017)

1.2.7 COMPETENCIA: Se define como “Capacidad de responder a demandas complejas movilizando recursos psicológicos y sociales en un entorno concreto” (OCDE, 2005).

El parlamento Europeo lo define como “Combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuada al contexto. Las competencias claves son aquellas que las personas necesitan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.

Según el proyecto Tuning Educational Structures in Europe, define la competencia como “Una combinación dinámica de atributos, en relación a

procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”.

Según Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, 2002, página 8, define una competencia como la capacidad de satisfacer las exigencias individuales o sociales con éxito, o para llevar a cabo una actividad o tarea.

1.2.8 DOCENTE: Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docere (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro.

1.2.9 DOCENCIA UNIVERSITARIA: La docencia universitaria es una práctica social y científica, que implica funciones determinadas que requiere una formación académica y multidisciplinaria específica. (Uria & Lopez, 1999)

1.2.10 COMPETENCIAS SISTÉMICAS: Suponen destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema o conjunto. Requiere una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad que permite ver cómo se relacionan y conjugan las partes en un todo (Ruiz, 2007). Estas competencias genéricas se agrupan en tres

apartados: Organización, Capacidad emprendedora y liderazgo. (Díaz, Innovación Sistémica y Formación Docente en la era Digital, 2013)

1.2.11 MENTORING EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

CONCEPTO DE MENTORÍA (MENTORING)

Partiendo de las ideas de Carr (1999), para aproximarnos al significado de mentoría bastaría con retomar por unos instantes nuestro pasado recordando quienes fueron los que nos ayudaron a aprender algo, ¿Qué características tenían en común? Dichas personas nos guiaron, nos aconsejaron, nos apoyaron, nos escucharon y nos comprendieron, en definitiva, nos enseñaron algo especial para nuestra vida o desarrollo. De este modo se describen las cualidades asociadas al mentor y las características del proceso de mentoría. En el siguiente cuadro se recogen algunas de las principales definiciones de mentoría:

Cuadro 1: Definiciones de mentoring

AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	ÉNFASIS
Allen	1998	<i>"Es la ayuda que una persona proporciona a otra para que progrese en su conocimiento, su trabajo o su pensamiento"</i>	- Ayuda para el progreso general.
Council of Graduate Schools of Michigan University	1999	<i>"Es una relación formal e intencionada, entre una persona con mucha experiencia y habilidades en un área o ámbito determinado, y una persona novata en dicha área o ámbito, a través del cual se desarrollan procesos de orientación y guía".</i>	- Formal e intencionada. - Proceso de ayuda y guía.
Carr	1999	<i>"Es ayudar a aprender algo que no hubieras aprendido, o que hubieras aprendido más lentamente o con mayor dificultad, de haberlo tenido que hacerlo por su cuenta"</i>	- Ayuda en el aprendizaje. - Agiliza.
Faure	1999	<i>"Es una relación a largo plazo que cubre las necesidades de desarrollo, ayuda a conseguir el máximo potencial y beneficia a todas las partes (mentor, mentorizado y organización)"</i>	- Responde a necesidades. - Beneficia a todas las partes. - Largo plazo.

Fuente: Contextos Educativos, 6-7 (2003 - 2004), 87- 112

Cuadro 2: Definiciones de mentoring

AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	ÉNFASIS
Starcevich y Friend	1999	<i>"La mentorización consiste en un proceso de construcción y beneficio mutuo (entre los miembros implicados en dicho proceso), para ayudar a desarrollar los conocimientos y conductas del nuevo alumnado, profesorado, o trabajador, por parte de un alumno de curso avanzado, o de un profesor/ trabajador más experimentado"</i>	- Proceso constructivo. - Desarrollo de conocimientos y conductas.
Fletche	2000	<i>"Es una relación de uno a uno, que proporciona guía y apoyo a un tutelado al que le facilita una época de transición en su vida. No es sinónimo de clonar, porque significa desarrollar virtudes individuales para maximizar su potencial personal y profesional."</i>	- Ayuda en periodos de transición. - No es clonar. - Uno a uno.
Parsloe	1999	<i>"Su propósito es apoyar y alentar a la gente en la mejora de su propio aprendizaje para maximizar su potencial, desarrollar sus habilidades, y mejorar sus actuaciones para convertirse en la persona que quieren llegar a ser"</i>	- Mejora del aprendizaje. - Desarrollo del potencial.
Soler	2003	<i>"La estrategia del mentoring es un proceso por el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra (el tutelado) en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos."</i>	- Desarrollo en general. - Guía y ayuda.

Fuente: Contextos Educativos, 6-7 (2003 - 2004), 87- 112

Cuadro 3: Rasgos más significativos en la definición del mentoring

1. Proceso de ayuda y guía ante el aprendizaje y el desarrollo.
2. Generalmente se habla de desarrollo en general (personal, social, formativo...), aunque también se hace especial hincapié en el ámbito profesional (Collin, Carter y Lewis, o Rodríguez).
3. Beneficio mutuo.
4. Supone ayuda o guía en la adquisición de conocimientos, habilidades o competencias.
5. Ayuda sobre todo a una persona, pero también se puede aplicar a grupos o organizaciones.
6. Especial énfasis para su desarrollo ante necesidades o en periodos de transición del desarrollo o aprendizaje (incorporación al mundo del trabajo o empresa, tránsito en los estudios).
7. Ayuda a desarrollar el máximo potencial de cada uno.
8. Exige compromiso y confianza, aunque es más que una simple amistad.
9. Se trata de una relación voluntaria y no obligada.
10. Siempre es intencional, aunque puede ser planificada de forma general (con unos objetivos generales), o también no planificada. Pero nunca totalmente planificada y cerrada.
11. Proceso a medio largo/plazo.
12. Se puede basar en modelos o puntos de referencia, pero nunca supone hacer una clonación.
13. Proceso no solo informativo, sino que se trata de un proceso constructivo en pos de la optimización del aprendizaje y desarrollo máximo del potencial humano.

Fuente: Fuente: Contextos Educativos, 6-7 (2003 - 2004), 87- 112

CARACTERÍSTICAS DEL MENTOR:

Se trata de una persona con un mayor bagaje de conocimientos y experiencias, que le sitúa como una persona idónea para ayudar a otra que carece de dicho en su proceso de desarrollo o superación de necesidades. Tradicionalmente se habla que un buen mentor nace o se hace. Desde nuestra perspectiva consideramos que un mentor se va moldeando a lo largo de su experiencia de vida.

Entre las competencias básicas que ha de poseer el mentor, nos encontramos:

- Compromiso.

- Querer y saber ayudar: La intención no sólo cuenta, es necesaria una buena formación.
- Capacidad de ayudar, orientar y asesorar.
- Disponer de buenas habilidades personales: para la comunicación, la empatía, la confianza, la escucha, la solución de problemas, la toma de decisiones, para compartir.
- Poseer una actualizada base de conocimientos en general y en particular en relación a las carencias que el mentorizado posee.
- Ser buen ejemplo de los valores / cualidades propias de las institución donde se desarrolla el proceso.
- Predisposición al aprendizaje mutuo y continuo.
- Disponer de un buen bagaje experiencias (tanto positivas como negativas).
- A las anteriores, es necesario añadir que resulta bastante positivo que el mentor haya ya participado como mentorizado en procesos de mentorización.
- Poseer competencias propias de la mentoría natural. A pesar de lo vital de la formación previa del mentor, este ha de contar con ciertas aptitudes personales previas.
- Intentar ser neutral en sus aportaciones.
- Hacer preguntas abiertas y escuchar cuidadosamente para dar una buena respuesta.
- Propiciar la acción reflexiva.
- Ha de estar preparado para abrirse hacia el mismo y hacia los demás.

- Activar continuamente el proceso de mentorización: feed – back positivo.

1.2.11.1 INNOVACIÓN EN LA ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA: LA MENTORÍA COMO RESPUESTA.

Se muestra el papel que puede ejercer la mentoría (mentoring) como estrategia de orientación en la Institución Universitaria. Para ello, en primer lugar, se parte del análisis de las necesidades del alumnado universitario de nuevo ingreso y de la situación de los servicios de orientación en la Universidad, para así argumentar los beneficios del mentoring en la ayuda al estudiante en general, y en su transición a la Universidad en particular. Seguidamente, se abordan tanto las características que rodean a la mentoría (concepto, objetivos, modelos, ventajas y desventajas), cuanto el proceso seguido en su desarrollo (el ciclo de la mentoría). También, se describen algunas experiencias universitarias a nivel internacional y nacional.

La experiencia demuestra que la mentoría (mentoring), y en concreto, los procesos de mentoría entre estudiantes a nivel universitario, parece constituir una herramienta innovadora eficaz ante los cambios que se nos avecinan. El presente artículo aborda dicha utilidad, profundizando en los aspectos que caracterizan a la mentoría y, muy especialmente, enfatiza las posibilidades del uso de programas de estudiantes mentores como estrategia de apoyo y orientación ante las necesidades del alumnado universitario y ante el

nuevo marco del proceso de enseñanza – aprendizaje que la convergencia europea plantea.

1.2.11.2 MENTORING EDUCATIVO

El mentoring como estrategia educativa implica cambiar básicamente la ecuación conocimiento-docente-alumno pasando por tanto de los saberes a las competencias.

¿QUÉ ES EL MENTORING?

Pero ¿qué es el mentoring? Para entender que es el mentoring y su papel en educación es muy interesante conocer el origen del propio término que se remonta a la antigua Grecia porque el mentoring debe su nombre a la mitología griega.

Méntor era el amigo íntimo de Ulises, el protagonista de la Odisea de Homero. Antes de partir para Troya, Ulises pidió a Méntor que se encargara de preparar a su joven hijo Telémaco para sucederle como rey de Itaca. Méntor tuvo que ejercer de padre, maestro, modelo, consejero asequible y fiable, inspirador y estimulador de retos de modo que Telémaco se convirtiera en un rey sabio, bueno y prudente.

Por lo tanto el mentoring permite que una persona con más experiencia y cualificación guíe y ayude a otra para que pueda desarrollar la totalidad de su potencial para la obtención de los

mejores resultados tanto en la vida personal, académica como profesional.

El mentoring es una práctica que se ha puesto en marcha en el sector empresarial. Alguien que está empezando en su carrera profesional (el “mentorizado”) recibe una orientación por parte de quien ya ha acumulado una experiencia y una valía a lo largo de los años. Este tipo de relaciones se establece siempre entre dos sujetos: a) el mentorizado, que debe tener un perfil con iniciativa personal y con potencial dentro del esquema de una entidad y b) el mentor, el cual tiene afán o inclinación por compartir lo que ha aprendido durante su trayectoria.

En síntesis, el mentoring es:

- Una forma avanzada de conocimiento que ayuda a establecer mejores objetivos y a cumplirlos.
- Ayudar a alguien: individuo, organización, equipo (y por tanto, alumnos docente, centro educativo, equipo docente-directivo) a alcanzar un resultado deseado gracias a la cocreación de conciencia y solución a problemas.
- Consigue que haga/sea más de lo que hubiera hecho/sido por sí mismo (consigue la adquisición de la competencia).

En la *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, nos hace referencia de las características del mentoring

en un programa de innovación educativa con profesorado Universitario, se tiene el siguiente gráfico:

Cuadro 4: Características del Mentoring.

Categorías		Definición	
MENTORIA		Relación personal y profesional, entre un docente experimentado y otro docente, de acompañamiento en la capacitación de metodologías activas en la enseñanza universitaria.	
	<i>Características</i>		Cualidad que determina los rasgos de una persona y que muy claramente la distingue del resto
		Disponibilidad	Posibilidad del mentor o mentora de estar o atender cuando se le necesita o se le reclama.
		Competencia metodológica	Capacidad manifiesta de conocimiento, dominio, y aplicación eficaz de las metodologías activas así como de su enseñanza práctica a otros colegas.
		Flexibilidad	Disposición a regular la conducta adaptándola a las circunstancias para lograr una mayor eficacia.
		Implicación personal	Asumir comprometidamente una labor o tarea con entusiasmo y entrega manifiestas
	<i>Funciones</i>		Conjunto de actividades que puede específicamente desempeñar el mentor en su labor formativa
		Seguimiento	Acompañamiento de apoyo continuado del mentor en el proceso de aprendizaje de los participantes.
		Orientación	Asesoramiento y guía en el itinerario de formación y en ejercicio profesional.
		Motivación	Anima y genera interés y energía para afrontar una tarea o emprender una trayectoria personal o profesional
		Ayuda	Colaboración recibida ante una necesidad en el proceso formativo o en el ejercicio profesional
	<i>Valoración</i>		Conferir una importancia a algo en función de unos criterios determinados
		Útil y valiosa	Produce un provecho o beneficio apreciado y que puede servir o aplicarse en la práctica.
		Eficiente	Capaz de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización.
		Satisfactoria	Responde positiva y gratamente a las expectativas o resultados esperados.

Fuente: Revista INFAD

La categoría primera sería el mentoring, que viene dada precisamente como objeto de estudio. En un segundo nivel surgen del análisis inductivo y comparado de las unidades textuales, tres categorías: Características, Funciones y Valoraciones. Y en cada una de éstas, en un tercer nivel, se han construido inductivamente otras 11 categorías, como muestra en el gráfico. En esta misma queda

reflejada la definición de cada una de las categorías resultantes en el análisis mencionado (Bilbao & Lobato Fraile, 2015) .

1.2.12 ALUMNI

DEFINICIÓN

Se refiere a los antiguos alumnos o egresados de una institución académica, en plural. En singular, un antiguo alumno o egresado se denomina *alumnus*. Las asociaciones de alumni son asociaciones de antiguos alumnos y en el Reino Unido y en los Estados Unidos son muy importantes dentro de las estructuras sociales de las universidades. Las asociaciones de alumni organizan eventos, editan publicaciones o revistas, y recaudan fondos para la organización. Muchos proveen una variedad de beneficios y servicios que ayudan a los alumni a mantener comunicación con su alma mater y sus compañeros graduados.

Adicionalmente, estos grupos apoyan a los nuevos alumni, proveyendo foros para entablar nuevas relaciones comerciales con personas de una formación similar.

Las asociaciones de alumni están formadas sobre las relaciones de los estudiantes en la universidad y los departamentos universitarios, pero pueden organizarse de acuerdo a otros criterios, ej. "graduados extranjeros en Nueva York, graduados de Pedagogía Molecular". Hoy en día las asociaciones de Alumni incluyen graduados de la

mayoría de las profesiones de las universidades anglosajonas (wikipedia).

1.2.12.1 Historia Alumni (Universidad Andrés Bello)

El concepto de Alumni en perspectiva histórica, el vocablo latino alumni es el plural de alumnus, palabra con que se designó a los estudiantes egresados desde los inicios de la Universidad en el mundo occidental. Así se comprueba en la documentación más antigua de entidades fundantes como la Università di Bologna, creada en 1088.

Sin embargo, el concepto alumni adquiere una nueva connotación a principios del siglo XIX, cuando diversas universidades anglosajonas propiciaron que sus antiguos estudiantes se organizaran en asociaciones oficialmente reconocidas. Ello permitió a los egresados establecer un nexo permanente con sus centros de estudios, al tiempo que la experiencia universitaria trascendió los años de la juventud y de los aprendizajes curriculares formales, para transformarse en un sello permanente, en un compromiso de por vida.

Los antecedentes tempranos de las asociaciones de alumni permanecen en la penumbra, aunque es probable que la primera organización de este tipo haya sido efectuada en el Williams College de Estados Unidos, en 1821. Según R. Beals, en su *Aspects of Post-*

Collegiate Education, de 1939, hacia 1850 existían 13 asociaciones, mientras que para 1875 eran 35. A fines del siglo XIX, esta práctica se extendió a la mayoría de las universidades norteamericanas e inglesas, y cada comunidad contó con reconocimiento y ayuda institucional, teniendo pronto funcionarios y patrimonio propios. En dichos tiempos, las asociaciones solían conformarse sobre la base de generaciones de egreso o de acuerdo a los lugares de proveniencia de los estudiantes. La Universidad de Columbia introdujo una influyente innovación en este ámbito, pues, además de tener asociaciones de alumni para cada una de sus escuelas – tales como Ingeniería, Leyes, Negocios o Cirugía Dental y Oral, entre otras- logró unificar a todas estas entidades bajo la Alumni Federation of Columbia University.

1.2.12.2 ALUMNI: HERRAMIENTA TECNOLÓGICA

ALUMNI proporciona a las universidades e instituciones de educación superior una herramienta para gestionar la relación con los antiguos alumnos y aumentar su vinculación con la Universidad y con ello el volumen de matriculaciones en estudios de maestría, doctorado, formación continua, etc.

El sistema ofrece a los antiguos alumnos información y servicios personalizados según sus perfiles.

Los egresados pueden consultar la oferta académica más adecuada a sus intereses, contactar con otros antiguos alumnos y generar “networking”, leer noticias y artículos relacionados con su carrera profesional y con sus intereses.

Alumni, en definitiva, crea identidad y espíritu de pertenencia y promueve la vinculación activa entre la Universidad y sus egresados.

Los beneficios del ALUMNI es una herramienta que articula y optimiza la relación de la Universidad con los egresados. De ello se derivan numerosos beneficios, destacadamente:

- Genera vínculos entre los egresados y la Universidad.
- Incrementa las matriculaciones en estudios de postgrado y formación continua, por la recurrencia de los egresados vinculados con la Universidad.
- Crea las condiciones de relación adecuadas para conseguir la identificación egresado – Universidad.
- Contribuye a la mejora de la imagen y del prestigio de la Institución.

Ayuda a la mejora de la financiación a través del aumento de las donaciones.

1.3 PROYECTOS RELACIONADOS CON LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EMPRENDIMIENTO

1.3.1 PROYECTO TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE (La Contribución de las Universidades al proceso de Bolonia).

(EUROPE, 2000) El Proyecto Tuning, como se le conoce actualmente, tuvo sus comienzos y empezó a desarrollarse dentro del amplio contexto de reflexión sobre educación superior que se ha impuesto como consecuencia del acelerado ritmo de cambio de la sociedad. El proyecto está especialmente en el proceso de La Sorbona Bolonia-Praga-Berlín, a través del cual los políticos aspiran a crear un área de educación superior integrada en Europa en el trasfondo de un área económica europea. La necesidad de compatibilidad, comparabilidad y competitividad de la educación superior en Europa ha surgido de las necesidades de los estudiantes, cuya creciente movilidad requiere información fiable y objetiva sobre la oferta de programas educativos. Además de esto, los (futuros) empleadores dentro (y fuera) de Europa exigirán información confiable sobre lo que significan en la práctica una capacitación o un título determinado. Un área social y económica europea tiene que ir paralela a un área de educación superior.

Una de las razones fundamentales para la creación del proyecto Tuning fue la necesidad de implementar a nivel de las instituciones universitarias el proceso que siguió a la Declaración de Bolonia de 1999, utilizando las experiencias acumuladas en los programas ERASMUS y SOCRATES desde

1987. A este respecto, reviste especial importancia el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). El proyecto se orienta hacia competencias genéricas y específicas a cada área temática de los graduados de primero y segundo ciclo. Aún más, el proyecto tiene un impacto directo en el reconocimiento académico, garantía y control de calidad, compatibilidad de los programas de estudio a nivel europeo, aprendizaje a distancia y aprendizaje permanente. En otras palabras, Tuning aborda todos los temas mencionados en el Comunicado de Praga (Prague Communiqué) de Junio del 2001 y los enlaza como partes de un todo unificado. Se espera que a mediano y largo plazo los resultados del proyecto tengan su impacto en la mayoría, y de ser posible en todos, las instituciones y programas de educación superior europeas en general y en las estructuras y programas educativos en particular.

Se ha escogido el nombre Tuning para el proyecto para reflejar la idea que las universidades no están buscando la armonización de sus programas o cualquier otra clase de currículo europeo unificado, normativo o definitivo sino simplemente puntos de acuerdo, de convergencia, y entendimiento mutuo, y por lo que se supone de puesta a punto de la universidad europea frente al reto de Bolonia. La protección de la rica diversidad de la educación europea ha sido fundamental en el proyecto Tuning desde sus comienzos y el programa bajo ningún aspecto busca restringir la independencia de académicos o especialistas o perjudicar la autoridad local o nacional. Los

objetivos son completamente diferentes: Tuning busca puntos comunes de referencia.

LA METODOLOGÍA TUNING

En el marco del proyecto Tuning se ha diseñado una metodología para la comprensión del currículo y para hacerlo comparable. Como parte de la metodología se introdujo el concepto de resultados del aprendizaje y competencias. Para cada una de las áreas temáticas mencionadas, éstas han sido descritas en términos de puntos de referencia que deben ser satisfechos. De acuerdo a Tuning estos son los elementos más significativos en el diseño, construcción y evaluación de las cualificaciones.

Por resultados del aprendizaje queremos significar el conjunto de competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje. Pueden ser identificados y relacionados con programas completos de estudio (de primero o segundo ciclo) y con unidades individuales de aprendizaje (módulos). Las competencias se pueden dividir en dos tipos: competencias genéricas, que en principio son independientes del área de estudio y competencias específicas para cada área temática. Las competencias se obtienen normalmente durante diferentes unidades de estudio y por tanto pueden no estar ligadas a una sola unidad. Sin embargo, es muy importante identificar en qué unidades se enseñan las diversas competencias para asegurar una evaluación efectiva y una calidad.

Esto quiere decir que las competencias y los resultados del aprendizaje deberían corresponder a las cualificaciones últimas de un programa de aprendizaje. Las competencias y los resultados de aprendizaje permiten flexibilidad y autonomía en la construcción del currículo y, al mismo tiempo, sirven de base para la formulación de indicadores de nivel que puedan ser comprendidos internacionalmente.

En total se han desarrollado cuatro líneas de enfoque: 1) competencias genéricas 2) competencias específicas de las áreas temáticas (habilidades, conocimientos y contenido), 3) el papel del ECTS como sistema de transferencia y acumulación de créditos y 4) enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación en relación con la garantía y control de calidad. En la primera fase del proyecto Tuning se puso énfasis en las primeras tres líneas. La cuarta línea recibió menos atención debido a las limitaciones de tiempo pero será decisiva en la segunda fase del proyecto (2003-2004).

Cada línea, a su vez, ha sido desarrollada de acuerdo a un proceso bien definido. El punto de partida fue la recogida de información actualizada acerca de la situación educativa a nivel europeo. Esta información fue luego analizada y comentada por varios grupos de expertos en las siete áreas temáticas. A esto siguió un nuevo análisis y un acuerdo de un grupo más amplio de expertos en los diferentes campos. Estos equipos estuvieron constituidos por integrantes de los países de la Unión Europea y de la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA). El trabajo de esos equipos, validado por redes europeas, seleccionadas con cada una de las áreas

temáticas, es lo que proporciona comprensión, contexto y conclusiones que pueden ser válidas a nivel europeo.

METAS Y OBJETIVOS DEL TUNING

Lo que es y lo que no es el proyecto Tuning busca «afinar» las estructuras educativas de Europa abriendo un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración europea para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Tuning no espera desarrollar ninguna especie de currículos europeos, ni desea crear ningún conjunto de especificaciones de asignaturas para limitar o dirigir el contenido educativo y/o poner fin a la rica diversidad de la educación superior europea. Además, no desea restringir a los académicos y especialistas o perjudicar la autonomía local o nacional.

Al comenzar el desarrollo del proyecto se señalaron las siguientes metas y objetivos:

-Impulsar, a escala europea un alto nivel de convergencia de la educación superior en las cinco, más tarde siete, áreas temáticas (Empresariales, Ciencias de la Educación, Geología, Historia, Matemáticas, Física y Química) mediante las definiciones aceptadas en común de resultados profesionales y de aprendizaje.

-Desarrollar perfiles profesionales, resultados del aprendizaje y competencias deseables en términos de competencias genéricas y relativas a

cada área de estudios incluyendo destrezas, conocimientos y contenido en las siete áreas.

-Facilitar la transparencia en las estructuras educativas e impulsar la innovación a través de la comunicación de experiencias y la identificación de buenas prácticas.

-Crear redes europeas capaces de presentar ejemplos de prácticas eficaces, estimular la innovación y la calidad mediante la reflexión y el intercambio mutuo, lo que se aplica también a las otras disciplinas.

-Desarrollar e intercambiar información relativa al desarrollo de los currículos en las áreas seleccionadas y crear una estructura curricular modelo expresada por puntos de referencia para cada área, optimizando el reconocimiento y la integración europea de diplomas.

-Crear puentes entre esta red de universidades y otras entidades apropiadas y calificadas para producir convergencia en las áreas de las disciplinas seleccionadas.

-Elaborar una metodología para analizar los elementos comunes, las áreas específicas y diversas y encontrar la forma de alcanzar consensos.

-Actuar en coordinación con todos los actores involucrados en el proceso de puesta a punto de las estructuras educativas, en particular el grupo de seguimiento de Bolonia, los ministerios de educación, la conferencia de rectores (incluyendo la Asociación Europea de Universidades (EUA)), otras asociaciones como la Asociación Europea de Instituciones de Educación

Superior (EURASHE), los organismos de acreditación y las organizaciones de garantía de calidad, así como las universidades.

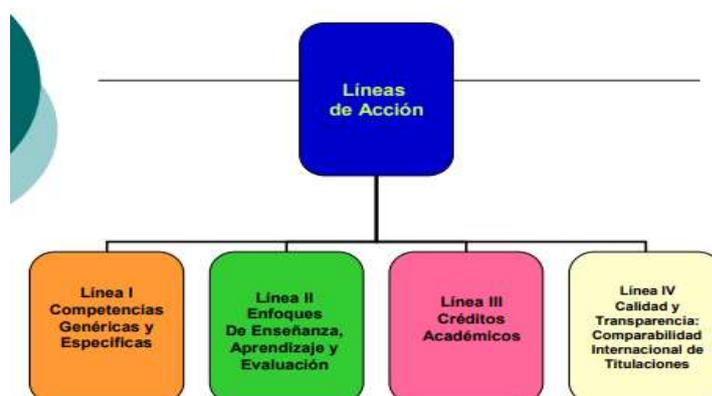
Figura 1: Ciclo de desarrollo dinámico de la calidad Tuning



Fuente: Proyecto Tuning.

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA TUNING

Figura 2: Líneas de Acción del Programa Tuning



Fuente: Proyecto Tuning.

1.3.2 PROYECTO TUNING AMÉRICA LATINA

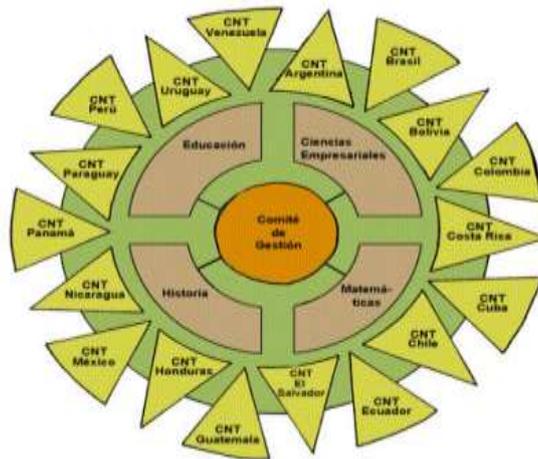
El proyecto Tuning-América Latina 2004-2006 surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior, tanto a nivel regional como

internacional. Hasta ese momento Tuning había sido una experiencia exclusiva de Europa, un logro de más de 135 universidades europeas, que, desde el año 2001, llevan adelante un intenso trabajo dirigido a la creación del Espacio Europeo de Educación Superior.

Tuning implicó en Europa un gran reto para las instituciones de educación superior, ya que permitió la creación de un entorno de trabajo para que los académicos pudieran llegar a puntos de referencia, de comprensión y de confluencia. Se generó un espacio que permitió «acordar», «templar», «afinar» las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones, de manera que pudieran ser comprendidas, comparadas y reconocidas en el área común europea. Tuning quiere reflejar esa idea de búsqueda de puntos de acuerdo, de convergencia y de entendimiento mutuo, para facilitar la comprensión de las estructuras educativas. Estos puntos de referencia identificados son precisos para tender los puentes que sirvan para el reconocimiento de las titulaciones.

Hoy Tuning es una metodología internacionalmente reconocida, una herramienta construida por las universidades para las universidades, un instrumento que nos permite pensar que el Espacio de Educación Superior Europeo puede ser una realidad cada vez más cercana. Europa está transitando su camino de integración, y Tuning ha facilitado parte de ese proceso.

Figura 3: Estructura de funcionamiento del proyecto Tuning –
América Latina



Fuente: Proyecto Tuning.

1.3.3 EL PROYECTO YOUNG ENTREPRENEURSHIP DEVELOPING IN ACTION (YEDAC)

El proyecto YEDAC fue elaborado en el marco de la Región Emprendedora Europea para asegurar que se diesen las condiciones favorables en el entorno. No obstante, algunas de las medidas pueden no gozar de buena opinión pública y el espíritu del programa no ser aún visible en los sistemas educativos. Es necesario pues, involucrarse activamente con las autoridades educativas así como con los organismos responsables de la economía (Cámaras de Comercio) y empresarios con el objetivo de obtener el máximo apoyo posible dentro de la región. La mayor parte de las regiones están informadas acerca de las políticas de la Unión y son conscientes de que para fomentar el crecimiento económico y las oportunidades de empleo, estas

iniciativas son necesarias para ayudar a los jóvenes a descubrir sus habilidades. El equipo del proyecto YEDAC de su región puede serle de ayuda.

EFFECTOS EN LA EDUCACIÓN

El proceso educativo tiene lugar en un contexto determinado y sigue de manera implícita o explícita las tradiciones. Este hecho ha de tenerse en cuenta cuando nos centremos en el proceso de cambio. A continuación analizaremos una serie de factores con el objetivo de hallar los efectos del proyecto en el sistema educativo.

EL MODELO DE ENSEÑANZA POR COMPETENCIAS

En un mundo dominado por los medios digitales y el exceso de información, el proceso de aprendizaje ha de recibir una nueva definición. No puede seguir enfocándose en la transmisión de conocimientos, sino en capacitar a los individuos para que estos puedan adaptarse de manera flexible a situaciones en una diversidad de contextos. Así, este enfoque se centra en el desarrollo de competencias en vez de en la transmisión de conocimiento.

Alguno de los cambios más notables que introduce el proyecto son, por ejemplo, que el modelo de enseñanza por competencias, entiende al estudiante y al docente como iguales, se basa en los conocimientos que el estudiante poseía previamente y lo capacita para investigar y descubrir en lugar de ser un mero receptor de un marco rígido de conocimiento.

COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES PARA LA EDUCACIÓN EMPRENDEDORA

Hasta ahora nos hemos centrado en las cualidades que los jóvenes pueden obtener a través de la EDUCACIÓN EMPRENDEDORA, pero ¿qué tipo de cualidades y competencias necesitan los docentes para poder inducir el cambio? Podemos ilustrar el modelo de aprendizaje emprendedor con la siguiente pregunta: ¿qué sentido tiene enseñar a nuestros hijos si de todas maneras imitan lo que hacemos? Los docentes han de ser un modelo de pensamiento emprendedor: deben mostrar iniciativa, aprovechar las oportunidades, asumir riesgos y ser responsables. Además, deberán motivar la búsqueda de otros modelos de referencia en el entorno del estudiante (familiares de su entorno local y regional) y dominar el espíritu emprendedor. En este nuevo modelo de aprendizaje, que, prácticamente, define un nuevo arquetipo de docente, estos deberán ser capaces de iniciar y apoyar los procesos internos de un equipo, motivar a que los alumnos desarrollen sus ideas y fomentar los procesos comunicativos que promuevan el entendimiento. Además, necesitan competencias didácticas para integrar los aspectos emprendedores en sus ámbitos de enseñanza.

Cuadro 5: Competencias de los docentes para la Educación Emprendedora

Competencias necesarias para los docentes		
Conocimiento del emprendimiento y la educación emprendedora, tener una mente abierta que se refleje en su actitud con respecto al espíritu emprendedor		
Competencias emprendedoras	Competencias personales	Competencias didácticas
<p>El docente puede...:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...identificar y maximizar oportunidades. 2. ...trabajar en red. 3. ...organizar y planificar actividades. 4. ...trazar un plan. 5. ...tomar decisiones. 6. ...aprovechar su experiencia. 7. ...buscar la creación de valor y calidad. 8. ...responsabilizarse de una actividad. 9. ...asumir riesgos. 10. ...crear nuevas ideas. 11. ...actuar de manera innovadora. 12. ...transformar ideas en acciones. 13. ...dedicarse a una actividad. 14. ...esforzarse por conseguir sus objetivos en una actividad. 15. ...presentar ideas y productos. 16. ...apoyar el desarrollo de las habilidades de gestión de un proyecto. 	<p>El docente es capaz de...:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...gestionar conflictos. 2. ...cooperar en equipo. 3. ...comunicarse. 4. ...dar consejo. 5. ...apoyar el proceso de aprendizaje individual. 6. ...reflejar de su función como docente. 7. ...identificar los puntos fuertes y capacidades. 8. ...manejar los errores de manera constructiva. 9. ...buscar ideas para resolver conflictos. 10. ...entender y apoyar otras ideas. 11. ...argumentar a favor o en contra de sus decisiones o productos. 12. ...ayudar a que se alcance consenso. 13. ...concienciar social y culturalmente. 14. ...plantear y discutir cuestiones éticas. 15. ...actuar y reaccionar de manera flexible. 	<p>El docente puede:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...definir las competencias para la Educación Emprendedora (EE). 2. ...preparar los entornos de aprendizaje para la EE. 3. ...organizar actividades dentro del marco de la EE. 4. ...integrar la EE en su asignatura. 5. ...evaluar las actividades de aprendizaje. 6. ...reflexionar sobre las actividades de aprendizaje. 7. ...mejorar las actividades de enseñanza. 8. ...transformar las distintas formas de pensar. 9. ...motivar a los alumnos. 10. ...potenciar las ideas, talentos e intereses de los alumnos. 11. ...ofrecer apoyo continuo para el desarrollo de las competencias que sean relevantes para el espíritu de empresa. 12. ...motivar la creatividad de los alumnos. 13. ...facilitar y dirigir el trabajo de los alumnos. 14. ...optimizar el uso de los recursos. 15. ...descubrir las habilidades de los alumnos. 16. ...desarrollar entornos de aprendizaje inclusivos.

Fuente: YEDAC

NUEVAS FORMAS DE APRENDIZAJE

El modelo de enseñanza por competencias, especialmente por competencias clave, se basa en las experiencias de aprendizaje de los alumnos y no en la enseñanza en las aulas. Así, cabe preguntarse qué tipo de metodología es necesaria para desarrollar la competencia clave del emprendimiento, (las características arriba mencionadas inclusive).

A continuación ofrecemos algunos ejemplos que se han considerado útiles para el desarrollo de competencias clave. Estos ejemplos están orientados a

ofrecer un ejemplo de cómo la enseñanza por asignaturas puede evolucionar hacia la enseñanza por competencias:

- Aprendizaje de proyectos
- Aprendizaje activo
- Aprendizaje basado en investigación
- Aprendizaje interactivo
- Aprendizaje en un entorno realista, aprendizaje real
- Aprendizaje en equipo
- Aprendizaje productivo
- Creación de valores
- Aprendizaje emprendedor
- Aprendizaje basado en las ideas propias

También es necesario un aprendizaje basado en los errores. En resumen; entornos educativos en los que los alumnos se mantengan activos y los docentes adapten los entornos de aprendizaje y ofrezcan apoyo a los alumnos.

NUEVAS FUNCIONES PARA LOS DOCENTES

La adopción de un modelo de enseñanza por competencias cambia significativamente el papel del docente; este deja de ser transmisor de conocimiento del alumno y pasa a ser la persona que facilita su aprendizaje. Para ello, es necesario que el docente se centre en las competencias que sus alumnos deben adquirir y diseñar así actividades y procesos en los que el

aprendizaje sea más efectivo. Para aumentar la motivación de los alumnos, el docente explicará la relación entre dicha competencia y el mundo real y cómo esta se evaluará al final. La enseñanza se concibe como una vía que facilita y motiva el aprendizaje, no solo individual, sino también colectivo. Los alumnos entienden la importancia de las tareas que realizan, primero porque se les pide que den respuesta a una serie de problemas y segundo, porque pueden decidir sobre una gran parte de sus productos. Los docentes organizarán tareas que estén abiertas a múltiples soluciones, no a una única. Además, la evaluación de competencias no se realiza mediante tareas y exámenes, sino que se lleva a cabo mediante la demostración de dicha competencia en un contexto ligeramente diferente al de clase. Es decir, que al final del proceso de aprendizaje deberá producirse una demostración de las competencias adquiridas o una evaluación de un producto o servicio. El proyecto YEDAC ofrece ayuda y apoyo a los docentes en todas las etapas

EFFECTOS EN EL CURRÍCULO ESCOLAR

En numerosos países europeos, el currículo escolar, o una parte del mismo, ya se basa en un modelo de enseñanza por competencias, se centra en el desarrollo de aptitudes y se orienta hacia la profesión de los alumnos. No obstante, a pesar de que todos los países europeos se han comprometido a ello, a menudo el currículo no se centra en el desarrollo de competencias clave. A pesar de ello, en muchos casos el currículo escolar sí incide en la orientación hacia el exterior y permite la participación de terceros (compañías, comunidad local).

Sería de ayuda que los currículos escolares incluyesen explícitamente como objetivo la adquisición de competencias clave y que concedieran tiempo para realizar aquellas actividades que no se enfocan estrictamente a adquirir unos conocimientos en un plazo de tiempo delimitado. También sería útil disponer de tiempo para desarrollar estrategias y trabajos de carácter multidisciplinar, como ya ocurre en algunos países como por ejemplo Australia. Es posible establecer una conexión con los problemas del mundo real en todas las asignaturas, quizás sea cuestión de buscar intencionadamente oportunidades para ello.

CAMBIOS EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Para poder hacer posible la adquisición de competencias claves y el pensamiento emprendedor en los centros educativos, es necesario se incluyan explícitamente como objetivos. Elementos como el nuevo papel de los docentes, la inclusión de los padres en las actividades que se desarrollan tanto dentro, como fuera de los centros y la reconsideración de los centros y hogares deberán incorporarse en todo el centro educativo. Asimismo, se deberá fijar un tiempo para trabajar en equipo con el objetivo de fomentar y facilitar la colaboración entre docentes. El horario escolar deberá permitir trabajar de manera multidisciplinar y con un enfoque temático, reservando, por ejemplo, una semana al trimestre o un día a la semana para trabajar en los proyectos. Los centros educativos podrían crear una red que incluya contactos y contratos con empresas y organizaciones de la región, motivar el trabajo en equipo y facilitar el crecimiento y enriquecimiento de los

alumnos. Las instalaciones escolares pueden utilizarse de muchas maneras, abriéndose así a la comunidad, prestándole un servicio y ofreciéndole su cooperación, permitiendo así, que los alumnos desarrollen actividades y empresas emprendedoras.

EL PROYECTO YEDAC EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Como se recoge anteriormente, el proyecto YEDAC ha analizado los entornos educativos, el sistema educativo y las actividades necesarias para la adquisición de competencias claves y el desarrollo de un espíritu emprendedor. Es necesario que los docentes integren estas ideas en sus contenidos.

EL MODELO DIDÁCTICO

En el siguiente gráfico se resume el modelo didáctico del enfoque de competencias:

Figura 4: Modelo Didáctico para la Educación Emprendedora



Fuente: YEDAC

EL MODELO DE PROCESO DE APRENDIZAJE

¿Cómo se organiza el proceso de aprendizaje?

El modelo de proceder del proyecto YEDAC se basa en el modelo didáctico del proyecto proponiendo un modelo que puede ser utilizado por los docentes en la planificación de su enseñanza. El modelo de enseñanza por competencias comienza consensuando las competencias que han de adquirirse. Dichas competencias son las competencias emprendedoras mencionadas anteriormente y los conceptos claves recogidos en el apartado número 3 que han de ser definidos por los docentes. La cooperación por equipo de los docentes es un requisito previo necesario para llevar a cabo el proceso.

Figura 5: Modelo de aprendizaje YEDAC



Fuente: YEDAC

Primera fase: Fase de Comienzo (proceso lineal)

Los docentes invitarán a los alumnos a participar en esta experiencia y les explicarán el concepto de las competencias claves, prestando especial atención a la competencia número 7 y al alcance del concepto de emprendimiento:

En el Taller de Emprendimiento, donde se introduce la noción de emprendimiento como salida profesional y promotora del espíritu emprendedor y ciudadanía activa. Las competencias del modelo en el proyecto YEDAC se introducen a los alumnos como resultado del aprendizaje y herramienta de autoevaluación.

En los Talleres Temáticos, enfocados en temas vinculados con las asignaturas y la región en colaboración con los alumnos, docentes y emprendedores, seleccionando diferentes puntos de vista basados en los contenidos de las asignaturas. La información previa sobre los temas se obtiene mediante observación, entrevistas e investigación documental (véase la herramienta de análisis del contexto).

A continuación, según los temas, **los Talleres de Ideas** organizan a los alumnos, docentes y emprendedores para que trabajen como socios. Los alumnos crean y venden nuevas ideas para que estas, posteriormente, sean desarrolladas en equipos formados en torno a aquellas ideas que tengan un mayor potencial. Las ideas se desarrollan a partir de lluvias de ideas, inspiración en otras personas y valoración. Aquí es donde se introduce la

asunción de riesgos como concepto (véase la herramienta asunción de riesgos).

Segunda fase: Fase de Proyecto (proceso circular)

En los **Talleres de Proyecto**, se seleccionan las ideas y se convierten en objetivos de aprendizaje individuales. Los alumnos planean el proceso desde el desarrollo de una idea hasta su evolución a producto mediante el asesoramiento y orientación mutuos. Como el producto y proceso de aprendizaje son nuevos, alumnos, docentes y otros expertos trabajan como socios. Los proyectos se definen mediante objetivos de aprendizaje individuales y planificación de tiempo y funciones.

Bajo demanda, se han organizado **Talleres de Conocimiento, Herramientas y Aptitudes** que ofrecen los contenidos y herramientas necesarias para alcanzar los objetivos de aprendizaje y realizar los proyectos. Los Talleres se organizan de manera conjunta por docentes, alumnos y otros expertos.

En los **Talleres de Producción**, los alumnos desarrollan los productos, procedimientos o servicios siguiendo su programación. La Producción puede apoyarse en estrategias como la elaboración de borradores, identificación del grupo objetivo, co-creación y elaboración de prototipos, (Herramientas y Tarjetas de metodología).

Tercera fase: Fase de Aplicación (proceso lineal)

Los alumnos deberán pensar la mejor manera de que su proyecto sea aceptado. En los **Talleres de Presentación** los alumnos adquirirán las aptitudes necesarias para transmitir sus ideas y productos a docentes y otros socios de manera clara. Algunas de las técnicas que pueden utilizarse para la presentación incluyen la narración, la experiencia del usuario, vídeos y otros medios de comunicación sociales.

En los **Talleres de Evaluación** se recogen las implicaciones y consecuencias del desarrollo de proyectos de manera que sirvan para adoptar nuevas formas de acción y aprendizaje de contenidos. La evaluación puede hacerse mediante «hecho y por hacer», «aprendido y por aprender» y cuestionarios de autoevaluación.

Los **Talleres de Introspección** organizados a lo largo del proceso de aprendizaje permiten a los alumnos reflexionar sobre su trabajo en el proyecto y a desarrollar las ideas y resultados del proceso y los productos o servicios desarrollados en los proyectos. Dentro de estos talleres se incluye el feedback de los compañeros, docentes, socios externos y otros colaboradores.

A lo largo del proceso, el proyecto YEDAC ofrece a los docentes una serie de herramientas y métodos recogidas en la sección VI de Herramientas.

ACTIVIDADES DE LOS DOCENTES EN EL PROCESO YEDAC

Ahora, vamos a volcar la información anterior en actividades que los docentes harán. La información que prosigue recoge los pasos que un

docente ha de dar para poder preparar, realizar y evaluar una actividad del proyecto YEDAC en un centro educativo. Se presta especial atención al análisis del contexto, comunicación, valoración y evaluación de las actividades que podrían incluirse en aquellas organizadas por los centros educativos y basadas en el proyecto YEDAC.

¿Qué tiene que hacer un docente para organizar una actividad del proyecto YEDAC que promueva el desarrollo del espíritu emprendedor en los alumnos?

1. Preparación

- Informe a sus compañeros sobre el proyecto YEDAC y el espíritu emprendedor.
- Reúna a un grupo de docentes que estén dispuestos a involucrarse, (incluya al menos docentes de tres materias diferentes).
- Informe a los alumnos sobre del proyecto YEDAC.
- Realice una valoración de las necesidades primarias partiendo de las materias.
- Involucre a sus compañeros y alumnos en una investigación previa sobre la región.
- Contacte con emprendedores y personas que apoyen la resolución de problemas en la región, comience creando una red.
- Negocien y definan el programa y el horario del proyecto.

- Lleguen a un acuerdo con las autoridades, padres e inspectores educativos sobre los temas referentes a seguridad, responsabilidad, rendición de cuentas, etcétera.

2. Fase de Comienzo

- Modere el proceso de definición de las prioridades.
- Facilite la lluvia de ideas y la elección de una idea.
- Contacte con emprendedores o modelos de comportamiento que estén dispuestos a involucrarse.
- Asista a los alumnos durante la definición y desarrollo de sus ideas.
- Ayude a los alumnos a transformar sus ideas en objetivos.
- Identifiquen alumnos y docentes de manera conjunta la relación existente con la disciplina educativa.
- Debatan con otros docentes/padres/... la posibilidad de establecer un sistema de recompensas e incentivos.
- Ayude a los alumnos a transformar sus objetivos del proyecto en objetivos individuales de aprendizaje.
- Ayúdelos a relacionar dichos objetivos con sus necesidades y las competencias emprendedoras que les gustaría adquirir.
- Priorice las competencias emprendedoras en las que usted y sus alumnos se centrarán.
- Diseñe itinerarios para la adquisición de competencias emprendedoras.

- Identifique y debata sobre los roles de los docentes y los resultados del proceso de aprendizaje.

3. Fase de proyecto

- Presente los resultados en el aula.
- Asegúrese de que la estructura del grupo se ajuste a los objetivos.
- Actúe de moderador en los grupos de trabajo cuando sea necesario.
- Involucre al resto en el proceso de supervisión y evaluación.
- Incluya evaluaciones sobre los contenidos.
- Dé feedback.
- Ocúpese de los problemas de liderazgo y los conflictos de los grupos cuando sea necesario.

4. Fase de aplicación

- Organice las presentaciones.
- Promueva la publicidad.
- Estimule que se prueben los resultados del aprendizaje.
- Evalúe las competencias individuales y grupales.

5. Valoración

La autovaloración individual, conjunta o de los docentes puede incluir:

- Una valoración del nivel inicial.
- Una valoración del progreso en las competencias de las asignaturas.
- Una valoración del progreso de las competencias emprendedoras

- Una valoración del producto.
- Una valoración de las presentaciones y publicaciones.
- Una valoración resumida de las competencias de las asignaturas.
- Una valoración de las competencias emprendedoras.

6. Evaluación

La evaluación dentro de las actividades del proyecto YEDAC en los centros puede incluir:

- Evaluación de la programación de actividades.
- Evaluación de la implementación de las actividades del proyecto YEDAC de acuerdo a la programación. Disponibilidad de las herramientas, infraestructura, viabilidad de las planificaciones, etc.
- Evaluación de proyecto en el que los alumnos están trabajando.
- Evaluación del progreso general de los alumnos en términos de dominio de los conocimientos.
- Evaluación del progreso general de los alumnos en términos de las competencias emprendedoras.
- Evaluación de la enseñanza.
- Evaluación de los resultados globales del proyecto (servicios/productos).
- Evaluación de los resultados globales del aprendizaje (competencias de la asignatura y emprendedoras).
- Evaluación del proceso de aprendizaje del proyecto YEDAC como conjunto (satisfacción y sugerencias).

1.4 COMPETENCIAS DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR

1.4.1 Competencias Genéricas del Docente Universitario según PROYECTO TUNING.

Se refieren al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí, ya que en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano.

Figura 6: Competencias Genéricas



Fuente: Proyecto Tuning

I. Competencias Genéricas Sistémicas, que son el conjunto de habilidades que permiten la comprensión de la totalidad o de un sistema. Las competencias específicas que le corresponde son:

1. Liderazgo, observado como la capacidad de influir en individuos o grupos, contribuyendo de éste modo al desarrollo personal.

2. Iniciativa, concebida como la capacidad de formulación de nuevos planteamientos que se adelanten al entorno, a través de la toma de decisiones con criterios propios.
3. Motivación por la calidad, en tanto la búsqueda de la excelencia de los resultados en su quehacer profesional y comprometido en la mejora continua.
4. Capacidad para gestionar proyectos, definido operacionalmente como la capacidad de preparar, dirigir, evaluar y realizar seguimiento de un trabajo de modo eficaz, es decir el desarrollo de una idea hasta convertirla en un servicio a la comunidad.
5. Espíritu emprendedor, entendido como la capacidad de generar acciones por iniciativa propia, previo análisis de las oportunidades que le otorga el medio, tomando el riesgo que esto involucra.

II. Competencias Genéricas interpersonales, son aquellas capacidades que hacen que las personas logren una buena interacción con los otros, siendo éstas las siguientes capacidades:

1. Compromiso ético, capacidad de orientar su acción hacia el bien común.
2. Asertividad, persistencia y decisión.
3. Capacidad de tratamiento de conflictos y negociación, capacidad de resolver las diferencias que emergen en la relaciones sociales de las personas, grupos y organizaciones.

4. Trabajo en equipo, capacidad de integrarse y colaborar con otros de manera activa en la búsqueda de objetivos comunes.
5. Habilidades en las relaciones interpersonales, es la capacidad de relacionarse positivamente con otros.
6. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario.
7. Automotivación, es la actitud de disponer su ánimo o el de otros para realizar un acción con interés y preocupación.
8. Adaptación a nuevas situaciones y/o entorno, capacidad de mantener el equilibrio tanto físico como mental, frente a situaciones adversas a fin de seguir actuando con efectividad.
9. Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad, es la capacidad de comprender y aceptar la diversidad social y cultural, que permite la no discriminación por razones sexuales, religiosas, condiciones económicas, étnicas y políticas.
10. Capacidad de trabajar bajo presión, entendido como la capacidad de realizar el trabajo en condiciones adversas de tiempo o sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia y no cometer más errores que lo cotidiano.
11. Sensibilidad hacia temas medioambientales, valoración de las acciones profesionales tendiente a mantener y mejorar las relaciones con el medioambiente.
12. Trabajo en un contexto internacional, capacidad para desenvolverse laboralmente en otros espacios fuera de sus fronteras nacionales.

III. Competencias Genéricas Instrumentales, de orden metodológico o de procedimientos y que corresponde a las capacidades o el manejo de herramientas que tienen por finalidad contribuir al logro de un determinado objetivo.

1. Resolución de problemas, se definió como la capacidad de identificar, analizar y definir los elementos significativos de un problema a fin de resolverlo de manera efectiva.
2. Toma de decisiones, es la capacidad de elección de la mejor alternativa, responsabilizándose de las consecuencias de la decisión tomada.
3. Capacidad de organización y planificación.
4. Capacidad de análisis (capacidad cognitiva que permite diferenciar las partes de un todo, hasta conocer los principios o elementos de un sistema) y síntesis (de manera inversa pero complementaria al análisis, es la capacidad de organizar e integrar los elementos mediante patrones globales).
5. Razonamiento crítico, definido como el cuestionamiento de los fenómenos, es decir, la búsqueda de los fundamentos de las ideas, acciones y juicios tanto propios como de los otros.
6. Creatividad, que es la búsqueda y descubrimientos de soluciones innovadoras frente a los problemas.
7. Capacidad de gestión de la información, saber buscar la información necesaria y pertinente.

8. Aprendizaje autónomo, lo entendemos como la utilización del conocimiento de modo estratégico y flexible en función de los objetivos perseguidos.
9. Gestión del tiempo, observado cómo, la capacidad de distribución del tiempo de manera razonable en función de las prioridades personales e institucionales.
10. Manejo y uso de computadores, que es la capacidad de utilizar las técnicas de información y comunicación (TICs), como herramientas para la comunicación.

1.4.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Zablaza(2007) considera que si un docente ya cuenta con cinco competencias básicas, entonces puede ir en búsqueda de la excelencia en la enseñanza reforzando la reflexión respecto a su propia práctica docente, ser innovador, es decir desarrollar una diversidad de actividades, estrategias o metodologías, ser capaz de trabajar con el diseño de nuevos planes y diseñar cursos. Por ello, se delimitan las competencias profesionales que propone.

1. Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje (planeación)
2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares
3. Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa)
4. Manejo de las nuevas tecnologías
5. Diseñar la metodología y organizar las actividades

6. Comunicarse-relacionarse con los alumnos
7. Tutorizar
8. Evaluar
9. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza
10. Identificarse con la institución y trabajar en equipo

1.4.3. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (REICE)

Carmona (2009), considera las siguientes competencias emprendedoras necesarias para ir generando y consolidando una mayor cultura emprendedora tomando como modelo el nuevo enfoque competencial:

Actitud mental positiva: hacer que los sujetos lleguen a confiar en sus propias capacidades y habilidades para que puedan desarrollar con éxito su propia empresa.

Capacidad para sobreponerse al fracaso: incidir sobre la dificultad de llevar a cabo un proyecto empresarial, motivarlos y formarlos para que no abandonen este proyecto ante las primeras dificultades o adversidades y lo sigan intentando.

Código ético: las competencias emprendedoras deben tener como fundamento la dimensión ética, por lo que los emprendedores han de interiorizar que todas las acciones y comportamientos que realicen se regirán por normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza.

Dirección de reuniones: desarrollar los conocimientos y destrezas necesarias para guiar perfectamente las reuniones con los futuros empleados, y demás agentes comerciales, políticos, económicos o sociales.

Dominio del estrés: capacitar a los sujetos para que puedan controlarse en situaciones agobiantes.

Facilidad para las relaciones sociales: los emprendedores deben aprender a relacionarse con facilidad, y con corrección, con otras personas en diferentes situaciones y contextos.

Gestión del tiempo: han de ser capaces de distribuir correctamente su tiempo en las actividades que llevan a cabo diariamente, para obtener buenos resultados en aquello que hacen.

Habilidad de conversación: hace referencia a la capacidad de comunicarse con fluidez y hablar correctamente con otras personas en diferentes situaciones o contextos.

Iniciativa. Actitud proactiva: tiene que ver con hacer cosas por sí mismos, promover iniciativas, introducir nuevos productos, servicios o tecnología innovadores.

Liderazgo: fomentar su capacidad para dirigir y guiar, desde el respeto a los demás, a los futuros empleados de su negocio o empresa.

Motivación de los empleados: capacidad de animar a los futuros empleados, en el supuesto de que los tuvieran, para que desarrollen con interés su trabajo.

Negociación: alude a la capacidad para comerciar, comprar y vender o cambiar géneros o mercancías con objeto de aumentar el beneficio de la empresa.

Organización y delegación: ser competente a la hora de coordinar a todos sus empleados y repartir bien las diferentes tareas y funciones de su negocio.

Planificación: organizar de manera ordenada, coherente y pragmática su empresa o negocio.

Selección de personal: competencia para escoger adecuadamente a los trabajadores que van a formar parte de su empresa.

Tenacidad: aprender a ser constantes con una tarea o acción y no abandonarla antes de acabarla.

Visión y proyecto de futuro: generar ideas e identificar las oportunidades que no han sido vistas por otros empresarios.

1.4.4 COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS (UNICEF)

UNICEF (2015) define las competencias como un conjunto de cualidades que posee una persona y que le permiten desarrollar acciones en determinadas áreas.

Para crearlas o fortalecerlas intervienen tres elementos:

- Conocimientos (Saber).
- Habilidades (Saber hacer).
- Actitudes (Querer hacer).

Figura 7: Competencias UNICEF



Fuente: UNICEF

¿Qué entendemos por competencias emprendedoras?

Son aquellas cualidades que debe tener una persona para iniciar y liderar cambios en su entorno, tanto a nivel personal como profesional/empresarial.

Las competencias emprendedoras son muy importantes cuando hablamos de hacer negocios y hacer empresa, esto se traduce en asumir retos de forma permanente, solucionar problemas pensando en generar oportunidades y encontrar en los cambios los factores positivos para crecer.

¿Qué competencias debe poseer el talento humano?

Un grupo de empresarios compartió las principales competencias que todo talento humano debe poseer para salir adelante:

Comunicación: La comunicación es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva o exponer aspectos positivos o negativos. En todo proceso de comunicación participan activamente una persona que emite un mensaje y otra que la recibe.

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es la capacidad de integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas. Para trabajar en equipo debemos tener o desarrollar los siguientes aspectos:

- Buena socialización e interés interpersonal elevado.
- Valores sociales que lleven a creer en la integridad, honestidad y competencia de las otras personas.
- Capacidad de comunicación interpersonal.
- Madurez para afrontar las diferencias de criterio.
- Convicción en la eficacia del trabajo compartido.
- Voluntad e interés por compartir libremente ideas e información.
- Valor de colaboración, solidaridad.

Proactividad: La proactividad no sólo significa tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. Esto significa decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer. “Las cosas no suceden porque sí, es uno quien hace que las cosas pasen”.

Somos personas proactivas cuando:

- Tomamos la iniciativa y emprendemos las acciones.
- Somos perseverantes y no abandonamos las acciones al primer obstáculo.
- Cooperamos con el grupo al aportar información y analizar los aportes de las demás personas.
- Buscamos constantemente información actualizada de nuestra área de trabajo.
- Interpretamos y explicamos conceptos y nueva información de manera efectiva.
- Conocemos los recursos con que contamos para realizar la tarea.
- Afrontamos positivamente el cambio

Creatividad: La creatividad es la capacidad de crear, innovar, generar nuevas ideas o conceptos, o nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que normalmente llevan a conclusiones nuevas, resuelven problemas y producen soluciones originales y valiosas. La creatividad busca resolver de forma nueva y original situaciones o problemas en cualquier ámbito.

Una persona creativa es capaz de:

- Tener autonomía de pensamiento
- Hacer uso eficiente de la información e interpretar la misma
- Buscar ideas en diferentes espacios

- Desarrollar pensamiento crítico

Resolución de problemas: La resolución de problemas es la eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común.

Para resolver problemas debemos ser capaces de:

- Analizar nueva información.
- Escuchar a las personas antes de tomar decisiones.
- Aplicar el sentido común y tratar de dar explicaciones sencillas pero completas a los problemas que se presentan.
- Desmenuzar el problema para que se haga más manejable y fácil de entender.
- Mantener los problemas bajo control.
- Definir el problema al especificar los procesos y aspectos relevantes que influyen en su aparición y permanencia.

Aprender a aprender: Aprender a aprender supone disponer de habilidades para iniciarse en el aprendizaje y ser capaz de continuar aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo a nuestros propios objetivos y necesidades.

Incluye dos aspectos que desarrollan la personalidad: por una parte el cognitivo (conocimiento) y por otra el afectivo (autoestima).

- **Cognitivo:** es aquello que pertenece o que está relacionado al conocimiento. Es la información y conocimientos del que disponemos gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia.

- **Afectivo:** es cuando somos capaces de conocernos, asimilando los errores, aceptándolos y aceptándonos para mejorar desde un punto de vista positivo, afianzando nuestra autoestima y el concepto que tenemos de nosotras y nosotros mismos.

Hemos desarrollado la competencia de aprender a aprender cuando somos capaces de:

- Manejar recursos y técnicas de trabajo individual.
- Cooperar con las demás personas como medio para desarrollar el propio aprendizaje.
- Autoevaluarnos y cambiar aquellos aspectos que no nos favorecen o dificultan el aprendizaje.
- Tenemos motivación.
- Tenemos confianza en nosotras y en nosotros mismos.
- Somos conscientes de las capacidades que implica aprender a aprender: memoria, concentración, atención y comprensión.

Fomentar nuestro aprendizaje, resolver problemas y situaciones por nuestra propia cuenta.

1.4.5 Competencias de los docentes para la EDUCACIÓN EMPRENDEDORA (YEDAC).

Cuadro 6: Competencias de los docentes para la Educación Emprendedora (YEDAC)

Competencias necesarias para los docentes		
Conocimiento del emprendimiento y la educación emprendedora, tener una mente abierta que se refleje en su actitud con respecto al espíritu emprendedor		
Competencias emprendedoras	Competencias personales	Competencias didácticas
<p>El docente puede...:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...identificar y maximizar oportunidades. 2. ...trabajar en red. 3. ...organizar y planificar actividades. 4. ...trazar un plan. 5. ...tomar decisiones. 6. ...aprovechar su experiencia. 7. ...buscar la creación de valor y calidad. 8. ...responsabilizarse de una actividad. 9. ...asumir riesgos. 10. ...crear nuevas ideas. 11. ...actuar de manera innovadora. 12. ...transformar ideas en acciones. 13. ...dedicarse a una actividad. 14. ...esforzarse por conseguir sus objetivos en una actividad. 15. ...presentar ideas y productos. 16. ...apoyar el desarrollo de las habilidades de gestión de un proyecto. 	<p>El docente es capaz de...:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...gestionar conflictos. 2. ...cooperar en equipo. 3. ...comunicarse. 4. ...dar consejo. 5. ...apoyar el proceso de aprendizaje individual. 6. ...reflejar de su función como docente. 7. ...identificar los puntos fuertes y capacidades. 8. ...manejar los errores de manera constructiva. 9. ...buscar ideas para resolver conflictos. 10. ...entender y apoyar otras ideas. 11. ...argumentar a favor o en contra de sus decisiones o productos. 12. ...ayudar a que se alcance consenso. 13. ...concienciar social y culturalmente. 14. ...plantear y discutir cuestiones éticas. 15. ...actuar y reaccionar de manera flexible. 	<p>El docente puede:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ...definir las competencias para la Educación Emprendedora (EE). 2. ...preparar los entornos de aprendizaje para la EE. 3. ...organizar actividades dentro del marco de la EE. 4. ...integrar la EE en su asignatura. 5. ...evaluar las actividades de aprendizaje. 6. ...reflexionar sobre las actividades de aprendizaje. 7. ...mejorar las actividades de enseñanza. 8. ...transformar las distintas formas de pensar. 9. ...motivar a los alumnos. 10. ...potenciar las ideas, talentos e intereses de los alumnos. 11. ...ofrecer apoyo continuo para el desarrollo de las competencias que sean relevantes para el espíritu de empresa. 12. ...motivar la creatividad de los alumnos. 13. ...facilitar y dirigir el trabajo de los alumnos. 14. ...optimizar el uso de los recursos. 15. ...descubrir las habilidades de los alumnos. 16. ...desarrollar entornos de aprendizaje inclusivos.

Fuente: YEDAC

1.4.6 INNOVACIÓN SISTÉMICA: COMPETENCIAS SISTÉMICAS

En Innovación sistémica y formación del docente digital, nos hace referencia:

La educación es un sistema, eso es algo tan evidente que al referirnos a él, mencionamos – Sistema Educativo. No es una suma de unas partes (padres, profesores, alumnos...etc). Por ello cada vez

que alteras una parte, alteras a todas las otras. Sería como una cadena de dominó.

Si por ejemplo, decidimos introducir un proyecto de “ordenadores en el aula”, tendremos que formar previamente a los docentes (y no durante, ni posteriormente) si queremos tener éxito; a la vez tendremos que tener personas dedicadas a dinamizar el proyecto, este es un aspecto clave que a veces se obvia por falta de recursos, pero es un grave error. Los dinamizadores son esenciales, porque comenzar algo siempre lleva inherente, una dificultad añadida en relación a factores como: tiempo de acoplamiento, resistencia al cambio. Senge sostiene que todo crecimiento en la naturaleza lleva consigo procesos que lo limitan. Esto es un postulado del pensamiento sistémico, según el cual en todo sistema hay tendencias a cambiar (morfogénesis) y a permanecer igual (morfostasis).

Las competencias sistémicas es el cambio de paradigma educativo que precisan las universidades para mejorar la empleabilidad del alumnado que pasa por ella y desde una mirada sistémica sin éstas, no tienen sostenibilidad como institución. Son las siguientes: Aprendizaje Autónomo y a lo largo de la vida (Aprendizaje Permanente), Adaptación a nuevas situaciones, Creatividad, Iniciativa, Motivación por la calidad, Respeto hacia el medio ambiente, Investigación, Integración de contenidos, Liderazgo, Diseño, gestión y Desarrollo de proyectos. (Díaz, 2013)

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.

2.1 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Nivel de Investigación: Nivel Aplicada.

2.1.2 Tipo de Investigación: Descriptiva.

2.1.3. Diseño de la Investigación: La investigación es no experimental, transeccional, descriptivo.

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1 POBLACIÓN:

Docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

2.2.2 SELECCIÓN DE MUESTRA:

25 Docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

2.3 FUENTES, TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTOS DE DATOS

2.3.1 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Fuentes Primarias: Se obtuvieron datos directos a partir de entrevistas con los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

2.3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La entrevista: Mediante el contacto directo con las personas que son fuente de información y que fueron de gran ayuda para el desarrollo de este proyecto.

Análisis de Documento: Basada en trabajos realizados por los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

Observación y Participación: Consiste en la observación y participación en eventos donde los docentes de la Facultad desarrollen sus actividades, tales como: Semana del emprendimiento, Open Day, Concurso de emprendimiento e innovaciones, actividades de la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, etc.

2.3.3 PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Procesamiento: Análisis de entrevistas y de los cuestionarios realizados a los docentes de la Facultad Ingeniería Industrial y de Sistemas.

Presentación: Descripción del modelo, sus componentes y controles.

CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 MATRIZ PROYECTOS DE ESTUDIOS VS FACTORES

De acuerdo al análisis realizado, tomando en consideración un análisis documental, de experiencias y bases teóricas, se ha elaborado la siguiente matriz en el que se evidencian diferentes factores que se tienen en cuenta en el Modelo propuesto

COMPETENCIAS DEL DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR, PROPUESTOS EN LOS SIGUIENTES PROYECTOS ESTUDIADOS	VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD	MENTORING	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	CAPACIDAD EMPRENDEDORA	ALUMNI
1 COMPETENCIAS SEGÚN PROYECTO TUNING	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilidad hacia temas medioambientales y trabajo en un contexto internacional. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Capacidad de análisis, Razonamiento Crítico (Competencias Genéricas Instrumentales). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo. (Competencia Sistémica). ➤ Iniciativa (Competencia Sistémica). ➤ Compromiso ético. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Asertividad. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Trabajo en equipo. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Habilidades de relaciones interpersonales. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Automotivación. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Adaptación a nuevas situaciones y/o entorno. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Capacidad de trabajar bajo presión. (Competencias Genéricas Interpersonales). ➤ Aprendizaje autónomo. ➤ Gestión del tiempo (Competencias Genéricas Instrumentales). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación por la calidad (Competencia Sistémica). ➤ Capacidad para gestionar proyectos (Competencia Sistémica). ➤ Resolución de problemas. (Competencias Genéricas Instrumentales). ➤ Toma de decisiones. (Competencias Genéricas Instrumentales). ➤ Capacidad de organización y de planificación. (Competencias Genéricas Instrumentales). ➤ Creatividad. (Competencias Genéricas Instrumentales). ➤ Capacidad de gestión de la información (Competencias Genéricas Instrumentales). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Espíritu emprendedor (Competencia Sistémica). ➤ Creatividad. (Competencias Genéricas Instrumentales). ➤ Adaptación a nuevas situaciones y/o entorno. (Competencias Genéricas Interpersonales). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interpersonales).

2	<p>COMPETENCIAS SEGÚN PROYECTO YEDAC</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Concienciar social y culturalmente. (Competencias personales). ➤ Desarrollar entornos de aprendizaje inclusivos. (Competencias didácticas). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestionar conflictos. (Competencias personales). ➤ Cooperar en equipo. (Competencias personales). ➤ Comunicarse. (Competencias personales). ➤ Dar consejo. (Competencias personales). ➤ Apoyar el proceso de aprendizaje individual. (Competencias personales). ➤ Reflejar de su función como docente. (Competencias personales). ➤ Identificar los puntos fuertes y capacidades. (Competencias personales). ➤ Manejar los errores de manera constructiva. (Competencias personales). ➤ Buscar ideas para resolver conflictos. (Competencias personales). ➤ Entender y apoyar otras ideas. (Competencias personales). ➤ Argumentar a favor o en contra de sus decisiones o productos. (Competencias personales). ➤ Ayudar a que se alcance un consenso. (Competencias personales). ➤ Plantear y discutir cuestiones éticas. (Competencias personales). ➤ Actuar y reaccionar de manera flexible. (Competencias personales). ➤ Integrar la educación emprendedora en su asignatura. ➤ Evaluar las actividades de aprendizaje. ➤ Reflexionar sobre las actividades de aprendizaje. ➤ Mejorar las actividades de enseñanza. ➤ Motivar a los alumnos ➤ Potenciar las ideas talentos e intereses de los alumnos. ➤ Facilitar y dirigir el trabajo de los alumnos. (Competencias didácticas). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear nuevas ideas. (Competencias Emprendedoras). ➤ Actuar de manera innovadora. (Competencias Emprendedoras). ➤ Transformar ideas en acciones. (Competencias Emprendedoras). ➤ Presentar ideas y productos. (Competencias Emprendedoras). ➤ Apoyar el desarrollo de las habilidades de gestión de un proyecto. (Competencias Emprendedoras) ➤ Transformar las distintas formas de pensar. (Competencias didácticas). ➤ Motivar la creatividad en los alumnos. (Competencias didácticas). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar y maximizar oportunidades. (Competencias Emprendedoras). ➤ Trabajar en red. (Competencias Emprendedoras). ➤ Organizar y planificar actividades. (Competencias Emprendedoras). ➤ Trazar un plan. (Competencias Emprendedoras). ➤ Tomar decisiones. (Competencias Emprendedoras). ➤ Aprovechar su experiencia. (Competencias Emprendedoras). ➤ Buscar la creación de valor y calidad. (Competencias Emprendedoras). ➤ Responsabilizarse de una actividad. (Competencias Emprendedoras). ➤ Asumir riesgos. (Competencias Emprendedoras). ➤ Dedicarse a una actividad. (Competencias Emprendedoras). ➤ Definir las competencias para la educación emprendedora. (Competencias didácticas). ➤ Preparar los aprendizajes para le educación emprendedora. (Competencias didácticas). ➤ Organizar actividades dentro del marco de la educación emprendedora. (Competencias didácticas). ➤ Ofrecer apoyo continuo para el desarrollo de las competencias que sean relevantes para el espíritu de empresa. (Competencias didácticas). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajar en red. (Competencias Emprendedoras). ➤ Ofrecer apoyo continuo para el desarrollo de las competencias que sean relevantes para el espíritu de empresa. (Competencias didácticas). ➤ Desarrollar entornos de aprendizaje inclusivos. (Competencias didácticas).
---	--	--	---	---	--	---

3	COMPETENCIAS SEGÚN MIGUEL ANGÉL ZABLAZA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificarse con la institución y trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje (planeación) ➤ Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares ➤ Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (Competencia comunicativa). ➤ Tutorizar. ➤ Evaluar. ➤ Reflexionar e investigar sobre la enseñanza. ➤ Identificarse con la institución y trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de las nuevas tecnologías ➤ Reflexionar e investigar sobre la enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de las nuevas tecnologías. ➤ Reflexionar e investigar sobre la enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicar relacionarse con los alumnos
4	COMPETENCIAS SEGÚN REICE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Visión y proyectos de futuro. ➤ Facilidad para las relaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actitud mental positiva. ➤ Código ético. ➤ Dirección de reuniones. ➤ Dominio de estrés. ➤ Gestión de tiempo. ➤ Habilidad de conversación. ➤ Liderazgo. ➤ Organización y delegación. ➤ Planificación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad para sobreponerse al fracaso. ➤ Iniciativa. ➤ Actitud proactiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Negociación. ➤ Tenacidad. ➤ Visión y proyecto de futuro. ➤ Capacidad para sobreponerse al fracaso. ➤ Iniciativa. ➤ Actitud proactiva. ➤ Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación a los empleados ➤ Selección de personal.
5	COMPETENCIAS SEGÚN UNICEF	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo en equipo ➤ Resolución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación. ➤ Trabajo en equipo ➤ Resolución de problemas. ➤ Cognitivo. ➤ Afectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proactividad. ➤ Creatividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprender -aprender. ➤ Proactividad. ➤ Creatividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación.
6	INNOVACIÓN SISTÉMICA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeto hacia el medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprendizaje autónomo y a largo de la vida (Aprendizaje Permanente). ➤ Integración de contenidos. ➤ Liderazgo. ➤ Diseño. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adaptación a nuevas situaciones. ➤ Creatividad. ➤ Motivación por la calidad. ➤ Gestión y desarrollo de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Iniciativa. ➤ Investigación. ➤ Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤
7	COMPETENCIAS SEGÚN FEIJOO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reflexionar, prepararse y planificar la acción del docente. ➤ Diseñar y elaborar la guía didáctica y otros materiales y recursos educativos. ➤ Utilizar habilidades lingüísticas y de comunicación para relacionarse con los estudiantes. ➤ Crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes. ➤ Seleccionar, proponer estrategias, actividades y recursos que potencien el desarrollo de competencias y logro de aprendizajes significativos. ➤ Desarrollar el proceso de enseñanza creando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal. ➤ Cumplir las funciones de orientador, mediador y guía a través de la tutoría presencial 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación e innovación necesarios para la institución y el avance científico de su área de conocimiento. ➤ Escribir y publicar artículos científicos. ➤ Innovar y mejorar la actividad docente. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos.

			<p>y/o telemática.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utilizar nuevas tecnologías incorporándolas pedagógicamente a la enseñanza – aprendizaje y tutoría. ➤ Evaluar y retroalimentarse el desarrollo de las competencias, analizando los resultados obtenidos por los estudiantes en su aprendizaje. ➤ Evaluar, analizar e interpretar los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua. (Docencia universitaria). ➤ Contribuir al desarrollo y buen funcionamiento de la institución. ➤ Aplica estrategias de gestión que favorezcan la integración y el trabajo colaborativo de los equipos docentes. (Gestión Institucional). ➤ Cumplir con sentido ético, lealtad e integridad las diferentes funciones asumidas en la institución. ➤ Comprometerse e implicarse con responsabilidad en la tarea docente. (Valores y actitudes del ámbito personal). ➤ Promover el desarrollo de un espíritu colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra. ➤ Influir sobre las personas y grupos para contribuir a su desarrollo y alcanzar objetivos comunes (Capacidad de liderazgo y comunicación). 			
--	--	--	---	--	--	--

3.2 MODELO DE MEDICIÓN DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS.

Después de las revisiones teóricas de los diferentes proyectos y trabajos realizados en emprendimiento en la educación superior, se llegó al siguiente modelo donde se puede observar cinco factores identificados que son los siguientes:

Vinculación con la colectividad (extensión): La Universidad es un ente institucional de gran participación en nuestra sociedad, es fuente de soluciones para los problemas que aquejan en la comunidad y por lo tanto es necesario que los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan y en especial de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas deben de relacionarse más con nuestro entorno y poder así manifestar, sugerir, proponer, difundir a los futuros profesionales emprendimientos que puedan solucionar las necesidades de nuestra sociedad.

Mentoring (dividido en 4 sub factores: Docencia universitaria, valores y actitudes del ámbito personal, valores y actitudes del ámbito interpersonal / social y gestión institucional.): Este es uno de nuestros principales factores identificados en este modelo, porque el docente universitario ante sus alumnos es un MENTOR, persona aquí se le debe seguir por ser un ejemplo, por ser una persona conformada por habilidades, conocimientos y capacidades, que gracias a su experiencia puede facilitar, orientar, sugerir y sobre todo a apoyar todos los emprendimientos posibles

de sus estudiantes en su etapa de formación y así lograr una mayor empleabilidad de los futuros profesionales de nuestra universidad y facultad.

Investigación e Innovación: Contribuyen a hacer un buen sitio para vivir y trabajar. Impulsan la competitividad, el crecimiento y la creación de empleo al tiempo que mejoran la sanidad, el transporte, educación, los servicios digitales e innumerables productos y servicios y, gracias a todo ello, la población vive mejor. (europea, 2014).

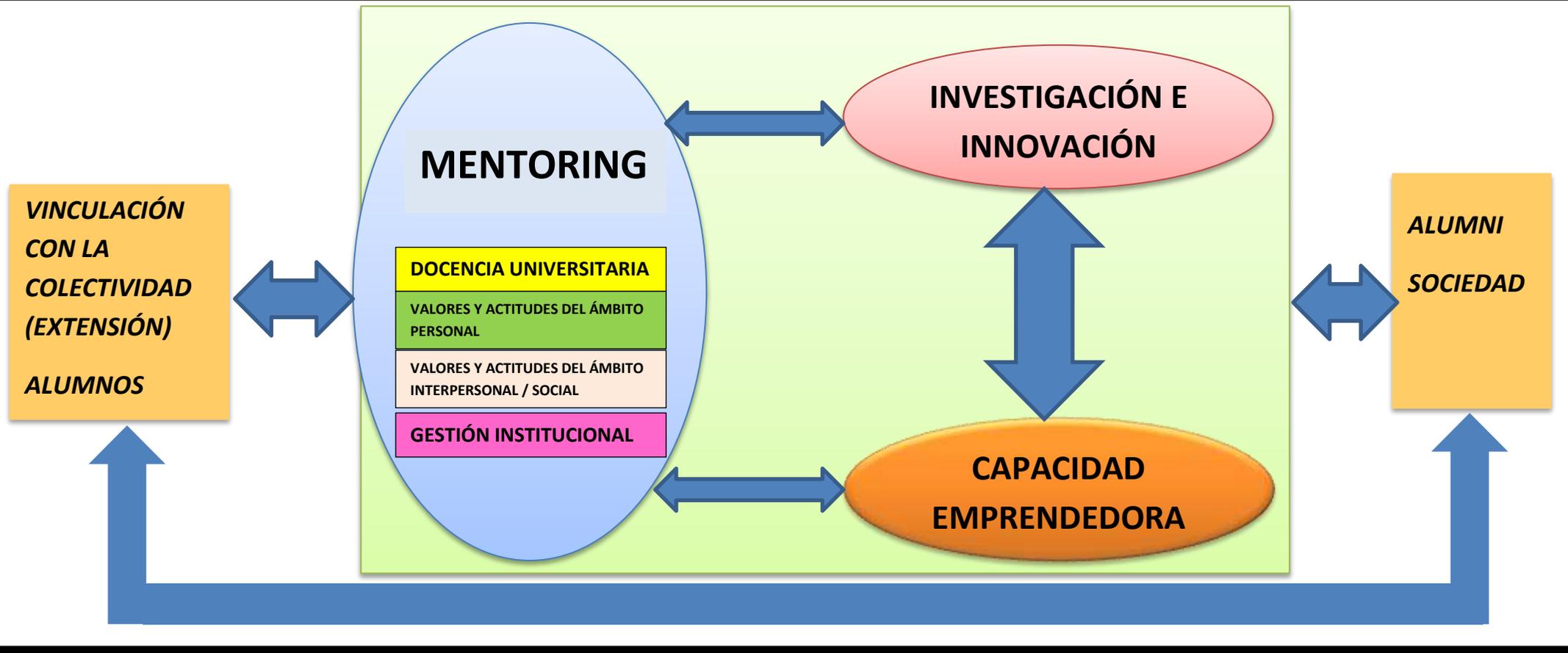
Capacidad Emprendedora: Se define como la capacidad de actuar con iniciativa y perseverancia de modo de poder modificar la realidad siendo un agente de cambio, junto a los que los rodean, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas y sociables desde su profesión.

Esto no necesariamente se refiere a la generación de un nuevo negocio sino que a la capacidad de aportar desde su quehacer profesional, o desde la propia familia o desde un trabajo en otra organización o a través de un propio emprendimiento. (Majmud, 2013).

Alumni: Este factor es propuesto por la necesidad de que la universidad y la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, deben de tener una relación permanente con sus alumnos egresados, ya que son los principales ejemplos de emprendimiento para los nuevos estudiantes y futuros profesionales.

El modelo propuesto se presenta en la figura N°8:

Figura 8: Modelo De Medición Del Emprendimiento En La Docencia Dela Facultad De Ingeniería Industrial Y De Sistemas.



Fuente: Elaboración propia

3.3 VALIDACIÓN DEL MODELO DE MEDICIÓN DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS.

El modelo se validó a través de dos instrumentos utilizados que miden las competencias docentes, de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, el primer instrumento utilizado es una autoevaluación de las competencias docentes que evalúa los siguientes factores: Vinculación con la colectividad (extensión), Mentoring (Docencia Universitaria, Valores y actitudes del ámbito personal, valores y actitudes del ámbito interpersonal / social y Gestión Institucional) e Investigación e Innovación; el segundo instrumento utilizado mide el factor principal de este modelo que es la CAPACIDAD EMPRENDEDORA, este instrumento es una autoevaluación donde el docente evalúa que tan emprendedor es y el factor ALUMNI es un factor necesario propuesto por que es el producto final de la formación como docente en emprendimiento.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

Cuestionario de autoevaluación de competencias del docente bimodal de la UTPL (Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador)), validado por Ruth Marlene Aguilar Feijoo en su tesis doctoral “LAS COMPETENCIAS DEL PROFESOR BIMODAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA (ECUADOR)”.

Test para evaluar la CAPACIDAD EMPRENDEDORA, validado por el proyecto EQUAL HIMELCI: FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN MÁGINA.

3.4 RESULTADOS DEL MODELO DE MEDICIÓN DEL EMPRENDIMIENTO DE LA DOCENCIA EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS.

3.4.1 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS, TRANSVERSALES O GENÉRICAS Y COMPETENCIA EMPRENDEDORA.

Competencias Específicas: Son propias que el profesor universitario desarrolla: docencia, investigación, vinculación con la sociedad (extensión), innovación e investigación, capacidad emprendedora, docencia universitaria y gestión institucional.

Competencias Transversales o Genéricas: Se refieren a los valores, actitudes, cualidades personales que el docente universitario debe reunir y vivir en su cotidiana labor y reflejan además, la identidad y los principios de la institución educativa.

Competencia Emprendedora: Son aquellas de hacer capaces a los sujetos en su dimensión personal (autonomía y autorrealización), social (responsabilidad social y medioambiental) y económica (proyecto empresarial).

FACTOR 1: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

En el factor Vinculación con la Colectividad, se ha medido la competencia de los docentes en: Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y

actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos, teniendo como resultado un promedio 2.41, logrando un nivel **INTERMEDIO**, en consecuencia este factor, representa una **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 1.

TABLA N° 1: FACTOR 1 “VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD”

Competencias Específicas	
FACTOR 1: Vinculación con la colectividad	
Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos.	2.41
PROMEDIO	2.41

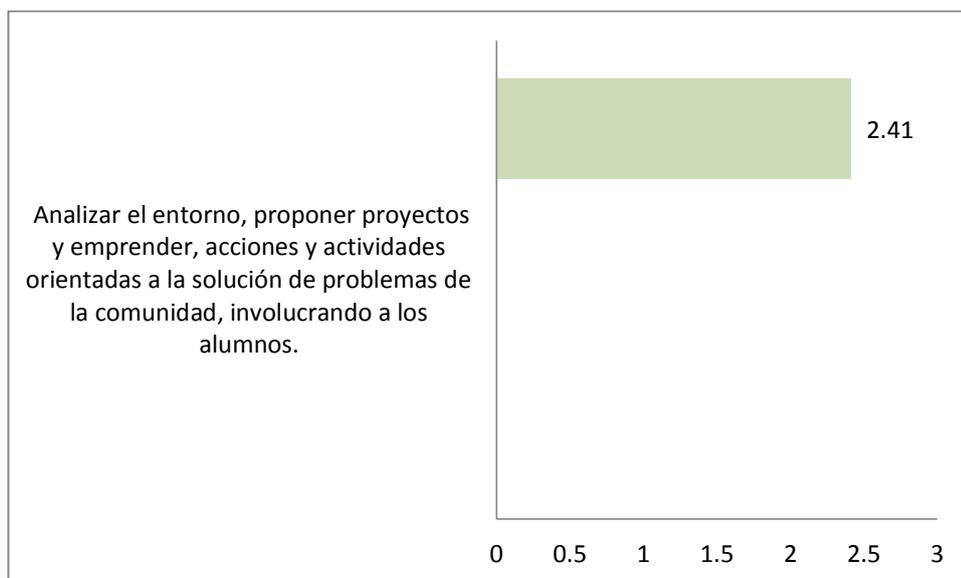
Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar la competencia, tienen un nivel “**INTERMEDIO**”, evidenciando este factor como una **DEBILIDAD** de los docentes:

En la competencia: “Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos”, con promedio 2.41 siendo de nivel “**INTERMEDIO**”, nos indica que esta competencia es una Debilidad en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo de suma importancia trabajarlo de manera conjunta entre los docentes para tomar acciones de mejora continua.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de la competencia que conforma el factor 1:

Gráfico N° 1: Vinculación con la colectividad (extensión)



Fuente: Elaboración propia

FACTOR 2: MENTORING

Que está dividido a su vez en 4 sub factores que son los siguientes:

SUB - FACTOR 1: DOCENCIA UNIVERSITARIA

En el factor Docencia Universitaria, se han medido las competencias de los docentes: Planificación de la enseñanza y mediación del proceso de aprendizaje y evaluación del aprendizaje y la actividad docente, teniendo como resultado un promedio 2.67, logrando un nivel **BUENO**, en consecuencia este factor, representa

una **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 2.

TABLA N° 2: Sub-Factor1:”Docencia Universitaria”.

Competencias Específicas	
Sub-Factor 1: Docencia Universitaria	
Reflexionar, prepararse y planificar la acción docente.	2.77
Diseñar y elaborar la guía didáctica	2.44
Utilizar habilidades lingüísticas y de comunicación para relacionarse con los estudiantes.	2.74
Crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.	2.88
Seleccionar. Proponer estrategias, actividades y recursos que potencien el desarrollo de competencias y logro de aprendizajes significativos.	2.87
Desarrollar el proceso de enseñanza creando oportunidades de aprendizaje tanto individual.	2.82
Cumplir las funciones de orientador, mediador y guía a través de la tutoría presencial y/o telemática.	2.47
Utilizar las nuevas tecnologías incorporándolas pedagógicamente a la enseñanza aprendizaje y tutoría.	2.18
Evaluar y retroalimentarse el desarrollo de las competencias, analizando los resultados obtenidos por los estudiantes en su aprendizaje.	2.84
Evaluar, analizar e interpretar a los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua.	2.70
PROMEDIO	2.67

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar 7 de las 10 competencias, tienen un nivel “**BUENO**”, evidenciando este factor como una **FORTALEZA** de los docentes:

En la competencia: “Reflexionar, prepararse y planificar la acción del docente”, con promedio 2.77 siendo de nivel **“BUENO”**, nos indica que esta competencia es una **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, pudiéndose mejorar para que sea una competencia de nivel **“EXCELENTE”**.

En la competencia: “Utilizar habilidades lingüísticas y de comunicación para relacionarse con los estudiantes”, con promedio 2.74 siendo de nivel **“BUENO”**, nos indica que esta competencia es una **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, pudiéndose mejorar para que sea una competencia de nivel **“EXCELENTE”**.

En la competencia: “Crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes”, con promedio 2.88 siendo la competencia de mayor puntaje y de nivel **“BUENO”**.

En la competencia: “Seleccionar. Proponer estrategias, actividades y recursos que potencien el desarrollo de competencias y logro de aprendizajes significativos”, con promedio 2.87 siendo de nivel **“BUENO”**.

En la competencia: “Desarrollar el proceso de enseñanza creando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal”, con promedio 2.82 siendo de nivel **“BUENO”**.

En la competencia: “Evaluar y retroalimentarse el desarrollo de las competencias, analizando los resultados obtenidos por los estudiantes en su aprendizaje”, con promedio 2.84 siendo de nivel “BUENO”.

En la competencia: “Evaluar, analizar e interpretar los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua”, con promedio 2.70 siendo de nivel “BUENO”.

Todas estas competencias, nos indica que son **FORTALEZAS** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, pudiéndose mejorar en todas ellas con un trabajo integral y poder llegar estas competencias de nivel **“EXCELENTE”**.

Las 3 competencias siguientes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estas competencias son:

En la competencia: “Diseñar y elaborar la guía didáctica y otros materiales y recursos educativos”, se logra un promedio 2.44 siendo de nivel “INTERMEDIO”.

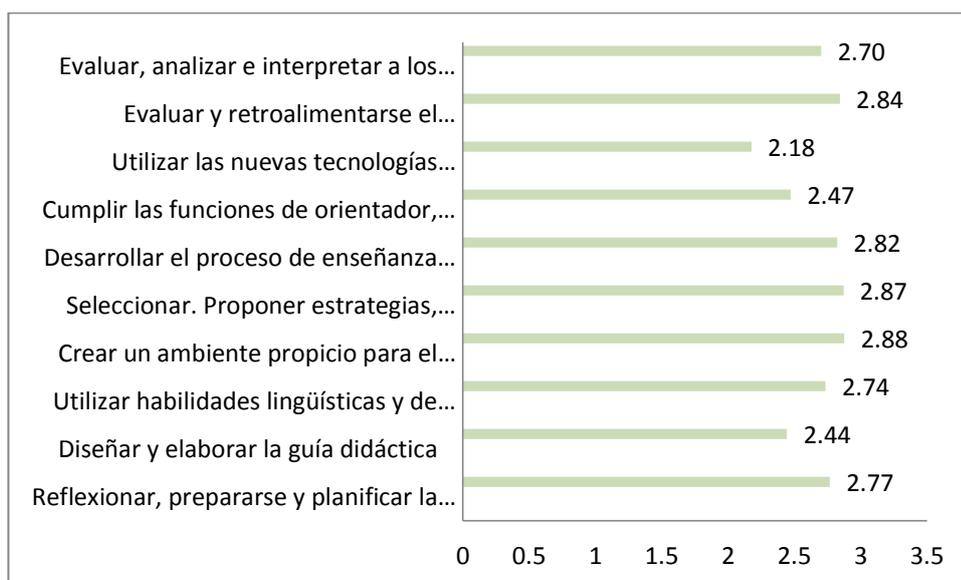
En la competencia: “Cumplir las funciones de orientador, mediador y guía a través de la tutoría presencial y/o telemática”, con promedio 2.47 siendo de nivel “INTERMEDIO”.

En la competencia: “Utilizar las nuevas tecnologías incorporándolas pedagógicamente en la enseñanza – aprendizaje y tutoría”, con promedio 2.18 siendo de nivel “INTERMEDIO”.

Como se visualiza que todas estas competencias son **DEBILIDADES** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo de suma importancia trabajarlo de manera conjunta y así poder tomar acciones de mejora continua, para primero lograr un nivel de **BUENO** y luego seguir el camino con un nivel de **EXCELENTE**.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad los promedios de las 10 competencias en el sub-factor 1:

Gráfico N° 2: Docencia Universitaria



Fuente: Elaboración propia

SUB - FACTOR 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL

En el sub - factor **Gestión Institucional**, se han medido las competencias de los docentes en: Contribuir al desarrollo y buen funcionamiento de la institución y Aplica

estrategias de gestión que favorezcan la integración y el trabajo colaborativo de los equipos docentes, teniendo como resultado un promedio 2.56, logrando un nivel **BUENO**, en consecuencia este factor, representa una **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 3.

TABLA N° 3: Sub- Factor2 “Gestión Institucional”

Competencias Específicas	
Sub-Factor 2: Gestión Institucional	
Contribuir al desarrollo y buen funcionamiento de la institución.	2.76
Aplica estrategias de gestión que favorezcan la integración y el trabajo colaborativo de los equipos docentes.	2.36
PROMEDIO	2.56

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar 1 competencia, tienen un nivel “**BUENO**”, evidenciando este factor como una **FORTALEZA** de los docentes:

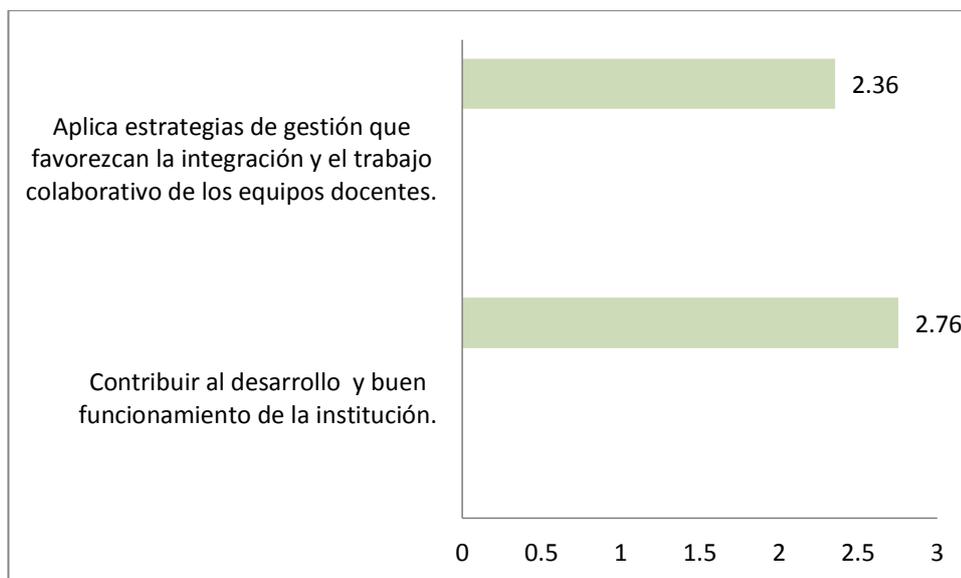
En la competencia: “Contribuir al desarrollo y buen funcionamiento de la institución”, con promedio 2.76 siendo de nivel “**BUENO**”, nos indica que esta competencia es una **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, pudiéndose mejorar para que sea una competencia de nivel “**EXCELENTE**”.

La otra competencia siguiente tiene el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y esta competencia es:

En la competencia: “Aplica estrategias de gestión que favorezcan la integración y el trabajo colaborativo de los equipos docentes”, con promedio 2.36 siendo de nivel **“INTERMEDIO”**, nos indica que esta competencia es una Debilidad en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo de suma importancia trabajarlo de manera conjunta entre los docentes para tomar acciones de mejora continua.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de las competencias que conforma el sub-factor 2:

Gráfico N° 3: Gestión Institucional



Fuente: Elaboración propia

SUB-FACTOR 3: VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO PERSONAL

En el factor **Valores y actitudes del ámbito personal**, se han medido las competencias de los docentes en: Cumplir con sentido ético, lealtad e integridad las diferentes funciones asumidas en la institución y Comprometerse e implicarse con responsabilidad en la tarea docente, teniendo como promedio 3.21 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es un factor **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 4.

Tabla N° 4: Sub-Factor 3 “Valores Y Actitudes Del Ámbito Personal”

Competencias Transversales o Genéricas	
Sub-Factor 3: Valores y actitudes del ámbito personal	
Cumplir con sentido ético, lealtad e integridad las diferentes funciones asumidas en la institución	3.19
Comprometerse e implicarse con responsabilidad en la tarea docente.	3.23
PROMEDIO	3.21

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar todas las competencias siguientes tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estas competencias son:

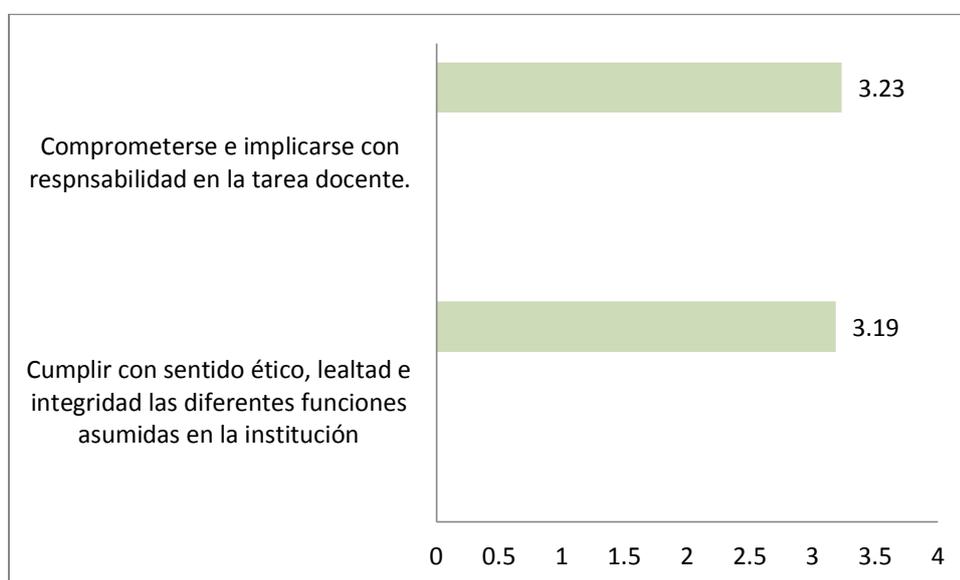
En la competencia: “Cumplir con sentido ético, lealtad e integridad las diferentes funciones asumidas en la institución”, con promedio 3.19 siendo de nivel “**BUENO**”.

En la competencia: “Comprometerse e implicarse con responsabilidad en la tarea docente”, con promedio 3.23 siendo de nivel “**BUENO**”.

El promedio de estas dos competencias nos indica que son **FORTALEZAS** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, pudiéndose mejorar esta competencia para lograr un nivel de **EXCELENTE**.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de las competencias que conforman el Sub-factor 3:

Gráfico N° 4: Valores y actitudes del ámbito personal.



Fuente: Elaboración propia

SUB-FACTOR 4: VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO INTERPERSONAL / SOCIAL

En el factor **Valores y actitudes del ámbito interpersonal / social**, se han medido las competencias de los docentes en: Promover el desarrollo de un espíritu colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra e Influir sobre las

personas y grupos para contribuir a su desarrollo y alcanzar objetivos comunes. (Capacidad de liderazgo y comunicación), teniendo como promedio 2.77 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es un factor **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la TABLA N° 5.

Tabla N° 5: Sub-Factor 4 “Valores y Actitudes del Ámbito Interpersonal / Social”

Competencias Transversales o Genéricas	
Sub-Factor 4: Valores y actitudes del ámbito interpersonal / social.	
Promover el desarrollo de un espíritu colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra.	2.80
Influir sobre las personas y grupos para contribuir a su desarrollo y alcanzar objetivos comunes. (Capacidad de liderazgo y comunicación).	2.74
PROMEDIO	2.77

Fuente: Elaboración propia.

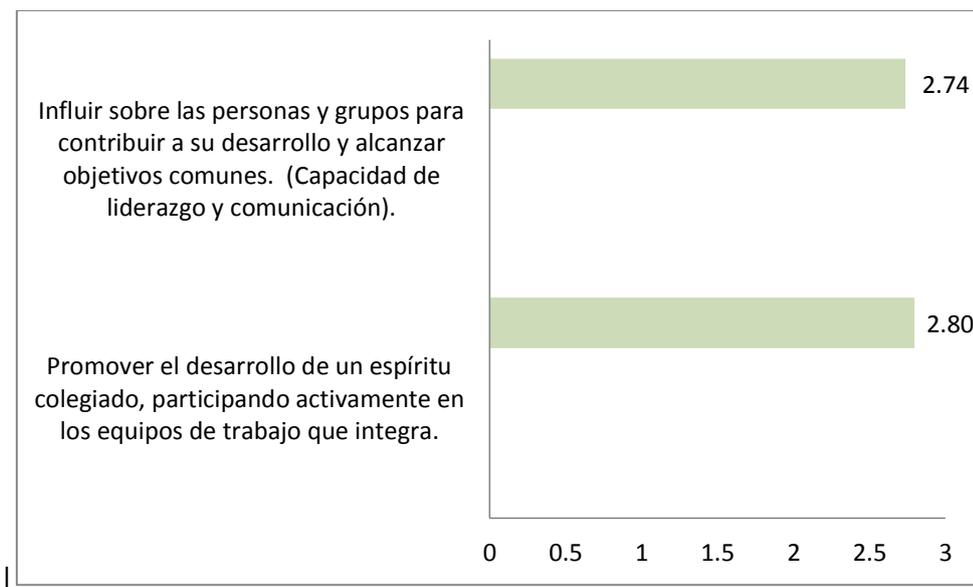
Como se puede observar todas las competencias siguientes tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estas competencias son:

En la competencia: “Promover el desarrollo de un espíritu colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra”, con promedio 2.8 siendo de nivel “**BUENO**”, nos indica que esta competencia es una **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, pudiéndose mejorar esta competencia para lograr un nivel de **EXCELENTE**.

En la competencia: “Influir sobre las personas y grupos para contribuir a su desarrollo y alcanzar objetivos comunes (Capacidad de liderazgo y comunicación)”, con promedio 2.74 siendo de nivel “**BUENO**”, nos indica que esta competencia es una **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, pudiéndose mejorar esta competencia para lograr un nivel de **EXCELENTE**.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de las competencias que conforman el factor 6:

Gráfico N° 5: Valores y actitudes del ámbito interpersonal / social



Fuente: Elaboración propia.

FACTOR 3: INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

En el factor **Investigación e Innovación**, se han medido las competencias de los docentes en: Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación e innovación necesarios para la institución y el avance científico de su área de conocimiento, escribir y publicar artículos e innovar y mejorar la actividad docente, teniendo como resultado un promedio 2.07, logrando un nivel **INTERMEDIO**, en consecuencia este factor, representa una **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 4.

TABLA N° 6: Factor 3 “Investigación e Innovación”

Competencias Específicas	
Factor 3: Investigación e Innovación	
Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación e innovación necesarios para la institución y el avance científico de su área de conocimiento.	2.39
Escribir y publicar artículos.	1.58
Innovar y mejorar la actividad docente.	2.24
PROMEDIO	2.07

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar todas las competencias siguientes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo **DEBILIDADES** y estas competencias son:

En la competencia: “Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación e innovación necesarios para la institución y el avance científico de su área de conocimiento”, con promedio 2.39 siendo de nivel “INTERMEDIO”, nos indica

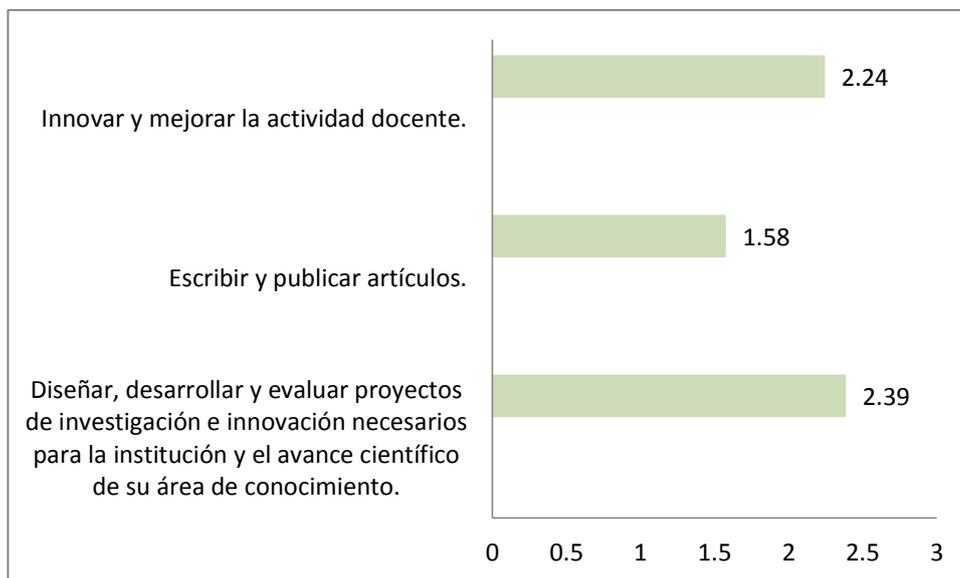
que esta competencia es una **DEBILIDAD** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo de suma importancia trabajarlo de manera conjunta entre los docentes para tomar acciones de mejora continua.

En la competencia: “Escribir y publicar artículos científicos”, con promedio 1.58 siendo la competencia con bajo promedio y de nivel “**INTERMEDIO**”, nos indica que esta competencia es una **DEBILIDAD FUERTE** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo de suma importancia trabajarlo de manera conjunta entre los docentes para tomar acciones de mejora continua.

En la competencia: “Innovar y mejorar la actividad docente”, con promedio 2.24 siendo de nivel “**INTERMEDIO**”, nos indica que esta competencia es una **DEBILIDAD** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo de suma importancia trabajarlo de manera conjunta entre los docentes para tomar acciones de mejora continua.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de las competencias que conforma el factor 3:

Gráfico N° 6: Investigación e Innovación.



Fuente: Elaboración propia.

FACTOR 4: CAPACIDAD EMPRENDEDORA

En el factor **Capacidad Emprendedora**, se ha medido la competencia de los docentes en: emprendimiento, teniendo como promedio 163.89, que nos indica que los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, reúnen bastantes características para ser un emprendedor. No obstante aunque tus aptitudes son buenas, que no se relajen, hay ciertos puntos que deben perfeccionar para lograr el éxito. Analizar sus puntos débiles y fijar una serie de acciones concretas para mejorarlos en un plazo determinado de tiempo tal como se muestra en la TABLA N° 7.

Tabla N° 7: Factor 4 “Capacidad Emprendedora”

Competencia Emprendedora	
Factor 4: Capacidad Emprendedora	
Emprendimiento	163.89
PROMEDIO	163.89

Fuente: Elaboración propia

3.5 RESULTADOS Y DIAGNOSTICO DETALLADO DE LAS COMPETENCIAS DEL DOCENTE EMPRENDEDOR

Competencia: Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 2.41 y cuyo nivel es “**INTERMEDIO**” y por la tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 8.

Tabla N° 8: “Analizar El Entorno, Proponer Proyectos Y Emprender, Acciones Y Actividades Orientadas A La Solución De Problemas De La Comunidad, Involucrando A Los Alumnos”

COMPETENCIA	
ANALIZAR EL ENTORNO, PROPONER PROYECTOS Y EMPRENDER, ACCIONES Y ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE LA COMUNIDAD, INVOLUCRANDO A LOS ALUMNOS	
Motivo a los estudiantes para que participen de las necesidades y problemas sociales.	2.72
Soy proactivo y emprendedor.	2.78
Participo en actividades concretas que la UNHEVAL realiza para mejorar las relaciones con la sociedad (misiones universitarias, actividades de solidaridad, etc)	2.50
Me intereso por establecer y mantener relaciones con otras instituciones educativas, de salud y el sector empresarial.	1.83
Monitoreo el desarrollo y ejecución del (los) proyecto (s) según el cronograma establecido.	2.06
Evalúo y analizo los resultados del proyecto (s) en los que participo.	2.56
PROMEDIO	2.41

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar que 4 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Motivo a los estudiantes para que participen de las necesidades y problemas sociales.
- ✓ Soy proactivo y emprendedor.

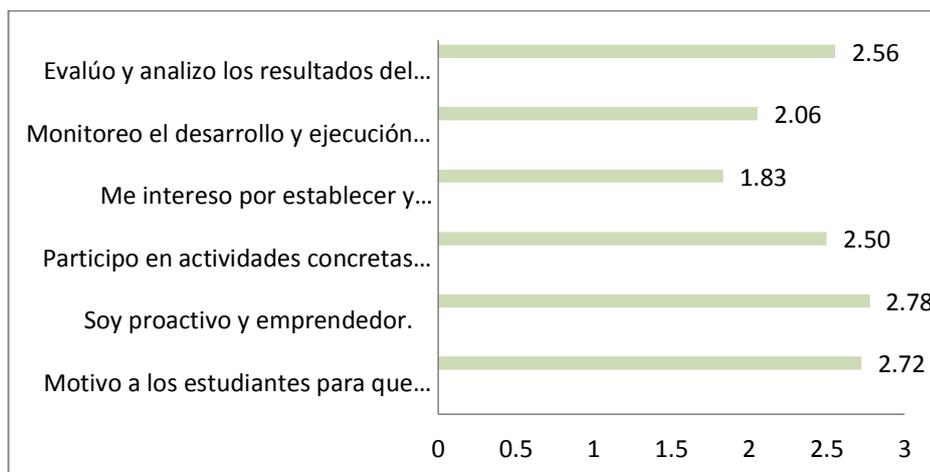
- ✓ Participo en actividades concretas que la UNHEVAL realiza para mejorar las relaciones con la sociedad (misiones universitarias, actividades de solidaridad, etc.).
- ✓ Evaluó y analizo los resultados del proyecto (s) en los que participo.

Los otros 2 ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Me intereso por establecer y mantener relaciones con otras instituciones educativas, de salud y el sector empresarial.
- ✓ Monitoreo el desarrollo y ejecución del (los) proyecto (s) según el cronograma establecido.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Analizar El Entorno, Proponer Proyectos Y Emprender, Acciones Y Actividades Orientadas A La Solución De Problemas De La Comunidad, Involucrando A Los Alumnos”:

Gráfico N° 7: Competencia “Analizar El Entorno, Proponer Proyectos Y Emprender, Acciones Y Actividades Orientadas A La Solución De Problemas De La Comunidad, Involucrando A Los Alumnos”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Reflexionar, prepararse y planificar la acción del docente

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 7 ítems, teniendo como promedio 2.67 y cuyo nivel es “BUENO” y por la tanto es una competencia **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 9.

Tabla N° 9: “Reflexionar, Prepararse Y Planificar La Acción Docente”

COMPETENCIA	
REFLEXIONAR, PREPARARSE Y PLANIFICAR LA ACCIÓN DOCENTE	
Busco y manejo bibliografía básica y complementaria de las asignaturas a mi cargo	2.78
Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos	3.06
Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos	3.06
Incorporo en la planificación las aspiraciones y necesidades de los estudiantes sobre la materia	2.44
Selecciono y defino los contenidos de la asignatura de acuerdo a la relevancia que tienen para la titulación	2.61
Identifico actividades y tareas prioritarias y las desarrollo en función de su importancia.	2.61
Participo en programas de capacitación para mantenerme actualizado (a).	2.94
PROMEDIO	2.79

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que de todos los ítems siguientes, 6 tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Busco y manejo bibliografía básica y complementaria de las asignaturas a mi cargo.
- ✓ Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos.
- ✓ Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos

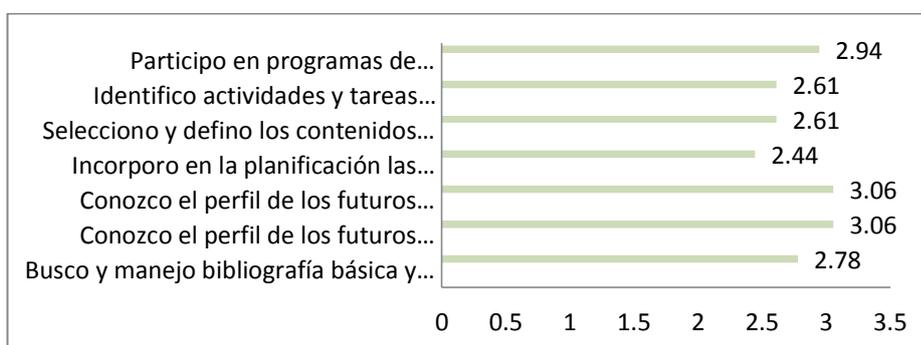
- ✓ Selecciono y defino los contenidos de la asignatura de acuerdo a la relevancia que tienen para la titulación
- ✓ Identifico actividades y tareas prioritarias y las desarrollo en función de su importancia.
- ✓ Participo en programas de capacitación para mantenerme actualizado (a).

El ítem restante tiene el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y este ítem es:

- ✓ Incorporo en la planificación las aspiraciones y necesidades de los estudiantes sobre la materia.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Reflexionar, prepararse y planificar la acción del docente”:

Gráfico N° 8: Competencia “Reflexionar, prepararse y planificar la acción del docente”



Fuente: Elaboración propia

Competencia: Diseñar y elaborar la guía didáctica y otros materiales y recursos educativos

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 2.44 y cuyo nivel es “**INTERMEDIO**” y por la tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 10.

Tabla N° 10: “Diseñar Y Elaborar La Guía Didáctica Y Otros Materiales Y Recursos Educativos”

COMPETENCIA	
DISEÑAR Y ELABORAR LA GUÍA DIDÁCTICA Y OTROS MATERIALES Y RECURSOS EDUCATIVOS	
Selecciono y elaboro materiales y recursos didácticos para potenciar el aprendizaje.	2.78
Elaboro la guía didáctica cuidando que exista una total coherencia entre competencias, indicadores de aprendizaje, contenidos actividades y evaluación.	2.22
Propongo en la guía didáctica diferentes estrategias y recursos de aprendizaje (ejemplos, explicaciones, resúmenes, comentarios, esquemas, mapas conceptuales, analogías, casos, tablas, imágenes, etc.).	2.44
Genero en la guía didáctica un "diálogo didáctico" permanente y motivador con el alumno.	2.33
Cito Correctamente las ideas y conceptos que tomo de los diferentes autores en la elaboración de la guía didáctica.	2.44
PROMEDIO	2.44

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar que de todos los ítems siguientes, 1 ítem tiene el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y este ítem es:

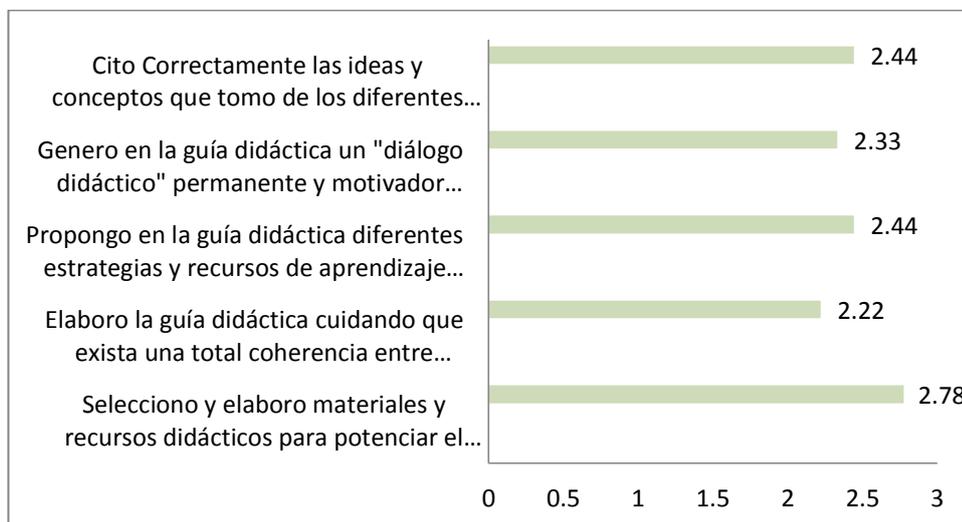
- ✓ Selecciono y elaboro materiales y recursos didácticos para potenciar el aprendizaje.

Los ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Elaboro la guía didáctica cuidando que exista una total coherencia entre competencias, indicadores de aprendizaje, contenidos actividades y evaluación.
- ✓ Propongo en la guía didáctica diferentes estrategias y recursos de aprendizaje (ejemplos, explicaciones, resúmenes, comentarios, esquemas, mapas conceptuales, analogías, casos, tablas, imágenes, etc.).
- ✓ Genero en la guía didáctica un "diálogo didáctico" permanente y motivador con el alumno.
- ✓ Cito Correctamente las ideas y conceptos que tomo de los diferentes autores en la elaboración de la guía didáctica.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforma la competencia “Diseñar y elaborar la guía didáctica y otros materiales y recursos educativos”:

Gráfico N° 9: Competencia “Diseñar y elaborar la guía didáctica y otros materiales y recursos educativos”



Fuente: Elaboración propia

Competencia: Utilizar habilidades lingüísticas y de comunicación para relacionarse con los estudiantes.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 4 ítems, teniendo como promedio 2.74 y cuyo nivel es “BUENO” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 11.

Tabla N° 11: “Utilizar Habilidades Lingüísticas Y De Comunicación Para Relacionarse Con Los Estudiantes”

COMPETENCIA	
UTILIZAR HABILIDADES LINGÜÍSTICAS Y DE COMUNICACIÓN PARA RELACIONARSE CON LOS ESTUDIANTES	
Identifico las barreras en la comunicación y planteo estrategias que permitan a los estudiantes expresarse con libertad sobre la asignatura, la docencia o el propio aprendizaje.	2.61
Respondo con agilidad a las preguntas e inquietudes que los alumnos me formulan.	2.83
Redacto de manera clara y precisa los mensajes dirigidos a los estudiantes en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).	2.22
Explico de manera clara y ordenada, destacando los aspectos más importantes de la asignatura.	3.28
PROMEDIO	2.74

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que de todos los ítems siguientes, 3 tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

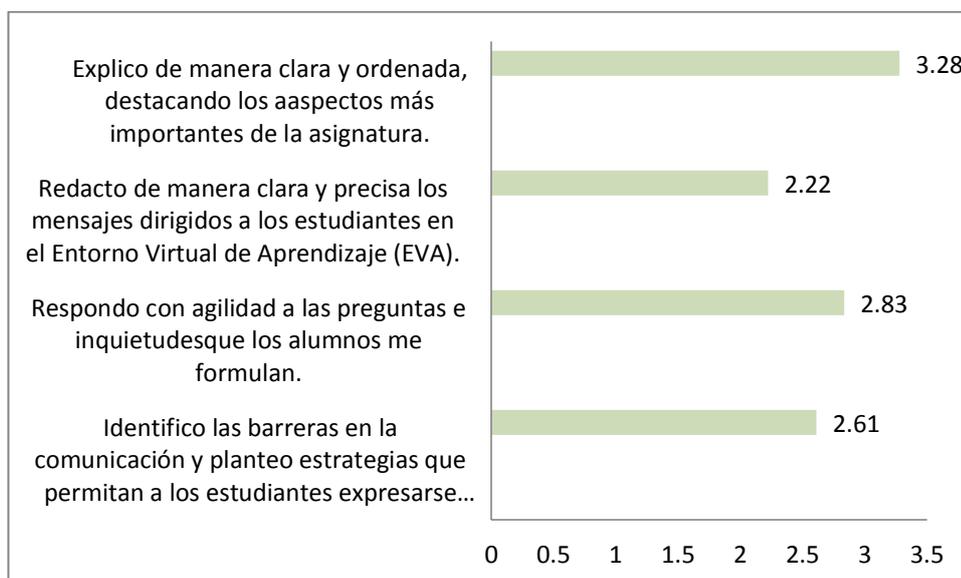
- ✓ Identifico las barreras en la comunicación y planteo estrategias que permitan a los estudiantes expresarse con libertad sobre la asignatura, la docencia o el propio aprendizaje.
- ✓ Respondo con agilidad a las preguntas e inquietudes que los alumnos me formulan.
- ✓ Explico de manera clara y ordenada, destacando los aspectos más importantes de la asignatura.

El ítem restante tiene el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y este ítem es:

- ✓ Redacto de manera clara y precisa los mensajes dirigidos a los estudiantes en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Utilizar habilidades lingüísticas y de comunicación para relacionarse con los estudiantes”:

Gráfico N° 10: Competencia “Utilizar habilidades lingüísticas y de comunicación para relacionarse con los estudiantes”



Fuente: Elaboración propia

Competencia: Crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 2.88 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 12.

Tabla N° 12: “Crear Un Ambiente Propicio Para El Aprendizaje De Los Estudiantes”

COMPETENCIA	
CREAR UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
Genero un ambiente de aceptación, cordialidad y respeto en el cual los estudiantes puedan actuar sin temor.	3.17
Motivo a los estudiantes al empezar el proceso educativo y de manera continua.	3.00
Establezco y mantengo normas consistentes de convivencia y contribuyo a la solución de conflictos.	2.89
Identifico e implico a los alumnos distraídos o con dificultades en el aprendizaje.	2.56
Estímulo a los alumnos (as) a plantearse y resolver problemas, buscando soluciones nuevas.	2.78
PROMEDIO	2.88

Fuente: Elaboración propia.

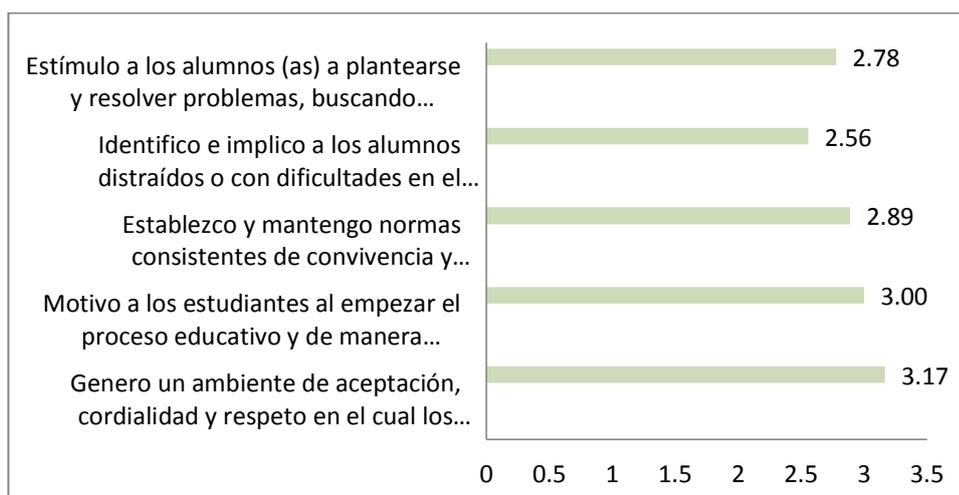
Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Genero un ambiente de aceptación, cordialidad y respeto en el cual los estudiantes puedan actuar sin temor.

- ✓ Motivo a los estudiantes al empezar el proceso educativo y de manera continua.
- ✓ Establezco y mantengo normas consistentes de convivencia y contribuyo a la solución de conflictos.
- ✓ Identifico e implico a los alumnos distraídos o con dificultades en el aprendizaje.
- ✓ Estímulo a los alumnos (as) a plantearse y resolver problemas, buscando soluciones nuevas.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Crear Un Ambiente Propicio Para El Aprendizaje De Los Estudiantes”:

Gráfico N° 11: Competencia “Crear Un Ambiente Propicio Para El Aprendizaje De Los Estudiantes”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Seleccionar. Proponer estrategias, actividades y recursos que potencien el desarrollo de competencias y logro de aprendizajes significativos.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de Ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 2.87 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 13.

Tabla N° 13: “Seleccionar Proponer Estrategias, Actividades Y Recursos Que Potencien El Desarrollo De Competencias Y Logro De Aprendizajes Significativos”

SELECCIONAR PROPONER ESTRATEGIAS, ACTIVIDADES Y RECURSOS QUE POTENCIEN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.	
Promuevo en los estudiantes el desarrollo de las competencias genéricas seleccionadas para la asignatura.	3.00
Empodero a los estudiantes para que sean capaces de dirigir su propio aprendizaje.	2.94
Propongo estrategias y actividades creativas y variadas, para facilitar el desarrollo de las competencias y dinamizar el aprendizaje de todos los estudiantes.	2.67
Propongo a los alumnos trabajos colaborativos, a fin de promover la interacción y participación.	2.83
Recomiendo a los estudiantes fuentes de consulta (bibliografías, recursos abiertos de aprendizaje).	3.06
Aplico estrategias metodológicas que promuevan la corresponsabilidad del estudiante en su propio aprendizaje y en el de los compañeros.	2.72
PROMEDIO	2.87

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Promuevo en los estudiantes el desarrollo de las competencias genéricas seleccionadas para la asignatura.
- ✓ Empodero a los estudiantes para que sean capaces de dirigir su propio aprendizaje.
- ✓ Propongo estrategias y actividades creativas y variadas, para facilitar el desarrollo de las competencias y dinamizar el aprendizaje de todos los estudiantes.
- ✓ Propongo a los alumnos trabajos colaborativos, a fin de promover la interacción y participación.
- ✓ Recomiendo a los estudiantes fuentes de consulta (bibliografías, recursos abiertos de aprendizaje).
- ✓ Aplico estrategias metodológicas que promuevan la corresponsabilidad del estudiante en su propio aprendizaje y en el de los compañeros.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Seleccionar Proponer Estrategias, Actividades Y Recursos Que Potencien El Desarrollo De Competencias Y Logro De Aprendizajes Significativos”:

Gráfico N° 12: Competencia “Seleccionar Proponer Estrategias, Actividades Y Recursos Que Potencien El Desarrollo De Competencias Y Logro De Aprendizajes Significativos”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Desarrollar el proceso de enseñanza creando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 2.82 y cuyo nivel es “BUENO” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 14.

Tabla N° 14: “Desarrollar El Proceso De Enseñanza Creando Oportunidades De Aprendizaje Tanto Individual Como Grupal”

COMPETENCIA	
DESARROLLAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA CREANDO OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE TANTO INDIVIDUAL COMO GRUPAL	
Consigo volver interesante la asignatura para que lo estudiantes mantengan la motivación.	3.06
Relaciono los contenidos nuevos con los conocimientos previos a los estudiantes.	2.67
Adapto mi forma de enseñar a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes.	2.67
Animo a los estudiantes a exponer sus propias ideas y a cuestionar las expresadas por los compañeros y el profesor.	2.94
Diseño y desarrollo actividades prácticas y debates que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias.	2.78
PROMEDIO	2.82

Fuente: Elaboración propia

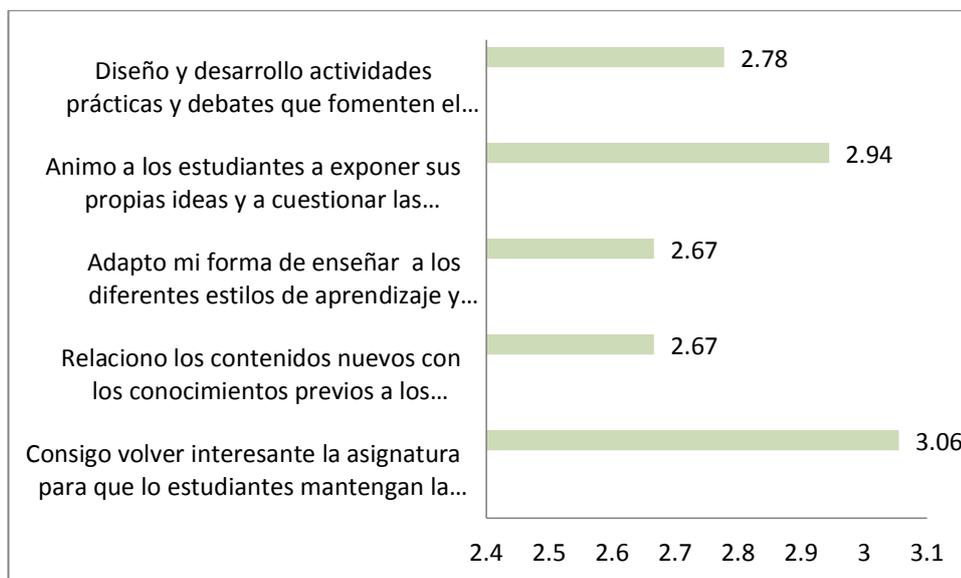
Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Consigo volver interesante la asignatura para que lo estudiantes mantengan la motivación.
- ✓ Relaciono los contenidos nuevos con los conocimientos previos a los estudiantes.
- ✓ Adapto mi forma de enseñar a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes.

- ✓ Animo a los estudiantes a exponer sus propias ideas y a cuestionar las expresadas por los compañeros y el profesor.
- ✓ Diseño y desarrollo actividades prácticas y debates que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Desarrollar El Proceso De Enseñanza Creando Oportunidades De Aprendizaje Tanto Individual Como Grupal”:

Gráfico N° 13: Competencia “Desarrollar El Proceso De Enseñanza Creando Oportunidades De Aprendizaje Tanto Individual Como Grupal”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Cumplir las funciones de orientador, mediador y guía a través de la tutoría presencial y/o telemática.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 2.47 y cuyo nivel es “**INTERMEDIO**” y por la tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 15.

Tabla N° 15: “Cumplir Las Funciones De Orientador, Mediador Y Guía A Través De La Tutoría Presencial Y/O Telemática”

COMPETENCIA	
CUMPLIR LAS FUNCIONES DE ORIENTADOR, MEDIADOR Y GUÍA A TRAVÉS DE LA TUTORÍA PRESENCIAL Y/O TELEMÁTICA	
Promuevo la iniciativa y autonomía del estudiante.	2.61
Elaboro un plan de tutorización para realizar un seguimiento atento a los alumnos (as) en el proceso de aprendizaje.	1.94
Informo a los estudiantes sobre el horario de tutoría y lo cumpro.	2.17
Estoy accesible y dispuesto a atender las demandas e inquietudes de los estudiantes fuera de las horas de clase.	2.94
Retroalimento el aprendizaje de los estudiantes cuando lo necesitan.	2.83
Planifico y realizo actividades de apoyo y nivelación para los estudiantes que tienen vacíos en el aprendizaje.	2.33
PROMEDIO	2.47

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que 3 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

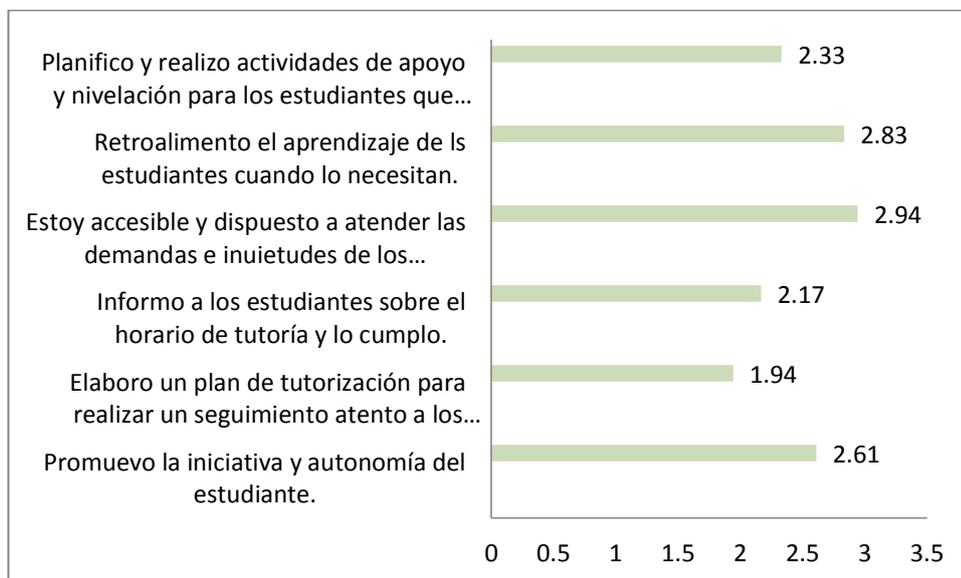
- ✓ Promuevo la iniciativa y autonomía del estudiante.
- ✓ Estoy accesible y dispuesto a atender las demandas e inquietudes de los estudiantes fuera de las horas de clase.
- ✓ Retroalimentación del aprendizaje de los estudiantes cuando lo necesitan.

Los otros 3 ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Elaboro un plan de tutorización para realizar un seguimiento atento a los alumnos (as) en el proceso de aprendizaje.
- ✓ Informo a los estudiantes sobre el horario de tutoría y lo cumplo.
- ✓ Planifico y realizo actividades de apoyo y nivelación para los estudiantes que tienen vacíos en el aprendizaje.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Cumplir Las Funciones De Orientador, Mediador Y Guía A Través De La Tutoría Presencial Y/O Telemática”:

Gráfico N° 14: Competencia “Cumplir Las Funciones De Orientador, Mediador Y Guía A Través De La Tutoría Presencial Y/O Telemática”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Utilizar las nuevas tecnologías incorporándolas pedagógicamente a la enseñanza - aprendizaje y tutoría.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 2.18 y cuyo nivel es “**INTERMEDIO**” y por lo tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 16.

Tabla N° 16: “Utilizar Las Nuevas Tecnologías Incorporándolas Pedagógicamente A La Enseñanza, Aprendizaje Y Tutoría”

COMPETENCIA	
UTILIZAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS INCORPORÁNDOLAS PEDAGÓGICAMENTE A LA ENSEÑANZA, APRENDIZAJE Y TUTORÍA	
Utilizo las nuevas tecnologías para crear entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante.	2.56
Encuentro con facilidad información valiosa y recursos educativos abiertos en la Web.	3.06
Diseño páginas web, blogs, recursos educativos abiertos y otros materiales multimedia para el aprendizaje de la asignatura.z	1.50
Interactúo con los alumnos a través de los diferentes medios que la institución ofrece (teléfono, correo electrónico, etc.).	2.50
Utilizo las herramientas que ofrece el EVA de la Universidad para propiciar la interacción con los alumnos y facilitar el aprendizaje.	1.67
Propongo foros de discusión para que los alumnos participen debatiendo sobre temas importantes de la asignatura.	1.78
PROMEDIO	2.18

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar que 3 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Utilizo las nuevas tecnologías para crear entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante.

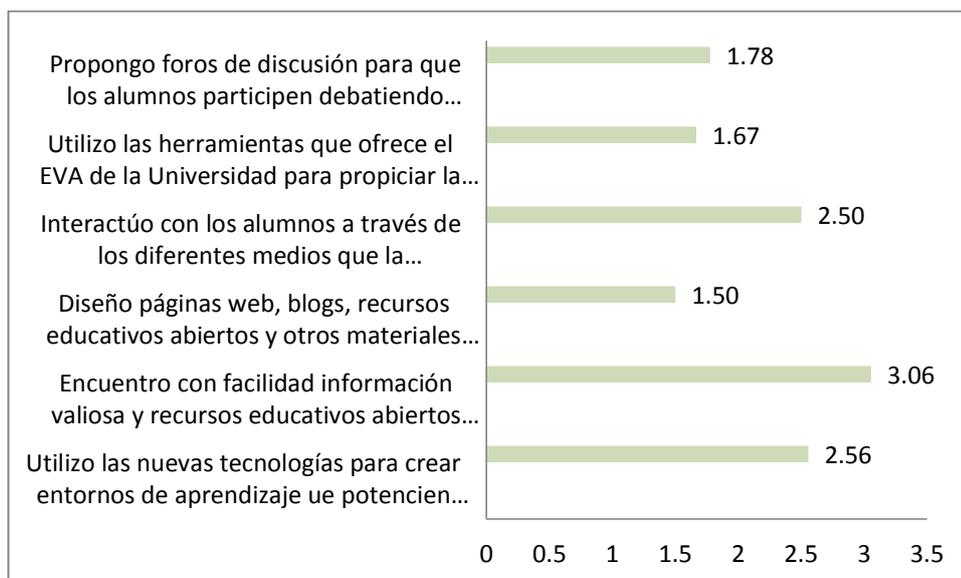
- ✓ Encuentro con facilidad información valiosa y recursos educativos abiertos en la Web.
- ✓ Interactúo con los alumnos a través de los diferentes medios que la institución ofrece (teléfono, correo electrónico, etc.).

Los otros 3 ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Diseño páginas web, blogs, recursos educativos abiertos y otros materiales multimedia para el aprendizaje de la asignatura.
- ✓ Utilizo las herramientas que ofrece el EVA de la Universidad para propiciar la interacción con los alumnos y facilitar el aprendizaje.
- ✓ Propongo foros de discusión para que los alumnos participen debatiendo sobre temas importantes de la asignatura.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Utilizar Las Nuevas Tecnologías Incorporándolas Pedagógicamente A La Enseñanza, Aprendizaje Y Tutoría”:

Gráfico N° 15: Competencia “Utilizar Las Nuevas Tecnologías Incorporándolas Pedagógicamente A La Enseñanza, Aprendizaje Y Tutoría”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Evaluar y retroalimentarse el desarrollo de las competencias, analizando los resultados obtenidos por los estudiantes en su aprendizaje.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 2.84 y cuyo nivel es “BUENO” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 17.

Tabla N° 17: “Evaluar Y Retroalimentarse El Desarrollo De Las Competencias, Analizando Los Resultados Obtenidos Por Los Estudiantes En Su Aprendizaje”

COMPETENCIA	
EVALUAR Y RETROALIMENTARSE EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS, ANALIZANDO LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LOS ESTUDIANTES EN SU APRENDIZAJE.	
Doy a conocer a los estudiantes desde el principio los criterios de evaluación que se aplicarán en la asignatura.	3.39
Aplico procedimientos para diagnosticar los conocimientos previos ue traen los alumnos (as).	2.50
Selecciono técnicas y estrategias de evaluación formativa y sumativa, coherentes con las competencias que se quiere desarrollar.	2.72
Utilizo criterios de evaluación adecuados para valorar el trabajo realizado por los estudiantes a través de todo el curso.	2.89
Analizo los resultados de la evaluación continua y final y realizo comentarios personalizados a los estudiantes.	2.72
Propongo ejercicios y actividades de recuperación para resolver los problemas de aprendizaje de mis alumnos.	2.83
PROMEDIO	2.84

Fuente: Elaboración propia.

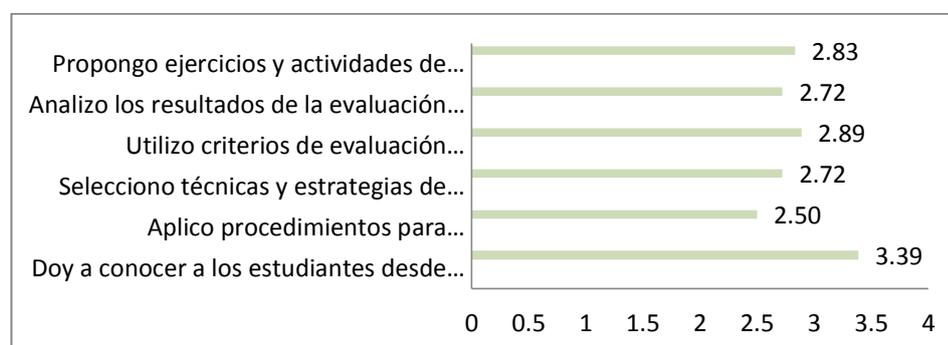
Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Doy a conocer a los estudiantes desde el principio los criterios de evaluación que se aplicarán en la asignatura.
- ✓ Aplico procedimientos para diagnosticar los conocimientos previos que traen los alumnos (as).

- ✓ Selecciono técnicas y estrategias de evaluación formativa y sumativa, coherentes con las competencias que se quiere desarrollar.
- ✓ Utilizo criterios de evaluación adecuados para valorar el trabajo realizado por los estudiantes a través de todo el curso.
- ✓ Analizo los resultados de la evaluación continua y final y realizo comentarios personalizados a los estudiantes.
- ✓ Propongo ejercicios y actividades de recuperación para resolver los problemas de aprendizaje de mis alumnos.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Evaluar Y Retroalimentarse El Desarrollo De Las Competencias, Analizando Los Resultados Obtenidos Por Los Estudiantes En Su Aprendizaje”:

Gráfico N° 16: Competencia “Evaluar Y Retroalimentarse El Desarrollo De Las Competencias, Analizando Los Resultados Obtenidos Por Los Estudiantes En Su Aprendizaje”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Evaluar, analizar e interpretar los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 2.70 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 18.

Tabla N° 18: “Evaluar, Analizar E Interpretar Los Resultados De La Actividad Docente Con Fines De Mejora Continua”

COMPETENCIA	
EVALUAR, ANALIZAR E INTERPRETAR LOS RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD DOCENTE CON FINES DE MEJORA CONTINUA.	
Cumplo con lo previsto en la planificación docente.	2.94
Reviso periódicamente el plan docente y realizo los ajustes necesarios.	2.83
Evalúo el grado de cumplimiento de los indicadores de aprendizaje propuestos en la planificación.	2.44
Entrego con puntualidad los instrumentos de evaluación presencial.	2.83
Investigo y analizo el grado de satisfacción de los estudiantes sobre mi desempeño docente.	2.28
Reflexiono críticamente sobre los resultados de mi actividad docente y los transformo en oportunidades de innovación pedagógica.	2.89
PROMEDIO	2.70

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que 4 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

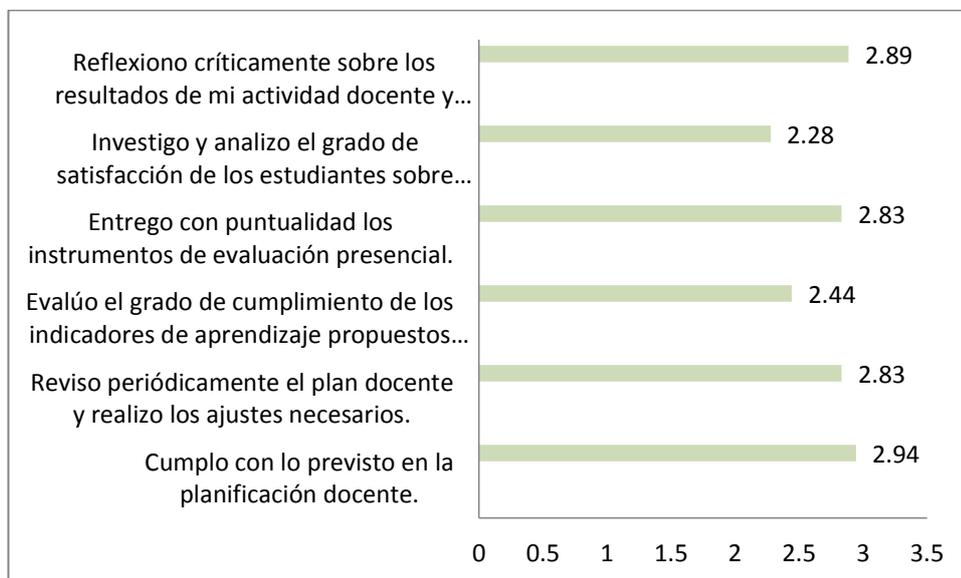
- ✓ Cumpló con lo previsto en la planificación docente.
- ✓ Reviso periódicamente el plan docente y realizo los ajustes necesarios.
- ✓ Entrego con puntualidad los instrumentos de evaluación presencial.
- ✓ Reflexiono críticamente sobre los resultados de mi actividad docente y los transformo en oportunidades de innovación pedagógica.

Los otros 2 ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Evalúo el grado de cumplimiento de los indicadores de aprendizaje propuestos en la planificación.
- ✓ Investigo y analizo el grado de satisfacción de los estudiantes sobre mi desempeño docente.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Evaluar, Analizar E Interpretar Los Resultados De La Actividad Docente Con Fines De Mejora Continua”:

Gráfico N° 17: Competencia “Evaluar, Analizar E Interpretar Los Resultados De La Actividad Docente Con Fines De Mejora Continua”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Contribuir al desarrollo y buen funcionamiento de la institución.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 2.76 y cuyo nivel es “BUENO” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 19.

Tabla N° 19: “Contribuir Al Desarrollo Y Buen Funcionamiento De La Institución”

COMPETENCIA	
CONTRIBUIR AL DESARROLLO Y BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN.	
Me involucro en el desarrollo de la institución.	2.83
Cumplo con responsabilidad y en los plazos establecidos las tareas asignadas en el departamento, sección departamental o titulación.	2.89
Distribuyo las responsabilidades y tareas en función de las potencialidades de cada miembro del equipo.	2.56
Gestiono apropiadamente los recursos (humanos, económicos y materiales) proporcionados por la institución.	2.67
Utilizo los servicios de la Internet para apoyar las tareas administrativas que mejoren el funcionamiento de la institución.	2.83
PROMEDIO	2.76

Fuente: Elaboración propia

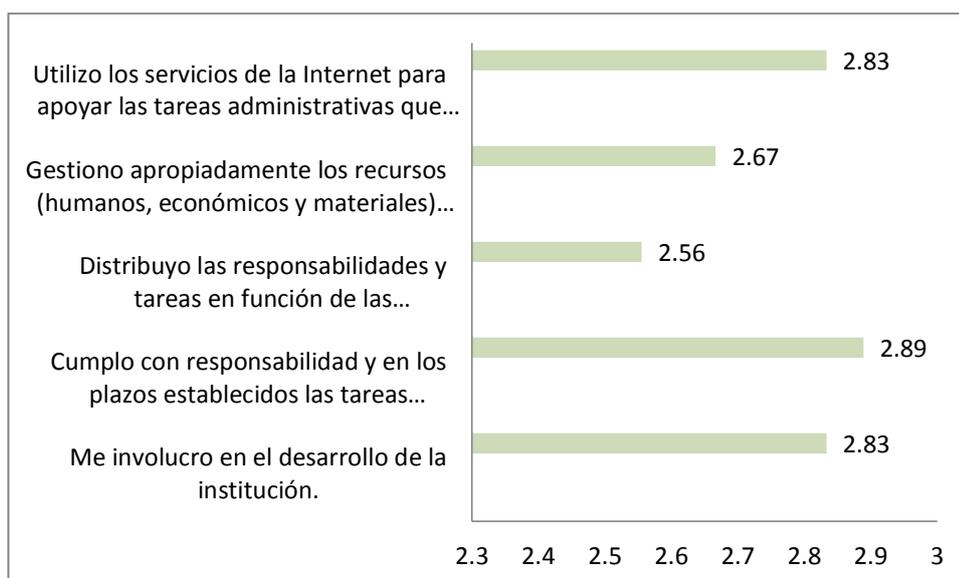
Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Me involucro en el desarrollo de la institución.
- ✓ Cumplo con responsabilidad y en los plazos establecidos las tareas asignadas en el departamento, sección departamental o titulación.
- ✓ Distribuyo las responsabilidades y tareas en función de las potencialidades de cada miembro del equipo.
- ✓ Gestiono apropiadamente los recursos (humanos, económicos y materiales) proporcionados por la institución.

- ✓ Utilizo los servicios de la Internet para apoyar las tareas administrativas que mejoren el funcionamiento de la institución.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Contribuir Al Desarrollo Y Buen Funcionamiento De La Institución”:

Gráfico N°18: Competencia “Contribuir Al Desarrollo Y Buen Funcionamiento De La Institución”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Aplica estrategias de gestión que favorezcan la integración y el trabajo colaborativo de los equipos docentes.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 2.36 y cuyo nivel es

“**INTERMEDIO**” y por lo tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 20.

Tabla N° 20: “Aplica Estrategias De Gestión Que Favorezcan La Integración Y El Trabajo Colaborativo De Los Equipos Docentes”

COMPETENCIA	
APLICA ESTRATEGIAS DE GESTIÓN QUE FAVOREZCAN LA INTEGRACIÓN Y EL TRABAJO COLABORATIVO DE LOS EQUIPOS DOCENTES.	
Participo en reuniones de planificación, seguimiento y evaluación del departamento, sección departamental o titulación.	2.67
Aplico las estrategias de mediación cuando surgen conflictos dentro de los equipos de trabajo, procurando soluciones adecuadas para todos.	2.28
Me involucro con otros departamentos o secciones departamentales en experiencias de innovación educativa orientadas a la mejora de la calidad de la docencia.	2.00
Coordino las diferentes actividades con el resto de profesores de la asignatura u otras asignaturas.	2.17
Establezco acuerdos con las personas sabiendo inspirar confianza y seguridad.	2.67
PROMEDIO	2.36

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que 2 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Participo en reuniones de planificación, seguimiento y evaluación del departamento, sección departamental o titulación.

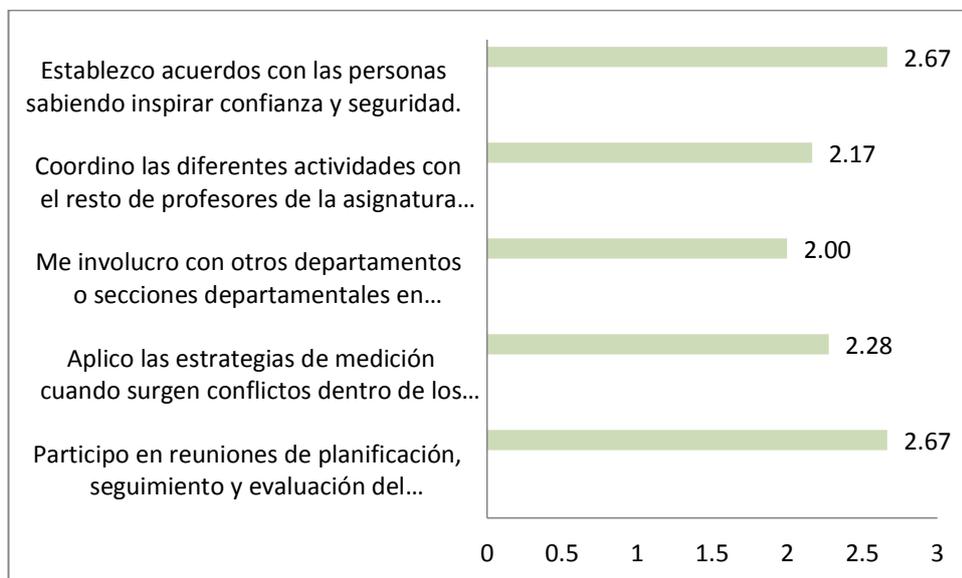
- ✓ Establezco acuerdos con las personas sabiendo inspirar confianza y seguridad.

Los otros 3 ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Aplico las estrategias de medición cuando surgen conflictos dentro de los equipos de trabajo, procurando soluciones adecuadas para todos.
- ✓ Me involucro con otros departamentos o secciones departamentales en experiencias de innovación educativa orientadas a la mejora de la calidad de la docencia.
- ✓ Coordino las diferentes actividades con el resto de profesores de la asignatura u otras asignaturas.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Aplica Estrategias De Gestión Que Favorezcan La Integración Y El Trabajo Colaborativo De Los Equipos Docentes”:

Gráfico N° 19: Competencia “Aplica Estrategias De Gestión Que Favorezcan La Integración Y El Trabajo Colaborativo De Los Equipos Docentes”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Cumplir con sentido ético, lealtad e integridad las diferentes funciones asumidas en la institución.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 3.19 y cuyo nivel es “BUENO” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 21.

Tabla N° 21: “Cumplir Con Sentido Ético, Lealtad E Integridad Lass Diferentes
Funciones Asumidas En La Institución”

COMPETENCIA	
CUMPLIR CON SENTIDO ÉTICO, LEALTAD E INTEGRIDAD LASS DIFERENTES	
FUNCIONES ASUMIDAS EN LA INSTITUCIÓN	
Me comprometo con la visión y misión institucional.	2.89
Actúo de acuerdo a los principios y valores del humanismo cristiano.	3.17
Respeto las normas éticas y sociales establecidas por la institución.	3.22
Tengo una imagen realista de mí mismo y soy coherente con mi jerarquía de valores.	3.28
Trato cordial y respetuosamente a todas las personas con quienes me relaciono.	3.33
Soy entusiasta, colaborador (a) y con actitud de servicio.	3.22
PROMEDIO	3.19

Fuente: Elaboración propia.

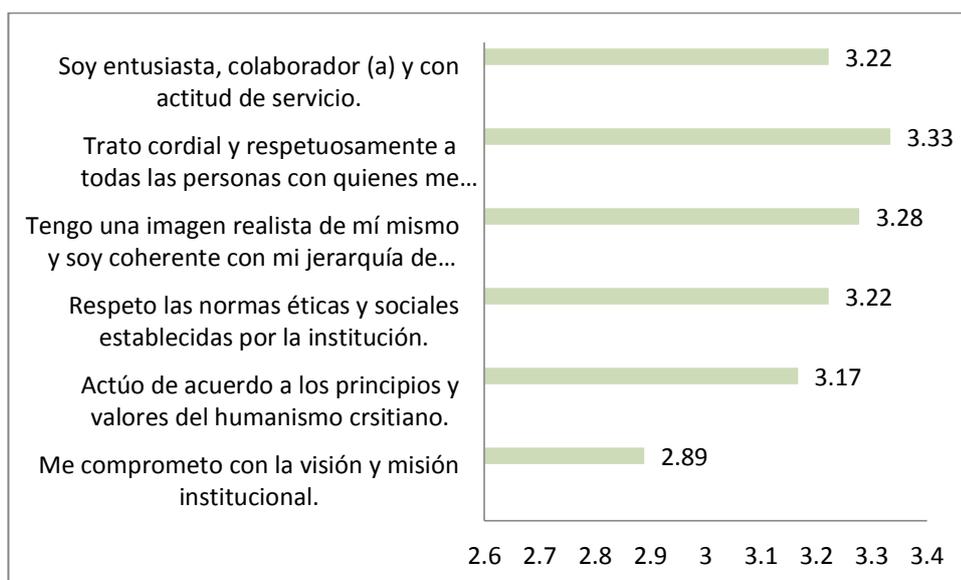
Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Me comprometo con la visión y misión institucional.
- ✓ Actúo de acuerdo a los principios y valores del humanismo cristiano.
- ✓ Respeto las normas éticas y sociales establecidas por la institución.
- ✓ Tengo una imagen realista de mí mismo y soy coherente con mi jerarquía de valores.

- ✓ Trato cordial y respetuosamente a todas las personas con quienes me relaciono.
- ✓ Soy entusiasta, colaborador (a) y con actitud de servicio.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Cumplir Con Sentido Ético, Lealtad E Integridad Las Diferentes Funciones Asumidas En La Institución”:

Gráfico N° 20: Competencia “Cumplir Con Sentido Ético, Lealtad E Integridad Las Diferentes Funciones Asumidas En La Institución”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Comprometerse e implicarse con responsabilidad en la tarea docente.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de Ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 3.19 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 22.

Tabla N° 22: “Comprometerse E Implicarse Con Responsabilidad En La Tarea Docente”

COMPETENCIA	
COMPROMETERSE E IMPLICARSE CON RESPONSABILIDAD EN LA TAREA DOCENTE	
Me gusta la docencia y disfruto enseñando.	3.56
Respeto las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas de mis alumnos y compañeros.	3.44
Soy paciente, tolerante con los alumnos y colegas.	3.11
Soy persistente frente a los problemas y desafíos.	3.17
Escucho con atención los problemas de los estudiantes y me preocupo por ayudarlos.	2.89
PROMEDIO	3.23

Fuente: Elaboración propia.

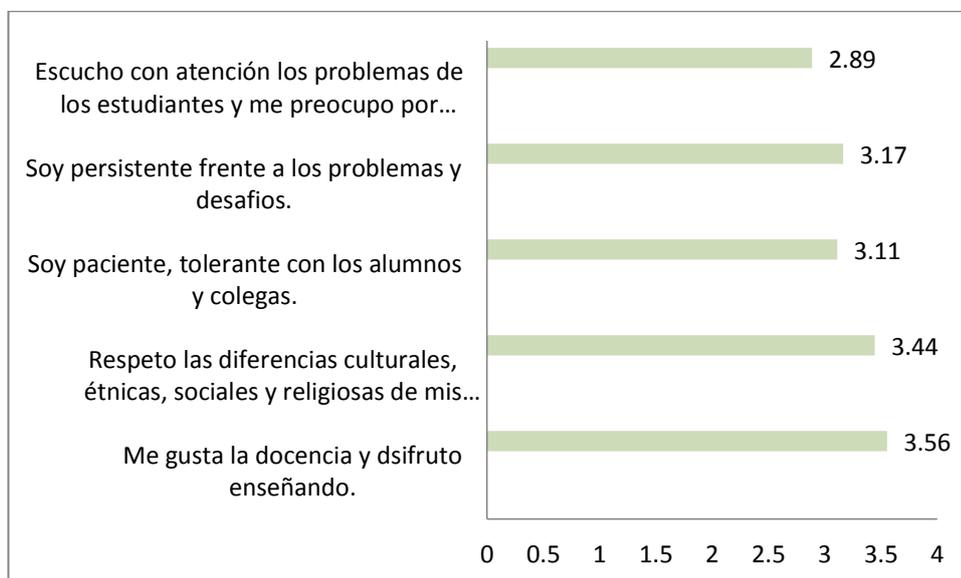
Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Me gusta la docencia y disfruto enseñando.

- ✓ Respeto las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas de mis alumnos y compañeros.
- ✓ Soy paciente, tolerante con los alumnos y colegas.
- ✓ Soy persistente frente a los problemas y desafíos.
- ✓ Escucho con atención los problemas de los estudiantes y me preocupo por ayudarlos.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Comprometerse E Implicarse Con Responsabilidad En La Tarea Docente”:

Gráfico N° 21: Competencia “Comprometerse E Implicarse Con Responsabilidad En La Tarea Docente”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Promover el desarrollo de un espíritu colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 8 ítems, teniendo como promedio 2.80 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 23.

Tabla N° 23: “Promover El Desarrollo De Un Espíritu Colegiado Participando Activamente En Los Equipos De Trabajo Que Integra”

PROMOVER EL DESARROLLO DE UN ESPÍRITU COLEGIADO PARTICIPANDO ACTIVAMENTE EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE INTEGRA	
Prefiero trabajar en equipo cuando hay posibilidad de hacerlo.	2.89
Soy flexible, receptivo y capaz de cambiar de acuerdo a las demandas del grupo.	2.89
Delego y reparto el trabajo de forma equitativa.	2.89
Participo en las tareas del equipo docente: compartiendo información, conocimientos y experiencias.	2.89
Contribuyo a la consolidación, cohesión y desarrollo de los equipos docentes.	2.78
Propongo estrategias que promuevan el desarrollo de un espíritu colegiado en los grupos en los que participo.	2.61
Promuevo la discusión de ideas, respetando las distintas opiniones que puedan darse.	2.61
Genero un clima de trabajo y autodisciplina en el grupo.	2.83
PROMEDIO	2.80

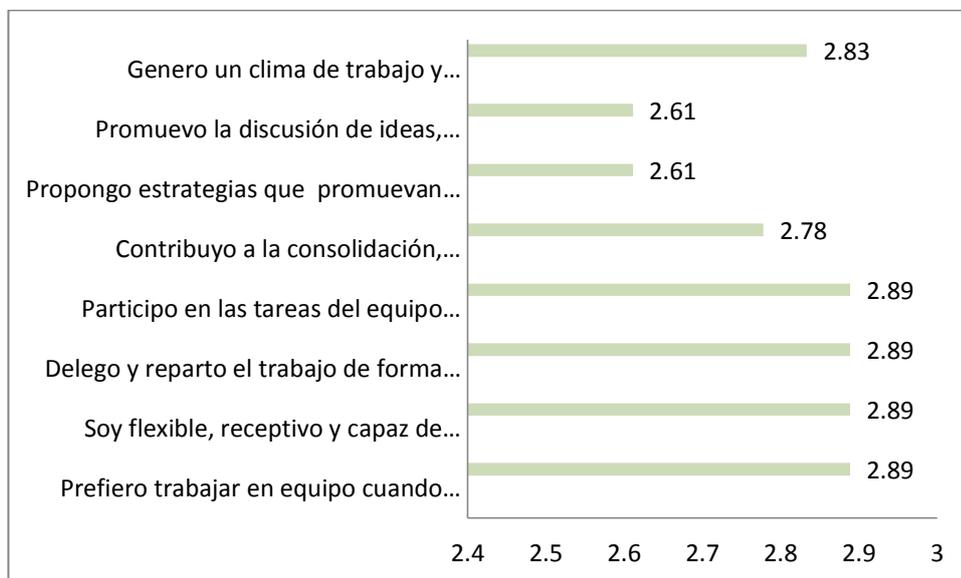
Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que todos los ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Prefiero trabajar en equipo cuando hay posibilidad de hacerlo.
- ✓ Soy flexible, receptivo y capaz de cambiar de acuerdo a las demandas del grupo.
- ✓ Delego y reparto el trabajo de forma equitativa.
- ✓ Participo en las tareas del equipo docente: compartiendo información, conocimientos y experiencias.
- ✓ Contribuyo a la consolidación, cohesión y desarrollo de los equipos docentes.
- ✓ Propongo estrategias que promuevan el desarrollo de un espíritu colegiado en los grupos en los que participo.
- ✓ Promuevo la discusión de ideas, respetando las distintas opiniones que puedan darse.
- ✓ Genero un clima de trabajo y autodisciplina en el grupo.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Promover El Desarrollo De Un Espíritu Colegiado Participando Activamente En Los Equipos De Trabajo Que Integra”:

Gráfico N° 22: Competencia “Promover El Desarrollo De Un Espíritu Colegiado Participando Activamente En Los Equipos De Trabajo Que Integra”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Influir sobre las personas y grupos para contribuir a su desarrollo y alcanzar objetivos comunes. (Capacidad de liderazgo y comunicación).

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 7 ítems, teniendo como promedio 2.74 y cuyo nivel es “**BUENO**” y por la tanto es una competencia con **FORTALEZA** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 24.

Tabla N° 24: “Influir Sobre Las Personas Y Grupos Para Contribuir A Su Desarrollo Y Alcanzar Objetivos Comunes. (Capacidad De Liderazgo Y Comunicación)”

COMPETENCIA	
INFLUIR SOBRE LAS PERSONAS Y GRUPOS PARA CONTRIBUIR A SU DESARROLLO Y ALCANZAR OBJETIVOS COMUNES. (CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN)	
Comunico mis iniciativas con claridad.	2.83
Reconozco y valoro la contribución de los demás en el logro de objetivos comunes.	3.00
Promuevo un liderazgo compartido con los miembros de mi equipo de trabajo.	2.67
Utilizo el diálogo para generar entendimiento y relaciones de colaboración.	2.78
Puedo comunicarme de forma oral y escrita en lengua inglesa.	1.89
Escucho con atención las ideas de los demás, aunque sean opuestas a las mías.	3.00
Mi comunicación con los estudiantes y colegas es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	3.00
PROMEDIO	2.74

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que 3 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Comunico mis iniciativas con claridad.
- ✓ Reconozco y valoro la contribución de los demás en el logro de objetivos comunes.
- ✓ Promuevo un liderazgo compartido con los miembros de mi equipo de trabajo.

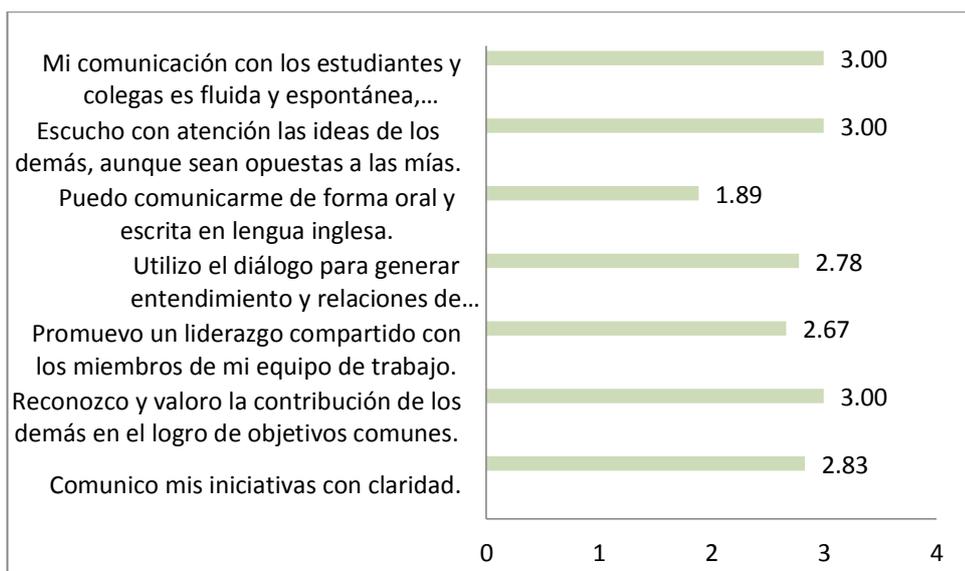
- ✓ Utilizo el diálogo para generar entendimiento y relaciones de colaboración.
- ✓ Escucho con atención las ideas de los demás, aunque sean opuestas a las mías.
- ✓ Mi comunicación con los estudiantes y colegas es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.

Se observa que 1 ítem restante tiene el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y este ítem es:

- ✓ Puedo comunicarme de forma oral y escrita en lengua inglesa.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Influir Sobre Las Personas Y Grupos Para Contribuir A Su Desarrollo Y Alcanzar Objetivos Comunes. (Capacidad De Liderazgo Y Comunicación)”:

Gráfico N° 23: Competencia “Influir Sobre Las Personas Y Grupos Para Contribuir A Su Desarrollo Y Alcanzar Objetivos Comunes. (Capacidad De Liderazgo Y Comunicación)”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación e innovación necesarios para la institución y el avance científico de su área de conocimiento.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 6 ítems, teniendo como promedio 2.39 y cuyo nivel es “**INTERMEDIO**” y por la tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 25.

Tabla N° 25: “Diseñar, Desarrollar Y Evaluar Proyectos De Investigación E Innovación Necesarios Para La Institución Y El Avance Científico De Su Área De Conocimiento”

COMPETENCIA	
DISEÑAR, DESARROLLAR Y EVALUAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN NECESARIOS PARA LA INSTITUCIÓN Y EL AVANCE CIENTÍFICO DE SU ÁREA DE CONOCIMIENTO	
Identifico necesidades y selecciono temas o problemas para investigar.	2.44
Selecciono y evalúo la calidad de la información procedente de diversas fuentes.	2.44
Utilizo diversas técnicas de investigación.	2.28
Diseño instrumentos para la recolección de información.	2.50
Participo en los equipos de investigación del departamento.	2.17
Lidero, coordino y monitoreo proyectos de investigación en los ue implico a los estudiantes.	2.50
PROMEDIO	2.39

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que 2 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

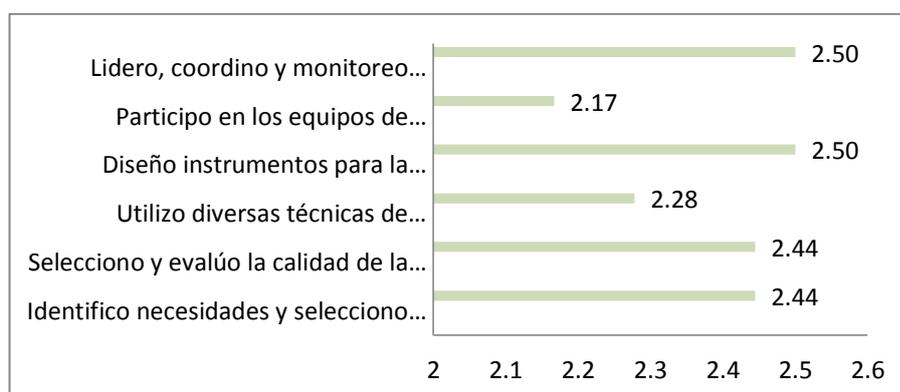
- ✓ Diseño instrumentos para la recolección de información.
- ✓ Lidero, coordino y monitoreo proyectos de investigación en los ue implico a los estudiantes.

Los otros 4 ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Identifico necesidades y selecciono temas o problemas para investigar.
- ✓ Selecciono y evalúo la calidad de la información procedente de diversas fuentes.
- ✓ Utilizo diversas técnicas de investigación.
- ✓ Participo en los equipos de investigación del departamento.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Diseñar, Desarrollar Y Evaluar Proyectos De Investigación E Innovación Necesarios Para La Institución Y El Avance Científico De Su Área De Conocimiento”:

Gráfico N° 24: Competencia “Diseñar, Desarrollar Y Evaluar Proyectos De Investigación E Innovación Necesarios Para La Institución Y El Avance Científico De Su Área De Conocimiento”



Fuente: Elaboración propia

Competencia: Escribir y publicar artículos científicos.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 1.58 y cuyo nivel es “**INTERMEDIO**” y por la tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 26.

Tabla N° 26: “Escribir Y Publicar Artículos Científicos”

COMPETENCIA	
ESCRIBIR Y PUBLICAR ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	
Escribo artículos científicos (papers).	1.11
He publicado los resultados de mis investigaciones en revistas nacionales e internacionales.	1.17
Participo con ponencias en congresos y otros eventos académicos.	1.72
Comunico y difundo los resultados de innovaciones y avances científicos.	1.50
Oriento y acompaño a los alumnos en el desarrollo de los trabajos de investigación y la elaboración de su Tesis.	2.39
PROMEDIO	1.58

Fuente: Elaboración propia.

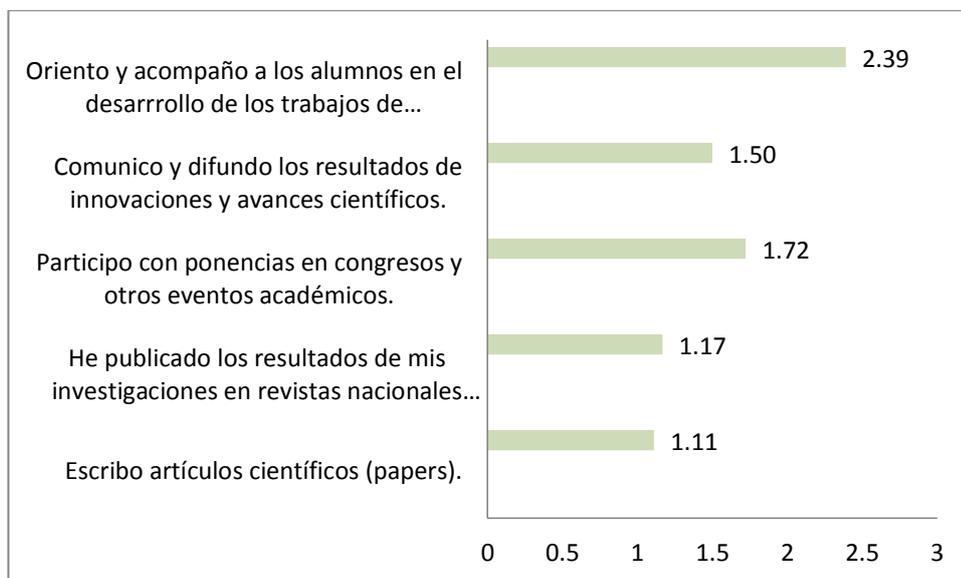
Se observa que todos los ítems tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Escribo artículos científicos (papers).

- ✓ He publicado los resultados de mis investigaciones en revistas nacionales e internacionales.
- ✓ Participo con ponencias en congresos y otros eventos académicos.
- ✓ Comunico y difundo los resultados de innovaciones y avances científicos.
- ✓ Oriento y acompaño a los alumnos en el desarrollo de los trabajos de investigación y la elaboración de su Tesis.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Escribir Y Publicar Artículos Científicos”:

Gráfico N° 25: Competencia “Escribir Y Publicar Artículos Científicos”



Fuente: Elaboración propia.

Competencia: Innovar y mejorar la actividad docente.

En esta competencia evaluada a los docentes de la Facultad de ingeniería Industria y de Sistemas está formado 5 ítems, teniendo como promedio 2.24 y cuyo nivel es “**INTERMEDIO**” y por la tanto es una competencia con **DEBILIDAD** de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, tal como se muestra en la Tabla N° 27.

Tabla N° 27: “Innovar Y Mejorar La Actividad Docente”

COMPETENCIA	
INNOVAR Y MEJORAR LA ACTIVIDAD DOCENTE	
Me involucro y participo en proyectos y experiencias de innovación educativa.	1.89
Pruebo maneras diferentes de resolver los problemas y atender las necesidades de los alumnos en el proceso de aprendizaje.	2.67
Experimento con nuevos métodos, técnicas y recursos que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje.	2.56
Investigo, leo y actualizo sobre las asignaturas de mi responsabilidad.	2.61
Promuevo intercambios académicos con profesores de otras universidades.	1.50
PROMEDIO	2.24

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar que 3 ítems siguientes, tienen el nivel de **BUENO**, siendo **FORTALEZAS** y estos ítems son:

- ✓ Pruebo maneras diferentes de resolver los problemas y atender las necesidades de los alumnos en el proceso de aprendizaje.

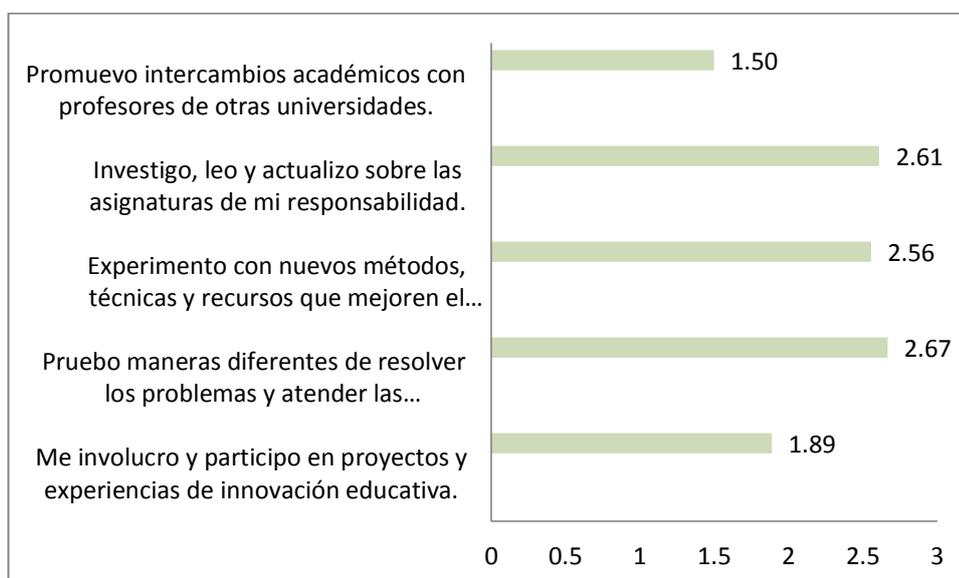
- ✓ Experimento con nuevos métodos, técnicas y recursos que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- ✓ Investigo, leo y actualizo sobre las asignaturas de mi responsabilidad.

Los otros 2 ítems restantes tienen el nivel de **INTERMEDIO**, siendo una **DEBILIDAD** y estos ítems son:

- ✓ Me involucro y participo en proyectos y experiencias de innovación educativa.
- ✓ Promuevo intercambios académicos con profesores de otras universidades.

En el siguiente gráfico se podrá visualizar con mayor claridad el promedio de los ítems que conforman la competencia “Innovar Y Mejorar La Actividad Docente”:

Gráfico N° 26: Competencia “Innovar Y Mejorar La Actividad Docente”



Fuente: Elaboración propia.

3.6 RESULTADOS Y DIAGNOSTICO GENERAL DEL EMPRENDIMIENTO EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS.

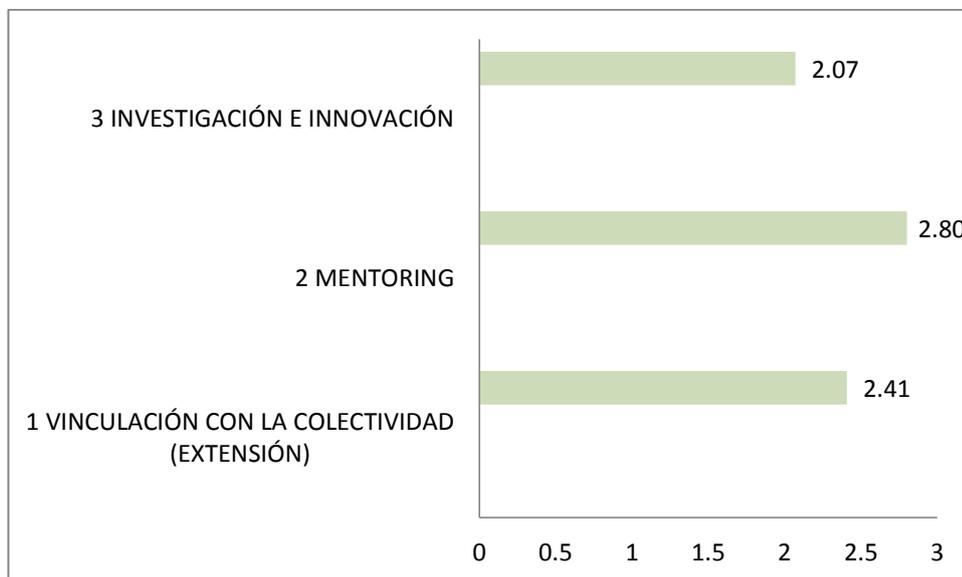
En esta tabla general y final nos indica el promedio de cada uno de los factores, en donde podemos visualizar los promedios de los factores que está directamente relacionado con el emprendimiento en la docencia y entre ellos también los factores relacionados con el mentoring en la docencia. Para ello observamos la TABLAS N° 28 y los Gráficos N° 27 y 28.

Tabla N° 28: “Tabla General del Emprendimiento y Mentoring de La Docencia”

EMPRENDIMIENTO DE LA DOCENCIA	
FACTORES	
1 VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD (EXTENSIÓN)	2.41
2 MENTORING (PROMEDIO DE LOS SUB - GRUPOS)	2.80
SUB-FACTOR DOCENCIA UNIVERSITARIA	2.67
SUB-FACTOR GESTIÓN INSTITUCIONAL	2.56
SUB-FACTOR VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO PERSONAL	3.21
SUB-FACTOR VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO INTERPERSONAL / SOCIAL	2.77
3 INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	2.07
4 CAPACIDAD EMPRENDEDORA	163.89

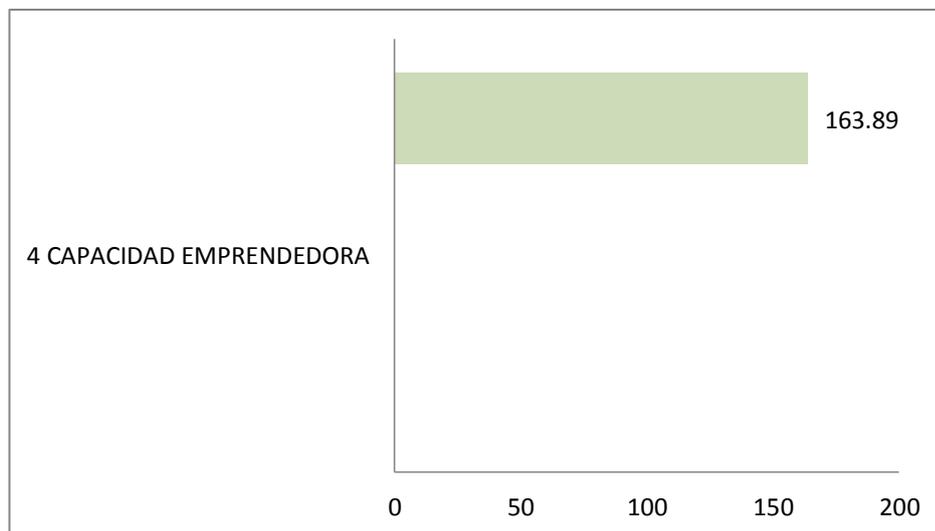
Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 27: Gráfico General del Emprendimiento de la Docencia



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 28: Gráfico Capacidad Emprendedora



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar que 2 de los 3 factores relacionados directamente con el emprendimiento en la docencia tienen el nivel de “**INTERMEDIO**”, siendo **DEBILIDADES** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo estos factores:

- ✓ VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD (EXTENSIÓN).
- ✓ INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN.

Siendo los factores siguientes de nivel “**BUENO**”, SIENDO **FORTALEZAS** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo estos factores:

- ✓ MENTORING.
- ✓ CAPACIDAD EMPRENDEDORA.

3.7 RESULTADOS SOBRE EL NIVEL DEL MENTORING

En este nivel se mide la relación de ayuda que existe entre un “mentor” (docente universitario - alumno) que gracias a su experiencia es un experto que puede enriquecer al “discípulo”, en educación, el alumno universitario (persona que recibe la ayuda) con sus consejos y orientaciones prácticas. El mentor dedica parte de su tiempo a potenciar el crecimiento personal de la otra persona a través de su orientación, en definitiva, un mentor es un consejero. El mentor es un referente a seguir por el discípulo, alguien a quien admira de verdad.

Para los resultados del Mentoring se observa la siguiente TABLA N° 29:

Tabla N° 29: “Mentoring En La Docencia De La Facultad De Ingeniería Industrial Y De Sistemas”

MENTORING EN LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS	
FACTORES	
SUB-FACTOR DOCENCIA UNIVERSITARIA	2.67
SUB-FACTOR GESTIÓN INSTITUCIONAL	2.56
SUB-FACTOR VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO PERSONAL	3.21
SUB-FACTOR VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO INTERPERSONAL / SOCIAL	2.77

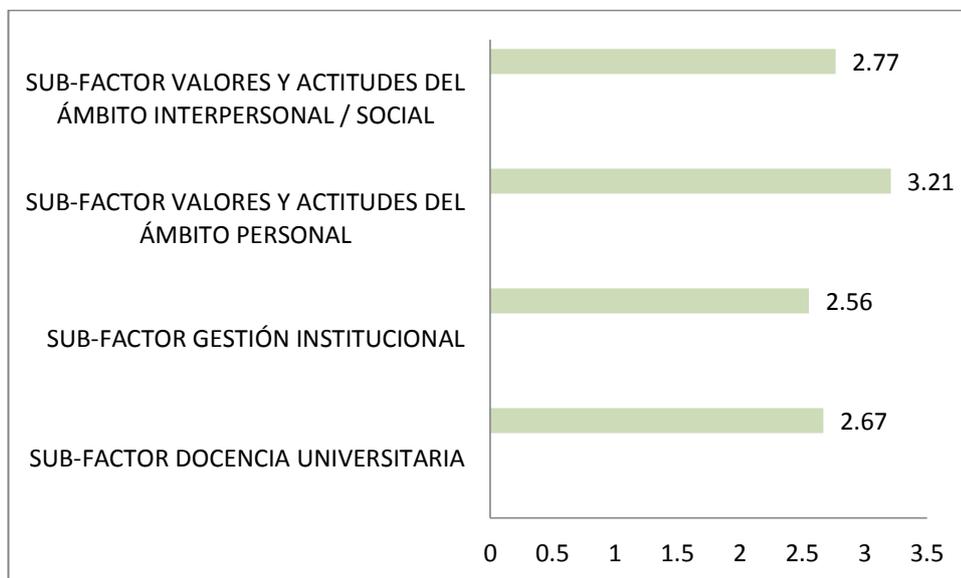
Fuente: Elaboración propia.

Se visualiza que todos los factores relacionados con el Mentoring en la docencia, nos muestra un nivel de “**BUENO**”, esto nos indica que son **FORTALEZAS** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, siendo los siguientes factores:

- ✓ DOCENCIA UNIVERSITARIA.
- ✓ GESTIÓN INSTITUCIONAL.
- ✓ VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO PERSONAL
- ✓ VALORES Y ACTITUDES DEL ÁMBITO INTERPERSONAL / SOCIAL

En el siguiente gráfico se puede visualizar mejor el nivel de cada sub-factor medido en el emprendimiento en la docencia:

Gráfico N° 29: “Mentoring En La Docencia De La Facultad De Ingeniería Industrial Y De Sistemas”



Fuente: Elaboración propia.

3.8 RESULTADOS DEL NIVEL ALUMNI

Se refiere a los antiguos alumnos o egresados de una institución académica, en plural.

En singular, un antiguo alumno o egresado se denomina *alumnus*. Las asociaciones de alumni son asociaciones de antiguos alumnos y en el Reino Unido y en los Estados Unidos son muy importantes dentro de las estructuras sociales de las universidades. Las asociaciones de alumni organizan eventos, editan publicaciones o revistas, y recaudan fondos para la organización. Muchos proveen una variedad de beneficios y servicios que ayudan a los alumni a mantener comunicación con su alma mater y sus compañeros graduados.

Con la presente encuesta queremos evaluar en qué situación nos encontramos como Facultad en el tema de vinculación con los egresados:

Tabla N° 30: “Alumni en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas”

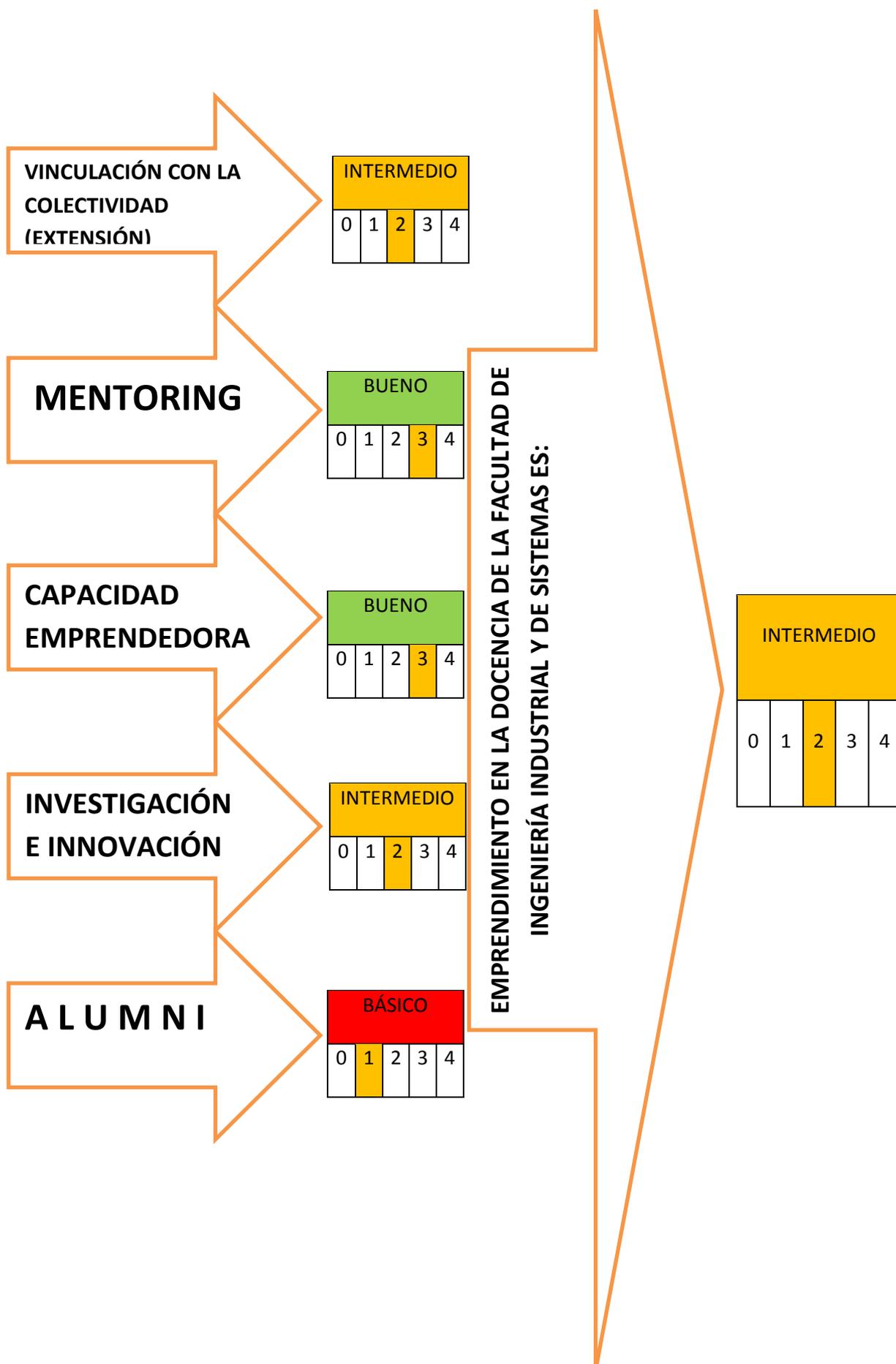
ALUMNI	SI	NO
Existen asociaciones de egresados.		X
Egresados editan publicaciones o revistas.		X
Egresados organizan eventos.		X
Egresados recaudan fondos para una organización.		X
Egresados mantienen comunicación con su alma mater.	X	
Egresados tienen foros	X	

Fuente: Elaboración propia

Cuando se conversó con el Ingeniero Jorge Chávez encargado de contactar con los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, que existe un poco contacto con los egresados y que las únicas comunicaciones que existe es cuando se celebra el aniversario de la Facultad, siendo este contacto con ellos solamente una vez al año, esto nos indica que el nivel de **ALUMNI** es **BÁSICO** siendo **DEBILIDAD FUERTE** en los docentes de nuestra Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

3.9 RESUMEN DEL MODELO DE MEDICIÓN DEL EMPRENDIMIENTO DE LA DOCENCIA EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS.

Luego de explicar detalladamente cada Factor, Competencias e ítems relacionados con el EMPRENDIMIENTO DE LA DOCENCIA EN LA FACULTA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS, se detalla lo siguiente:



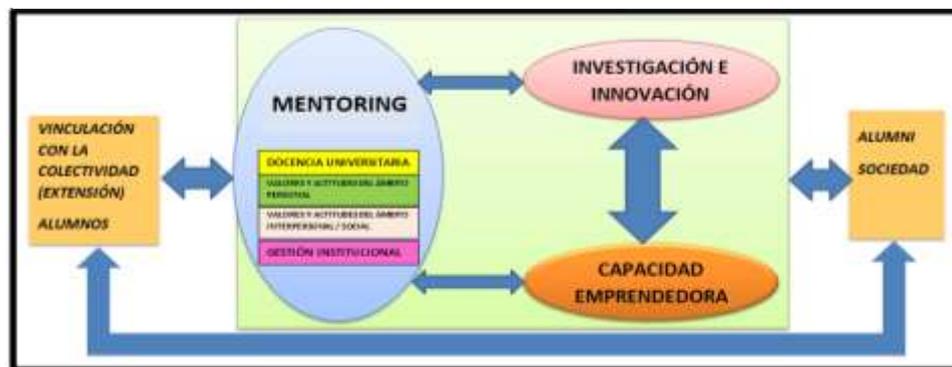
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES.

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- 1.- Se diseñó el Modelo que mide el Emprendimiento de la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

Figura 9: Modelo de Medición el Emprendimiento en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas



Fuente: Elaboración propia

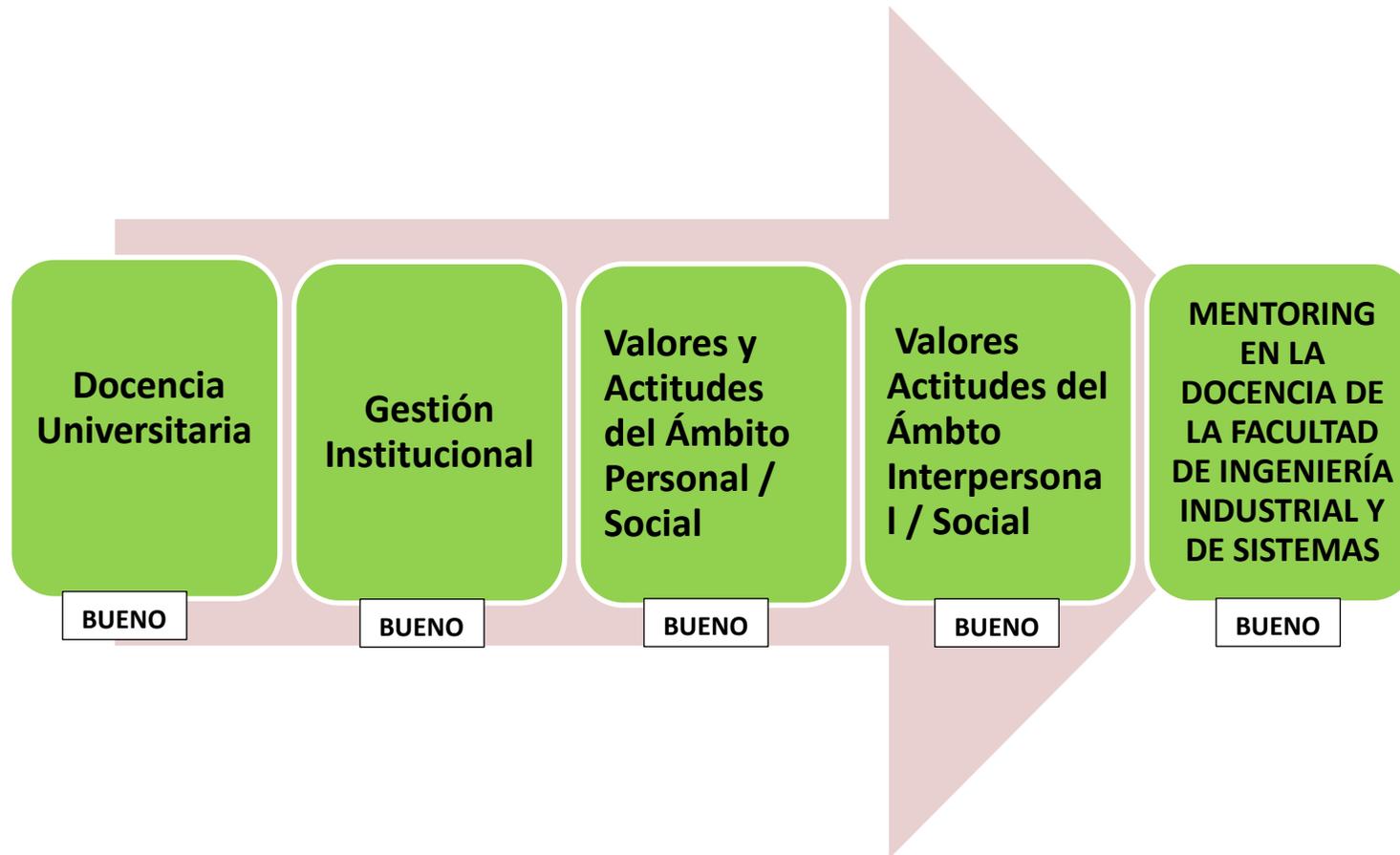
- 2.- Se identificaron 5 factores del Emprendimiento de la Docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, que son los siguientes: Vinculación con la colectividad (extensión), Mentoring, Investigación e Innovación, Capacidad Emprendedora y Alumni.

Factor 1: Vinculación con la colectividad: se identificó como una **DEBILIDAD** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

Factor 2: Mentoring: Se determinó que el nivel de Mentoring es “**BUENO**” por lo tanto es **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, a continuación se tienen las siguientes conclusiones de los sub factores que lo componen:

- **Sub-Factor 1: Docencia universitaria:** Es **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- **Sub-Factor 2: Gestión Empresarial:** Es **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- **Sub-Factor 3: Valores y actitudes del ámbito personal:** Es **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- **Sub-Factor 4: Valores y actitudes del ámbito interpersonal / social:** Es **FORTALEZA** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

Figura 10: Nivel del Mentoring en la docencia



Fuente: Elaboración propia

Factor 3: Investigación e Innovación: Es **INTERMEDIO** en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

Factor 4: Capacidad Emprendedora: Nos dice que los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas reúnen bastantes características para ser un emprendedor. No obstante aunque sus aptitudes son buenas, no se relajen, hay ciertos puntos que deben perfeccionar para lograr el éxito. Analizar sus puntos débiles y fijar una serie de acciones concretas para mejorarlos en un plazo determinado de tiempo.

Factor 5: Alumni: El nivel Alumni que tiene la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, es de nivel “**BÁSICO**”, porque los únicos contactos que se tienen con los egresados de la Facultad es en las celebraciones de aniversario, sucediendo esto una sola vez al año.

3.- Se determinó el nivel del Emprendimiento en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas, concluyendo que se encuentra en un nivel **INTERMEDIO**, cuyas **FORTALEZAS** son: MENTORING y CAPACIDAD EMPRENDEDORA, y cuyos factores son **DEBILIDADES** y por mejorar son: VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN Y ALUMNI (siendo este factor el único con nivel **BÁSICO**).

- Como conclusión general se observa que nuestros docentes en su conjunto y en promedio general de todos los factores tienen un nivel de “**BUENO**”,

Figura 11: Nivel del Emprendimiento en la docencia



Fuente: Elaboración propia

4.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Para que los factores del emprendimiento en su conjunto se vuelvan **FORTALEZAS FUERTES** y lleguen a un nivel **EXCELENTE** se tiene que trabajar en todos los factores, principalmente en los factores: 1, 3 y 4.

Recomendaciones para el Factor 1: Vinculación con la colectividad (extensión):

- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben iniciar y fortalecer relaciones con el gobierno regional y local de la Provincia de Huánuco, para conocer las necesidades del entorno y que los estudiantes puedan elaborar proyectos innovadores y emprendedores para solucionar los problemas de nuestra localidad.
- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben iniciar y fortalecer relaciones con instituciones educativas superiores, institutos superiores, colegios, instituciones de salud y sector empresarial de nuestra localidad.

Recomendaciones para el factor 3: Investigación en Innovación:

- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben formar grupos según sus especialidades

que puedan evaluar los proyectos de investigación en innovación, para lograr el avance educativo y científico de nuestros estudiantes.

- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben publicar sus investigaciones en innovación, emprendimiento y avances científicos.
- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, se propone innovar las metodologías de la actividad enseñanza y aprendizaje.

Recomendaciones para el factor 4: Capacidad Emprendedora.

- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, se conviertan en agentes de cambio en nuestra universidad y sociedad.
- ✓ Para que el nivel de **MENTORING** mejore en su promedio en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas se recomienda trabajar directamente con todos los factores relacionados y poder llegar en una futura autoevaluación al nivel **EXCELENTE**, para lograr este nivel se debe trabajar directamente en las siguientes recomendaciones.
- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, tienen habilidades de comunicación para hacer

llegar los conocimientos a sus alumnos; pero todo esto se puede repotenciar mediante cursos de capacitación para que el lenguaje y comunicación sea mucho más precisa.

- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben fortalecer mucho más la calidez con sus alumnos de la universidad, para lograr la motivación de los mismos en el proceso educativo.
- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben involucrarse y cumplir con responsabilidad las tareas que se desarrollen en la facultad para crear un ambiente más de compromiso con los alumnos y entre los mismos docentes.
- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben compartir y coordinar actividades con docentes de otras facultades o entre ellos mismos para tener experiencias en innovación educativa orientadas a la mejora de la calidad de la docencia en emprendimiento.
- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben proponer actividades estratégicas y creativas que empodere a los estudiantes para que sean capaces de dirigir su propio aprendizaje.

- La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben desarrollar oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal, partiendo de sus conocimientos previos y adaptando la enseñanza a sus necesidades.
 - La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deben comprometerse con su responsabilidad de docente respetando pluriculturalidad, siendo pacientes y tolerantes con los estudiantes y con otros docentes de la universidad.
 - La Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas y los docentes en su conjunto, deberían identificar sus fortalezas y debilidades en la capacidad de liderazgo y comunicación, para crear un clima de confianza y poder influir en los estudiantes.
- ✓ Para que el nivel de **ALUMNI** en la Facultad de Ingeniería Industrial de Sistemas mejore se recomienda en identificar a todos los estudiantes egresados de la Facultad en donde se están desempeñando como profesional, como emprendedor, como educador, etc.

Al identificar a los egresados poderlos fidelizarlos para que siempre estén en contacto con su alma mater y así sean mentores de los estudiantes actuales de nuestra Facultad.

- ✓ Para que el modelo de medición del Emprendimiento funcione y se estandarice en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas se recomienda trabajar directamente en todos los factores identificados y

poder llegar en una futura autoevaluación en el nivel de **EXCELENTE**, en el conjunto de docentes de nuestra Facultad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, V. (2014). Educación Emprendedora.

Aneas, A., Saez, E., & Paz, I. (2012). *Emprendimiento en estudiantes de educación superior en Chile: intervención pedagógica para fortalecer la innovación y la creatividad*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/312023899_Emprendimiento_en_estudiantes_de_educacion_superior_en_Chile_intervencion_pedagogica_para_fortalecer_la_innovacion_y_la_creatividad

Bes, P. F. (2007). El libro negro del emprendedor.

Bohorquez, M. T. (Mayo de 2013). *Formación de Emprendedores como parte de la capacitación profesional de los estudiantes de tecnológico superior “Vicente Rocafuerte” y propuesta de un módulo para estudiantes del 5° y 6° semestre; nos hace referencia lo siguiente*. Guayaquil.

Brevis. (2014). *Electro Industria*. Recuperado el 2014, de <http://www.emb.cl/electroindustria/articulo.mvc?xid=2373&xit=la-educacion-superior-y-su-contribucion-al-emprendimiento>

Burgos Yambay, J. C. (junio de 2013). Evaluación de la formación como emprendedores de los estudiantes de Tercero y Cuarto año de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil para mejorar su preparación profesional. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Unidad de Post- Grado Investigación y Desarrollo. Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior.

Cantillon, R. (1755).

Cantillon, R. (1755). “Essay upon the Nature of Commerce in General”.

Carmona, F. M. (2009). COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación - REICE (2009)*, 82-98.

Díaz, C. V. (2013). *Innovación Sistémica y Formación Docente en la era digital* . Obtenido de <https://carmenviejodiaz.wordpress.com/2013/03/08/innovacion-sistemica-competencias-sistemicas/>

Díaz, C. V. (2013). *Innovación Sistémica y Formación Docente en la era Digital*. Obtenido de

<https://carmenviejodiaz.wordpress.com/2013/03/08/innovacion-sistemica-competencias-sistemicas/>

Druker, P. (1985).

Encarnación, M. (29 de 04 de 2014). Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/29/emprender/>

EUROPE, T. E. (2000). TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE. SOCRATES - TEMPUS.

europa, C. (Noviembre de 2014). Investigación e innovación. *Comprender las políticas de la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficinas de Publicaciones de la Unión Europea.

FEIJOO, R. M. (2015). LAS COMPETENCIAS DEL PROFESOR BIMODAL EN LA EDUCACION SUPERIOR. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA (ECUADOR). MEXICO.

Guerrero, J. C. (2016). Modelo de formación en emprendimiento social. *Rev. esc.adm.neg. No. 81*, pp.29-44.

Jaramillo, L. (12 de 2008). *Emprendimiento: Concepto básico en competencias*. Obtenido de <https://guayacan.uninorte.edu.co/divisiones/jese/lumen/ediciones/7/articulos/emprendimiento.pdf>

Jiménez Yumbra, J. A. (2013). Propuesta para la creación de un centro de emprendimiento para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca año 2013-218. Cuenca, Mexico.

Juanco Uria, A., & Albuerno Lopez, F. (06 de 1999). La maestría en docencia superior universitaria: una contribución al perfeccionamiento pedagógico del profesorado universitario. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado* .

KIRZNER, I. (1973). "Competition and Entrepreneurship".

Lazcano, J., & Plaza, H. (2016). *abc*. Lima: huan.

Majmud, P. (2013). *Centro de Emprendimiento de INACAP*. Obtenido de <http://www.redemprendimientoinacap.cl/columna-docente/2013/10/lacapacidad-emprededora/>

- Meza, E. J. (11 de 2011). Evaluación de factores básicos de competencia de emprendimiento empresarial en los estudiantes de turismo: el caso de la Universidad san Martín de Porres, Lima – Perú. Lima, Perú.
- MISES, L. V. (1949).
- Murrain, E., Barrera, N., & Yamile, V. (2017). Cuatro reflexiones sobre la docencia.
- Otero Vergara, A. F. (1 de Enero de 2005). Diseño de un modelo para promover emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1,2 y 3 en Colombia. Colombia: Universidad de los Andes.
- Say, J.-B. (1803). "Tratado de Economía Política".
- Schumpeter. (1934). El emprendedor schumpeteriano, el contexto. págs. 77-78.
- Sharma, R. S. (2002). El monje que vendí su Ferrari. En R. S. Sharma, *El monje que vendí su Ferrari*.
- Silva, K. L. (2012). Propuesta para la creación de un centro de emprendimiento en la universidad politécnica salesiana del ecuador. Guayaquil.
- Stevenson, H. (1975).
- UNICEF. (JUNIO de 2015). ¿COMO DESARROLLAR COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS? ¿COMO DESARROLLAR COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS? NICARAGUA: CREA COMUNICACIONES.
- Vela Velásquez, J. C. (9 de 11 de 2011). Modelo para la creación de incubadoras de empresas en la realidad peruana. LIMA, PERÚ.
- Wikipedia. (2018). *Wikipedia*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n>
- wikipedia. (s.f.). *wikipedia*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Alumni>
- Wompner. (Enero de 2008). EDUCACIÓN SUPERIOR PARA EL EMPRENDIMIENTO. *Revista académica de economía*.
- YEDAC. (s.f.). Young Entrepreneurship Developing in Action (YEDAC). *Guía para el docente*. European Commission.
- ZABLAZA, M. Á. (2007). competencias profesionales del docente universitario.

Zorrila Mejia, D. C. (19 de 8 de 2014). Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los microemprendimientos juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho: Proyecto Jóvenes Pilas del Programa de Empleo Juvenil del INPET (2007-2009). Lima, Perú.

ANEXOS



“UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN”

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
INGENIERÍA DE SISTEMAS**

**PROPUESTA DE UN MODELO DE MEDICIÓN DEL
EMPENDIMIENTO DE LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA
OBTENCIÓN DE GRADO DE: ING DE SISTEMAS**

TESISTA : BACH. LUIS CARLOS HERRERA ANDRADE.

ASESORA : MG. NÉRIDA PASTRANA DÍAZ

Huánuco - Perú

2016

PROYECTO DE TESIS

CONTENIDO

I.	GENERALIDADES	4
	1.1 Título de la investigación:	4
	1.2 Tesista: Luis Carlos Herrera Andrade	4
	1.3 Asesora: Mg. Nérida Pastrana Díaz	4
	1.4 Fecha de Inicio y Probable de término	4
II.	Planteamiento del Problema	4
	2.1 Antecedentes y fundamentación del problema	4
	2.2 Formulación del problema	6
	2.2.1 Problema General	6
	2.2.2 Problemas Específicos	6
	2.3 Objetivos: Generales y Específicos	7
	2.3.1 Objetivo General	7
	2.3.2 Objetivo Específicos	7
	2.4 Justificación e Importancia	7
	2.5 Limitaciones	7
III.	MARCO TEÓRICO	7
	3.1 Revisión de Estudios Realizados	7
	3.1.1 Antecedentes internacionales	7
	3.1.2 Antecedentes Nacional	18
	3.2 Conceptos Fundamentales	21
	3.2.1 Definición de Emprendimiento	21
	3.2.2 Definición de Emprendedor y Emprendedor	23
	3.3 Definición de Términos Básicos	24
IV.	HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES	26
	4.1 Hipótesis	26

4.2 Variables e Indicadores	26
4.2.1 Variables	26
4.2.2 Indicadores	26
V. MARCO METODOLÓGICO	26
5.1 Nivel de Investigación	26
5.2 Tipo de Investigación	26
5.3 Método de Investigación	26
VI. POBLACIÓN Y MUESTRA	27
6.1 Población	27
6.2 Selección de Muestra	27
VII. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTOS DE DATOS	27
7.1 Fuentes, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	27
7.2 Procesamiento y presentación de datos	27
VIII. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y PRESUPUESTALES	28
8.1 Potencial Humano	28
8.2 Recursos Materiales	28
8.3 Recursos Financieros	28
8.4 Costos	29
8.5 Cronograma de Acciones	30
IX. BIBLIOGRAFÍAS	31

PROYECTO DE TESIS

I. GENERALIDADES:

1.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

PROPUESTA DE UN MODELO DE MEDICIÓN DEL EMPRENDIMIENTO DE LA DOCENCIA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

1.2 TESISISTA:

BACH. LUIS CARLOS HERRERA ANDRADE

1.3 ASESORA:

MG. NÉRIDA PASTRANA DÍAZ.

1.4 FECHA DE INICIO Y FECHA PROBABLE DE TERMINO :

Fecha de inicio formal: 09/01/2017.

Fecha de término: 23/03/2018.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

La universidad desde el punto de vista educativo, constituye un centro dedicado a los siguientes fines: la conservación y transmisión de la cultura, la preparación profesional, la formación de una conciencia social de quienes a ella acuden y el fomento de la investigación.

Pero en los últimos años la universidad es generadora de profesionales emprendedores e innovadores.

Las universidades peruanas, enfrentan una problemática que se manifiesta en distintos grados y bajo distintas formas, bajo nivel académico (lo cual está relacionado a la dificultad de los egresados en conseguir trabajo), en la mayoría de las facultades los docentes están poco preparados y desmotivados, lo que se traduce en niveles bajos de exigencia al estudiante. En general, la universidad no hace otra cosa que arrastrar el lastre de la mala preparación impartida en la escuela secundaria. La dificultad para conseguir trabajo de muchos profesionales también responde a la mala preparación, lógicamente hay excepciones: las ofertas de trabajo suelen ser para profesionales provenientes de ciertas universidades, lo que demuestra que ellas otorgan un mejor nivel de formación. Si no se trabaja la

motivación y capacitación de los docentes, la educación universitaria seguirá estancada y no será contemporáneo con los requisitos de la sociedad actual.

Se vive una Incertidumbre económica, la escasa disponibilidad de recursos lleva a tomar medidas negativas, sobre todo en universidades particulares, como aumentar excesivamente el número de alumnos, está incertidumbre a nivel institucional va unida a la escasísima retribución que reciben los profesores, lo que profundiza la dificultad para lograr niveles de calidad mínimos en la enseñanza. Si esta incertidumbre económica sigue en las universidades, se seguirán produciendo paros por la homologación de sus sueldos y habrá más pérdidas de clases.

Otro aspecto importante es la escasa investigación de calidad, en este tema se ha retrocedido en lugar de avanzar. Los recursos económicos que las universidades destinan a la labor de investigación de los docentes son ínfimos, y sobre todo, cada vez es más notoria la falta de capacidad. Es escaso el número de publicaciones o comunicaciones de nivel aceptable, y son contadas las universidades que realizan investigación con continuidad y resultados. Si la investigación en las universidades no se activa nuevamente, los docentes no podrán experimentar, ni realizar ideas creativas que tuviesen, y su nivel académico se estancará.

Las relaciones de colaboración académica entre universidades, son limitadas, este problema se reproduce a nivel de los docentes, es sintomático la poca colaboración científica entre colegas de la misma área que laboran en distintas universidades. Si las relaciones entre docentes de las universidades no se fortalecen, las capacidades de trabajar en equipo será muy difíciles de poder transmitir a los alumnos universitarios.

Las relaciones con el sector empresarial son casi nulas, afecta tanto la posibilidad de los graduados de insertarse rápidamente en el mercado laboral, como la necesidad del sector empresarial de contar con cuadros que se adapten prontamente a la labor productiva. Pese a sus evidentes necesidades, las empresas guardan todavía mucho escepticismo respecto a la capacidad de las universidades de satisfacerlas. Si no se capacita a los docentes de la facultad y si no se entabla relaciones con empresas locales, nacionales e internacionales, la inserción y o generación de empleos de nuestros profesionales seguirá siendo complicada y devaluada.

Hay una falta de la formación en emprendimiento de los estudiantes universitarios, la educación universitaria no ha cambiado mucho, el docente universitario sigue siendo la persona que transmite conocimiento, muy poco motivador e innovador, no flexible en los cursos que dictan, pocas alternativas en la resolución de problemas y no fomenta la creatividad en iniciativas para la solución de alguna necesidad.

También la formación universitaria forma para ser empleados y no para hacer empresa y generar trabajo. Si no se capacita a los docentes en emprendimiento, los estudiantes universitarios no satisficarán sus curiosidades e iniciativas, habrá fuga de talento y la tendencia crecerá de que alumnos emprendedores no ven la necesidad de estudiar en una universidad. Para poder controlar todos estos síntomas es necesario validar el modelo propuesto proyecto con el fin de mejorar la educación primero de nuestra universidad y luego poderlo expandir en las diferentes universidades de nuestro país.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.2.1 PROBLEMA GENERAL:

- ¿Cómo medir el emprendimiento en la docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?

2.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son los factores que permiten medir el emprendimiento en la docencia?
- ¿De qué manera se puede desarrollar el modelo de medición de emprendimiento en la docencia?
- ¿De qué manera se puede desarrollar un modelo de medición que indique que los alumnos egresados, tienen éxito en su vida laboral?
- ¿Comprobar que los factores identificados en el emprendimiento en la docencia y el modelo de medición de emprendimiento en la docencia es válido?

2.3 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

2.3.1 OBJETIVO GENERAL

- Diseñar un modelo que mida el nivel del emprendimiento de la docencia en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores del emprendimiento en la docencia en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- Desarrollar el modelo del mentoring de la docencia en Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Desarrollar el modelo del alumni en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

- Validar el modelo de medición del emprendimiento de la docencia en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

2.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La importancia de este modelo de medición del emprendimiento de la docencia de la facultad de ingeniería industrial y de sistemas permitirá identificar, trabajar y fortalecer las capacidades del docente de nuestra facultad, y así mejorar la educación y poder motivar e incentivar a los alumnos universitarios en desarrollar sus capacidades creativas y de innovación.

2.5 LIMITACIONES

Disponibilidad de tiempo de los docentes de la facultad para trabajar el tema de emprendimiento, si lo están aplicando y en que magnitud lo están empleando.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 REVISIÓN DE ESTUDIOS REALIZADOS

3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.-

ECUADOR

Según Katherine Lazcano Cortez y Boris Plaza Silva (2012) en su tesis titulada "Propuesta para la creación de un centro de emprendimiento en LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DEL ECUADOR", entre los principales problemas identificados se ha evidenciado que los estudiantes de LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DEL ECUADOR, al momento de emprender un proyecto, no saben cómo plantearlo, ni cómo financiarlo para ejecutarlo. La mayoría de los proyectos que son planificados en las clases suelen sólo quedarse en ideas y por tanto no se ponen en marcha.

Como respuesta a esto y considerando la necesidad de ejecutar estas ideas innovadoras surge por parte de los autores la propuesta para la creación del Centro de Emprendimiento de La Universidad Politécnica Salesiana, la misma que contribuye a que la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil sea catalogada como una universidad de emprendedores.

Los objetivos principales que proponen los autores de esta tesis son las siguientes:

Objetivo General:

Desarrollar una propuesta de creación de un Centro de Emprendedores que apoye la generación de ideas de negocios y que oriente a los nuevos emprendedores en la planificación y puesta en marcha de su negocio.

Objetivos Secundarios:

Identificar las causas para conocer por qué no se han puesto en marcha los proyectos que han realizado los Estudiantes UPS-G.

Conocer los factores que han llevado al éxito a emprendedores reconocidos en Guayaquil para extraer recomendaciones que sirvan para inspiración de los estudiantes UPS-G.

Conocer las formas de operar de los centros de emprendimiento e incubadoras de negocios en el país como guía en la creación del CEUPS.

El procedimiento de estudio que se realizó en esta tesis fueron encuestas dirigida a los alumnos de la dicha Universidad.

Las conclusiones que llegaron fue que unos de los aspectos más relevantes que se llevo fue que existe un espíritu emprendedor en los jóvenes salesianos, el mismo que se encuentra opacado por diversos factores como el miedo al fracaso, desmotivación, inexperiencias y falta de recursos.

ECUADOR

Según la licenciada María Leonor Tobar Bohórquez (2013) en su tesis “Formación de Emprendedores como parte de la capacitación profesional de los estudiantes de tecnológico superior “Vicente Rocafuerte” y propuesta de un módulo para estudiantes del 5° y 6° semestre”, realizada en la Universidad de Guayaquil, expone que los principales problemas para la realización de este estudio es la falta de oportunidades laborales en el país y también a nivel internacional, por este motivo los egresados a pesar de contar con una certificación de su formación académica no tienen acceso a una plaza de trabajo según su preparación. Ante esta dificultad pueden iniciar una actividad propia de emprendimiento, basadas en sus conocimientos, habilidades que les permite desarrollar el liderazgo y su visión de empresario para su beneficio personal y el de su comunidad.

Los objetivos que propone la autora son las siguientes:

Objetivos Generales:

Diagnosticar en el Tecnológico “Vicente Rocafuerte”, el sistema y los procesos de formación de Emprendedores mediante una educación integral que permita un desarrollo productivo y sustentable.

Establecer si la formación de emprendedores es parte del perfil profesional.

Diseñar un módulo de Formación de Emprendedores para estudiantes de los dos últimos semestres, donde se promueva la actitud de emprendimiento, y se fortalezca con tópicos relacionados a la administración.

Objetivos Específicos:

Proponer a empresarios de éxito visitar el Tecnológico y solicitarles que dicten una conferencia sobre “La importancia de la capacitación”.

Seleccionar tópicos de motivación y superación personal y difundirlos en videos o libros como parte de la capacitación profesional de los estudiantes.

Conceptualizar en los estudiantes en que consiste tener una cultura de emprendimiento.

Operacionalizar en talleres interactivos, actividades creativas e innovadoras que motiven la formación de emprendedores.

Estructurar la metodología que se empleará durante el desarrollo del módulo.

Elaborar un instructivo que explique al estudiante las características y objetivos del módulo.

El procedimiento de la investigación se efectuó a través de la utilización del programa estadístico SPSS.

Las conclusiones que se llegaron en este proyecto de tesis son las siguientes:

El 90% de los encuestados tienen conocimientos o han escuchado sobre la formación de emprendedores.

7 de cada 10 encuestados relacionan la Formación de Emprendedores con empresas, pero el resto de personas no tienen aún definido que es, por consiguiente no identifican quienes están relacionados con el término.

En la formación de emprendedores es importante la innovación ya que desarrolla la creatividad y el emprendimiento.

Se considera que el éxito profesional se lo llega a obtener, basado en una formación académica que ayude al estudiante a desarrollar el talento empresarial, la capacitación permanente hace perfeccionar técnicamente a las personas.

La globalización es un fenómeno que exige a las personas la constante actualización, no solo en la educación sino en todos los ámbitos.

ECUADOR

Según el Ing. Comercial Julio César Burgos Yambay, en su tesis “EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN COMO EMPRENDEDORES DE LOS ESTUDIANTES DE TERCERO Y CUARTO AÑO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL PARA MEJORAR SU PREPARACIÓN PROFESIONAL. DISEÑO DE MODULO CON ENFOQUE DE EMPRENDIMIENTO.”, en donde se describen las causas y consecuencias de que los estudiantes no cuenten con el amplio conocimiento de las herramientas necesarias para realizar actividades de emprendimiento, siendo esto una gran desventaja a nivel profesional que termina contribuyendo en los índices de desempleo actual, continuando con la estructura se procede a conceptualizar las ventajas y desventajas de las empresas ecuatorianas, base conceptual necesaria para realizar las diferentes actividades de emprendimiento productivo, se procede a elaborar una encuesta con el fin de conocer las fortalezas y debilidades que según los estudiantes, docentes y autoridades de la carrera deben ser reforzados o mejorados en cuanto a materia de emprendimiento, luego se procede al desarrollo de un módulo con enfoque de emprendimiento productivo como propuesta, el mismo que se fundamentó en las opiniones que se obtuvieron del análisis de las encuestas realizadas, y que se compone en unidades las mismas que mediante diversas actividades pretende desarrollar en los estudiantes la aplicación práctica de los aprendidos a fin de que al abandonar las aulas de clases puedan ellos gestionar microempresas generando nuevas fuentes de empleo en el tan competitivo mercado laboral.

Los objetivos que se desean obtener en este trabajo son los siguientes:

Objetivos Generales:

Evaluar la formación como emprendedores, de los estudiantes de tercero y cuarto año de la Facultad de Ciencias Económicas.

Determinar las estrategias necesarias para lograr en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas un mejor perfil profesional como emprendedores.

Diseñar un módulo con enfoque en emprendimiento.

Objetivos Específicos:

Determinar el nivel actual de formación de los estudiantes de tercero y cuarto año como emprendedores.

Determinar criterios que tradicionalmente son utilizados en el mundo empresarial, entidades especializadas en apoyos a empresarios y de los 15 que es el concepto

—éxito empresarial para formar a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas.

Contrastar el perfil académico del estudiante desde la malla actual con el perfil impulsado desde la formación en emprendimiento en cuanto a la creación de empresa, visión de futuro, desarrollo sostenible y rupturas de paradigmas.

Analizar las estrategias de emprendimiento que han implementado en otras universidades para lograr definir el riesgo y los factores de resistencia a los que se han enfrentado proponiendo medidas para superarlo.

Caracterizar los elementos claves para diseñar un módulo con enfoque en emprendimiento.

Determinar las herramientas de emprendimiento que han implementado otras universidades para la optimización del perfil profesional.

El procedimiento utilizado en este trabajo se realizó lo siguiente, Para la recolección de datos se usó la técnica de encuesta debida que se tuvo contacto directo con el objeto de estudio, lo que ayudó a confrontar lo que predica la teoría con lo que realmente sucede en la práctica.

Las conclusiones que se llegaron:

Para la recolección de datos se usó la técnica de encuesta debida que se tuvo contacto directo con el objeto de estudio, lo que ayudó a confrontar lo que predica la teoría con lo que realmente sucede en la práctica.

La mayor parte de los estudiantes de tercero y cuarto año de la carrera opta o su tendencia en el aspecto laboral es trabajar bajo relación de dependencia lo que nos demuestra su desinterés en temas de emprendimiento.

Un 76% de los estudiantes no consideran que la experiencia académica y profesional les permita realizar actividades de emprendimiento productivo.

Apenas 2 de cada 10 estudiantes considera estar apto y tener absoluto conocimiento de cómo crear una empresa.

El 35% de los estudiantes considera que existen ciertas materias que no contribuyen o no aportan en nada al desarrollo del emprendimiento empresarial.

COLOMBIA

En el artículo de la Universidad de la Sabana, publicado en la red de revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, nos muestra un trabajo realizado sobre el perfil del docente y fomento de la cultura del emprendimiento.

La investigación identifica el perfil del docente basado en competencias que facilita los procesos de aprendizaje del emprendimiento en estudiantes universitarios.

La investigación es de tipo descriptivo, con un diseño de campo no experimental y transeccional; se consideró una población de 1195 docentes de las universidades con modalidad presencial de Valledupar (Colombia), de los cuales fueron seleccionados 209, mediante la técnica de muestreo sectorizado y aleatorio simple. Se utilizó un cuestionario de recolección de datos con escala tipo Likert. Según los resultados, los docentes que tienen conocimiento en emprendimiento son facilitadores y comunicadores.

Los rasgos de carácter son la capacidad de aprender, la adaptabilidad y la empatía. Son responsables, respetuosos, motivadores e innovadores, pero intolerantes.

Palabras Claves: Pedagogía universitaria; competencias del docente; formación de docentes; relación profesor – alumno; Valledupar – Colombia (Fuente: Tesauruso de la Unesco).

Competencias y Emprendimiento:

Una competencia se define como saber hacer en contexto, y tiene tres componentes fundamentales; el saber (conocimientos), el hacer (habilidades) y el ser (actitudes y valores)

(Cultura E Medellín, 2010).

Desde la perspectiva de la investigación, el contexto en el cual se evidencia la formación y el desarrollo de las competencias es el proceso pedagógico realizado por un docente para desarrollar actitudes habilidades emprendedoras en los estudiantes universitarios; en consecuencia, se adopta el, modelo de definición de competencias de “Iceberg” (figura 1) propuesto por Spencer y Spencer (1993), con el objeto de lograr un abordaje práctico desde la formación y evaluación de las competencias del docente formador en emprendimiento. En síntesis, el modelo Iceberg indica que los conocimientos y las habilidades se encuentran en la parte superior; mientras que en la parte más profunda se localizan el rol social, la imagen de sí mismo, los rasgos y los motivos (Cultura E Medellín 2010).

Figura 1. Modelo Iceberg de definición de competencias propuesto por Spencer y Spencer (1993)



Fuente: tomado de Cultura E Medellín (2010).

COMPETENCIAS DEL DOCENTE FORMADOR EN EMPRENDIMIENTO:

El docente formador de emprendedores requiere unas características y unas competencias específicas de manera integral, para el desarrollo efectivo del proceso de enseñanza – aprendizaje, las cuales son referenciadas por autores como: Campos Arias y Méndez Parra (2012), Durand (2012), Caldera, Rodríguez y Moreno(2004), Del Solar (2010), Bello (2008), Orti González y Clares López (2007), Cámara de Comercio de Bogotá (2009), características necesarias para el docente formador de emprendedores.

CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE FORMADOR EN EMPRENDIMIENTO

Nº	Características/Competencia	Definición
1	Conocimiento	Genera las condiciones para el desarrollo del aprendizaje significativo en los estudiantes mediante la transmisión de orientaciones, medios, experiencias, estrategias y recursos pedagógicos desde un proceso reflexivo de construcción del conocimiento.
2	La enseñanza se centra en el alumno	Orienta al alumno hacia la autonomía y la autodirección del proceso de construcción de conocimiento, proporcionando las bases requeridas y favoreciendo los espacios de reflexión, crítica, trabajo en equipo y autoformación.
3	Promotor del trabajo en grupo	Asume el grupo como el contexto idóneo para el desarrollo de las habilidades de los estudiantes, por lo que favorece la solidaridad, la tolerancia, la

		interacción entre los estudiantes, la motivación, el sentido de responsabilidad, la discusión y el análisis.
4	Facilitador	Contribuye a que el estudiante desarrolle sus competencias mediante la motivación, la orientación y las herramientas de ayuda para el desarrollo efectivo del proceso de aprendizaje.
5	Problematizador	Genera preguntas o situaciones que estimulan la capacidad de análisis, la indignación y la reflexión de los estudiantes como mecanismos para la construcción del conocimiento.
6	Identifica adecuadamente las necesidades de los estudiantes	Capacidad de desarrollar el proceso de enseñanza en concordancia con los aspectos requeridos y las expectativas de los estudiantes.
7	Trabajo bajo enfoques sistemáticos y sustentables	Desarrollan el proceso de enseñanza desde enfoques sistemáticos y sustentables relacionados con la comunidad local.
8	Planifican el proceso de aprendizaje	Establece anticipadamente los objetivos del proceso de enseñanza, definiendo los contenidos, las metodologías, las estrategias necesarias y los criterios de evaluación para el dominio de las competencias por parte de los estudiantes.
9	Evalúan y controlan los procesos y los resultados	Incluye dentro de la metodología de proceso de enseñanza – aprendizaje, la realización de acciones de verificación de los objetivos planteados con el objeto de garantizar la calidad del proceso y tomar las decisiones de mejora necesarias.
10	Capacidad de enseñar en procesos y contextos prácticos (reales) / (Ausencia de clases magistrales)	Fundamenta los procesos de enseñanza – aprendizaje en las experiencias previas en la generación de situaciones que permitan al estudiante la construcción del conocimiento mediante la interacción con el contexto práctico.
11	Capacidad de trabajar en equipo	Establece relaciones de cooperación con su entorno con el objeto de lograr metas comunes de manera efectiva.
12	Comunicación	Capacidad de transmitir efectivamente las ideas a los estudiantes.
13	Promotor	Incentiva el desarrollo de trabajos y proyectos donde el estudiante aplica y pone a prueba sus conocimientos y habilidades.
14	Flexibilidad	Introduce modificaciones y ajustes a la planificación en función de la evolución del proceso de enseñanza, integrando los temas y las prácticas de interés por parte de los estudiantes.
		Se muestra receptivo a enfrentar situaciones o

15	Adaptabilidad	realizar actividades diferentes a las planificadas dentro del proceso de enseñanza.
16	Empatía	Capacidad de ponerse en el lugar de los estudiantes, comprendiendo sus necesidades y emociones, y asumiendo una actitud abierta al diálogo y al cambio a fin de lograr una interacción positiva con los estudiantes.
17	Capacidad de aprender	Realiza permanente procesos de cualificación y actualización dentro de su disciplina para obtener un resultado efectivo del proceso de enseñanza – aprendizaje.
18	Tolerancia	Promueve dentro del proceso de la enseñanza – aprendizaje el respeto hacia las ideas o prácticas diferentes o contrarias a las propias.
19	Respeto	Promueve espacios de discusión y análisis fundamentados en el reconocimiento y la importancia de las ideas de los involucrados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
20	Responsabilidad	Promueve dentro del proceso de la enseñanza – aprendizaje que los estudiantes asumen las consecuencias de sus actos.
21	Innovador	Genera cambios en el desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizaje, propiciando en los estudiantes una nueva forma de observar el entorno y las oportunidades que este favorece.
22	Motivador	Impulsa a los estudiantes a llevar a cabo sus iniciativas.

COLOMBIA

Según Andrés Felipe Otero Vergara en su tesis, Diseño de un modelo para promover emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2 y 3 en Colombia, este trabajo de investigación propone, después del acercamiento con una empresa colombiana con este fin, un modelo orientado a identificar cuáles deben ser las actividades que acompañaran el desarrollo de emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2 y 3.

Este trabajo tiene los siguientes objetivos:

Objetivo General

Diseñar un modelo para desarrollar habilidades de emprendimiento en estudiantes de educación secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2 y 3 de Colombia.

Objetivo Específico

Realizar un diagnóstico del modelo propuesto por la empresa Mnci Ltda. Para desarrollar emprendimiento en estudiantes de educación secundaria, a través de la metodología VIPLAN, permitiendo tener un caso de estudio más concreto.

Diseñar un modelo que permita integrar los actores y actividades apropiadas para desarrollar el emprendimiento.

Identificar si la tecnología es la herramienta a través de la cual se deben hacer procesos de aprendizaje dirigidos al desarrollo de emprendimiento.

Las conclusiones que se han llegado que un modelo para promover el emprendimiento debe ofrecer la posibilidad efectiva de sensibilizar estudiantes de educación secundaria, facilitando la interacción, aprendizaje la formación de redes a través de procesos de pedagogía activa, de tal forma que forme emprendedores y facilite emprendimientos.

Para que el modelo pueda llevarse a cabo, se hace indispensable que el estado se comprometa a estimular la conformación de redes sociales, a promover la asignación de recursos públicos para el apoyo de estas redes y a atender las propuestas provenientes de las redes de emprendimiento, esforzándose por implementar las medidas necesarias para la ejecución de estas.

MEXICO

Según Jonnathan Andrés Jiménez Yumbra y Luis Felipe Sánchez Morocho en su tesis “Propuesta para la creación de un Centro de Emprendimiento para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca. Año 2013-2018”, esta tesis nace por un problema detectado, que es la incertidumbre y poco conocimiento que tienen los estudiantes al momento de emprender una nueva empresa, esto se ve reflejado en el bajo nivel de emprendimientos a nivel de profesionales en áreas administrativas.

Los objetivos que se tienen son los siguientes:

Objetivo General:

Asesorar a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la elaboración y ejecución de sus proyectos tanto en el ámbito legal, técnico tributario, financiero y empresarial para la creación de negocios rentables y sustentables en el largo plazo.

Objetivos Específicos:

Coordinar con docentes de la Universidad de Cuenca que se vinculan a las diferentes áreas, para que apoyen a los estudiantes en el desarrollo de su negocio.

Indagar las necesidades de capacitación para brindar un asesoramiento óptimo a los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Orientar a los futuros emprendedores para que desarrollen su idea de negocio de acuerdo a las oportunidades de mercado.

Diseñar programas de capacitación que motiven y orienten al estudiante a fomentar el emprendimiento.

Para la obtención de datos, el procedimiento utilizado se realizó a través de fuentes primarias. Se realizó encuestas para recabar la información requerida de parte de los estudiantes, y para la información requerida por parte de las autoridades se efectuó entrevistas a informantes claves de la facultad como Decano, Sub-Decano, Profesor. La recolección de información lo obtuvieron directamente los autores.

Las conclusiones que se llegaron en este trabajo son las siguientes:

Que El emprendimiento de los estudiantes universitarios, específicamente en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca, presenta gran dificultad, y al mismo tiempo, se encuentran con grandes obstáculos que los detienen en el momento de emprender. Esto es preocupante tanto para las autoridades de la facultad, como para la sociedad; ya que los emprendimientos generan fuentes de trabajo y la institución debe generar profesionales que sean generadores de empleo.

De acuerdo al estudio de la “Propuesta para la creación de un Centro de Emprendimiento para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca. Año 2013-2018”, los porcentajes más representativos de 143 encuestados son: el 57% de ellos no habían desarrollado ninguna idea de negocio y el 43% si habían desarrollado. Siendo la principal motivación de este 43%, la obtención de ingresos económicos que representan el 45%, seguido por la segunda motivación, ser su propio jefe con el 27%. En el sector económico que habían desarrollado su idea de negocio se ubica el 68% en área comercial, el 27% en servicios y apenas un 4% en el sector industrial. De los 143 encuestados, el 78% sí han tenido la idea de emprender, pero apenas el 23% lo habían puesto en marcha, siendo los principales obstáculos: la falta de apoyo económico respondiendo el 60% del total de encuestados, la falta de conocimientos el 22%. Este último es relevante debido a que es parte de la formación del estudiante.

3.1.2 ANTECEDENTES NACIONAL

EN LA PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Según Julio César Vela Velásquez en su tesis, “Modelo para la creación de Incubadoras de Empresas en la Realidad Peruana”, nace por un problemas por la falta de necesidad de un modelo para la creación de incubadoras de empresas en la realidad peruana, que incremente su número y mejore los resultados de estas, incrementando el aporte de las incubadoras de empresas como agentes catalizadores del sistema de innovación peruano.

Teniendo por objetivo principal de las incubadoras de empresas es producir empresas exitosas que egresarán financieramente viables e independientes, de esta manera la incubadora de empresas es una gestora del riesgo de inicio, de empresas con alto potencial innovador. Por ello, se espera que la empresa que egresa de una incubadora de empresas tenga el potencial de crear trabajos, y consolidar economías locales y nacionales.

Se recopilo casos de referencia de Latinoamérica y llegando a las siguientes conclusiones:

La incubación de empresas existe desde la década de los años 40, y a partir de la década de los años 70 se consolida como una herramienta probada para crear puestos de trabajo, fortalecer la transferencia de tecnología e iniciar nuevas empresas. La incubación de empresas es un proceso de soporte empresarial que acelera el desarrollo exitoso de empresas innovadoras, ofreciendo una estructura configurada para estimular, agilizar y favorecer la transferencia de resultados de investigaciones hacia actividades productivas. Tienen una función de interés público porque han probado ser la más efectiva técnica aún conocida para la creación de empleo, comercialización de nuevas tecnologías y desarrollo de economías locales. Contribuye al desarrollo regional y local, al combinar el fomento del espíritu emprendedor, con facilidades empresariales y desarrollo inmobiliario.

EN LA PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Según David Cristhian Zorrilla Mejia en su tesis “FACTORES QUE CONTRIBUYERON A LA SOSTENIBILIDAD DE LOSMICRO EMPRENDIMIENTOS JUVENILES EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO. CASO: PROYECTO JOVENES PILAS DEL PROGRAMA DE EMPLEO JUVENIL DE INPET (2007-2009)”: la investigación permitirá fortalecer las acciones promovidas y consolidar la sostenibilidad de los micro emprendimientos de los jóvenes en los distritos donde interviene, a partir de las lecciones extraídas y las recomendaciones derivadas de la experiencia misma.

Teniendo como objetivos:

Objetivo general

Identificar los factores que han contribuido a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles, promovidos por el Programa de Empleo Juvenil del INPET en el distrito de San Juan de Lurigancho, desde la perspectiva de los involucrados a fin de proponer medidas que fortalezcan las herramientas utilizadas en el programa.

Objetivos específicos

Analizar el perfil de los jóvenes emprendedores exitosos que ha apoyado el Programa de Empleo Juvenil de INPET.

Conocer las competencias desarrolladas por los jóvenes a través de las capacitaciones del Programa de Empleo Juvenil de INPET.

Explicar la correspondencia que existe entre los micro emprendimientos juveniles que el Programa de Empleo Juvenil de INPET ha apoyado y las necesidades del mercado.

Describir la percepción de los jóvenes sobre la utilidad de la metodología participativa —aprender haciendo desarrollada por el Programa de Empleo Juvenil de INPET para su negocio. E. Extraer lecciones y proponer medidas que fortalezcan las herramientas utilizadas en el programa para afianzar una cultura emprendedora en los micros emprendimientos juveniles.

LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Según en su tesis doctoral Ema Julca Meza “EVALUACIÓN DE FACTORES BÁSICOS DE COMPETENCIA DE EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL EN LOS ESTUDIANTES DE TURISMO: El caso de la Universidad San Martín de Porres, Lima (Perú)”, sabiendo que el emprendimiento empresarial en estudiantes universitarios es susceptible de ser evaluado, en el presente trabajo se busca establecer las características más relevantes de emprendimiento empresarial, presentes en los alumnos; para tal efecto se desarrolló la presente investigación considerando dos partes bien definidas y diferenciadas entre sí.

Desde el punto de vista teórico, el presente trabajo de investigación es importante porque este fue planeado y ejecutado teniendo en cuenta que los resultados de estructurar las variables e indicadores extraídos del problema objeto de estudio iban a permitir enriquecer el corpus teórico acerca de los factores básicos de competencia de emprendimiento empresarial y la forma como dichos factores están relacionados

con los rasgos demográficos propios de los alumnos y el desarrollo de la formación profesional en Turismo y Hotelería.

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación es importante porque permite establecer una relación específica entre los factores básicos de emprendimiento empresarial (Actitudes de los estudiantes hacia el entorno, sus propias potencialidades, la innovación y el emprendimiento empresarial propiamente dicho), y, los rasgos característicos de los alumnos (personalidad, edad, sexo y entorno familiar); luego, al conocer dicha relación de variables, esto permitirá conocer las debilidades o deficiencias existentes en el logro de una adecuada formación para el emprendimiento empresarial en los estudiantes de turismo de la Universidad San Martín de Porres, lo cual a su vez servirá como indicador para la toma de decisiones en cuanto a la formación integral de los estudiantes de dicho centro de formación universitaria.

Teniendo como objetivos:

Objetivo General.

Evaluar el desarrollo de Factores Básicos de Competencia de Emprendimiento Empresarial en los estudiantes de turismo de la Universidad San Martín de Porres (Lima, Perú) con la finalidad de establecer una relación entre el desarrollo de dichas competencias y los rasgos propios de cada alumno (nivel socioeconómico, edad biológica y entorno familiar).

Objetivos Específicos.

Relacionar los rasgos propios de los estudiantes con el desarrollo de actitudes hacia el entorno.

Relacionar los rasgos propios de los estudiantes con el desarrollo de la intención de emprender.

Relacionar los rasgos propios de los estudiantes con el desarrollo de creencias y motivaciones hacia el emprendimiento.

Relacionar los rasgos propios de los estudiantes las normas y parámetros propios de modelos de intenciones hacia el emprendimiento empresarial.

Llegando a las siguientes conclusiones:

La sociedad tiende cada vez más al incremento de la productividad, menor tiempo de trabajo, mayor tiempo libre y mayor deseo y motivación de integración con el mundo actual y pasado. Según Davis, Chappelle y Sternquist (1993) citados por Franco (2003), el análisis de mercados turísticos permite conocer de una manera

más precisa las características del turista, facilita un mejor empleo de los recursos disponibles y da la oportunidad de mejorar el producto turístico para su venta. Ya que, para atraer a un mercado, se requiere que el prestador de servicios conozca muy bien el producto turístico que está vendiendo, con el fin de determinar si puede satisfacer las necesidades de sus clientes. Estos factores permiten vislumbrar perspectivas alentadoras para los países que impulsan su actividad turística. Permitiendo diversificar la economía tradicional de los países, he aquí la importancia del desarrollo del turismo como actividad económica de una nación.

Por otro lado, la sociedad tiende cada vez más al incremento de la productividad, menor tiempo de trabajo, mayor tiempo libre y mayor deseo y motivación de integración con el mundo actual y pasado. Jafari (2005) señala que el turismo es celebrado como una decisiva fuerza económica global y una gigantesca industria mundial. Muchas publicaciones de la Organización Mundial del Turismo (OMT), entre otras, dan buena cuenta de su estable crecimiento desde la Segunda Guerra Mundial. Por ejemplo, en 1950, 25,3 millones de turistas generaron US\$2.100 millones. A finales del siglo XX, en 1998, el número de turistas internacionales estaba ya en 625 millones que gastaron US\$445 millones. Ese mismo año, el gasto mundial total por turismo internacional y doméstico superó los tres mil millones de dólares americanos. Esta última cifra, según algunos analistas, es varias veces mayor que el gasto mundial en defensa; o, dicho de otra manera, el gasto mundial en turismo excede el producto nacional de todos los países del mundo a excepción del de Estados Unidos y Japón. En 2002, el número de turistas internacionales superó por primera vez los 700 millones de llegadas con un gasto cercano a los US\$475.000.

3.2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

3.2.1 DEFINICIÓN DE EMPRENDIMIENTO¹:

La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente

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

¹ <http://divarielemprendedor.blogspot.pe/2013/05/definicion-emprendimiento.html>

La primera definición fue por el economista anglo-francés Richard Cantillon como «la persona que paga un cierto precio para revender un producto a un precio incierto, por ende tomando decisiones acerca de la obtención y el uso de recursos, y admitiendo consecuentemente el riesgo en el emprendimiento».

Para Jean-Baptiste Say, un emprendedor es un agente económico que une todos los medios de producción, la tierra de uno, el trabajo de otro y el capital de un tercero y produce un producto. Mediante la venta de un producto en el mercado, paga la renta de la tierra, el salario de sus empleados, interés en el capital y su provecho es el remanente. Intercambia recursos económicos desde un área de baja productividad hacia una área de alta productividad y alto rendimiento.

Para Peter Drucker, un emprendedor busca el cambio, responde a él y explota sus oportunidades. La innovación es una herramienta específica de un emprendedor, por ende el emprendedor efectivo convierte una fuente en un recurso.

Para Howard Stevenson, el emprendimiento es la búsqueda de oportunidades independientemente de los recursos controlados inicialmente.

Según para Schumpeter percibía al emprendedor como una persona extraordinaria que promovía nuevas combinaciones o innovaciones.

Para Ludwig Von Mises cree que el emprendedor es aquel que desea especular en una situación de incertidumbre, respondiendo a las señales del mercado con respecto a precios, ganancias y pérdidas.

Israel Kirzner dice que el emprendedor gana por estar alerta a las a oportunidades que existen en situaciones inciertas, de desequilibrio. Esta alerta permite al emprendedor percibir las oportunidades antes que los demás.

Para Fernando Trías de Bes Ser emprendedor constituye una postura vital, una forma de enfrentarse al mundo que implica disfrutar con la incertidumbre y la inseguridad de qué sucederá mañana. No existen ideas brillantes que, por sí solas, den lugar a negocios redondos: lo esencial es cómo un concepto se pone en práctica.

OTRAS DEFINICIONES:

En Colombia el emprendimiento en los establecimientos educativos tiene por definición, que es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad. (Ley 1014 de 2006, art. 1°).

Para la Magister Leonor Jaramillo (Colombia) La palabra emprendimiento viene del francés “entrepreneur”, que significa pionero; se refiere a la capacidad de una

persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta; es también utilizada para la persona que inicia una nueva empresa o proyecto. Así mismo, este término se atribuyó a aquellas personas que fueron innovadoras o agregaban valor a un producto ya existente. Por lo tanto, la acepción que se tomó es la que se refiere a la aptitud y actitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos, que va más allá, que le permite dar un paso más. Una persona emprendedora es capaz de aprovechar las situaciones de insatisfacción, los momentos de rutina, de poco crecimiento personal y laboral para desencadenar situaciones de satisfacciones, nuevos logros. Una de las grandes características de este tipo de personas es que siempre están en constante búsqueda de cambios, de dar soluciones a los problemas y siempre se les miden a nuevos retos. Hoy, el mundo en que vivimos está lleno de cambios e incertidumbres generados muchas veces por el proceso de globalización, los medios de comunicación y las tendencias modernas.

3.2.2 DEFINICIÓN DE EMPRENDEDOR Y EMPRENDER:

EMPRENDEDOR¹: Emprendedor es aquella persona que cumple con el siguiente proceso:

1. Está atento a la aparición de oportunidades: Un emprendedor vive pendiente de la aparición de oportunidades de negocios.

Para ello, está constantemente analizando el mercado y siempre atento a los cambios, a las tendencias, a las nuevas modas, a las nuevas necesidades, gustos y preferencias.

2. Reúne recursos: En cuanto detecta una buena oportunidad, un emprendedor reúne rápidamente los recursos necesarios (financieros, tecnológicos y humanos) para poner en marcha el negocio que le permita aprovechar la oportunidad.

3. Pone en marcha un negocio: Una vez reunido los recursos necesarios, pone en marcha su negocio con empeño, entusiasmo y determinación.

4. Es un individuo que es capaz de acometer un proyecto rechazado por la mayoría. Sabe interpretar las características reales del entorno a pesar de que no son aparentes. Es capaz de luchar ante cualquier inconveniente que se les atraviesa a su estrategia y no le teme al fracaso. Además, es capaz de crear un grupo con motivación suficiente que le da el apoyo que necesita.

¹<http://www.delpacifico.edu.pe/index.php/noticias/112-emprendedor>

EMPRENDER¹: Es la capacidad de concebir e incubar en la mente ideas creadoras, germinadoras y multiplicadoras, capaces de generar el impulso para la acción proactiva de esas ideas elaboradas, es un acto de la creación y procesada por el “pensamiento proactivo”, que en esencia es el “hacedor “, el cual, se sintoniza armónicamente con su mejor par, que es el “pensamiento creativo” el cual es un “pensador” y con esta alianza, es creada la mejor obra para ser puesta en escena por su autor, el cual conocemos como el “emprendedor”.

Desde el punto de vista del EMPRENDEDOR y copiando las palabras de Robin S. Sharma, es “tener la voluntad de ser arquitecto de tu propio futuro” (Robin S. Sharma, “El monje que vendió su Ferrari”, 2002). Ser tu propio jefe (Ser tu propio jefe, futura entrada en Blog EMPRENDE).

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

EDUCACIÓN²: Se sabe que la educación es el proceso de facilitar el proceso de aprendizaje en todas partes. Conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas.

La educación no solo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Generalmente, la educación se lleva a cabo bajo la dirección de los educadores ("profesores"), pero los estudiantes también pueden educarse a sí mismos en un proceso llamado aprendizaje autodidacta.¹ Cualquier experiencia que tenga un efecto formativo en la forma en que uno piensa, siente o actúa puede considerarse educativa. La educación formal está comúnmente dividida en etapas, como preescolar, escuela primaria, escuela secundaria y luego el colegio, universidad o magistrado. El estudio de la educación se denomina pedagogía. Ahora se habla de la necesidad de continuar con los procesos educativos más allá de la educación formal.

EDUCACIÓN EMPRENDEDORA: Para Verónica Alvarado (Coordinadora técnica de IPEBA); una educación emprendedora ayudará en el desarrollo personal del alumnado, permitiéndole tener mejores cualidades de comunicación, fortaleciendo su capacidad de generar buenas relaciones, de resolver problemas de organización. En la formación técnica además es imprescindible que se desarrollen competencias relacionadas a la gestión productiva, financiera, de marketing, de control de calidad, entre otros. En este contexto de crecimiento económico es necesario generar capacidades de emprendimiento en los estudiantes.

¹<http://arteemprendedor8.blogspot.pe/2015/01/el-arte-de-emprender.html>

²<https://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n>

Con los conceptos expuestos, nos damos cuenta que la educación es un proceso donde el docente o profesor es el medio facilitador del conocimiento, su rol ha cambiado en el tiempo y ya no es el centro del conocimiento, el que transmite la verdad total, el que tiene la receta del éxito para realizar alguna actividad.

El docente en la actualidad es un guía que apoya el proceso de la educación en los estudiantes, es un apoyo para el estudiante que guiará sus pasos, dará luz a sus dudas, escuchará sus sugerencias y curiosidades, experimentará junto con él cada iniciativa que se le ocurra en su proceso de formación.

Por eso el docente en la actualidad debe ser una persona más flexible en el dictado de sus cursos, más adaptable y aceptar la conducta ágil y curiosa de los jóvenes en la actualidad, más relacionado con personas (amigos colegas profesionales) que puedan apoyar o dar nuevas ideas en alguna materia o curso dictado, deber más comunicativo con los alumnos; buscar espacios de tiempo donde puedan conversar y escuchar sugerencias o ideas de los diferentes estudiantes, debe ser integro; los valores que predica deben ser practicados por el mismo, etc.

DOCENCIA¹

La docencia por lo tanto hace referencia a la actividad de enseñar puesto que va más allá del proceso de enseñanza puesto que implica también la planificación de un conjunto de actividades que configuran el proceso de aprendizaje.

Siendo actualmente docentes aquellos que se dedican profesionalmente a ello, recibiendo una remuneración por sus servicios.

DOCENTE²

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docere (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro.

DOCENCIA UNIVERSITARIA³

La docencia universitaria es una práctica social y científica, que implica funciones determinadas que requiere una formación académica y multidisciplinaria específica.

¹<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/docencia>

²<http://definicion.de/docente/>

³http://es.slideshare.net/marcel_galarza/la-docencia-univerisitaria

IV.- HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES

4.1 HIPÓTESIS:

Hipótesis General:

- Existe un nivel de emprendimiento en la docencia en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

4.2 VARIABLE INDEPENDIENTE:

Modelo de medición de emprendimiento de la docencia de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

4.2.1 VARIABLES:

Las variables para el estudio son las siguientes:

- Capacidad de resolución de manera hábil.
- Trabajo en equipo.
- Plan de estudios flexibles y adaptables.
- Docentes inspiradores.
- Nivel de mentoring
- Nivel de alumni
- Docentes integros

4.2.2 INDICADORES

Los indicadores que ayudarán a evaluar este modelo son las siguientes:

- Trabajos realizados de emprendimiento en los últimos 3 años en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- Cursos talleres que desarrollan el emprendimiento en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- Docentes con trabajos en emprendimiento.
- Ideas de emprendimiento de los estudiantes en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas en los últimos ciclos.

V. MARCO METODOLÓGICO

5.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel Aplicada

5.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN: Mixto

5.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Se utilizará el método longitudinal que s el diseño de investigación que recolecta datos a través del tiempo en puntos o

períodos especificados, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias¹.

VI. POBLACIÓN Y MUESTRA

6.1 POBLACIÓN: Docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

6.2 SELECCIÓN DE MUESTRA: 26 Docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

VII. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y TRATAMIENTOS DE DATOS:

7.1 _FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Fuentes Primarias: Se obtendrá datos directos a partir de entrevistas con personas directamente involucradas en los procesos educativos de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- Fuentes Secundarias: Se obtendrá datos indirectos mediante la utilización de estudios ya existentes y entrevistas de ex docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- La entrevista: Mediante el contacto directo con las personas que se consideren fuente de información y que serán claves para el desarrollo de este proyecto.
- Análisis de Documento: Basada en trabajos realizados por los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- Observación y Participación: Consiste en la observación y participación en eventos donde los docentes de la Facultad desarrollen sus actividades.

7.2 PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

- ✓ Procesamiento:
Análisis de las entrevistas.
Análisis de trabajos realizados en la facultad Ingeniería Industrial y de Sistemas.
- ✓ Presentación :
Descripción del modelo, sus componentes y controles.

¹<http://metodologia02.blogspot.pe/p/operacionalizacion-de-variables.html>

VIII.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y PRESUPUESTALES

8.1 POTENCIAL HUMANO

ROL	FUNCIONES	NOMBRE
ASESOR DEL PROYECTO	Orienta, dirige, sugiere, escucha al investigador para que pueda alcanzar los logros trazados en este proyecto.	MG NÉRIDA PASTRANA DÍAZ
INVESTIGADOR DEL PROYECTO	Realiza la investigación, acata las sugerencias del asesor, documenta la investigación para luego ser sustentado el proyecto estudiado.	BACH.LUIS CARLOS HERRERA ANDRADE

8.2 RECURSOS MATERIALES

DESCRIPCIÓN	COSTO (S/.)
Servicio de electricidad	350.00
Útiles de escritorio	1200.00
Equipos	200.00
Movilidad	550.00
Refrigerio	500.00
Otros	300.00
Costo Total de Materiales de Proyecto	3100.00

8.3 RECURSOS FINANCIEROS

Los gastos serán asumidos por el encargado de la tesis.

8.4 COSTOS

ACTIVIDADES	Costo Material	Duración (días)	Horas Hombre	Número Personas	Costo H/ Hombre	Costo T. Hombre	COSTO TOTAL
PLANIFICACIÓN	S/.45					S/. 300.0	S/. 345.0
Realizar un diagnóstico previo	S/.15	5	4	1	S/. 2.5	S/. 50.0	S/. 65.0
Desarrollar plan de proyecto de tesis.	S/.15	15	2	2	S/. 4.0	S/. 240.0	S/. 255.0
Aprobación del plan de proyecto de tesis	S/.15	10	1	1	S/. 1.0	S/. 10.0	S/.25.0
EJECUCIÓN	S/. 1990.0					S/. 7290.0	S/. 9910.0
Fundamentación Teórica Proyecto	S/. 15.0	90	5	1	S/. 3.0	S/. 1350.0	S/.1365.0
Fundamentación Metodológica Proyecto	S/. 15.0	90	3	1	S/. 3.0	S/. 810.0	S/. 825.0
Diagnosticar Emprendimiento en la docencia	S/. 40.0					S/. 540.0	S/. 580.0
Definición y características del docente emprendedor	S/. 40.0	30	3	2	S/. 3.0	S/. 540.0	S/. 580.0
Identificar factores	S/. 30.0	30	4	2	S/. 3.0	S/. 720.0	S/. 750.0
Proponer el modelo de medición del emprendimiento en la Docencia	S/. 50.0					S/. 720.0	S/. 770.0
Caracterización y desarrollo del modelo	S/. 50.0	30	4	2	S/. 3.0	S/. 720.0	S/. 770.0
Explicar comportamiento del modelo	S/. 50.0	15	3	2	S/. 3.0	S/. 270.0	S/. 320.0
Validar del modelo del Emprendimiento en la Docencia	S/. 1700.0	120	5	2	S/. 3.0	S/. 3600.0	S/. 5300.0
CIERRE	S/. 330.0					S/. 1545.0	S/. 1875.0
Redacción del proyecto de tesis	S/. 250.0	30	5	2	S/. 5.0	S/. 1500.0	S/. 1750.0
Presentación, Sustentación, Aprobación	S/. 80.0	15	1	1	S/. 3.0	S/. 45.0	S/. 125.0
	S/. 2365.0					S/. 9135.0	S/. 12130.0

8.5 CRONOGRAMA DE ACCIONES

PROYECTO DE TESIS	DURACIÓN	COMIENZO	FIN
PROYECTO DE TESIS	315 días	Lun 09/01/2017	Lun 23/03/2018
PLANIFICACIÓN	30 días	Lun 09/01/2017	Vier 17/02/2017
Realizar un diagnóstico previo	5 días	Lun 09/01/2017	Vier 13/01/2017
Desarrollar plan de proyecto de tesis.	15 días	Lun 16/01/2017	Vier 03/02/2017
Aprobación del plan de proyecto de tesis	10 días	Lun 06/02/2017	Vier 17/02/2017
EJECUCIÓN	285 días	Lun 20/02/2017	Vier 23/03/2018
Fundamentación Teórica Proyecto	90 días	Lun 20/02/2017	Vier 23/06/2017
Fundamentación Metodológica Proyecto	90 días	Lun 20/02/2017	Vier 23/06/2017
Diagnosticar Emprendimiento en la docencia	30 días	Lun 15/05/2017	Vier 23/06/2017
Definición y características del docente emprendedor	30 días	Lun 15/05/2017	Vier 23/06/2017
Identificar factores	30 días	Lun 26/06/2017	Vier 04/08/2017
Proponer el modelo de medición del emprendimiento en la Docencia	30 días	Lun 07/08/2017	Vier 15/09/2017
Caracterización y desarrollo del modelo	30 días	Lun 07/08/2017	Vier 15/09/2017
Explicar comportamiento del modelo	15 días	Lun 18/09/2017	Vier 06/10/2017
Validar del modelo del Emprendimiento en la Docencia	120 días	Lun 09/10/2017	Vier 23/03/2018
CIERRE	55 días	Lun 26/03/2018	Lun 26/03/2018
Redacción del proyecto de tesis	40 días	Lun 26/03/2018	Vier 18/05/2018
Presentación, Sustentación, Aprobación	15 días	Lun 21/05/2018	Vier 08/06/2018

IX. BIBLIOGRAFÍAS

- Julca, E. (2011). Evaluación de factores básicos de competencia de Emprendimiento Empresarial en lo estudiantes de Turismo: El Caso de la Universidad San Martín de Porres. Lima (Perú). (Tesis Doctoral). Universidad de Salamanca, Salamanca, ES.
- Burgos, J. C. (2013). Evaluación de la formación como emprendedores de los estudiantes de tercero y cuarto año de la facultad de ciencias económicas de la universidad de Guayaquil para mejorar su preparación profesional. Diseño de modulo con enfoque de emprendimiento. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, EC.
- Tobar, M. (2013). Formación de emprendedores como parte de la capacitación profesional de los estudiantes del tecnológico superior “Vicente Rocafuerte” y propuesta de un módulo para estudiantes del 5° y 6° semestre. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, EC.
- Jiménez, J. .A y Sánchez, L. F. (2013). Propuesta para la creación de un Centro de Emprendimiento para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca. Año 2013-2018 (Tesis para obtención de título). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ec.
- Otero, A. F. (2005). Diseño de un modelo para promover emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1,2 y 3 Colombia (Tesis de maestría inédita). Universidad de los Andes, Bogotá, CO.
- Lazcano, K. y Boris, S. (2012). Propuesta para la creación de un centro de emprendimiento en la Universidad Politécnica Salesiana sede de Guayaquil (CEUPS) (Tesis obtención de título). Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, EC.
- Vela, J. .C (2011). Modelo para la Creación de Incubadoras de Empresas en la Realidad Peruana (Tesis para la obtención de título). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, PE.
- Zorrilla, D. C. (2013). Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micros emprendimientos juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho. Caso: proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009) (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, PE.
- Gutiérrez, A. (2012), Quipukamayoc, Incubación Empresarial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Una Estrategia para Efectivizar su Compromiso con el Desarrollo Económico y Social del País, Vol. 20(37), 131-144.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2015). *Pilotos para la incorporación de habilidades de innovación y emprendimiento en el sistema escolar* (3er inf.). Santiago de Chile, Chile: Autor.

- Arteaga G, E y Lasio M, V (2011), *Educación en Emprendimiento En La Universidad Ecuatoriana: Estado Y Oportunidades De Mejora* (1er inf.). Guayaquil, Ecuador: Autor.



**INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS
DEL DOCENTE BIMODAL DE LA UTPL**

Estimado (a) profesor (a):

Ante la necesidad de potenciar el rol que cumple cada profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el equipo de investigación del IIPED realiza un estudio sobre el perfil requerido para desempeñar las funciones que como docente-investigador le corresponden desarrollar en nuestra institución.

Con esta finalidad y, a través del presente cuestionario, nos proponemos conocer su opinión sobre las competencias que posee y el nivel alcanzado; información que nos permitirá determinar cuáles son las necesidades formativas de los docentes.

1. INSTRUCCIONES:

- El cuestionario es anónimo, nadie conocerá la identidad de quien lo respondió; no hay respuestas correctas o incorrectas, nos interesa su realidad; por lo tanto, apelamos a su sensibilidad y compromiso institucional para que responda a todos los ítems con el máximo interés y la mayor sinceridad posible, a fin de obtener datos válidos para proponer acciones formativas.
- El instrumento está estructurado en torno a veinte competencias con sus respectivos indicadores. Lea con tranquilidad cada uno y responda marcando con una X en la columna correspondiente, según el nivel de competencia que usted considera que posee, en cada una de las cuestiones que se le plantean.
- Como el estudio está dirigido al profesor bimodal de la UTPL, interesa distinguir el nivel de competencia que tiene en cada modalidad, por esta razón, a partir de las competencias específicas se ha colocado dos escalas, para que pueda marcar el nivel de logro de cada indicador en cada modalidad, pudiendo haber coincidencia o diferencia en el nivel.
- Cada escala va de 0 a 4, donde el **(0)** significa que aún **no posee ese indicador** para realizar lo que se le presenta; **(1)** que posee el indicador en un nivel **básico**; **(2)** que tiene el indicador en un nivel **intermedio**; **(3)** que el nivel alcanzado es **bueno** y **(4) excelente**, cuando se siente totalmente competente para realizar lo manifestado.
- La primera parte del cuestionario que le presentamos a continuación, comprende las competencias específicas que se requieren para cumplir con las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión en la UTPL. La segunda parte corresponde a los valores y actitudes propios del docente de nuestra institución (competencias genéricas).

2. DESARROLLO DEL CUESTIONARIO

Áreas o familias competenciales	A. Competencias específicas
---------------------------------	-----------------------------

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro									
		Presencial					A distancia				
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Dimensión 1: Docencia universitaria											
1.1. Planificación de la enseñanza											
1. Reflexionar, prepararse y planificar la acción docente.	1. Busco y manejo bibliografía básica y complementaria de las asignaturas a mi cargo.										
	2. Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos.										
	3. Planifico con anticipación el proceso educativo, temporalizando las diferentes actividades a desarrollar en la asignatura (Plan Docente).										
	4. Incorporo en la planificación las aspiraciones y necesidades de los estudiantes sobre la materia.										
	5. Selecciono y defino los contenidos de la asignatura de acuerdo a la relevancia que tienen para la titulación.										
	6. Identifico actividades y tareas prioritarias y las desarrollo en función de su importancia.										
	7. Participo en programas de capacitación para mantenerme actualizado(a).										
2. Diseñar y elaborar la guía didáctica y otros materiales y recursos educativos.	8. Selecciono y elaboro materiales y recursos didácticos para potenciar el aprendizaje.										
	9. Elaboro la guía didáctica cuidando que exista una total coherencia entre competencias, indicadores de aprendizaje, contenidos, actividades y evaluación.										
	10. Propongo en la guía didáctica diferentes estrategias y recursos de aprendizaje (ejemplos, explicaciones, resúmenes, comentarios, esquemas, mapas conceptuales, analogías, mentefactos, casos, tablas, imágenes, etc.).										
	11. Genero en la guía didáctica un “diálogo didáctico” permanente y motivador con el alumno.										

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro									
		Presencial					A distancia				
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
	12. Cito correctamente las ideas y conceptos que tomo de los diferentes autores en la elaboración de la guía didáctica.										
1.2. Mediación del proceso de aprendizaje											
3. Utilizar habilidades lingüísticas y de los estudiantes para relacionarse con los estudiantes.	1.2.1 Competencias didáctico - metodológicas										
	13. Identifico las barreras en la comunicación y planteo estrategias que permitan a los estudiantes expresarse con libertad sobre la asignatura, la docencia o el propio aprendizaje.										
	14. Respondo con agilidad a las preguntas e inquietudes que los alumnos me formulan.										
	15. Redacto de manera clara y precisa los mensajes dirigidos a los estudiantes en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).										
	16. Explico de manera clara y ordenada, destacando los aspectos más importantes de la asignatura.										
4. Crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.	17. Genero un ambiente de aceptación, cordialidad y respeto en el cual los estudiantes puedan actuar sin temor.										
	18. Motivo a los estudiantes al empezar el proceso educativo y de manera continua.										
	19. Establezco y mantengo normas consistentes de convivencia y contribuyo a la solución de conflictos.										
	20. Identifico e implico a los alumnos distraídos o con dificultades en el aprendizaje.										
	21. Estimulo a los alumnos (as) a plantearse y resolver problemas, buscando soluciones nuevas.										

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro																		
		Presencial					A distancia													
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente									
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4									
5. Seleccionar, proponer estrategias, actividades y recursos que potencien el desarrollo de competencias y logro de aprendizajes significativos.	22. Promuevo en los estudiantes el desarrollo de las competencias genéricas seleccionadas para la asignatura.																			
	23. Empodero a los estudiantes para que sean capaces de dirigir su propio aprendizaje.																			
	24. Propongo estrategias y actividades creativas y variadas, para facilitar el desarrollo de las competencias y dinamizar el aprendizaje de todos los estudiantes.																			
	25. Propongo a los alumnos trabajos colaborativos, a fin de promover la interacción y participación.																			
	26. Recomiendo a los estudiantes fuentes de consulta (bibliografía, recursos abiertos de aprendizaje) útiles y de fácil acceso.																			
	27. Aplico estrategias metodológicas que promuevan la corresponsabilidad del estudiante en su propio aprendizaje y en el de los compañeros.																			
6. Desarrollar el proceso de enseñanza creando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal.	28. Consigo volver interesante la asignatura para que los estudiantes mantengan la motivación.																			
	29. Relaciono los contenidos nuevos con los conocimientos previos de los estudiantes.																			
	30. Adapto mi forma de enseñar a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes.																			
	31. Animo a los estudiantes a exponer sus propias ideas y a cuestionar las expresadas por los compañeros y el profesor.																			
	32. Diseño y desarrollo actividades prácticas y debates que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias.																			

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro																		
		Presencial					A distancia													
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente									
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4									
7. Cumplir las funciones de orientador, mediador y guía a través de la tutoría presencial y/o telemática.	1.2.2 Competencias para la tutoría y acompañamiento.																			
	33. Promuevo la iniciativa y autonomía del estudiante.																			
	34. Elaboro un plan de tutorización para realizar un seguimiento atento a los alumnos(as) en el proceso de aprendizaje.																			
	35. Informo a los estudiantes sobre el horario de tutoría y lo cumplo.																			
	36. Estoy accesible y dispuesto a atender las demandas e inquietudes de los estudiantes fuera de las horas de clase.																			
	37. Retroalimentación el aprendizaje de los estudiantes cuando lo necesitan.																			
8. Utilizar las nuevas tecnologías incorporándolas pedagógicamente a la enseñanza-aprendizaje y tutoría.	38. Planifico y realizo actividades de apoyo y nivelación para los estudiantes que tienen vacíos en el aprendizaje.																			
	39. Utilizo las nuevas tecnologías para crear entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante.																			
	40. Encuentro con facilidad información valiosa y recursos educativos abiertos en la Web.																			
	41. Diseño páginas web, blogs, recursos educativos abiertos y otros materiales multimedia para el aprendizaje de la asignatura.																			
	42. Interactúo con los alumnos a través de los diferentes medios que la institución ofrece (teléfono, correo electrónico, chat).																			
	43. Utilizo las herramientas que ofrece el EVA de la UTPL para propiciar la interacción con los alumnos y facilitar el aprendizaje.																			
44. Propongo foros de discusión para que los alumnos participen debatiendo sobre temas importantes de la asignatura.																				

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro									
		Presencial					A distancia				
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
1.3. Evaluación del aprendizaje y de la actividad docente.											
9. Evaluar y retroalimentar el desarrollo de las competencias, analizando los resultados obtenidos por los estudiantes en su aprendizaje.	45. Doy a conocer a los estudiantes desde el principio los criterios de evaluación que se aplicarán en la asignatura.										
	46. Aplico procedimientos para diagnosticar los conocimientos previos que traen los alumnos(as).										
	47. Selecciono técnicas y estrategias de evaluación formativa y sumativa, coherentes con las competencias que se quiere desarrollar.										
	48. Utilizo criterios de evaluación adecuados para valorar el trabajo realizado por los estudiantes a través de todo el curso.										
	49. Analizo los resultados de la evaluación continua y final y realizo comentarios personalizados a los estudiantes.										
	50. Propongo ejercicios y actividades de recuperación para resolver los problemas de aprendizaje de mis alumnos.										
10. Evaluar, analizar e interpretar los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua.	51. Cumpló con lo previsto en la planificación docente.										
	52. Reviso periódicamente el plan docente y realizo los ajustes necesarios.										
	53. Evalúo el grado de cumplimiento de los indicadores de aprendizaje propuestos en la planificación.										
	54. Entrego con puntualidad los instrumentos de evaluación presencial y a distancia.										
	55. Investigo y analizo el grado de satisfacción de los estudiantes sobre mi desempeño docente.										
	56. Reflexiono críticamente sobre los resultados de mi actividad docente y los transformo en oportunidades de innovación pedagógica.										

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro									
		Presencial					A distancia				
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Dimensión 2: Investigación e innovación											
11. Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación e innovación necesarios para la institución y el avance científico de su área de conocimiento.	57. Identifico necesidades y selecciono temas o problemas para investigar.										
	58. Selecciono y evalúo la calidad de la información procedente de diversas fuentes.										
	59. Utilizo diversas técnicas de investigación.										
	60. Diseño instrumentos para la recolección de información.										
	61. Participo en los equipos de investigación del departamento.										
	62. Lidero, coordino y monitoreo proyectos de investigación en los que implico a los estudiantes.										
12. Escribir y publicar artículos científicos.	63. Escribo artículos científicos (papers).										
	64. He publicado los resultados de mis investigaciones en revistas nacionales e internacionales.										
	65. Participo con ponencias en congresos y otros eventos académicos.										
	66. Comunico y difundo los resultados de innovaciones y avances científicos.										
	67. Oriento y acompaño a los alumnos en el desarrollo de los trabajos de investigación y la elaboración de su Tesis.										
13. Innovar y mejorar la actividad docente.	68. Me involucro y participo en proyectos y experiencias de innovación educativa.										
	69. Pruebo maneras diferentes de resolver problemas y atender las necesidades de los alumnos en el proceso de aprendizaje.										
	70. Experimento con nuevos métodos, técnicas y recursos que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje.										
	71. Investigo, leo y me actualizo sobre las asignaturas de mi responsabilidad.										
	72. Promuevo intercambios académicos con profesores de otras universidades.										

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro									
		Presencial					A distancia				
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
Dimensión 3. Vinculación con la colectividad (extensión)											
14. Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos.	73. Motivo a los estudiantes para que participen de las necesidades y problemas sociales.										
	74. Soy proactivo y emprendedor.										
	75. Participo en actividades concretas que la UTPL realiza para mejorar las relaciones con la sociedad (misiones universitarias, actividades de solidaridad...).										
	76. Me intereso por establecer y mantener relaciones con otras instituciones educativas, de salud y el sector empresarial.										
	77. Monitoreo el desarrollo y ejecución del (los) proyecto (s) según el cronograma establecido.										
	78. Evalúo y analizo los resultados del proyecto (s) en los que participo.										
Dimensión 4. Gestión institucional											
15. Contribuir al desarrollo y buen funcionamiento de la institución.	79. Me involucro en el desarrollo de la institución.										
	80. Cumplo con responsabilidad y en los plazos establecidos las tareas asignadas en el departamento, sección departamental o titulación.										
	81. Distribuyo las responsabilidades y tareas en función de las potencialidades de cada miembro del equipo.										
	82. Gestiono apropiadamente los recursos (humanos, económicos y materiales) proporcionados por la institución.										
	83. Utilizo los servicios de la Internet para apoyar las tareas administrativas que mejoren el funcionamiento de la institución.										

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro																		
		Presencial					A distancia													
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente	No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente									
		0	1	2	3	4	0	1	2	3	4									
16. Aplicar estrategias de gestión que favorezcan la integración y el trabajo colaborativo de los equipos docentes.	84. Participo en reuniones de planificación, seguimiento y evaluación del departamento, sección departamental o titulación.																			
	85. Aplico estrategias de mediación cuando surgen conflictos dentro de los equipos de trabajo, procurando soluciones adecuadas para todos.																			
	86. Me involucro con otros departamentos o secciones departamentales en experiencias de innovación educativa orientadas a la mejora de la calidad de la docencia.																			
	87. Coordino las diferentes actividades con el resto de profesores de la asignatura u otras asignaturas.																			
	88. Establezco acuerdos con las personas sabiendo inspirar confianza y seguridad.																			

Áreas o familias competenciales	B. Competencias genéricas o transversales
---------------------------------	--

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro				
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
Dimensión 5: Valores y actitudes del ámbito personal						
17. Cumplir con sentido ético, lealtad e integridad las diferentes funciones asumidas en la institución.	89. Me comprometo con la visión y misión institucional.					
	90. Actúo de acuerdo a los principios y valores del humanismo cristiano.					
	91. Respeto las normas éticas y sociales establecidas por la institución.					
	92. Tengo una imagen realista de mí mismo y soy coherente con mi jerarquía de valores.					
	93. Trato cordial y respetuosamente a todas las personas con quienes me relaciono.					
	94. Soy entusiasta, colaborador(a) y con actitud de servicio.					

COMPETENCIAS	INDICADORES	Nivel de Logro				
		No poseo el indicador	Básico	Intermedio	Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
18. Comprometerse e implicarse con responsabilidad en la tarea docente.	95. Me gusta la docencia y disfruto enseñando.					
	96. Respeto las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas de mis alumnos y compañeros.					
	97. Soy paciente, tolerante con los alumnos y colegas.					
	98. Soy persistente frente a los problemas y desafíos.					
	99. Escucho con atención los problemas de los estudiantes y me preocupo por ayudarles.					
Dimensión 6: Valores y actitudes del ámbito interpersonal/social						
19. Promover el desarrollo de un espíritu colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra.	100. Prefiero trabajar en equipo cuando hay posibilidad de hacerlo.					
	101. Soy flexible, receptivo y capaz de cambiar de acuerdo a las demandas del grupo.					
	102. Delego y reparto el trabajo de forma equitativa.					
	103. Participo en las tareas del equipo docente: compartiendo información, conocimientos y experiencias.					
	104. Contribuyo a la consolidación, cohesión y desarrollo de los equipos docentes.					
	105. Propongo estrategias que promuevan el desarrollo de un espíritu colegiado en los grupos en los que participo.					
	106. Promuevo la discusión de ideas, respetando las distintas opiniones que puedan darse.					
	107. Genero un clima de trabajo y autodisciplina en el grupo.					
20. Influir sobre las personas y grupos para contribuir a su desarrollo y alcanzar objetivos comunes. (Capacidad de liderazgo y comunicación)	108. Comunico mis iniciativas con claridad.					
	109. Reconozco y valoro la contribución de los demás en el logro de objetivos comunes.					
	110. Promuevo un liderazgo compartido con los miembros de mi equipo de trabajo.					
	111. Utilizo el diálogo para generar entendimiento y relaciones de colaboración.					
	112. Puedo comunicarme de forma oral y escrita en lengua inglesa.					
	113. Escucho con atención las ideas de los demás, aunque sean opuestas a las mías.					
	114. Mi comunicación con los estudiantes y colegas es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.					

Agradezco su tiempo y su valiosa colaboración.

Test para evaluar la capacidad emprendedora

Con éste test pretendemos ayudarte a que analices tu capacidad Emprendedora. Las posibles respuestas son:

- **A:** Sí / en total acuerdo.
- **B:** Bastante / a menudo.
- **C:** Algo / alguna vez.
- **D:** No / en absoluto.

1. ¿Crees que eres una persona adaptable a los cambios?

- A
- B
- C
- D

2. ¿Tiendes a ser una persona intuitiva?

- A
- B
- C
- D

3. ¿Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes?

- A
- B
- C
- D

4. ¿Sientes tu espíritu aventurero?

- A
- B
- C
- D

5. ¿Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades?

- A
- B
- C
- D

6. Si existe algo que "no hay manera de hacer", ¿encuentro esa manera?

- A
- B
- C
- D

7. ¿Mantengo los compromisos?

- A
- B
- C
- D

8. ¿Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo?

- A
- B
- C
- D

9. ¿Te gusta tomar la iniciativa?

- A
- B
- C
- D

10. ¿Te gusta la responsabilidad?

- A
- B
- C
- D

11. ¿Eres reticente a solicitar ayuda?

- A
- B
- C
- D

12. ¿Tienes facilidad de comunicación?

- A
- B
- C
- D

13. ¿Trabajas todo lo que haga falta para acabar los proyectos?

- A
- B
- C
- D

14. ¿Te consideras una persona creativa?

- A
- B
- C
- D

15. ¿Si tienes que hacer algo, lo haces aunque no le resulte agradable?

- A
- B
- C
- D

16. ¿Afrontas los problemas con optimismo?

- A
- B
- C
- D

17. ¿Tienes claros los objetivos en tu cabeza cuando quieres algo?

- A
- B
- C
- D

18. ¿Tomas la iniciativa ante situaciones complejas nuevas?

- A
- B
- C
- D

19. ¿Tienes predisposición para asumir riesgos?

- A
- B
- C
- D

20. ¿Analizas tus errores para aprender de ellos?

- A
- B
- C
- D

21. ¿Es fácil para ti encontrar múltiples decisiones a un mismo problema?

- A
- B
- C
- D

22. ¿Tomas notas escritas sobre tus proyectos?

- A
- B
- C
- D

23. ¿Consideras retos los problemas?

- A
- B
- C
- D

24. ¿Arriesgarías recursos propios si pusieras en marcha un proyecto empresarial?

- A
- B
- C
- D

25. ¿Te resultaría fácil asignar tareas a los demás?

- A
- B
- C
- D

26. ¿Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas?

- A
- B
- C
- D

27. ¿Sabes trabajar en equipo?

- A
- B
- C
- D

28. ¿Sabes administrar tus recursos económicos?

- A
- B
- C
- D

29. ¿Tienes facilidad para negociar con éxito?

- A
- B
- C
- D

30. ¿Planificas de forma rigurosa acciones concretas para el desarrollo de un trabajo o un proyecto?

- A
- B
- C
- D

31. ¿Crees que las personas que se arriesgan tienen más probabilidades de salir adelante que las que no se arriesgan?

- A
- B
- C
- D

32. ¿Estarías dispuesto/a a hacer frente al fracaso con tal de ampliar tus horizontes?

- A
- B
- C
- D

33. ¿Sacrificarías tu tiempo libre si el trabajo lo demanda?

- A
- B
- C
- D

34. ¿Te planteas los temas con visión de futuro?

- A
- B
- C
- D

35. ¿Sueles cumplir los plazos que te fijas para realizar un trabajo?

- A
- B
- C
- D

36. ¿Sientes motivación por conseguir objetivos?

- A
- B
- C
- D

37. ¿Crees en tus posibilidades?

- A
- B
- C
- D

38. ¿Te gustan los riesgos?

- A
- B
- C
- D

39. ¿Te consideras profesionalmente bueno o buena en aquello que sabes hacer?

- A
- B
- C
- D

40. ¿Eres persona decidida y determinante a la hora de conseguir tus objetivos?

- A
- B
- C
- D

Puntuación:

- A cada respuesta A le asignas 5 puntos.
- A cada respuesta B le asignas 4 puntos.
- A cada respuesta C le asignas 3 puntos.
- A cada respuesta D le asignas 2 puntos.

Solución:

Más de 190 puntos: Tu perfil se asemeja bastante al de un/a empresario/a . Tienes iniciativa y disciplina, eres independiente. Ello no quiere decir que ya tengas asegurado el éxito pero sin duda a nivel personal tienes los rasgos necesarios para triunfar. Cuando decides hacer algo, no te detienes hasta que lo consigues. Partes de una buena base. Continúa con esta actitud, no te pares el éxito estará a tu lado.

Entre 140 a 189 puntos: Reúnes bastantes características para ser un buen empresario/a. No obstante aunque tus aptitudes son buenas, no te relajes, hay ciertos puntos que debes perfeccionar para lograr el éxito. Analizar tus puntos débiles y fija una serie de acciones concretas para mejorarlos en un plazo determinado de tiempo.

Entre 91 a 139 puntos: Debes tener precaución, tómate el tiempo necesario para recapacitar sobre tu futura empresa, aún tu confianza, determinación y conocimientos empresariales están un poco flojos, pero no te preocupes, lo único que debes hacer es leer, hablar con otras personas emprendedoras con éxito para aprender sus trucos ,aprende de ellos/as introduciendo tu propio estilo. Tienes potencial empresarial pero te falta un empujón.

Menos de 90 puntos: Si realmente lo que quieres es crear tu propia empresa, aun te queda un camino por recorrer, aunque en tu perfil hay alguno de los caracteres de persona emprendedora, en la mayoría de aspectos las dudas y la inseguridad te acompañan. Intenta analizar las razones de todo eso y procura desarrollar tu creatividad, capacidad de asumir riesgos, confianza,...mientras las vas desarrollando, continua trabajando para terceras personas y aprende de lo mejor de ellos.

Fuente: Proyecto Himilce

<http://www.equalhimilce.es>

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE Y COMPETENCIA EMPRENDEDORA DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

COMPETENCIAS	INDICADORES	NIVEL DE LOGRO				
		No posee el indicador	Básico	Intermedio	Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
FACTOR 1:: Vinculación con la colectividad (extensión)						
Analizar el entorno, proponer proyectos y emprender, acciones y actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los alumnos.	Motivo a los estudiantes para que participen de las necesidades y problemas sociales.					
	Soy proactivo y emprendedor.					
	Participo en actividades concretas que la UNHEVAL realiza para mejorar las relaciones con la sociedad (misiones universitarias, actividades de solidaridad, etc.)					
	Me intereso por establecer y mantener relaciones con otras instituciones educativas, de salud y el sector empresarial.					
	Monitoreo el desarrollo y ejecución del (los) proyecto (s) según el cronograma establecido.					
	Evalúo y analizo los resultados del proyecto (s) en los que participo.					
FACTOR 2: MENTORING						
Sub - Factor 1: Docencia Universitaria						
Reflexionar, prepararse y planificar la acción del docente	Busco y manejo bibliografía básica y complementaria de las asignaturas a mi cargo.					
	Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos.					
	Conozco el perfil de los futuros estudiantes y planifico en función de las características y necesidades de la mayoría de ellos.					
	Incorporo en la planificación la aspiraciones y necesidades de los estudiantes sobre la materia					
	Selecciono y defino los contenidos de la asignatura de acuerdo a la relevancia que tienen para la titulación					
	Identifico actividades y tareas prioritarias y las desarrollo en función de su importancia.					
	Participo en programas de capacitación para mantenerme actualizado (a).					

.Diseñar y elaborar la guía didáctica y otros materiales y recursos educativos	Selecciono y elaboro materiales y recursos didácticos para potenciar el aprendizaje.					
	Elaboro la guía didáctica cuidando que exista una total coherencia entre competencias, indicadores de aprendizaje, contenidos actividades y evaluación.					
	Propongo en la guía didáctica diferentes estrategias y recursos de aprendizaje (ejemplos, explicaciones, resúmenes, comentarios, esquemas, mapas conceptuales, analogías, casos, tablas, imágenes, etc.).					
	Genero en la guía didáctica un "diálogo didáctico" permanente y motivador con el alumno.					
	Cito Correctamente las ideas y conceptos que tomo de los diferentes autores en la elaboración de la guía didáctica.					
Utilizar habilidades lingüísticas y de comunicación para relacionarse con los estudiantes.	Identifico las barreras en la comunicación y planteo estrategias que permitan a los estudiantes expresarse con libertad sobre la asignatura, la docencia o el propio aprendizaje.					
	Respondo con agilidad a las preguntas e inquietudes que los alumnos me formulan.					
	Redacto de manera clara y precisa los mensajes dirigidos a los estudiantes en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).					
	Explico de manera clara y ordenada, destacando los aspectos más importantes de la asignatura.					
Crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.	Genero un ambiente de aceptación, cordialidad y respeto en el cual los estudiantes puedan actuar sin temor.					
	Motivo a los estudiantes al empezar el proceso educativo y de manera continua.					
	Establezco y mantengo normas consistentes de convivencia y contribuyo a la solución de conflictos.					
	Identifico e implico a los alumnos distraídos o con dificultades en el aprendizaje.					
	Estímulo a los alumnos (as) a plantearse y resolver problemas, buscando soluciones nuevas.					
Seleccionar. Proponer estrategias, actividades y recursos que	Promuevo en los estudiantes el desarrollo de las competencias genéricas seleccionadas para la asignatura.					
	Empodero a los estudiantes para que sean capaces de dirigir su propio aprendizaje.					
	Propongo estrategias y actividades creativas y variadas, para facilitar el desarrollo de las competencias y dinamizar el aprendizaje de todos los estudiantes.					
	Propongo a los alumnos trabajos colaborativos, a fin de promover la interacción y participación.					

potencien el desarrollo de competencias y logro de aprendizajes significativos.	Recomiendo a los estudiantes fuentes de consulta (bibliografías, recursos abiertos de aprendizaje).					
	Aplico estrategias metodológicas que promuevan la corresponsabilidad del estudiante en su propio aprendizaje y en el de los compañeros.					
Desarrollar el proceso de enseñanza creando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal.	Consigo volver interesante la asignatura para que lo estudiantes mantengan la motivación.					
	Relaciono los contenidos nuevos con los conocimientos previos a los estudiantes.					
	Adapto mi forma de enseñar a los diferentes estilos de aprendizaje y necesidades de los estudiantes.					
	Animo a los estudiantes a exponer sus propias ideas y a cuestionar las expresadas por los compañeros y el profesor.					
Cumplir las funciones de orientador, mediador y guía a través de la tutoría presencial y/o telemática.	Diseño y desarrollo actividades prácticas y debates que fomenten el autoaprendizaje y el desarrollo de competencias.					
	Promuevo la iniciativa y autonomía del estudiante.					
	Elaboro un plan de tutorización para realizar un seguimiento atento a los alumnos (as) en el proceso de aprendizaje.					
	Informo a los estudiantes sobre el horario de tutoría y lo cumpro.					
	Estoy accesible y dispuesto a atender las demandas e inquietudes de los estudiantes fuera de las horas de clase.					
	Retroalimentación el aprendizaje de los estudiantes cuando lo necesitan.					
Utilizar las nuevas tecnologías incorporándolas pedagógicamente a la enseñanza	Planifico y realizo actividades de apoyo y nivelación para los estudiantes que tienen vacíos en el aprendizaje.					
	Utilizo las nuevas tecnologías para crear entornos de aprendizaje que potencien la autonomía del estudiante.					
	Encuentro con facilidad información valiosa y recursos educativos abiertos en la Web.					
	Diseño páginas web, blogs, recursos educativos abiertos y otros materiales multimedia para el aprendizaje de la asignatura.					
	Interactúo con los alumnos a través de los diferentes medios que la institución ofrece (teléfono, correo electrónico, etc.).					

- aprendizaje y tutoría.	Utilizo las herramientas que ofrece el EVA de la Universidad para propiciar la interacción con los alumnos y facilitar el aprendizaje.					
	Propongo foros de discusión para que los alumnos participen debatiendo sobre temas importantes de la asignatura.					
Evaluar y retroalimentarse el desarrollo de las competencias, analizando los resultados obtenidos por los estudiantes en su aprendizaje.	Doy a conocer a los estudiantes desde el principio los criterios de evaluación que se aplicarán en la asignatura.					
	Aplico procedimientos para diagnosticar los conocimientos previos que traen los alumnos (as).					
	Selecciono técnicas y estrategias de evaluación formativa y sumativa, coherentes con las competencias que se quiere desarrollar.					
	Utilizo criterios de evaluación adecuados para valorar el trabajo realizado por los estudiantes a través de todo el curso.					
	Analizo los resultados de la evaluación continua y final y realizo comentarios personalizados a los estudiantes.					
	Propongo ejercicios y actividades de recuperación para resolver los problemas de aprendizaje de mis alumnos.					
Evaluar, analizar e interpretar los resultados de la actividad docente con fines de mejora continua.	Cumplo con lo previsto en la planificación docente.					
	Reviso periódicamente el plan docente y realizo los ajustes necesarios.					
	Evalúo el grado de cumplimiento de los indicadores de aprendizaje propuestos en la planificación.					
	Entrego con puntualidad los instrumentos de evaluación presencial.					
	Investigo y analizo el grado de satisfacción de los estudiantes sobre mi desempeño docente.					
	Reflexiono críticamente sobre los resultados de mi actividad docente y los transformo en oportunidades de innovación pedagógica.					
Sub - Factor 2: Gestión Institucional.						
Contribuir al desarrollo y buen funcionamiento	Me involucro en el desarrollo de la institución.					
	Cumplo con responsabilidad y en los plazos establecidos las tareas asignadas en el departamento, sección departamental o titulación.					
	Distribuyo las responsabilidades y tareas en función de las potencialidades de cada miembro del equipo.					
	Gestiono apropiadamente los recursos (humanos, económicos y materiales) proporcionados					

de la institución.	por la institución.					
	Utilizo los servicios de la Internet para apoyar las tareas administrativas que mejoren el funcionamiento de la institución.					
Aplica estrategias de gestión que favorezcan la integración y el trabajo colaborativo de los equipos docentes.	Participo en reuniones de planificación, seguimiento y evaluación del departamento, sección departamental o titulación.					
	Aplico las estrategias de medición cuando surgen conflictos dentro de los equipos de trabajo, procurando soluciones adecuadas para todos.					
	Me involucro con otros departamentos o secciones departamentales en experiencias de innovación educativa orientadas a la mejora de la calidad de la docencia.					
	Coordino las diferentes actividades con el resto de profesores de la asignatura u otras asignaturas.					
	Establezco acuerdos con las personas sabiendo inspirar confianza y seguridad.					
Sub –Factor 3: Valores y actitudes del ámbito personal						
Cumplir con sentido ético, lealtad e integridad las diferentes funciones asumidas en la institución.	Me comprometo con la visión y misión institucional.					
	Actúo de acuerdo a los principios y valores del humanismo cristiano.					
	Respeto las normas éticas y sociales establecidas por la institución.					
	Tengo una imagen realista de mí mismo y soy coherente con mi jerarquía de valores.					
	Trato cordial y respetuosamente a todas las personas con quienes me relaciono.					
	Soy entusiasta, colaborador (a) y con actitud de servicio.					
Comprometerse e implicarse con responsabilidad en la tarea docente.	Me gusta la docencia y disfruto enseñando.					
	Respeto las diferencias culturales, étnicas, sociales y religiosas de mis alumnos y compañeros.					
	Soy paciente, tolerante con los alumnos y colegas.					
	Soy persistente frente a los problemas y desafíos.					
	Escucho con atención los problemas de los estudiantes y me preocupo por ayudarlos.					

Sub – Factor 4: Valores y actitudes del ámbito interpersonal / social.

<p>Promover el desarrollo de un espíritu colegiado, participando activamente en los equipos de trabajo que integra.</p>	Prefiero trabajar en equipo cuando hay posibilidad de hacerlo.					
	Soy flexible, receptivo y capaz de cambiar de acuerdo a las demandas del grupo.					
	Delego y reparto el trabajo de forma equitativa.					
	Participo en las tareas del equipo docente: compartiendo información, conocimientos y experiencias.					
	Contribuyo a la consolidación, cohesión y desarrollo de los equipos docentes.					
	Propongo estrategias que promuevan el desarrollo de un espíritu colegiado en los grupos en los que participo.					
	Promuevo la discusión de ideas, respetando las distintas opiniones que puedan darse.					
	Genero un clima de trabajo y autodisciplina en el grupo.					
<p>Influir sobre las personas y grupos para contribuir a su desarrollo y alcanzar objetivos comunes. (Capacidad de liderazgo y comunicación).</p>	Comunico mis iniciativas con claridad.					
	Reconozco y valoro la contribución de los demás en el logro de objetivos comunes.					
	Promuevo un liderazgo compartido con los miembros de mi equipo de trabajo.					
	Utilizo el diálogo para generar entendimiento y relaciones de colaboración.					
	Puedo comunicarme de forma oral y escrita en lengua inglesa.					
	Escucho con atención las ideas de los demás, aunque sean opuestas a las mías.					
	Mi comunicación con los estudiantes y colegas es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.					

Factor 3: Investigación e Innovación.						
Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación e innovación necesarios para la institución y el avance científico de su área de conocimiento.	Identifico necesidades y selecciono temas o problemas para investigar.					
	Selecciono y evalúo la calidad de la información procedente de diversas fuentes.					
	Utilizo diversas técnicas de investigación.					
	Diseño instrumentos para la recolección de información.					
	Participo en los equipos de investigación del departamento.					
	Lidero, coordino y monitoreo proyectos de investigación en los que implico a los estudiantes.					
Escribir y publicar artículos científicos.	Escribo artículos científicos (papers).					
	He publicado los resultados de mis investigaciones en revistas nacionales e internacionales.					
	Participo con ponencias en congresos y otros eventos académicos.					
	Comunico y difundo los resultados de innovaciones y avances científicos.					
	Oriento y acompaño a los alumnos en el desarrollo de los trabajos de investigación y la elaboración de su Tesis.					
Innovar y mejorar la actividad docente.	Me involucro y participo en proyectos y experiencias de innovación educativa.					
	Pruebo maneras diferentes de resolver los problemas y atender las necesidades de los alumnos en el proceso de aprendizaje.					
	Experimento con nuevos métodos, técnicas y recursos que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
	Investigo, leo y actualizo sobre las asignaturas de mi responsabilidad.					
	Promuevo intercambios académicos con profesores de otras universidades.					

		Competencia Emprendedora.			
COMPETENCIA	INDICADORES	NIVEL DE LOGRO			
		SÍ	BASTANTE	ALGO	NO
		A	B	C	D
FACTOR 4: Capacidad Emprendedora					
EMPREDIMIENTO	1. ¿Crees que eres una persona adaptable a los cambios?				
	2. ¿Tienes a ser una persona intuitiva?				
	3. ¿Disfrutas descubriendo cosas nuevas para hacer no muy comunes?				
	4. ¿Sientes tú espíritu aventurero?				
	5. ¿Tienes confianza en tus posibilidades y capacidades?				
	6. Si existe algo que “no hay manera de hacer”, ¿Encuentro esa manera?				
	7. ¿Mantengo los compromisos?				
	8. ¿Es importante para ti disponer de autonomía en el trabajo?				
	9. ¿Te gusta tomar la iniciativa?				
	10. ¿Te gusta la responsabilidad?				
	11. ¿Eres reticente a solicitar ayuda?				
	12. ¿Tienes facilidad de comunicación?				
	13. ¿Trabajas todo lo que haga falta para acabarlos proyectos?				
	14. ¿Te consideras una persona creativa?				
	15. ¿Si tienes que hacer algo, lo haces aunque no lo resulte agradable?				
	16. ¿Afrontas los problemas con optimismo?				
	17. ¿Tienes claros los objetivos en tu cabeza cuando quieres algo?				
	18. ¿Tomas la iniciativa ante situaciones complejas?				
	19. ¿Tienes predisposición para asumir riesgos?				

EMPRENDIMIENTO	20. ¿Analizas tus errores para aprender de ellos?				
	21. ¿Es fácil para ti encontrar múltiples decisiones a un mismo problema?				
	22. ¿Tomas notas escritas sobre tus proyectos?				
	23. ¿Consideras retos los problemas?				
	24. ¿Arriesgarías recursos propios si pusieras en marcha un proyecto empresarial?				
	25. ¿Te resultaría fácil asignar tareas a los demás?				
	26. ¿Escuchas a aquellos que te plantean nuevas ideas?				
	27. ¿Sabes trabajar en equipo?				
	28. ¿Sabes administrar tus recursos económicos?				
	29. ¿Tienes facilidad para negociar con éxito?				
	30. ¿Planificas de forma rigurosa acciones concretas para el desarrollo de un trabajo o un proyecto?				
	31. ¿Crees que las personas que se arriesgan tienen más probabilidades de salir adelante que las que no arriesgan?				
	32. ¿Estarías dispuesto/a hacer frente al fracaso con tal de ampliar tus horizontes?				
	33. ¿Sacrificarías tu tiempo libre si el trabajo lo demanda?				
	34. ¿Te planteas los temas con visión de futuro?				
	35. ¿Sueles cumplir los plazos que te fijas para realizar un trabajo?				
	36. ¿Sientes motivación por conseguir objetivos?				
	37. ¿Crees en tus posibilidades?				
	38. ¿Te gustan los riesgos?				
	39. ¿Te consideras profesionalmente bueno o buena en aquello que sabes hacer?				
40. ¿Eres persona decidida y determinante a la hora de conseguir tus objetivos?					