VERDAD 1954 CARIDAD
UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

Universidad® Católica de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Acreditación de Alta Calidad
en el camino de la excelencia
Res. 013600 - 09 dic.2019- vig. 4 años

Metodología Educativa para el Fomento de la Cultura del Emprendimiento Institucional

Carlos Vicente Balcázar Palmito, Mirtha Galindo Cabrera y Alejandra González Bedoya

Tutor:

Mg. Ángel Andrés López Trujillo

Universidad Católica de Manizales

Facultad de Educación

Especialización en Gerencia Educativa

Manizales, Colombia

2021

Dedicatoria

El presente proyecto se lo dedicamos como primera instancia a Dios por ser el inspirador y darnos las fuerzas para continuar en este proceso para obtener el título de especialistas en gerencia educativa, a nuestros padres y demás familiares por su amor y apoyo en este proceso de perfección profesional, a nuestra universidad católica de Manizales y a sus tutores por los conocimientos proporcionados a lo largo de la carrera, además agradecer a la institución educativa Francisco Antonio de Ulloa de Popayán por permitirnos realizar este proyecto enfocado en su proyecto educativo institucional y que servirá como piloto, además al Programa de emprendimiento y empresarialidad en la alianza CHEC-FUNDECA, por ser la fuente de inspiración para la temática del proyecto.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia y darnos la fortaleza en los momentos de dificultad en la especialidad en gerencia educativa, además queremos expresar nuestra gratitud a todas nuestras familias por estar siempre presentes en nuestros logros, en adición agradecemos a todos los profesionales de la parte administrativa y pedagógica de la universidad Católica de Manizales que hicieron parte de este proceso en nuestras vidas, a nuestros trabajos porque nos permiten alcanzar los conocimientos necesarios para ser unos grandes gerentes, y finalmente recalcar el acompañamiento de los tutores Ángel Andrés López Trujillo y a la docente Sandra Burgos Laiton por guiarnos en el proceso del proyecto final de grado.

Metodología Educativa Para la gestión De La Cultura Del Emprendimiento Institucional En La Institución Educativa Francisco Antonio De Ulloa De Popayán- Cauca-Colombia

Educational Methodology for the Promotion of the Culture of Institutional Entrepreneurship in the Educational Institution Francisco Antonio De Ulloa de Popayán- Cauca-Colombia

El emprendimiento es un abanico de posibilidades para seguir creyendo en nosotros y en el futuro.

Índice

Escenario de apertura 9
Ámbito -localización 9
Descripción de La Institución Educativa 9
Reseña Histórica 9
El Logo Institucional Refiere Varios Aspectos 10
Horizonte institucional 11
Misión. 11
Visión. 12
Perfiles de calidad. 13
Sedes de la Institución 14
Análisis del proyecto educativo institucional. 15
Descripción del problema 18
Situación problema identificada 18
Problema de conocimiento 19
Ruta de desarrollo del proyecto. 19
Escenario de formulación 24
Objetivo general 24
Objetivos específicos 24
Justificación 24
Marco legal 26
Categorías conceptuales 26
Metodologías y actividades 42

Primera fase: diagnóstico y análisis de las necesidades de intervención. 42

Segunda fase: planificación y diseño de los componentes del plan de acción. 46

Tercera fase: ejecución de las acciones del plan propuesto. 47

Cuarta fase: evaluación formativa (del proceso) y sumativa (del producto). 47

Escenario de ejecución y logros 52

Resultados/hallazgos 52

Primera actividad. capacitación a docentes. 52

Segunda actividad capacitación a estudiantes: 53

Conclusiones y recomendaciones 59

Referencias 61

Anexos 63

Índice Anexos

Anexo 1. Prueba piloto del diagnóstico emprendedor 63

Anexo 2. Capacitación a docentes y directivos de dos municipios del Cauca (Inzá, Páez) 63

Anexo 3. Material de apoyo enviado a los correos institucionales. 64

Anexo 4. Actividad capacitación con los estudiantes del significado de emprendimiento 64

Anexo 5. Actividad capacitación docentes I.E Francisco Antonio de Ulloa. 65

Anexo 6. Material guías de apoyo. 65

Escenario de apertura

Ámbito -localización

Descripción de La Institución Educativa

La Institución Educativa Francisco Antonio de Ulloa se encuentra ubicada en el Departamento del Cauca-Colombia en el Municipio de Popayán en la calle 7 NO 3-40, es un establecimiento de carácter oficial identificado con el código DANE No. 119001000061 autorizado por la Secretaria de Educación Municipal de Popayán mediante el decreto No. 139 del 6 de agosto de 2003, que brinda los servicios educativos en los niveles preescolar, básica primaria, básica secundaria y media académica para la población estudiantil proveniente de la zona urbana y rural del municipio y de municipios cercanos a este.

Reseña Histórica. En 1.960 la ciudad de Popayán no tenía establecimientos para la creciente población juvenil que necesitaba educación y que carecía de condiciones económicas para ingresar a colegios privados. Era necesaria la creación de un centro que acogiera la demanda de cupos y satisficiera las aspiraciones de muchos Caucanos.

La Asamblea departamental sancionó la ordenanza No: 53 de 1.960 mediante la cual se creaba el Bachillerato Popular de Popayán a partir del primero de enero de 1.961. Este se inició con los dos primeros grados de enseñanza secundaria en la sede de la casa sindical Fetracauca ubicada en la carrera 8 entre calles cuarta y quinta y que, además, albergaba a la concentración de quintos de primaria “Pedro Antonio Torres”.

El 30 de octubre de 1.962 fue modificada la ordenanza mencionada, estableciéndose que en adelante el Colegio Popular de Popayán se denominará “Colegio Oficial de Bachillerato Francisco Antonio de Ulloa” en honor al prócer y mártir Payanés Ulloa Francisco Antonio. Y

designándose una nueva sede: La que ocupaba la Normal de varones “José Eusebio Caro” ubicada en la calle 7 No: 3-40.

En 1.963 el Gobernador Daniel Solarte Hurtado nombra como rector a Gerardo Martínez, normalista; quien a su vez nombra como vicerrector al profesor Jesús Arcos Solano. En 1.964 recibe la Inspección del Ministerio de Educación Nacional y le aprueban el ciclo básico mediante resolución Nº 0123/65.

La primera promoción de 15 bachilleres egresó el 18 de Julio de 1.967; la aprobación oficial se obtuvo mediante resolución Ministerial Nº 629 del 18 de febrero de 1.975.

La nueva Institución Educativa “FRANCISCO ANTONIO DE ULLOA” nace de la fusión que se hizo de 6 establecimientos educativos de gran tradición en el Municipio de Popayán Cauca. Ellos son: Sede los Sauces, Sede José Antonio Galán 2, Sede Jorge Eliecer Gaitán, Sede Manuela Beltrán El Deán, Sede Santa Luisa, Sede Siloé y la Sede Central Francisco Antonio de Ulloa. La Institución Educativa Francisco Antonio de Ulloa se ha consolidado como una de las primeras instituciones educativas oficiales de la región y se ha destacado por el buen rendimiento académico y la disciplina.

Muchos egresados han alcanzado distinciones académicas y reconocimientos universitarios importantes en derecho, contaduría, educación, salud, investigación, administración, ingeniería y otras ramas del conocimiento. Cabe resaltar también, el éxito cultural alcanzado por MACONDO a través de 25 años de trayectoria y deportivo alcanzado por estudiantes y ex alumnas en todos los deportes, con participación y títulos en campeonatos departamentales, nacionales, e internacionales.

El Logo Institucional Refiere Varios Aspectos. En primer lugar, la elección de los colores en beige y verde, que según su significancia refiere el color verde significa fuerza, la

juventud, la frescura, la esperanza, la naturaleza y la calma, en tanto el color beige que toma como fondo la parte central del logo significa la tranquilidad entendida como práctica de la comunidad de los valores institucionales. En el centro el logo lleva las iniciales de la institución en letra mayúsculas.

Figura 1.

Logo de la institución Educativa Francisco Antonio de Ulloa

Horizonte institucional

Misión. La institución educativa FRANCISCO ANTONIO DE ULLOA tiene como misión la prestación de un servicio educativo de calidad, que promueve el desarrollo humano al orientar estudiantes como personas con sentido de pertenencia, autónomas, honestas, responsables, respetuosas de la dignidad humana y del ambiente; comprometidas con su formación académica que lo motiven a continuar sus estudios a nivel técnico, tecnológico o superior, capaces de desempeñarse en cualquier ámbito, con el fin de proyectar a nuestra sociedad mejores ciudadanos con un proyecto de vida definido.

Visión. La institución educativa Francisco Antonio de Ulloa, pretende para el año 2025, ser una institución líder en el municipio de Popayán y en el departamento del Cauca por su formación académica, proyección social y laboral de sus estudiantes. Lo cual permitirá alcanzar la certificación de sus procesos logrando que nuestro talento humano se distinga por su alto nivel de competencia, la disposición en sus relaciones humanas y su compromiso con la sociedad.

Principios institucionales. A partir de las necesidades particulares identificadas en la Institución Educativa, de una jerarquización de las mismas se ha postulado y decidido seleccionar los principios del SENTIDO DE PERTENENCIA, RESPETO, PARTICIPACIÓN y AUTONOMÍA como los ejes iniciales alrededor de los cuales se concentran la acción y reflexión educativas en este plantel.

El Respeto. Permite que el estudiante pueda reconocer la autoridad, aceptar, apreciar y valorar las acciones, las cualidades de su entorno, incluyendo el valor propio, los derechos de cada uno y de la sociedad. Creando un ambiente de cordialidad y seguridad dentro y fuera del Plantel estudiantil.

La participación. Estrategia para generar experiencia, interés, compromiso, integración, iniciativa y demás condiciones requeridas en los procesos educativos y socializadores propios de la formación de los estudiantes de la institución Educativa Ulloa.

La autonomía. Es la finalidad y propósito declarado de la labor educativa, donde el estudiante es dueño de sus acciones, impulsos e iniciativas, creando objetivos propios, formando carácter y la capacidad de discernir, argumentar, proponer y ejecutar ante una sociedad, basados en el principio del bien común.

Sentido de pertenencia. Es sentirse parte del Colegio Ulloa, como integrante de una familia siguiendo sus normas y principios brindando identidad y seguridad, con participación activa en aras de acciones que definen la forma de actuar de manera positiva ante la sociedad.

Perfiles de calidad. La Institución Educativa Francisco Antonio de Ulloa le apuesta a la calidad desde el reconocimiento del sentido humano de quienes hacemos parte de la comunidad educativa, priorizando el respeto al otro, los valores y principios que se fortalecen en todos los espacios institucionales, los cuales determinan nuestra visión y misión.

Por tanto, son fundamentales los siguientes perfiles de calidad:

Estudiante: Estudiantes con sentido de pertenencia, autónomo, honesto, responsable, respetuoso de la dignidad humana y del ambiente; comprometido con su formación académica, capaces de desempeñarse en cualquier ámbito, con el fin de proyectar a nuestra sociedad ciudadanos con un proyecto de vida definido.

Docente: Docentes comprometidos y con vocación hacia su profesión, orientadores de prácticas de aula, argumentadas en estrategias pedagógicas, didácticas y de planeación, motivados con la enseñanza dinámica, para que los estudiantes aprendan de manera activa y alegre. Prudentes en sus juicios y críticas constructivas, reconociendo sus errores y superando los obstáculos

Directivo docente: Directivos docentes capaces de liderar el direccionamiento estratégico, gerenciar los procesos y fortalecer la cultura institucional, a través del trabajo en equipo, estableciendo metas y estrategias, que las ejecuta, divulga, verifica, evalúa y ajusta hacia el logro de objetivos planteados en el PEI.

Personal administrativo: Administrativos capaces de planear, organizar, dirigir, operar y evaluar los procedimientos administrativos de manera eficiente y oportuna. De igual forma,

colaborar en la revisión y generación de documentos administrativos, manteniendo adecuado registro, participando en actividades logísticas, como gestión de materiales, espacios físicos, y demás que sean encomendadas.

Personal de servicios generales: Personal de servicios generales que realicen las labores de aseo, limpieza para brindar un ambiente sano y acogedor, velando por la buena presentación de las instalaciones de la Institución y cumpliendo con sentido de pertenencia las labores que le sean encomendadas.

Padre de familia: Padres de familia que asumen con responsabilidad y agrado su papel como primeros formadores de sus hijos, atendiendo y dedicando tiempo a la construcción de los valores que deben prevalecer en la unidad familiar. Capaces de integrarse y colaborar de manera responsable en todas las actividades programadas por la Institución.

Egresado: Egresados orgullosos de haberse formado en una Institución pública capaces de enfrentar los retos que la sociedad le trae, asumiendo una actitud responsable en el campo donde interactúa tanto a nivel personal, social, familiar y laboral.

Sedes de la Institución. Sede francisco Antonio de Ulloa. Orienta en la mañana y en la tarde la Media, Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria.

- Sede Jorge Eliecer Gaitán. Orienta en la mañana Preescolar, Básica Primaria
- Sede José Antonio Galán no.2- Orienta en la mañana Preescolar, Básica Primaria
- Sede los Sauces. Orienta en la mañana Preescolar, Básica Primaria
- Sede Manuela Beltrán el Dean. Orienta en la mañana Preescolar, Básica Primaria
- Sede Santa Luisa. Orienta en la mañana Preescolar, Básica Primaria
- Sede Siloé. Orienta en la mañana Preescolar, Básica Primaria

Análisis del proyecto educativo institucional. La Institución educativa Francisco Antonio de Ulloa, brinda educación a los grados de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional, su población estudiantil viene de los sectores más vulnerables de la ciudad de Popayán. Leer su realidad de manera crítica para conocerla y transformarla implica adentrarse en sus tensiones internas, en las contradicciones que atraviesan, para construir una mirada dinámica y profunda de los procesos e interrelaciones que la constituyen, de tal manera, que estas comprensiones permitan identificar los nudos problemáticos desde dónde movilizar los cambios necesarios, para la construcción de una cultura educativa donde se generen aprendizajes significativos con y desde el contexto.

Para ser asertivos en la lectura de contexto y que nos permita ver más claramente el camino, la mirada se hizo, desde el marco de las competencias ciudadanas. Entendiendo que "las competencias básicas a través de las cuales se promueve el respeto y defensa de los derechos humanos deben convertirse en el eje integrador de toda propuesta de formación ciudadana y no en uno más de sus componentes" (Silva, A. R., & Torres, E. C. (2005).

Los docentes, vemos la educación como una dimensión humana, fuente de bienestar y salud, con diversas funciones, componentes y contextos, imposible de reducir a una cátedra, por el contrario es una oportunidad para promover la toma de decisiones responsables, informadas y autónomas, el respeto a la dignidad de todo ser humano, la valoración de la pluralidad de identidades y formas de vida, y la vivencia y construcción de relaciones pacíficas, equitativas y democráticas, que nos facilita proporcionarles a los niños, niñas y adolescentes factores protectores que los preparen para enfrentar las situaciones de riesgo que se les presenta a lo largo de toda la vida.

La intención dentro y fuera del aula es crear un proyecto de tiempo libre, como estrategia de juegos de mesa, videos y lectura de cuentos a la hora del descanso para disminuir el número de niñas y niños en el área del patio. En términos generales son estudiantes con altos grados de energía son alegres y con habilidades y destrezas deportivas y culturales que le permiten interactuar en su contexto.

Por el medio con el que conviven se detecta que son personas de escasos recursos económicos que limitan sus capacidades socioafectivas y culturales y los lleva a adquirir comportamientos aprendidos de su mismo entorno.

Por ello, se pretende hacer pactos de convivencia, difusión del Manual de Convivencia, dinamizar a través de estrategias de comportamiento, actividades deportivas, dinámicas, videos y otros, que enseñan el cuidado personal y respeto a los demás, la resolución pacífica de conflictos, la concertación, el respeto por el entorno y la naturaleza, por los bienes ajenos, a concebirse parte integral del ambiente etc. Los y las estudiantes comprenden el entorno escolar en que se desenvuelven, pero a si mismo se ven como autores en la construcción de relaciones sociales de convivencia y cuidado.

En cuanto al aspecto socioeconómico, tenemos que algunos estudiantes provienen de familias inestables, de bajos recursos económicos, un nivel educativo muy heterogéneo, es decir, personas que no tienen grado alguno de escolaridad hasta profesionales. Muchos de los estudiantes de la Institución provienen de familias conflictivas, con antecedentes de drogadicción y alcoholismo, padres punitivos con un mal manejo de la autoridad. En algunos casos se evidencia la falta de confianza que tienen los jóvenes con sus padres y docentes, para abordar las inquietudes relacionadas con su sexualidad y problemas de tipo personal.

Los adolescentes se ven expuestos al vicio, alcoholismo, prostitución, explotación de menores, y muchos de ellos sostienen relaciones sexuales a temprana edad o son víctima de abuso sexual.

Los padres de familia en su gran mayoría, trabajan durante todo el día, situación que dificulta el atender y dedicar tiempo a la construcción de los valores que deben prevalecer en la unidad familiar, lo cual hace que los docentes nos encontremos solos en una labor educativa que debe ser forzosamente compartida con los padres de familia, para que esta resulte eficaz.

También se pudo identificar el estado del bajo cumplimiento de ellos con relación a la obligatoriedad de la educación sexual. Aunque el nivel de implementación es bajo, se observan cambios en docentes y estudiantes, hoy se ven mejores prácticas docentes, argumentadas en estrategias de planeación y las relaciones que se promueven en el aula. En los estudiantes, hay más apropiación del conocimiento acerca de la sexualidad, son conocedores de los servicios de salud sexual y reproductiva a los que tienen derecho.

Hace falta diseñar estrategias concretas de monitoreo de la ejecución de los ejes pedagógicos, aunque los docentes cuentan con sus registros de aula. Socializar recursos que apoyen este proceso, así como retroalimentar algunas concepciones.

Con relación al medio ambiente tenemos que: se les inculca a los estudiantes el amor por la naturaleza, por el medio ambiente realizando actividades lúdico-recreativas, visitando el territorio, identificando la fauna y flora en la naturaleza, el ecosistema para que desde la praxis tengan conocimiento de la importancia que tiene este en la vida del ser humano.

La institución educativa para su adecuado funcionamiento está organizada de la siguiente manera: consejo directivo, consejo académico, comité de convivencia, asociación de padres de

familia, escuela de padres, consejo administrativo, gobierno escolar, gestión comunitaria, consejo estudiantil.

El aspecto cultural se encuentra fortalecido de la siguiente manera:

Dos proyectos macro dentro de la institución:

- El primero es MACONDO, enfocado en la danza y la música folclórica colombiana.
- El segundo EL FESTIVAL DEL MAIZ, historia, uso e implementación del Maíz.

La formación deportiva de los estudiantes se encuentra definida en escuelas deportivas municipales que propician encuentros a nivel competitivo.

Dentro de la institución se práctica el deporte en las siguientes disciplinas: el fútbol para hombres y mujeres, el ajedrez, el basketball, el balleyball y ejercicios de cuerda.

La ubicación geográfica de la institución permite la facilidad a los estudiantes para su ingreso educativo por su amplitud de territorio y acceso al trasporte público por ser central.

Por ser una institución pública es de fácil acceso, lo que permite ser una opción viable para cualquier familia de escasos recursos económicos. PEI. I.E Francisco Antonio de Ulloa. (2017)

Descripción del problema

Situación problema identificada

Se hizo un diagnóstico emprendedor a maestros y estudiantes con 4 preguntas personales y ocho preguntas generales relacionados con la Institución y su manejo del proyecto educativo institucional, además del conocimiento de la guía 39 de emprendimiento. (Ministerio de Educación nacional, 2014)

Este nos permitió entrever el desconocimiento de la guía 39 de emprendimiento y sus conceptos por parte de la comunidad educativa de la Institución educativa Francisco Antonio de

Ulloa de Popayán-Cauca, además de su descontextualización y desconocimiento de su mismo proyecto educativo institucional conociendo que no posee procesos de emprendimiento relacionados con el proyecto educativo institucional y el reconocimiento de saberes socio-culturales desde su contexto debido a la falta de actualización y apropiación de la comunidad educativa frente al PEI Institucional según su contexto.

Problema de conocimiento

Ruta de desarrollo del proyecto.

1. Diagnóstico emprendedor: Con este diagnóstico se pretende conocer la perspectiva de los conceptos relacionados con la guía 39 de emprendimiento que tiene la comunidad educativa de la Institución Francisco Antonio de Ulloa de Popayán.

Desconocimiento de prácticas de emprendimiento por parte de la comunidad educativa teniendo en cuenta que no existen propuestas innovadoras que los lleve hacia su objetivo principal que es mejorar su calidad de vida en el aspecto social (educativo, económico e interpersonales). Existe documentación de proyectos no ejecutados como: EL FESTIVAL DEL MAIZ, historia, uso e implementación del Maíz. Este no se ejecutó porque no hubo gestión para la financiación del Proyecto.

Se realizó la encuesta a los diferentes miembros de la comunidad educativa, estamos en proceso de socialización para abarcar más población.

Pero a partir de allí, hemos podido desglosar las siguientes conclusiones:

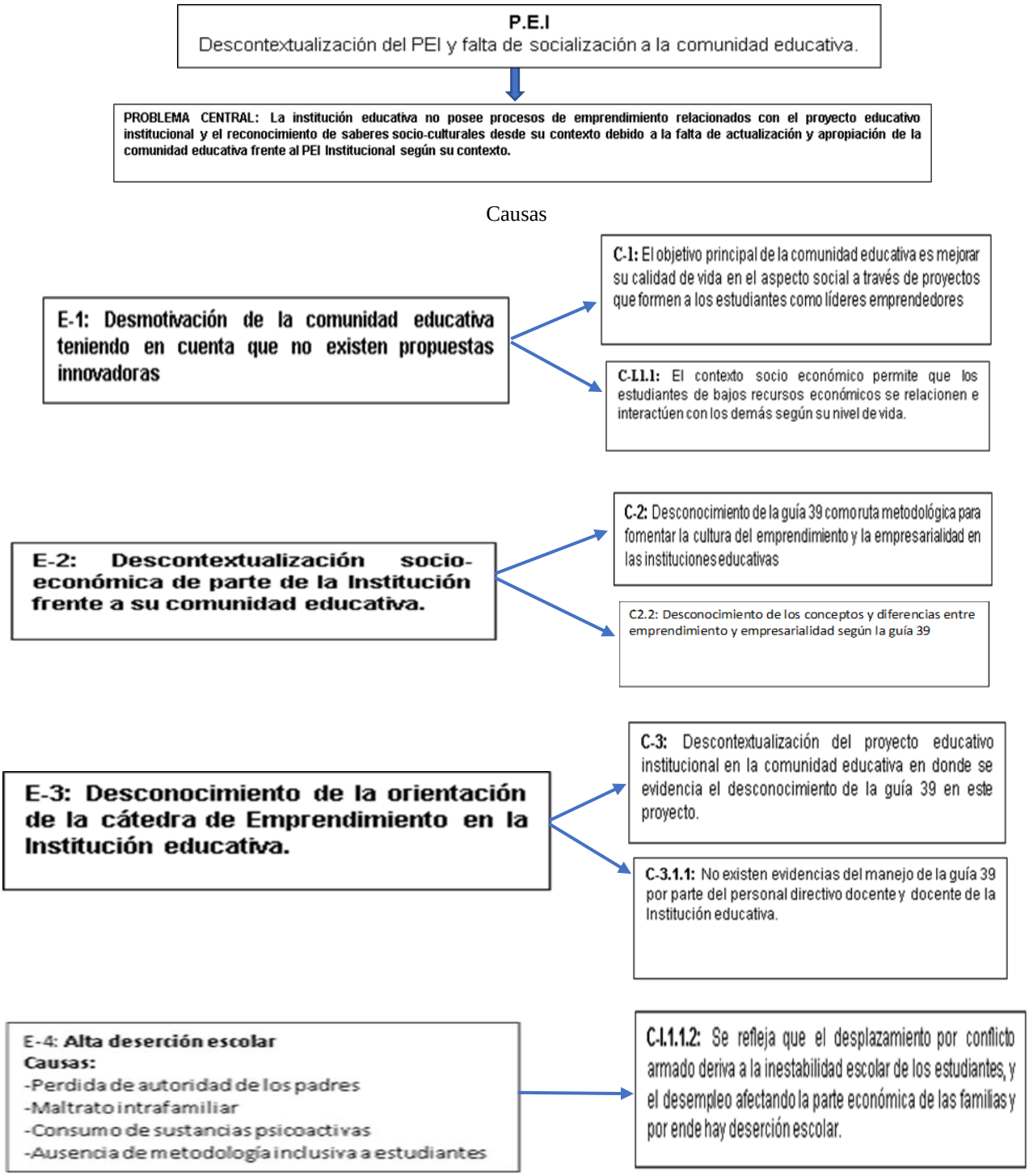
- El objetivo principal de la comunidad educativa es mejorar su calidad de vida en el aspecto social a través de proyectos que formen a los estudiantes como líderes emprendedores

- El contexto socio económico permite que los estudiantes de bajos recursos económicos se relacionen e interactúen con los demás según su nivel de vida.
- El bajo grado de escolaridad de los padres de familia no permite que los estudiantes tengan patrones o ejemplos de vida alentadores para su proyecto a futuro.
- Se refleja que el desplazamiento por conflicto armado deriva a la inestabilidad escolar de los estudiantes, y el desempleo afectando la parte económica de las familias y por ende hay deserción escolar.
- Se evidencia hacinamientos de familias en precarias condiciones de vida.
- Desconocimiento de la orientación de la catedra de Emprendimiento en la Institución educativa.
- Desconocimiento de la guía 39 como ruta metodológica para fomentar la cultura del emprendimiento y la empresarialidad en las instituciones educativas
- Desconocimiento de los conceptos y diferencias entre emprendimiento y empresarialidad, teniendo en cuenta que son conceptos brindados por la guía 39 del Ministerio de Educación Nacional.
- Ausencia de conocimiento de las actitudes emprendedoras brindadas por la ley 1014 del 2006.
- Carece de estructura de los tipos de emprendimiento planteados por la guía 39 para trabajar por proyectos en la institución educativa.
- Descontextualización del proyecto educativo institucional en la comunidad educativa en donde se evidencia el desconocimiento de la guía 39 en este proyecto.
- Descontextualización del PEI y falta de socialización a la comunidad educativa.

- No existen evidencias del manejo de la guía 39 por parte del personal directivo docente y docente de la Institución educativa.
- Incide en el desconocimiento de la guía 39 por parte de los alumnos.
- No hay implementación de la guía 39 en ningún componente del proyecto educativo Institucional
- Alta deserción escolar
- Deserción escolar está enmarcada en dos procesos: el proceso pedagógico y el proceso académico
- Proceso pedagógico: El modelo educativo no reúne las expectativas de los estudiantes porque la situación socio económica de los estudiantes les exige alternar el estudio con fuentes de ingresos económicos.
- Proceso académico: El proceso académico incide en la deserción escolar de los alumnos toda vez que al no cumplir con los logros y competencias académicas deciden retirarse del establecimiento educativo sin culminar el año escolar.
- Además de carencia de proyectos innovadores que llamen la atención y los motive a permanecer en la Institución educativa.
- Disminución de la matrícula. Teniendo en cuenta los anteriores antecedentes que generan deserción escolar se ve reflejado en la disminución de la matrícula para el siguiente año escolar.

Figura 2.

Árbol de problemas



2. Análisis del diagnóstico emprendedor: Este análisis lo pretendemos hacer de manera cualitativa y cuantitativa según corresponda a las preguntas orientadas en el diagnóstico.

3. Intervención o propuesta pedagógica: Se pretende hacer una intervención con personal directivo y docente sobre lo que es la guía 39 de emprendimiento y sus componentes más importantes.

4. Decisión de la Institución educativa de la viabilidad de la implementación de la guía 39 del MEN para ser aplicado.

Si la Institución educativa después de aceptar la propuesta de implementación de la guía 39, teniendo en cuenta la época de la emergencia de la gestión educativa en épocas de pandemia COVID 19. Se utilizarían las siguientes estrategias:

- Formación a maestros de conceptos de la guía 39 e implementación con los estudiantes con material didáctico para utilizar vía Zoom o Meet.
- Formación a estudiantes de conceptos de la guía 39 y elaboración de guías pedagógicas para trabajar con ellos.
- Talleres con emprendedores de la vida real por conferencia
- Diseño del Modelo CANVAS, como lienzo para plasmar las ideas de negocio de los estudiantes por Meet o por Zoom.
- Red de Maestros y estudiantes para conocer las diferentes experiencias de otras Instituciones relacionadas con emprendimiento vía conferencia.

5. Post-diagnóstico emprendedor para evaluar aclaración de conceptos de la guía. El documento de la guía 39 presenta algunas orientaciones dirigidas a docentes y directivos docentes de los establecimientos de educación preescolar, básica y media para que puedan avanzar en el proceso de conceptualización de la cultura del emprendimiento a partir de una

mirada integral que involucre las actitudes emprendedoras y la empresarialidad, de manera que puedan encontrar rutas y herramientas para involucrarla en los diferentes ámbitos de la gestión institucional, referenciados en valiosas experiencias que han adelantado algunos establecimientos del país.

Escenario de formulación

Objetivo General

Implementar la guía 39 del MEN como un abanico de posibilidades para el desarrollo del Emprendimiento en la institución educativa Francisco Antonio de Ulloa de Popayán-Cauca-Colombia

Objetivos Específicos

Objetivo 1. Identificar las percepciones de los directivos, docentes y estudiantes asociado al aprendizaje de acciones de emprendimiento que hacen parte de la Institución educativa Francisco Antonio de Ulloa de Popayán- Cauca- Colombia.

Objetivo 2. Diseñar un plan estratégico para el liderazgo de procesos educativos de emprendimiento.

Objetivo 3. Reconocer los alcances de la propuesta formativa en emprendimiento

Justificación

El proyecto tiene como finalidad brindar herramientas para fomentar una cultura del emprendimiento y empresarialidad en la Institución educativa que responda a necesidades como el desconocimiento de la cátedra de emprendimiento y procesos relacionados con la elaboración de proyectos afines con las necesidades del contexto. Además, que enseñen a la comunidad educativa a generar espacios donde la creatividad y la innovación como centro de las actitudes emprendedoras sean nuestro eje para contribuir al trabajo en equipo y la posibilidad de

desarrollar un espíritu emprendedor que fortalezca los proyectos de vida de los estudiantes, Así mismo, motivarlos a continuar con sus procesos educativos entendiendo su realidad y conociendo que ellos son los artífices de proponer en su comunidad ideas para materializar y promover el desarrollo socio económico en su contexto.

Teniendo en cuenta que la zona en la que se encuentra ubicada la población escolar es de escasos recursos económicos y que dificulta las posibilidades mínimas que pueda tener una persona para un desarrollo integral, es necesario la implementación de modelos educativos que le permitan al educando tener una oportunidad emprendedora y sostenible que le facilite su formación personal convirtiéndolo al futuro en un ser autónomo, independiente y autosuficiente.

Lo que se pretende es generar una cultura institucional a partir de las creencias, valores, ideologías, hábitos, costumbres y normas, que comparten los individuos en la organización y que surgen de la interrelación social, los cuales generan patrones de comportamiento colectivos que establece una identidad entre sus miembros y los identifica de otra organización. (Ley 1014 de 2006, art. 1º). A través de esta intención se evidencia el trabajo colaborativo, el sentido de pertenencia y el surgimiento de líderes emergentes que buscan brindarle calidad de vida a su comunidad educativa.

Entre las estrategias para el planteamiento de obtener en la institución una ventaja competitiva en el sector es la utilización de la metodología que utiliza la guía 39 de emprendimiento que se divide en tres momentos:

El primero, habla de los conceptos que hay que tener en cuenta para fortalecer los procesos de emprendimiento en la institución. El segundo, vivifica la posibilidad de contribuir a la cultura del emprendimiento institucional a través de actividades institucionales, estrategias y herramientas en el desarrollo de las actitudes emprendedoras en los contextos de la parte

pedagógica y académica y el tercero, presenta orientaciones para la acción curricular en el establecimiento educativo debido a que este busca marcar la diferencia porque los currículos han sido en su mayoría tradicionales ya que se preocupan por temas académicos, pero pocas veces se preocupan por un pensamiento crítico para gestionar proyectos desde su contexto sociocultural. Y aquí es donde entra el emprendimiento como un pretexto pedagógico para desarrollar en el estudiante el pensamiento crítico y propositivo.

Fundamentación Teórica

Marco legal

Para desarrollar el presente proyecto hemos tenido en cuenta la normatividad establecida por el derecho fundamental de la educación, (Gil, 2009) tales como; la Constitución Política de Colombia que establece la educación como derecho fundamental en el artículo 63, la ley 115 de 1994 general de educación, y la ley 1014 del 2006 (fomento a la cultura del emprendimiento en las instituciones educativas), además de la guía 39 que fomenta la cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos, el decreto de abril 16 del 2009 que reglamenta la evaluación del aprendizaje y el Proyecto Educativo Institucional que nos da el derrotero para la creación y construcción de un modelo educativo pertinente a las necesidades de la comunidad educativa.

Categorías conceptuales

1.Gerencia educativa como objeto de estudio. Hace 25 años, los administradores no tenían urgencias de una transformación educativa porque aún eran incipientes los impactos de una globalización que luego cuestionaría todos los supuestos sobre los que se levantan las prácticas cotidianas de los educadores y de los administradores. No había un sentido de premura por cambiar la manera en que estaba organizada la educación ni, menos aún, por transformarlos.

Por consiguiente, en esta época de crisis sanitaria como emergencia de la gestión educativa relacionada con el COVID 19, los procesos de formación en las instituciones educativas tuvieron que adaptarse a cambios tecnológicos porque la educación presencial se desplazó totalmente a la virtualidad encontrando que aún no estábamos preparados en pleno siglo XXI para afrontar una situación digital, no obstante, se obtuvo la mayor fortaleza por parte de los docentes al ofrecer un abanico de posibilidades a estudiantes, padres de familia y programas externos dado que, vieron la crisis como una oportunidad y no como un problema. Reinventándose desde la virtualidad y apoyándose unos a otros con ideas, información, actividades que hicieron su realidad más amena en confinamiento.

Así mismo, no solo podemos reflexionar sobre lo que fue empezar a pensar diferente frente al COVID 19, sino también en comenzar a controlar las emociones y sentimientos encontrados debido al confinamiento. Por lo tanto, se reconoce la importancia de la actitud del comportamiento autorregulado, causando actos en el ser humano que no lo hacen de voluntad, sino sin pensar, convirtiéndose en algo que no son. De esta manera, la cuarentena nos enseñó a conocernos más y a saber nuestros puntos débiles y fuertes para convivir con los demás.

Como consecuencia los administradores educativos docentes tuvieron que hacer uso de todas las herramientas de empleo de la información, para facilitar la comunicación con la comunidad educativa afrontado un reto de liderazgo transformacional a través de las nuevas exigencias que la crisis sanitaria representó al estar presente aún en nuestros días.

La palabra gerencia se utiliza para denominar al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa. El término también permite referirse al cargo que ocupa el director general (o gerente) de la empresa, quien cumple

con distintas funciones: coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos.

Se supone que la gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio. Es la unidad de la empresa que se encarga de que los integrantes del grupo subordinen sus deseos individuales para alcanzar los objetivos comunes. Para eso, la gerencia debe aportar su liderazgo, conducción y capacidad de coordinación.

Un gerente suele cumplir con cuatro funciones simultáneas: el planeamiento (se establece un plan con los medios necesarios para cumplir con los objetivos), la organización (se determina cómo se llevará adelante la concreción de los planes elaborados en el planeamiento), la dirección (que se relaciona con la motivación, el liderazgo y la actuación) y el control (su propósito es medir, en forma cualitativa y cuantitativa, la ejecución de los planes y su éxito).

La Universidad Católica de Manizales realizó por su parte una apuesta por su propia definición de Gerencia.

> Se puede entender el concepto de Gerencia como la necesaria capacidad de la organización para aprovechar todos los recursos que tiene a la mano, que le brinda el medio; debe hacerlo de manera óptima, brindando sostenibilidad a sus proyectos e inclusive colocando estos recursos a producir mucho más, de tal forma que se procure un desarrollo sostenible y sustentable, es decir, sostenibilidad con lo que tiene y a partir de allí producir más. (UCM, 2016, p.8)

> La gerencia educativa como un proceso de organización y administración de los recursos para lograr los objetivos organizacionales por medio de una eficiente gestión y donde el gerente educativo lidera y dirige sus equipos hacia las metas de la organización,

motivando, estimulando, evaluando y premiando los logros obtenidos a cada paso del proceso. (Ramírez, 2016, p.190)

La gerencia educativa se considera una actividad que permite que las instituciones educativas evolucionen en el tiempo. La educación descrita y vivida a través de la historia ha sido una institución que se ha mantenido en unos esquemas estructurales definidos que tan solo se han preocupado por su funcionalidad.

Las instituciones educativas con las exigencias de la actualidad en la construcción del conocimiento a través del manejo de las tecnologías de la información como instrumentos de enseñanza –aprendizaje y transformación de las futuras generaciones, en un universo globalizado, tiene la necesidad de cambiar su cultura organizacional para garantizar su sustentabilidad.

La gerencia en una institución educativa está a la cabeza de un directivo docente (área urbana) o un director rural (Área rural) quienes ejercen como gerentes y tienen a su cargo cumplir la misión y visión de una Institución educativa a través de un PEI que es un documento construido con todos lo hacen parte de la comunidad educativa.

La gerencia busca a través del talento humano, la infraestructura y los recursos económicos alcanzar la misión y proyectar su visión con la interacción de todos los integrantes de la comunidad educativa, pero solo puede conseguirlo si utiliza su potencial para motivar y crear un sentido de pertenencia entre todos sus actores, dinamiza los procesos e innova sus acciones con las exigencias de la globalización, de las TICS.

Con las exigencias que plantea la vida moderna los procesos gerenciales dentro de una institución educativa para que se lleven a cabo y generen un plan de mejoramiento continuo se deben enfocar en el talento humano en capacitaciones que estén dirigidas a motivar y aceptar el

cambio, las dinámicas que se plantean el día a día, que tengan la posibilidad de tener espacios de participación, que brinden ideas y actúen con responsabilidad y transparencia en todos los procesos que se necesitan para que una institución educativa perdure en el tiempo.

En una Institución se trabaja en cuatro componentes que son: Directivo, administrativo y financiero, académico y comunitario y existen los procesos de seguimiento y evaluación en cada uno.

La propuesta de la gerencia educativa propone gestionar los cambios organizacionales principalmente en los componentes académico y administrativo.

En el enfoque del componente académico replantear las preguntas que, como y para que enseñar para suplir las necesidades actuales que se están viviendo en el planeta, es decir el currículo en cuanto a la pedagogía, la didáctica y el tipo de relación que se establece dentro de la comunidad educativa y en cuanto a la gestión del cambio se centra en el componente administrativo, en consecuencia el trabajo en conjunto de estos dos componentes garantizan el fortalecimiento de las trasformaciones que son necesarias en las organizaciones socioeducativas.

Además, desde la guía 39, la gestión directiva debe tener en cuenta estos componentes:

1. Definir un enfoque de plan estratégico donde de manera explícita se establezcan objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo.

2. Identificar las áreas centrales que van a orientar la gestión y el fomento de la cultura del emprendimiento.

3. Promover un estilo de liderazgo organizacional que genere en la comunidad educativa un compromiso con el PEI y desarrollo de actitudes emprendedoras

4. Elaborar un plan institucional de formación y capacitación cuyo eje sea la apropiación del proyecto educativo institucional desde el emprendimiento. Guía 39, p.31

Se puede concluir que un rector cumple con las funciones de un gerente educativo para que la institución que está bajo su cargo surja como una institución inteligente, es decir que se adapté y haga los cambios necesarios para garantizar su continuidad en el tiempo con el trabajo de un talento humano que tenga un clima de sana convivencia y que actúe de manera responsable frente al que hacer de su labor como educador y transformador de las futuras generaciones que harán del planeta un mejor mundo para vivir.

2. Emprendimiento en la Institución educativa. El emprendimiento es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad. (Ley 1014 de 2006, art. 1º). A partir de esta definición cambia nuestra perspectiva de lo que entendemos por emprendimiento porque en su mayoría creen que es crear un negocio, o generar dinero pero este concepto va más allá, si lo vemos desde el ser permite entrever la actitud positiva y emprendedora de un ser humano de hacer las actividades con iniciativa, visionando su futuro con metas a corto, mediano y largo plazo que se llevan a la realidad con precauciones de tal manera que no solo pueda ser el resultado de crear una empresa, sino un proyecto de vida, fortalecer una habilidad o alcanzar un sueño con el fin de siempre generar un bien común entre las personas que les rodean, simplemente siendo auténticos y viviendo cada instante como un aprendizaje y una orientación de seguir o hacer un alto en el camino de la vida.

El emprendimiento en la institución debe estar regido por la ley 1014 del 2006 que habla del fomento de la cultura del emprendimiento en las instituciones a partir de la guía 39 del Ministerio de educación (MEN). de Bogotá, C. D. C. (2006). Es decir que el emprendimiento

como cátedra y como pretexto pedagógico puede desarrollar pensamiento crítico y propositivo en los integrantes de la institución.

En este documento se establece enseñar a los estudiantes las nueve actitudes emprendedoras desde el saber y el hacer, los tipos de emprendimiento y el Modelo Canvas como estrategia pedagógica para plasmar los proyectos pedagógicos y productivos en él y así convertirlos en ideas de negocio, (Osterwalder, 2006).

Actitudes emprendedoras: "Son la disposición personal que tienen las personas para actuar frente a cualquier situación de la vida y que se adquieren desde el ejemplo, experiencias de alto impacto y los hábitos" (Guía 39, 2014, p.12).

Actitudes emprendedoras desde el saber: Pensamiento flexible, creatividad, innovación, visión de futuro y comportamiento auto regulado

Actitudes emprendedoras desde el hacer: Autoaprendizaje y gestión del conocimiento, identificación de oportunidades y recursos en el entorno, materialización de ideas en proyectos, capacidad para asumir riesgos.

Tipos de emprendimiento: Los tipos de emprendimiento describen las experiencias y las características de los contextos y la población, Hay 7 tipos de emprendimiento relevantes según la guía 39. Estos son:

-Emprendimiento ambiental, emprendimiento cultural-artístico, emprendimiento científico, emprendimiento social, emprendimiento deportivo y emprendimiento empresarial. Guía 39, (2014.) p.12

Finalmente, queremos estudiantes competentes que aprendan lo que tienen que aprender como personas, como miembros activos de la sociedad y como seres útiles que emprenden con acierto sus proyectos de vida.

Desarrollar competencias para la vida implica la formación de competencias laborales, es decir, competencias asociadas a la productividad y la competitividad. La experiencia del país muestra que los jóvenes necesitan mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer laboral y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean. Esta necesidad se acrecienta en la actualidad cuando los cambios sociales, económicos, culturales y tecnológicos plantean cada día nuevas exigencias al mundo productivo. Guía 21, (2004.) p.3

3. Liderazgo transformacional y liderazgo distributivo. Es una realidad que las escuelas como organizaciones a medida que pasa el tiempo, se transforman en sistemas más complejos. Por otra parte, la investigación sobre eficacia escolar, desde el primer momento, destacó la importancia de la dirección escolar como un factor clave en la eficacia. Ante este contexto surgen nuevos estilos y teorías del liderazgo, (Murillo, 2006).

El liderazgo hace una diferencia importante en la calidad y los resultados del proceso escolar, al parecer depende de la persona y no del centro o institución. Un “buen” directivo es aquel que es capaz de unir a la comunidad, de entusiasmarla en torno a un proyecto común, de implicar a todos en las decisiones. De esas ideas nace, hace apenas unos años, el concepto de liderazgo distribuido. En el concepto analizado se trata de un nuevo liderazgo, con base moral, centrada en valores, que por naturaleza promueve su propia socialización, su distribución en el conjunto. Se debe resaltar que el concepto de Liderazgo Distribuido es realmente nuevo para las reformas educativas, algunos de los autores más destacados que sostienen este concepto son: Graetz, Hartley and Allison, Harris and Chapman, Spillane, Halverson y Diamond y Kets de Vries (como se citó en Murillo 2006).

Es una realidad que las escuelas como organizaciones a medida que pasa el tiempo, se transforman en sistemas más complejos, lo que se traduce a una dirección más especializada o técnica. Por otra parte, la investigación sobre eficacia escolar, desde el primer momento, se destaca la importancia de la dirección escolar como un factor clave en la eficacia. Ante este contexto surgen nuevos estilos y teorías del liderazgo.

El liderazgo hace una diferencia importante en la calidad y los resultados del proceso escolar, aunque no se haya encontrado el estilo directivo más adecuado, ya que al parecer depende de la persona y no del centro o institución, sí se ha demostrado que el liderazgo ejercido es clave en cuestiones educativas a diferencia que en las organizativas. Un “buen” directivo es aquel que es capaz de unir a la comunidad, de entusiasmarla en torno a un proyecto común, de implicar a todos en las decisiones. De esas ideas nace, hace apenas unos años, el concepto de liderazgo distribuido.

El liderazgo de las organizaciones según varios enfoques: El liderazgo en las organizaciones se resume en tres enfoques: positivista, conductual y situacional.

1.1 Positivismo

Las primeras investigaciones positivistas sobre liderazgo, se ubican en las décadas de los treinta y los cuarenta, se basaron en teoría de los rasgos. Este planteamiento partía de la premisa que los líderes no se hacen, nacen con unas características innatas que los llevan a desempeñarse de forma destacada. Los esfuerzos iban dirigidos a descubrir cuáles eran las características de la personalidad ideal del líder. (Adams y Yoder, 1985, p.3 como se citó en Villalba y Fierro, 2017)

Una visión individualista y restrictiva centrada en un solo individuo, en donde, ninguna de las teorías acerca del tema, se pudo relacionar con las características de personalidad, físicas o intelectuales.

Se evidenciaron en las definiciones, dos elementos comunes:

> La existencia de una relación entre unas personas en las cuales la influencia está distribuida de forma desigual y el hecho de que no hay liderazgo sin seguidores, es decir, los seguidores deben consentir de una forma implícita o explícita, en esta relación de influencia. (Fiedler y Chemers, 1985: 1992; Yulk Gary como se citarón en Hersey y Blanchard, 1992, p.97)

1.2 Enfoque conductual. Desde la perspectiva del enfoque conductual, el liderazgo se define en función de la conducta. Las acciones individualistas son realizadas por aquél que ostenta la autoridad y se centra en la toma de decisiones y el cumplimiento de las metas; asimismo, se empieza a reconocer el papel de las demandas de la situación. Las teorías y autores más representativos de este enfoque de liderazgo son:

Liderazgo Autocrático vs. Liderazgo Democrático (Adams y Yoder, 1985 y un estudio clásico de este tipo es el realizado por los investigadores Lewin, Lippit y White (1939)).

Universidad del Estado de Ohio (Pascual et al, 1993; Hersey Blanchard 1993; Coronel, 1996; Álvarez 1998) tienen por objetivo descubrir las dimensiones que caracterizan el comportamiento del líder. Ralph Stogdill, define el liderazgo como la conducta de un individuo cuando orienta las actividades de un grupo hacia la consecución de una meta, el mayor énfasis de los estudios de liderazgo está en la conducta observada; en este sentido. Halpin y Wiener elaboraron el cuestionario Leader Behavior Description Questionnaire (L.B.D.Q) que fue cumplimentado por los seguidores, supervisores o asociados.

Universidad de Michigan, Survey Research Center de la Universidad de Michigan se interesan por localizar en los grupos características que parezcan estar asociadas entre y con el objetivo de establecer las diferencias de conductas que existen entre los líderes más y menos eficaces. (Pascual,1993: 18): Existe una orientación al empleado y a la producción (Hersey - Blanchard, 1993, Tannenbaum Schmidt, como se citó en Hersey Blanchard, 1993, p.103)

Modelo de Likert, sobre la base de los estudios de la Universidad de Michigan, Likert (1961) realiza algunas investigaciones que tienen como objeto de estudio a directores de alta producción y directores de baja producción. Los resultados sugieren dos tipos de directores: centrados en los empleados y los centrados en el trabajo. Likert (Hersey & Blanchard, 1993)

Teoría X teoría Y: Douglas McGregor propone dos estilos determinados de liderazgo autocrático y democrático, que están directamente asociados a una serie de principios sobre el comportamiento humano (McGregor citado por Coopers & Lybran, 1994): (Fiedler y Chemers,1985).

Modelo Managerial Grid. Robert Blake & Jane Mouton. Los investigadores identifican cinco diferentes tipos de liderazgo basados en el interés por la producción (tarea) y el interés por la gente (relación). El interés por implica una predisposición por algo, lo cual es una dimensión actitudinal. Esto sugiere que el Managerial Grid (Rejilla de Dirección) tiende a ser un modelo actitudinal que mide los valores y sentimientos de un director, a diferencia de la de los estudios de Ohio que se interesan tanto por los conceptos conductuales como actitudinales. (Hersey - Blanchard, 1993).

Blake & Mouton sugieren que el mejor estilo de liderazgo es el de Equipo. Este estilo maximiza la productividad y la satisfacción. Investigaciones posteriores (Hersey Blanchard, 1993; Misumi & Peterson, 1985; Bennis & Nanus, 2001; Schein, 1988) han

demostrado que no hay un mejor estilo de liderazgo, éste ha de estar en consonancia con la situación en la que tiene lugar ya que son las demandas de la situación las que determinan el estilo de liderazgo.

1.3 Enfoque de contingencia o situacional. Por último, se expone el enfoque de contingencia o situacional:

> …los aspectos del medio ambiente que afectan al individuo, pueden ser objetos físicos como los muebles de la oficina, o pueden ser relaciones sociales con los clientes, con los compañeros de trabajo, con el jefe o con los subordinados. Los aspectos extra organizacionales de la situación pueden incluir un excedente o escasez de trabajo, el número de ordenadores o la ubicación de una oficina – suburbana o urbana. (Fiedler y Chemers, 1985, p.69)

Los principales enfoques de esta teoría y sus autores son:

La Teoría de Tannenbaum y Schmidt: el Continuo de la Conducta del Líder. En este modelo se parte de las dimensiones definidas por la Universidad de Michigan y la Universidad de Ohio y denominaron orientación a la tarea y orientación a las relaciones. Los autores consideran que los líderes inclinados a la tarea son autoritarios y los que se identifican con las relaciones son democráticos (Yago, 1982 como se citó en Del Valle, 2008).

El Modelo Contingencial de Fiedler (Fiedler y Chemers,1985 como se citó en Casales 2000) se orientaron a los grupos y organizaciones que desempeñan tareas asignadas por la organización para alcanzar metas organizacionales. El modelo se basa en que la efectividad de la dirección depende de dos aspectos: el estilo de interacción del dirigente con los miembros de su grupo y la disposición favorable de la situación de la tarea del grupo. Con el fin de determinar el liderazgo Fiedler se diseñaron los instrumentos: Semejanza Asumida de Opuestos (ASO) y

Compañero de Trabajo Menos Preferido (CTMP). Los resultados sugieren que hay tres variables que determinan la disposición favorable en una situación de liderazgo: relación líder-miembro, grado de estructuración de las tareas y poder posicional formal (Beare et al, 1993). Se debe destacar que Fiedler no incluye variables situacionales como variable moderadora (Vroom y Yetton, 1973, y Fiedler y Chemers, 1985 como se citó en Casales, 2000)

Teoría del Path – Goal. House & Mitchell. Se centra en los conceptos de iniciación de la estructura y consideración vistos por la Universidad de Ohio, se incluye un nuevo elemento: la motivación funcional del líder. Definida como el incremento de los reconocimientos personales de los subordinados por el logro en las metas del trabajo, y la construcción de una senda para estos reconocimientos más fácil de transitar a través de la clarificación, reducción de obstáculos y dificultades y el incremento de las oportunidades para la satisfacción personal (House y Dessler 1974, como se citó en Yulk, 1989, p. 99). House & Mitchell definen cuatro conductas de liderazgo: apoyo, directivo, participativo y orientado al logro. (Hersey & Blanchard, 1993, p.121)

Modelo Stinson & Johnson (1975) ampliaron las variables situacionales de la teoría del Path Goal. Se considera que el grado de motivación de logro, la necesidad de independencia, el nivel de educación y la experiencia de los seguidores para la realización de las tareas, inciden en el estilo de liderazgo.

Modelo Normativo. Vroom & Yetton (1973). Se basa en un análisis de cómo la conducta del líder en la toma de decisiones afecta la calidad de la decisión y la aceptación de la misma por parte de los subordinados. Estas dos variables intervienen y afectan desde luego el resultado del grupo. Según este enfoque, la forma en que el líder desempeña su rol es una función, tanto de las propiedades de la situación con las cuales se enfrenta y la relativa

estabilidad de las propiedades de la persona incluyendo sus características de personalidad, creencias y actitudes. (Vroom & Yetton, 1973, p. 198).

Modelo Tridimensional de Liderazgo Eficaz. Hersey & Blanchard. (1993) Los investigadores tienen dos objetivos: describir cómo se comportan los líderes y examinar diferentes aspectos del liderazgo. El estilo de liderazgo involucra algunas combinaciones de conductas, de tareas y de relaciones. La tarea comprende la manera cómo el líder organiza y define los roles de los miembros del grupo, las actividades a realizar por cada uno, al igual que el cómo y el cuándo deben ser realizadas (comportamiento directivo). En tanto que las relaciones hacen referencia a las relaciones personales que el líder mantiene con los miembros del grupo mediante la apertura de canales de comunicación y un constante apoyo socio emocional (comportamiento de apoyo). (Hersey & Blanchard, 1993)

Modelo Integrativo de la Conducta Eficaz de Dirección (Yulk, 1971) El autor propuso una nueva teoría llamada Modelo de Enlace Múltiple, se explicaba cómo las conductas del líder afectan el desempeño de una subunidad organizacional. En este modelo se integran los principales aspectos de las teorías situacionales sobre la conducta eficaz de dirección: “la teoría del Path Goal, el modelo normativo de decisión de Vroom & Yetton y la teoría de interacción líder medio seguidor”. (Yulk, 1989, p.123)

Estudios desde la Perspectiva Cultural La variable cultural tanto a nivel macro (la cultura del pasado) como a nivel micro (cultura organizacional), cobra mayor interés para los investigadores. Ya había sido estudiada desde 1966 por Misumi y Peterson, cuando trataron de aplicar el modelo de Ohio para estudiar el liderazgo en el Japón. (Misumi y Peterson, 1985, p. 202). Se plantea un nuevo paradigma en el que distinguen entre las formas conductuales de liderazgo (morfología del liderazgo) y las causas conductuales (dinámicas del liderazgo);

asimismo, se establecen una distinción entre las características generales del liderazgo y su expresión situacional específica. Las diferencias entre las culturas colectivas (Japón y Taiwan) y las individuales (Gran Bretaña, Estados Unidos) inciden en la definición de un estilo de liderazgo. En las culturas colectivas, la atribución del significado de los procesos, se comparte de forma más consensuada que en las sociedades individuales. En las culturas colectivas existe una posición más unificada de cómo se interpretan las acciones de los líderes formales y las contribuciones que harán. Las demandas conflictivas pueden tener lugar, pero las normas culturales indicaran cómo proceder (Smith - Peterson, 1990).

La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos de cambio en la escuela (p.e. Coronel, 1995; Fullan, 1996; Gunter, 2001; Murillo, 2004; Northouse, 2004 (como se citó en Murillo, 2006, pp.11-24).

La iniciativa es fomentar el liderazgo y el trabajo en equipo que se considera va muy ligada con el espíritu emprendedor porque cuando empiezas a visionar y a soñar en grande necesitas de aliados de trabajo que te compren la visión, que te ayuden a construirla, y eso solo se logra a través de la influencia y un comportamiento autorregulado; que se define en tener un valor propio que a su vez se convierte en un bien común. Esta es, la destreza que nos puede enseñar a ser personas, porque liderar significa morir en el ego, ser espiritualmente coherente, hablar con seguridad y propiedad, tener confianza en sí mismo, estudiar, desarrollar un pensamiento crítico, resaltar el valor del otro, servir y ser un ejemplo a seguir para los demás, llevando a cabo una materialización de las ideas que se tienen de manera individual o en

colectivo con el fin de volver a los estudiantes líderes, generadores de proyectos de vida a través del emprendimiento y saber ancestral.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar en las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que lo haga con entusiasmo para el logro de sus metas y objetivos, un líder nato fomenta en su grupo una actitud positiva y emprendedora con un fin en común, de esta manera se logra alcanzar todas las metas y retos propuestos en conjunto, por eso es la persona capaz de influir en las actitudes, opiniones y acciones de los demás miembros de un colectivo, sin necesidad de estar dotado de autoridad.

El objetivo de un buen líder es conseguir que el equipo trabaje de manera efectiva tanto individualmente como grupal. Su figura es clave para que el departamento funcione. En muchas ocasiones esta tarea se convierte en un auténtico reto: el equipo está formado por personas heterogéneas, con intereses propios y conocimientos diferenciados. Por ello, el líder debe defender la independencia del empleado, apoyándole en el uso de todo su potencial y creatividad y estimulando su sentimiento de pertenencia para crear un verdadero equipo.

Un líder debe tener estas cualidades: Fijar metas y expectativas, invertir y creer en las personas, potenciar el talento en su equipo de trabajo, tener una muy buena comunicación, tener una buena escucha, un buen entusiasmo y espíritu de superación, predicar y enseñar con su ejemplo.

Teniendo claro esto podemos enfocarnos desde nuestro contexto como educador rural y podemos decir que el liderazgo según la experiencia en el ámbito social y educativo, podemos decir que un verdadero líder es aquel ser humano que deja un legado con cualidades extraordinarias de gran influencia en el contexto donde se desenvuelve a corto, mediano y largo

plazo, con un sentido de formación ética, proyección, comprensión, intervención y transformación de la realidad, en la búsqueda de mejorar la calidad de vida, para la construcción de una sociedad justa, a partir de una cultura organizacional, con propuestas innovadoras y de resistencia consecuentes con las necesidades de su entorno.

De esta manera un líder tiene cualidades y características que hacen posible una sociedad más humana, donde se generan unas dinámicas de proyección, de valores y de principios éticos, cuyo proyecto de vida lo lleve a interrogarse sobre el papel que desempeñará en la sociedad.

Es así como un líder desarrolla un espíritu de cooperación, cumplimiento y compromiso con su grupo de influencia, guiando y orientando a sus colaboradores hacia el logro de los resultados propuestos, bajo un ambiente de respeto y de sentido de lo humano, con exigencia personal y profesional, inspirado en los principios y valores de la organización.

Además de lo anterior, un líder tiene la capacidad para idear y poner en marcha soluciones nuevas y diferente ante los problemas o situaciones planteadas por su contexto, buscando activamente oportunidades de proyectos que generen impacto organizacional dentro de un marco de innovación, creatividad, diferenciación y autonomía.

Metodologías y actividades

Primera fase: Diagnóstico y análisis de las necesidades de intervención.

Se aplicará un diagnóstico con cuatro preguntas personales y 8 preguntas generales

Preguntas personales:

1. Nombre del encuestado
2. Años en la institución
3. Rol en la institución

4. ¿Qué tan pertinente piensa que es el PEI (Proyecto educativo Institucional) para la comunidad educativa?

Preguntas generales:

1. Para usted ¿Qué es el emprendimiento?
2. Para usted ¿Qué es la empresarialidad?
3. ¿Cuáles crees que son las actitudes emprendedoras con las que más se debe identificar un miembro de la comunidad educativa?
4. ¿Qué características piensas debe tener la educación para el emprendimiento?
5. ¿Tu institución educativa tiene proyectos educativos productivos? Y si los tiene en que consiste ese o esos proyectos. ¿Y si no los tiene porque crees que no los hay?
6. ¿Consideras que los proyectos han tenido algún impacto en la comunidad educativa? Y ¿Cuál o cuáles han sido esos impactos?
7. ¿Ha participado de procesos de emprendimiento en otras instituciones? Y si su respuesta es sí. ¿Cuál o Cuáles?
8. ¿Qué proyecto crees que necesita implementar la comunidad educativa?

Las primeras cuatro preguntas pretenden conocer quién es la persona que resolvió la encuesta y que rol desempeña dentro de la comunidad educativa. Y las preguntas generales sirvió para indagar el grado de conocimiento del emprendimiento en la institución educativa, además saber si se han ejecutado proyectos de emprendimiento en la institución y que impactos han causado o en su defecto poder determinar el interés en implementarlo.

La herramienta que se quiere utilizar para este sondeo es en formulario de Google porque hicimos una prueba piloto con las preguntas en el formato de Excel y solo respondieron tres personas por la complejidad del manejo del programa.

Después de la prueba piloto hicimos el diagnóstico por el formulario de Google form encuestando a 24 personas; 3 docentes y 21 estudiantes:

1. ¿Qué tan pertinente que es el PEI para la comunidad educativa?

   Respuestas generales: Es fundamental, pertinente, excelente, muy importante, adecuado

2. ¿Qué es para usted el emprendimiento?

   Respuestas generales: Es la forma de buscar cómo salir con algo adelante, emprender es empezar un negocio propio, para mi es una nueva actividad que hace una persona que puede como finalidad lograr ganancias económicas, es donde materializamos nuestros proyectos, un trabajo, el emprendimiento es trabajar honestamente, crear empresas desde su casa ya que en este país no tenemos empresas, inicio de una actividad o trabajo que exige esfuerzo.

3. Para usted ¿Qué es empresarialidad?

   Respuestas generales: es la creatividad de algo, es una habilidad para nosotros los seres humanos donde nuestra creatividad pueda fluir, es crear o tener una empresa para poder dar trabajo, es un despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que le rodea, es adaptarse a un entorno empresarial, convivir con personas de otras empresas, tener una idea de negocio y llevarla a cabo.

   Nota: En este caso cabe percibir que 5 personas respondieron desde la definición de la guía 39 que define la empresarialidad como el despliegue de la capacidad creativa de la persona sobre la realidad que lo rodea.

4. ¿Cuáles crees que son las actitudes emprendedoras con las que más se debe identificar un miembro de la comunidad educativa?

Respuestas generales: Sin duda alguna debe ser perseverante ya que nada funciona a la primera como también responsable y creativo, como una actitud positiva, que sean motivadores y e innovadores pero tolerantes, arriesgarse, la iniciativa, ser progresista, actualización permanente, decisión, tenacidad, entusiasmo y creatividad, tener visión y ser positivos.

Nota: Se rescata de las respuestas las actitudes emprendedoras de la creatividad, innovación y visión de futuro.

5. ¿Qué características piensas que debe tener la educación para el emprendimiento?

   Respuestas generales: que los profesores sean más centrados en lo que los estudiantes deben aprender, creo que se debería incluir más a los proyectos escolares el aprendizaje de liderazgo y el poder saber que es necesario para un emprendimiento, hablar un poco de las finanzas como podemos crear una microempresa para empezar, que haya buena educación y los recursos necesarios, resolver problemas de manera creativa, aprender problemas de manera efectiva, su economía debe ser de manera rentable, crear lazos con la tecnología y aprovechar tener un impacto global.

6. Tu institución ¿tiene proyectos educativos productivos? Y si los tiene en ¿Que consiste este o esos proyectos?

   Respuestas generales: No, falta de espacio, ayuda y unión como ente educativo, 9 persona contestaron que no saben, y un encuestado responde el proyecto MACONDO.

7. ¿Consideras que estos proyectos han tenido un impacto en la comunidad educativa? Y ¿Cuáles han sido esos impactos?

Respuestas generales: La verdad no lo sé, por el momento no me he dado cuenta, no saben, no he tenido conocimiento de alguno en la institución.

8. Has participado de procesos de emprendimiento en otras instituciones y si tu respuesta es sí ¿Cuáles?

   Respuestas generales: En mi colegio anterior nos enseñaban el cultivo y la importancia de los alimentos, si, en basares, sembrando productos, ferias empresariales, piscicultura y los demás no saben o no han participado.

9. ¿Qué proyecto crees que debe implementar su institución educativa?

   Respuestas generales: PRAES, tiempo libre, talleres de pintura o algún arte sobre la contaminación, ferias empresariales, recursos TICS, impresoras en 3D, más emprendimiento deportivo y seminarios empresariales.

Segunda fase: Planificación y diseño de los componentes del plan de acción.

-Se propone capacitar al personal docente en los temas de la guía 39 de emprendimiento del MEN (Ministerio de educación Nacional) por medio

-Indagar que proyectos hay en la institución y cuáles son los más fuertes para determinar en qué tipo de emprendimiento se destaca la institución y poder enfocarnos en potenciarlo.

-Capacitar al personal directivo docente y docentes para el desarrollo del proyecto enseñando a plasmarlo en el Modelo Canvas como formato estándar.

-Capacitar a los estudiantes en terminología de la guía 39 de manera lúdica.

-Búsqueda de las principales dificultades en el entorno educativo para transversalizar las actitudes emprendedoras que nos habla la guía 39 como una estrategia que facilite el

desarrollo curricular establecido en el plan de estudios para incentivar el aprendizaje de los estudiantes y fortalecer el rendimiento escolar.

-Proporcionar material pedagógico de apoyo institucional como guías, diapositivas, videos y documentos que hablen de los conceptos de la guía 39 como emprendimiento, empresarialidad, tipos de emprendimiento y actitudes emprendedoras y empresariales.

-Crear un cronograma de actividades estratégicas que le permitan a la comunidad educativa el mejoramiento institucional en cuanto a calidad de educación enfocados en el fomento de la cultura del emprendimiento institucional y apuntando al logro de las metas propuestas en el proyecto educativo institucional.

Tercera fase: Ejecución de las acciones del plan propuesto.

Llevar a cabalidad el cronograma de actividades en el plan de mejoramiento porque nos permitirá ver el progreso del proyecto institucional propuesto.

Asignar un presupuesto para el desarrollo de las diferentes actividades propuestas en el cronograma que ameriten su inversión.

Cuarta fase: Evaluación formativa (del proceso) y sumativa (del producto).

-Hacer una evaluación periódica de cada una de las actividades propuestas con el fin de observar el cumplimiento o no de las mismas a partir de jornadas pedagógicas como dinámica educativa que permitirá la implementación de la guía 39 como mediación educativa o de aprendizaje sobre saberes de emprendimiento.

-A partir de la reunión de padres de familia también se puede evaluar los alcances de la iniciativa educativa mirando la ejecución o no de los proyectos.

- En un espacio generado para los estudiantes también podemos evaluar que tanto ha impactado en su vida el proyecto institucional.

-Estrategia: Implementación de la guía 39 en la emergencia de la gestión educativa en tiempos de Pandemia.

En las actividades, diligenciar la siguiente matriz.

Cronograma de actividades

Actividad	Indicador de resultado	Resultado	Responsable	Mes											
				Ene	Feb	Mar	Ab	May	ju	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Diagnóstico emprendedor Semana 4 del mes de septiembre	Formato de google form	Se entrevistaron a 24 personas entre estudiantes y docentes	Mirtha Galindo									27	1		
Capacitación a docentes primera semana de octubre a las 3:00 p.m a 4:30 p.m	Diapositivas guía 39 Por medio de meet en instituciones educativas del departamento del Cauca	Se conectaron 19 docentes que representan 10 instituciones de los municipios de Inzá y Páez Con excelente receptividad en el taller brindado	Alejandra González y Mirtha Galindo y Carlos Vicente Balcázar									27	1		
Capacitación a estudiantes 4 de octubre	Diapositivas de emprendimiento y	Hubo 3 grupos completos de	Alejandra González Bedoya										4 al 8		

	actitudes emprendedoras	instituciones con su respectivo docente, fueron 3 conexiones a través de MEET desde las aulas de clase.	Carlos Vicente Balcázar												
Entrega de material y guías de trabajo	-Guías desde las áreas de inglés, español y Ciencias Sociales -Diapositivas de terminología de la guía 39	Hubo receptividad por parte de las instituciones para recibir el material elaborado por nosotros	Alejandra González Bedoya y Mirtha Galindo									27	1		

Encuesta de satisfacción de actividades	Google form	Los docentes calificaron bien el trabajo la información y motivación brindada en la asesoría	Mirtha Galindo										19 al 22		
Sistematización de datos	-Tablas de excel -Google form complementación del formato de trabajo.	En la tabla de éxcel como prueba piloto solo contestaron tres personas y en el formato de Google	Alejandra Gonzalez Bedoya y Mirtha Galindo Carlos Vicente Balcázar Palmito												

Escenario de ejecución y logros

Resultados/Hallazgos

Primera Actividad. Capacitación a docentes.

El día 27 de septiembre de 3:00 a 4:30 de la tarde por la plataforma de Meet se direccionó la capacitación a docentes y directivos docentes de las siguientes instituciones educativas del departamento del Cauca municipios de Inzá y Páez.

Instituciones de Páez

La I.E. la Ceja

Tec. Empresarial Monte Cruz

La I.E el cuartel

I.E Gaitana Fxiw

Normal Superior Enrique Vallejo de Tierradentro Páez Cauca

IETA. Santo Domingo Savio de Cohetando

IETA Félix María Pena

I E Avirama participa.

I.E Sabas Beltrán de Páez

I.E Benjamín Dindicue

I.E Angelina Gullumuz

Instituciones de Inzá

IE Santa Teresita

IE Agrícola Luis Nelson Cuellar

IE Yut West Zuun de San Andrés

I.E. Agroambiental A´Kwe Üus Yat

Se mostró las diapositivas con todos los temas relacionados con la guía 39, como lo son la definición de emprendimiento, empresarialidad, tipos de emprendimiento, actitudes emprendedoras y actitudes empresariales.

Las instituciones asistentes participaron del encuentro dejando entrever su compromiso con el emprendimiento en sus instituciones contando que tienen proyectos de café, reciclaje, y agropecuaria, además de tejidos como mochilas en la parte artesanal mostrando de esta manera la cultura NASA como gran representación de los indígenas del Cauca.

Se envió las diapositivas utilizadas en el desarrollo de la capacitación y guías para la implementación de los conceptos de emprendimiento en las áreas de español, sociales e inglés. Ver anexo 2.

Segunda actividad capacitación a estudiantes:

Después de haber tenido el encuentro con los docentes y directivos de las diferentes instituciones se agendó para el día 4 de octubre a las diez de la mañana un encuentro con estudiantes para tratar el tema del significado de emprendimiento desde los pre saberes de los estudiantes y su comparación con la definición que nos ofrece la guía 39.

En este espacio solo participaron cuatro instituciones conectadas por MEET, tres del municipio de Páez y estas son: IETA Félix María Pena, IE José Reyes Pete, IET Empresarial Monte Cruz una del municipio de Inzá IE Yut West Zuun de San Andrés, cada docente desde su salón de clases.

Los estudiantes y los docentes se mostraron participativos a partir de hacerles preguntas como:

Para ustedes, ¿Qué es emprendimiento?

Y ¿Qué emprendimiento tienen sus familiares o personas cercanas a usted? O ¿Cuál es su emprendimiento?

De manera verbal los estudiantes expresaron sus proyectos:

Hablaron de proyectos de café, proyectos de huertas, proyectos de fuentes hídricas y artesanías.

En cuanto al concepto de emprendimiento sus respuestas fueron: salir adelante, crear un futuro, desarrollar algo alterno a sus quehaceres, trabajar en proyectos, No estando tan alejados del concepto que nos brinda la guía 39 de emprendimiento que es: El emprendimiento es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad. (Ley 1014 de 2006, art. 1º) (Ver Anexo 4).

Tercera Actividad- Capacitación docente Institución Francisco Antonio de Ulloa

Se socializa con los docentes el contenido de la guía 39 del MEN, tratando de indagar el conocimiento que tienen sobre el emprendimiento y los conceptos de la guía 39, encontrando que algunos docentes ya tenían familiaridad con los temas.

Los temas tratados fueron: la definición de emprendimiento de la guía 39, los tipos de emprendimiento, la empresarialidad, las actitudes emprendedoras y empresariales.

Se pudo evidenciar la receptividad frente al tema y el interés a partir de su participación en la sesión con experiencias de su quehacer docente.

Uno de los docentes dijo que transversalizaba el tema de la actitud empresarial de competencia gerencial con temas informáticos y otra docente manifestó su experiencia en otra

institución con proyectos de emprendimiento comercial con los estudiantes; adicional un docente manifestó estar familiarizado con las actitudes emprendedoras.

Se hizo una encuesta de satisfacción de la actividad a 18 docentes que estuvieron conectados y solo 10 de ellos la contestaron y este fue el resultado de las respuestas por pregunta abordada:

1. ¿La capacitación fue de tu interés?

   De 10 personas encuestados todos respondieron que si fue de su interés la capacitación.

2. ¿Puede servirte en tu área de trabajo?

   Respondieron los 10 que si les puede servir en su área de trabajo.

3. ¿Qué emprendimiento te gustó más?

   Ellos respondieron: PRAES, tecnológico, científico verde, deportivo, cultural, educación artística, creatividad e innovación, social, cuidado de la naturaleza.

4. ¿Cómo lo puedes articular en tu área de trabajo?

   Ellos respondieron: en el área de gestión, ciudadanía ambiental, proyecto de vida, práctica de ajedrez como instrumento para empezar a tomar alternativas frente a las dificultades, en el proyecto MACONDO, realizando actividades que motiven y despierten en interés de estudiantes como emprender, siguiendo las pautas recibidas en la charla iniciaré un proyecto de emprendimiento, lo artículo de las actitudes de emprendimiento inmersas en contenidos como: el proyecto de vida, ética, comunicación y la creación y geografía.

5. Sugerencias y/o comentarios

Ellos respondieron: Es muy interesante e importante seguir con charlas con los estudiantes, seguir con las capacitaciones, felicitaciones y muchas gracias por la participación, tener memorias y tener próximos encuentros para continuar las practicas pedagógicas.

Ver Anexo 5.

Cuarta actividad: Se envió a los docentes y coordinadores material con guías diseñadas desde los tipos de emprendimiento y la articulación con el inglés, español y sociales. (Ver Anexo 6) Ejemplo de guía de Ingles transversalizada con conceptos de emprendimiento:

Tema:

Positive And Negative Human Actions In Nature (Acciones Positivas Y Negativas De Los Humanos Hacia La Naturaleza)

Estándar: Explico y justifico brevemente mis planes y acciones.

DBA: Explica por escrito, de forma coherente y sencilla, situaciones y hechos.

Tipo de emprendimiento: Ambiental

Actitud emprendedora: Identificación de oportunidades y recursos en el entorno.

Meta: Reconocer frases y textos en inglés relacionadas con el cuidado del medio ambiente.

Competencias del saber:

- Identifica vocabulario en inglés referente a elementos del medio ambiente en su contexto.
- Reconoce expresiones en inglés relacionadas con acciones humanas contra el medio ambiente.

- Identifica frases y expresiones en inglés para hablar de causas y consecuencias.

Competencias del saber hacer:

- Clasifica causas y consecuencias de una situación relacionada con el medio ambiente, a través de imágenes
- Expresa en inglés con frases previamente estudiadas las causas y consecuencias de una situación relacionada con el medio ambiente.
- Comprende en un texto, detalles específicos sobre el medio ambiente, si el lenguaje es conocido.
- Describe con frases en inglés previamente estudiadas, los problemas ambientales que afectan a la comunidad local.

Competencias del saber ser:

- Trabaja en equipo para hacer de su comunidad escolar un lugar mejor para compartir
- Reconoce que sus decisiones y acciones personales tienen consecuencias en los demás y en el medio ambiente.

Gramática Que Vamos A Aprender:

Lexical:

- Positive And Negative Human Actions In Nature (Acciones Positivas Y Negativas De Los Humanos Hacia La Naturaleza)
- Recycling (Reciclaje)

Grammar:

- Should And Shouldn´T (Lo Que Debo Y No Debo)
- Have To And Don´T Have To (Lo Que Tengo Y No Tengo Que Hacer)
- Conditionals (Condicionales)

First Conditional (Primer Codicional)

- Simple Present+ Future Simple

If I (Verb In Present) I Will_____

Actividades Por Niveles:

Sexto y Séptimo:

1. Preguntar a los estudiantes que acciones hacen para cuidar del medio ambiente

2. Ver el siguiente video llamado: How to take care of the environment - 10 ways to take care of the environment-(como cuidar del medio ambiente- 10 maneras para cuidar del medio ambiente)

https://www.youtube.com/watch?v=x2ygm1zw4_e

3. Responde la pregunta: What should or shouldn´t we do protect our environment? (¿Qué debemos o no debemos hacer para proteger el medio ambiente?)

Esta pregunta se responde después de ver el video.

Octavo y Noveno:

1. Completar la lectura " Tips to stay safe and healthy" (Tips para estar seguros y saludables) del coronavirus con should or shouldn´t .

Link de la lectura

https://es.liveworksheets.com/worksheets/en/English_as_a_Second_Language_(ESL)/Should_or_shouldn't/Tips_for_COVID-19_tf184021ob

Decimo y Once:

1. Ver el video: ¿What will happen if we don't stop polluting? (¿que pasara si nosotros no paramos de contaminar la tierra?)

https://www.youtube.com/watch?v=28c3TqoyfrQ

2. A partir de este video me reúno con mis compañeros y hago una campaña utilizando el primer condicional en inglés para concientizar a las personas de la situación del planeta, deben utilizar toda su creatividad para esta actividad.

For example: If we continue throwing garbage our planet Will not resist (Si nosotros continuamos tirando basura nuestro planeta no resistirá)

Reflexión: "Cuando se observa el entorno el emprendimiento se hace evidente al descubrir oportunidades desde diferentes perspectivas como las necesidades, los problemas o los recursos disponibles que se encuentran allí, este suele ser un mundo de posibilidades para creer, crear y crecer dentro de una sociedad como un ser justo, contribuyente e incluyente".

Conclusiones y recomendaciones

El presente trabajo determino el grado de desconocimiento sobre el trabajo de emprendimiento que se debe realizar en los establecimientos educativos con el fin de crear sensibilización en toda la comunidad educativa de la importancia de realizar actividades que conlleven al mejoramiento de la calidad de la educación y la calidad de vida de todos y todos los miembros de la comunidad educativa.

Se debe realizar el ajuste en el proyecto educativo institucional, específicamente en el plan de estudios donde está inmerso los proyectos pedagógicos transversales de acuerdo a la

orientación de la guía 39, siendo explícitos desde la misión, visión, y perfil del estudiante para lograr incorporar una cultura emprendedora que impacte en la región.

Con la guía 39 como ruta metodológica de incorporación del emprendimiento en los establecimientos educativos se puede generar una estrategia para minimizar la deserción escolar y ampliar la cobertura educativa.

A partir de esta iniciativa del fomento de la cultura del emprendimiento en las instituciones educativas podemos fortalecer las competencias ciudadanas y laborales especificas en los estudiantes partiendo de crear un ambiente propicio para el desarrollo de sus habilidades y partiendo de sus necesidades e intereses.

Los procesos de emprendimiento a partir de ejes transversales permiten articular el proceso educativo con la comunidad haciéndola participe de todas las actividades y planeación de estas.

La falta de aplicabilidad de la guía 39 en una institución como herramienta educativa limita la etapa formativa cuando desde el ser, saber y hacer no se ven reflejados los conocimientos, destrezas y valores de los estudiantes.

Referencias

Casales, J. C. (2000). Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional En instituciones de salud. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v17n2/06.pdf

Del Valle García Carreño, I. (2008). Liderazgo distributivo: una nueva visión del liderazgo educativo. Universidad Autónoma de Madrid. file:///D:/USUARIO/Downloads/liderazgodistribuidoDEUSTO2008abril18.pdf

Gil Rodríguez de Clara, V.E. (2009). El derecho fundamental de educación. Asamblea: *revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid, (20), 237-254.* https://www.asambleamadrid.es/documents/20126/64823/R.20.%20Vanessa%20Gil%20Rodriguez%20de%20Clara.pdf/bd9cc2c2-cb2b-d798-971a-688b274994cd

Ley 1014 (2006). Art. 1. Definiciones. (Colombia). http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1672727

Ministerio de Educación Nacional. (2014). Guía 39. La cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-287822_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2004). Guía 21. Articulación de la educación con el mundo productivo

Murillo. J. (2006). Dirección Escolar para el Cambio: Del liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, ISSN-e 1696-4713, Vol. 4, Nº. 4. file:///D:/USUARIO/Downloads/Dialnet-DireccionEscolarParaElCambioDelLiderazgoTransforma-2148469.pdf

Ospina Ramírez, D.A., Burgos Laitón, S.B., y Madera Ruiz, J.A. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. Diálogos de saberes, *Revista Unilibre N°46,* 187-200. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1429

Osterwalder, A. (2006). Business Model Generation.

Proyecto Educativo Institucional. (2017). Francisco Antonio de Ulloa.

Ramírez Orozco. L.C. (2016). Aspectos gerenciales de la gestión del conocimiento que contribuyen a la gerencia educativa colombiana.

Silva, A. R., & Torres, E. C. (2005). La formación de competencias ciudadanas. Asociación Colombiana de Facultades de Educación, ASCOFADE.

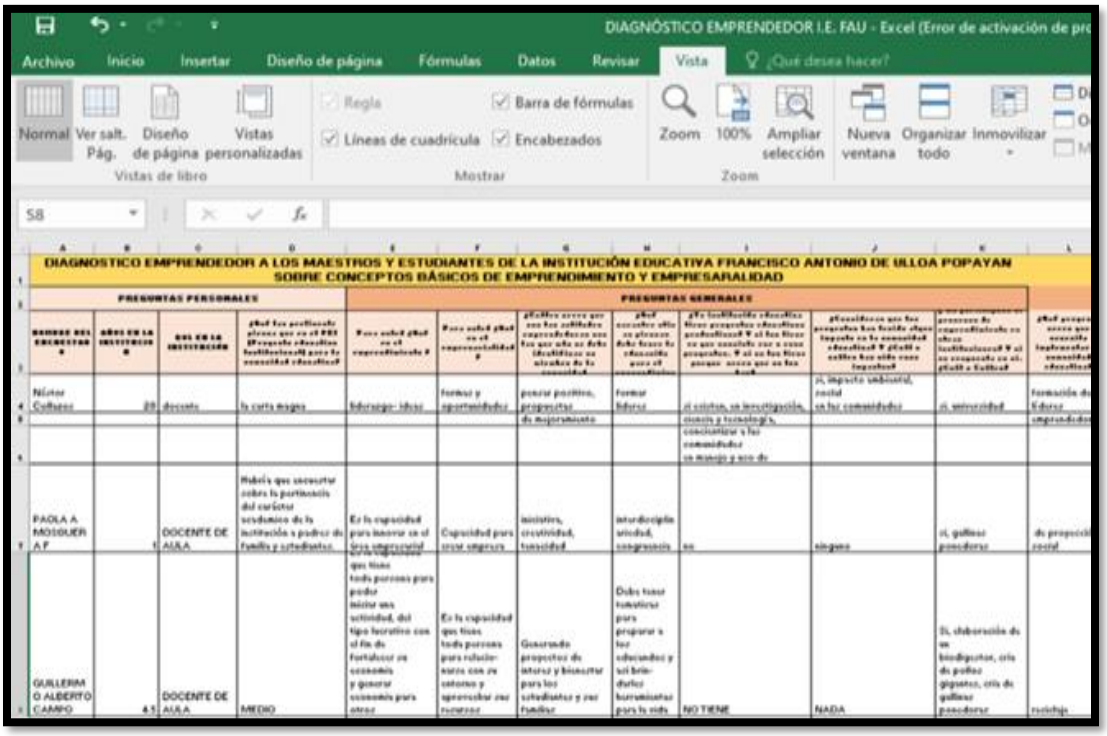
Universidad Católica de Manizales. (UCM). (2016). Definición de gerencia.

Villalva, M. y Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual UEES Universidad Espíritu Santo. *INNOVA Research Journal 2017, Vol 2, No. 4*, 155-162. file:///D:/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017.pdf

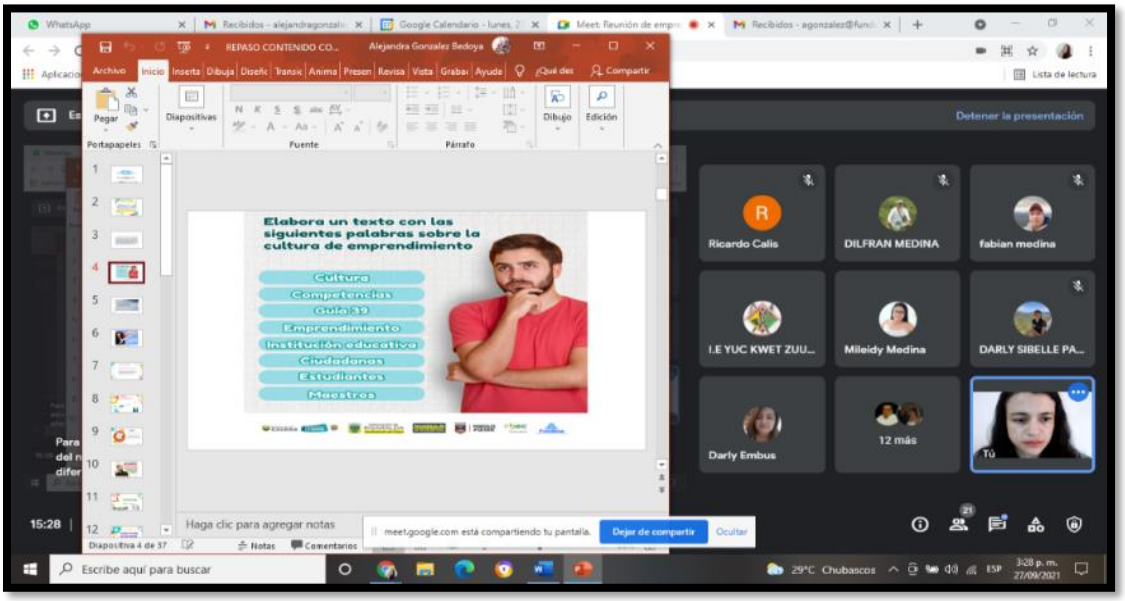
Vroom & Yetton, (1973). Leadership and Decision-Making. Pittsburg, PA: Pittsburg Press

Anexos

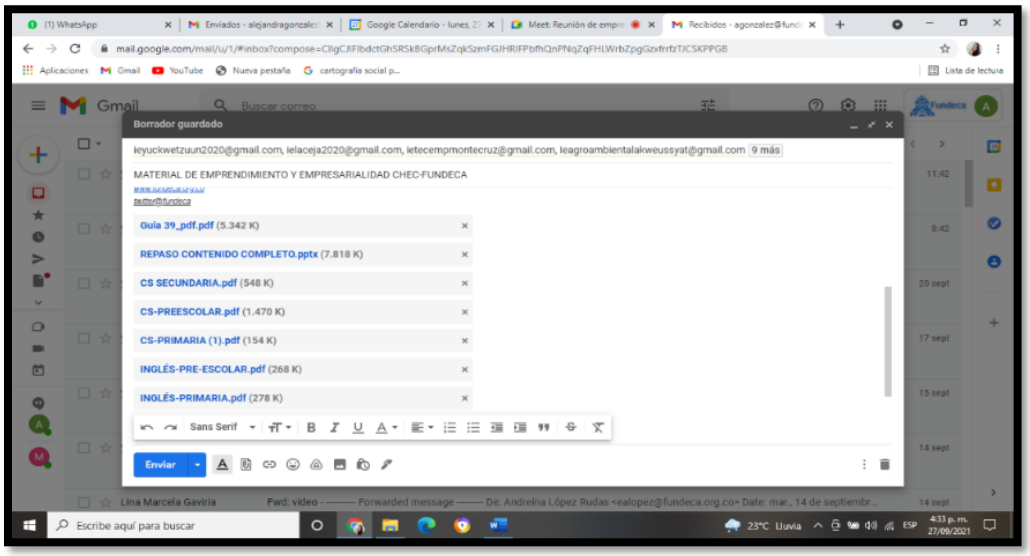
Anexo 1. Prueba piloto del diagnóstico emprendedor



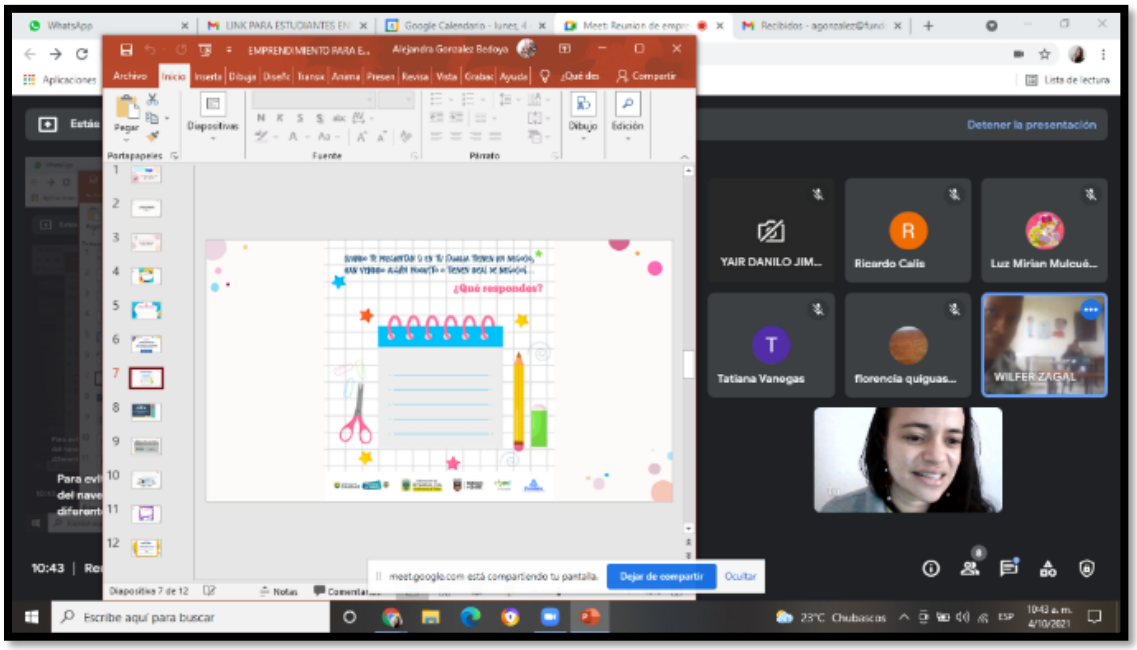
Anexo 2. Capacitación a docentes y directivos de dos municipios del Cauca (Inzá, Páez)



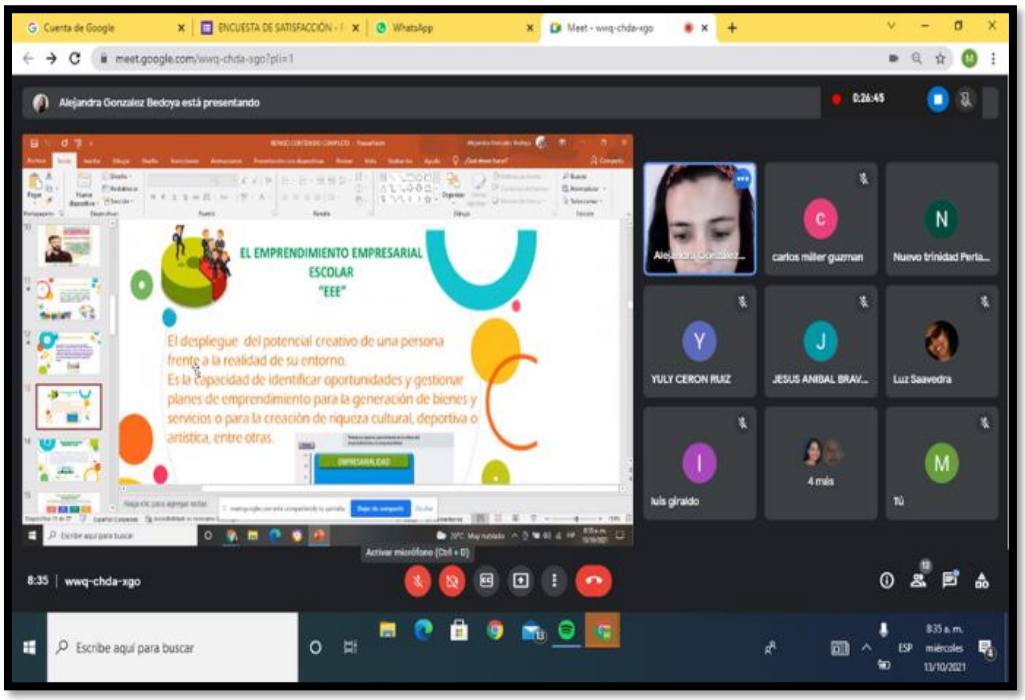
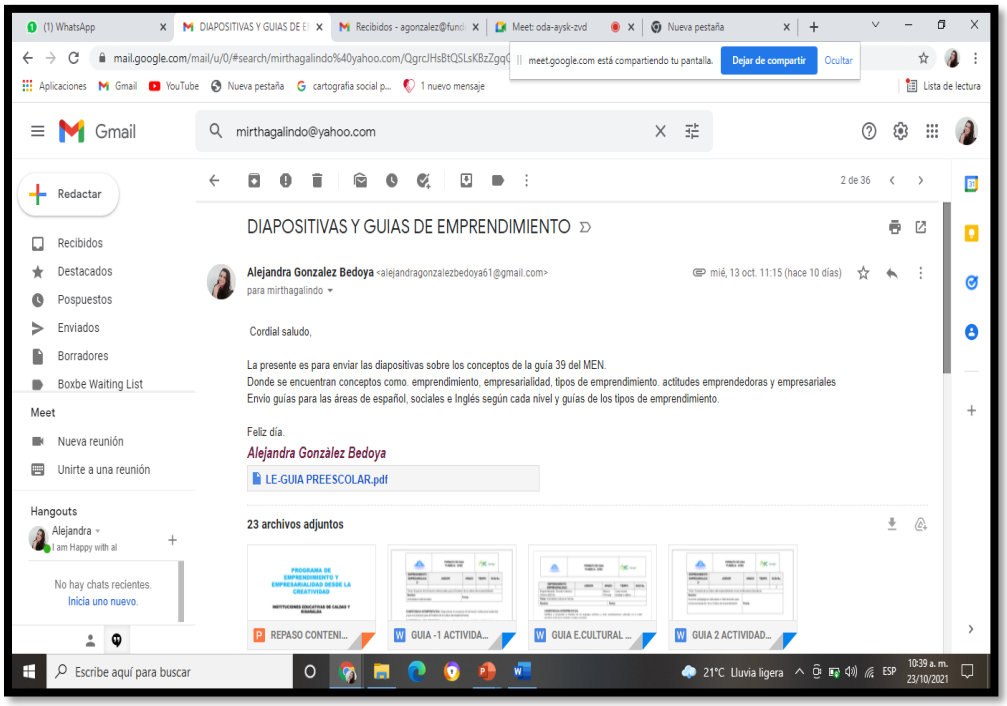
Anexo 3. Material de apoyo enviado a los correos institucionales.



Anexo 4. Actividad capacitación con los estudiantes del significado de emprendimiento



Anexo 5. Actividad capacitación docentes I.E Francisco Antonio de Ulloa.



Anexo 6. Material guías de apoyo.