



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Teorías de gestión, innovación, calidad educativa,
formación técnica por competencias y liderazgo
transformacional para la propuesta de un modelo de
implementación de formación técnica en educación básica
regular de la región Cajamarca.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Doctor en Administración de la Educación

AUTOR

Mg. Andrés Valdivia Chávez

ASESOR

Dr. Alex Hernández Torres

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas Curriculares

CHICLAYO – PERU

2018



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

TEORÍAS DE GESTIÓN, INNOVACIÓN, CALIDAD EDUCATIVA
FORMACIÓN TÉCNICA POR COMPETENCIAS Y LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL PARA LA PROPUESTA DE UN MODELO
DE IMPLEMENTACIÓN DE FORMACIÓN TÉCNICA DE EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR DE LA REGIÓN CUSAMARCA.

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

ANDRÉS VALDIVIA CHÁVEZ

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

APROBAR POR MAYORÍA

RECOMIENDA:

Pimentel, 29 de Septiembre de 2018

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dr. Nival Ariel Vásquez Castro

SECRETARIO: Dr. Fernando Martín Vásquez Abanto

VOCAL: Dr. Alex Nival Hernández Torres

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Andrés Valdivia Chávez, estudiante del Programa de Doctorado en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 26637533, con la tesis titulada: Teorías de gestión, innovación, calidad educativa, formación técnica por competencias y liderazgo transformacional para la propuesta de un modelo de implementación de formación técnica en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, no he plagiado ni total ni parcialmente, en mi tesis.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional previo.
4. Los datos presentados en los resultados son reales., no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados; por tanto los resultados presentados en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Si se identificaran fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentación de ideas de otras investigaciones de mi autoría); si declarara lo contrario asumo las consecuencias y sanciones que por mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 02 de setiembre 2018


.....
M. Cs. Andrés Valdivia Chávez

LEGALIZACION A LA VUELTA

CERTIFICO : Que la firma que antecede es auténtica y corresponde a Juanes Valdivia Cherey
Identificado con DNI 26637533
la misma que certifico a su solicitud, dejando constancia que no asumo responsabilidad sobre el contenido de este documento.
Artículo 106 del Decreto Legislativo N° 1049.
Cajamarca, 20 DIC 2018



[Handwritten Signature]
DR. JAIME CACHO PAJARES
NOTARIO ABOGADO



3. Si se identificaran fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentación de ideas de otras investigaciones de mi autoría); si declara lo contrario asumo las consecuencias y sanciones que por mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsados, ni duplicados, ni copiados; por tanto los resultados presentados en la tesis se constituirán en soporte a la realidad investigada.

5. Los datos presentados para obtener algún grado académico o título profesional previo, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional previo.

Chiclayo, 02 de setiembre 2018

[Faint signature and stamp]

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo es dedicado a la niñez, juventud y adultos de Cajamarca, a los olvidados por los que ostentan el poder: Presidentes, Ministros, Congresistas, Alcaldes Nacionales, Regionales y Locales, que olvidan sin recordar que ellos también fueron niños y jóvenes; y que, esta es la etapa que más cuidado, atenciones y afecto merecen -estos nuevos ciudadanos- por ser también peruanos. Llámeseles la atención a dichos representantes para cumplir sus obligaciones de buenos padres de familia y honorables ciudadanos, exigencia que se la hacemos en mérito a sus ofrecimientos hechos en sus mismísimas campañas electorales. Para que la verdadera historia los juzgue como buenas o malas autoridades. Es preferible que cumplan.

A los necesitados de cierto confort en la vida, mediante la preparación técnico-profesional para el desempeño de un trabajo decente, auspiciado por las autoridades y la sociedad.

El Autor

AGRADECIMIENTOS

A Dios: nuestra vida, amparo y salud

A los niños, jóvenes y docente que acojan los resultados de este estudio investigativo, materializado en nuestra tesis doctoral, a fin de que se viva y ejerza con emoción, sentimiento, entusiasmo y afecto la Formación Técnica Profesional, aprendan creando, produciendo novedades, productos y servicios para el confort, con recursos de nuestro medio, gracias al desarrollo de capacidades y competencias a través de esa formación técnica por el bienestar individual y común.

El Autor

PRESENTACIÓN

Dignísimos miembros del jurado.

Pongo a vuestra consideración esta tesis, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Sede Chiclayo, cuya sustentación sirve para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación.

El objetivo del estudio es proponer un modelo de gestión curricular, sustentado en la enseñanza por competencias, para solventar necesidades, según los intereses y demandas de la Región Cajamarca y el país, para engarzarse en la globalidad. El propósito fundamental es contribuir a la implementación de Escuelas Innovadoras de Calidad Educativa, con el funcionamiento de talleres técnico-productivos: artesanal, agropecuario, en la Región Cajamarca y promoviendo la gestión del conocimiento, la innovación y liderazgo transformacional, por medio de la enseñanza técnica, la participación activa de la comunidad educativa y la sociedad en el desarrollo humano y su prosperidad.

Los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación, la teoría estadística y el propio criterio del tesista comprueban que la Educación Técnica y la Formación Profesional (ETFP), en la Región Cajamarca, permite a los estudiantes formarse y acceder a un trabajo digno; sin embargo existen actos y hechos conscientes de que el trabajo puede presentar aspectos no verificados suficientemente; esto será el acicate para nuevas investigaciones, en la gestión del nuevo conocimiento referido a este tema.

El Autor.

ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	35
1.3.1 Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass, Burns	37
1.3.2 El liderazgo en la EBR, según propuesta de Bass	42
1.3.3 Gestión de la Educación Básica Regular	49
1.3.4 Teoría de la innovación	53
1.3.5 Modelo de innovación	57
1.3.6 La formación por competencias en Educación Básica Regular	60
1.4 Formulación del problema	75
1.5 Justificación del estudio	75
1.5.1 Práctica	75
1.5.2 Metodológica	77
1.6 Hipótesis	77
1.6.1 Hipótesis de Investigación	77
1.7 Objetivos	77
1.7.1 Objetivo General	78
1.7.2 Objetivos Específicos	78
II. MÉTODO	79
2.1 Diseño de la investigación	79
2.2.1 Tipo de investigación	79
2.2.2 Diseño	79
2.2 Variables operacionlización	80
2.2.1 Conceptual	80
2.2.2 Indicadores, técnicas e instrumentos	81
2.3 Población y muestra	82
2.3.1 Población	82
2.3.2 Tipo de Muestreo	82
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	82
2.4.1 La encuesta	82
2.4.2 Instrumentos	82

2.4.3	Cuestionario	83
2.4.4	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación	86
2.4.4.1.	Validez.	86
2.5	Métodos empleados en el examen de logros	91
2.6	Métodos de análisis de datos	92
2.6.1	Métodos teórico-investigativos	92
2.7	Aspectos éticos	93
III.	RESULTADOS	96
3.1	Revisión de las preguntas, objetivos y resultados de la investigación	96
3.2	Resultados estadísticos	99
3.2.1	Análisis Univariante de los resultados	100
3.2.2	Solución y extensión del pre test: estadística descriptiva	101
IV	DISCUSIÓN	105
V	CONCLUSIONES	108
VI	RECOMENDACIONES	110
VII	PROPUESTA	111
7.1	Presentación y bases teórico-conceptuales para explicar el estado deseado	111
I	Realidad	112
II	Realidad Problemática	112
III	Formación Técnica	113
IV	Programa de cambio	115
4.1	Área Docencia Definición	115
4.1.1	Componentes Y Criterios Cumplimientos de Deberes	115
4.1.2	Mejoramiento Personal	115
4.1.3	Disposición Docente	116
4.1.4	Concesiones y Distinciones	116
4.2	Área Enseñanza Definición	117
4.2.1	Elementos y Criterios	117
1	Valor del contenido de la enseñanza	117
2	Elaboración de experiencias educativas	117
3	Promoción del aprendizaje	118
4	Elaboración de material didáctico por el docente para facilitar los aprendizajes del estudiantado	118
5	Organización de la enseñanza	119
5.1	Área Investigación y Creatividad	119
5.2	Área Servicio	120
5.2.1	Servicios Institucionalizados	120
5.2.2	Desempeño de la Tecnología Educativa	121
5.3	Área: Consultoría y Colaboración	121
5.4	Área: Trabajos Social	121
5.5	Área: Promoción Del Aprendizaje	121

5.6	Área: Rendimiento de la Enseñanza Técnica No Formal y Divulgación	122
5.7	Área: Impacto de la Enseñanza Técnica no Formal	122
5.8	Área: Servicio No Institucionalizados	122
	5.8.1 Servicios a la Institución	123
	5.8.2 Servicios a la Comunidad	123
	5.8.3 Servicio a la Profesión	123
5.9	Área: Calidad Del Servicio	124
	5.9.1 Dimensión Utilizables	124
	5.9.2 Solución	125
	5.9.3 Implementación De Modelo	125
	5.9.4 Difusión De La Propuesta (PROMIFORTEC)	126
	5.9.5 Demanda	127
	5.9.6 Objetivo	127
	5.9.7 Desarrollo Sostenible	127
	FUNDAMENTACIÓN A LA PROPUESTA DE LA TESIS PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE CAJAMARCA	130
1	Fundamento filosófico	130
2	Fundamento pedagógico	131
3	Fundamento epistemológico	132
4	Fundamento psicológico	134
5	Fundamento sociológico	135
6	Fundamento legal	135
	VIII REFERENCIAS	137
	ANEXOS	148
	GLOSARIO	149
	ENCUESTA	150
	VALIDACIÓN DEL FORMULARIO	154
	RELACIÓN DE DIRECTORES Y DOCENTES	163
	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	165
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	166
	REPORTE TURNITIN	167

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. Requerimientos de la Gestión Educativa Estratégica (adecuación)	53
TABLA 2. Matriz de operacionalización de variables	81
TABLA 3. Variables-Dimensiones-ítems	84
TABLA 4. Resultados del Formulario de Selección de Expertos	86
TABLA 5. Resultados del Formulario de Selección de Expertos	87
TABLA 6. Resultados del Formulario de Selección de Expertos	87
TABLA 7. Consolidado porcentual por dimensiones para la confiabilidad	88
TABLA 8. Consolidado porcentual por dimensiones para la confiabilidad	89
TABLA 9. Resultados generales de selección de expertos.	89
TABLA 10. Pre-test establece diferencia semántica y estadística descriptiva.	100
TABLA 11. Resultados del pre-test	101
TABLA 12. Distribución de frecuencias absolutas en Escala de Liker. Pre Test	101
TABLA 13. Procesamiento del post test	102
Tabla 14 Análisis bivalente de resultados.	103

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. Esquema Adecuado del Proceso de la Gestión Educativa Estratégica	52
FIGURA 2. Esquema Del Modelo A Implementar En Ebr De Cajamarca	98
FIGURA 3. diferencia de promedios: pre test Vs post - test	104
FIGURA 4. Prueba de la hipótesis por confluencia de datos del pre y pos test $H_0: UD = 0$ $H_a: UD > 0$.	104

RESUMEN

El objetivo de la investigación, en formación técnica, es diseñar, elaborar y presentar una propuesta de un modelo basado en las teorías de gestión, innovación y calidad educativa, formación técnica por competencias, liderazgo transformacional de desarrollo sostenible para mejorar la formación técnica en educación secundaria regional, en instituciones educativas creativas e innovadoras. La intervención de expertos y especialistas en el campo de la Formación Técnica, la revisión y fundamentación teórica le brindan el sustento científico y pedagógico.

Se ha utilizado el método pre experimental, con pre y post test, aplicado a 30 directores de instituciones educativas, especialistas en el tema con quienes se validó la propuesta; y por medio de este se describe la fiabilidad y validez que permiten su verificación. Los resultados obtenidos en Alfa de Crombach: 0.9, muestran la correlación altamente confiable. Y un 0.9 hace al instrumento muy pertinente; obteniéndose así, un nivel de relevancia de 0.9; esto indica que el instrumento es muy relevante.

La orientación para la adquisición de competencias laborales y empresariales en perspectiva del desarrollo sostenible es la conclusión para el diseño y elaboración de la propuesta que oriente la formación técnica y la práctica laboral y empresarial en la región y el país.

PALABRAS CLAVE

Formación técnica, liderazgo transformacional, gestión, innovación y calidad educativa.

ABSTRACT

The aim of the research, in technical training, is to design, elaborate and present a model proposal, to facilitate technical training in regional secondary education, according to management theories, innovation and educational quality, technical training, transformational leadership of Bass, Burns; Sustainable development and Lina María Castaño Mesa models of creative and innovative educational institutions. The intervention of experts and specialists in the field of Technical Training, revision and theoretical foundation provide the scientific and educational support.

The pre-experimental method, with pre and posttest, was applied to 30 directors of educational institutions, specialists in the subject with whom the model proposal was validated; and through this it is described the reliability and validity that allow its verification. The results obtained in Alfa de Crombach: 0.9 show the highly reliable correlation. Yun 0.9 makes the instrument very relevant; it obtained a level of relevance of 0.9; this indicates that the instrument is very relevant.

The orientation for the acquisition of labor and business competencies in the perspective of sustainable development is the conclusion for the design and elaboration of the proposal that goes towards the acquisition of labor and business competences, in perspective of the sustainable and competitive development of the Cajamarca Region and the Country.

KEY WORDS:

Technical training, transformational leadership, management, innovation and educational quality.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Según, Beveridge, (s/f) expresa en su **libro**: *El arte de la investigación científica* y en su página 3 que: El quehacer científico es una tarea difícil, delicada e ingeniosa que aún no se define por quienes lo realizan. Es posible que esto se deba a que los investigadores no se han puesto de acuerdo en una gran cantidad y por eso no se ha dado todavía una regla, una definición exacta o definitiva como norma o regla de uso del término investigación. De allí que se acepta que la práctica investigativa sea aún un problema latente, de auto adiestramiento en este quehacer investigativo.

Este libro es la Introducción a la Investigación Científica. Este es un libro de la iniciación en el quehacer investigativo, orienta al que se inician en la investigación, y particularmente sirve a todo interesado en desarrollarse en este campo.

A la vez, la lectura de este interesante libro hace reflexionar y producto de ello surge la interrogante:

Y ¿por qué, a la vez, la investigación científica es considerada como un arte? Es posible que se considere así porque investigar constituye un deleite, un entretenimiento, un gozo y una búsqueda armoniosa de algo que demostrar en el tratamiento y alivio de problemas que satisfagan necesidades para el bienestar y el progreso del hombre. Así como el arte tiene reglas y técnicas, la investigación científica tiene su metodología propia para desarrollarla como tal.

Pues, toda investigación científica planetaria comprende y presenta un propósito universal: descubrir algo, esto obliga considerar dos categorías: descubrir qué pasa y descubrir con qué probabilidades sucederá algún fenómeno, por eso se constata que una investigación es útil para: a) Crear

servicios novedosos, procedimientos y beneficios; b) Solucionar cuestiones socio-económico-laborales; c) Determinar centros de acopio y negocio; d) Calificar hechos, fenómenos y situaciones para observar si se hizo bien o mal, lo propuesto, y enriquecer o corregir el logro; e) Mejorar la vida social solucionando sus problemas.

Si se fija la atención en la economía de Cajamarca. La complejidad e incertidumbre exigen y comprueban que: a más investigación generada es realzar al progreso y es ocuparse de la formación por competencias, en el marco de la Formación Técnica en EBR de la Región Cajamarca.

Asimismo, se auscultaba y se asevera que la Educación Técnica (ET) realza y hace muy especial a la cultura educativa, diferenciándola de la educación bancaria o clásica, o antigua formando diversos recursos humanos con competencias laborales, para nuevos mercados porque enriquecen al quehacer productivo mediante la relación inseparable del binomio educación-trabajo.

El aporte de este antecedente tiene estrecha relación con el presente trabajo en el sentido de que este es el productor de una investigación basada en el análisis del método utilizado y en la observación exhaustiva de los factores cajamarquinos que auspiciarán la implementación de la propuesta, inserta al final del presente, para un cambio sustantivo en el statu quo de la Región-Cajamarca (R-C).

El Informe Anual del Empleo en el Perú del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2012). Este proporciona información sobre el trabajo y el empleo de este año, haciendo comparaciones y diferencias para valorar sus objetivos conclusiones muy interesantes de las que se toman en esta tesis:

La economía mundial de los países en desarrollo son un vehículo del avance ascendente de la economía mundial, así en 2012, según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), los jóvenes ganaron

menos de “S/ 274 del promedio nacional y en S/.442 respecto al promedio de trabajadores adultos (30 a 65 años). Este ingreso reflejado por el nivel educativo, donde son los jóvenes con educación superior universitaria tienen mayor ingreso: S/.1 222.” (p.58)

Así mismo el Informe Anual del Empleo en el Perú del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2014 (MTPE, 2015) da a conocer lo que en el 2014, los trabajadores ganaron, mensualmente, según el trabajo formal o informal que desempeñaron, lo que en resumen se presenta, como sigue:

“un trabajador con empleo formal gana en promedio S/. 2 852 al mes, pero si se ocupa en algo fuera de su nivel educativo deja de percibir S/. 374, (ganaría S/. 2 478 mensuales), y si trabaja en situación de informalidad su ingreso se descontaría en S/. 1 362, y solo ganaría S/. 1 116 al mes. (p.79)

Ambos informes nacionales versan sobre la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO, 2012 y 2014), respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), empleo y desempleo, sueldos y salarios. Y el objetivo que se detecta es: informar los resultados de la ENAHO, 2012 y 2014; a fin de concluir en el señalamiento del crecimiento o baja de los índices del crecimiento económico nacional, mediante el trabajo y la productividad.

Pero véase cómo concluye el informe 2014:

- a. El reinicio del crecimiento económico peruano es promisorio desde el segundo semestre del 2015 al 2018 con influencia en el aumento de puestos de trabajo por la flexividad respecto al empleo-producto con un serio acercamiento a la informalidad que disminuye la falta total del empleo.
- b. Asimismo, del 2009 al 2014, el país ostenta el aumento del 1,5 % de empleo y del 5,0 de producción de 5,0 al año. Madre de Dios, Ucayali, Moquegua y Arequipa son los departamentos que destacan en:

construcción, minería, comercio y algunos servicios. Más que todo este aumento en el empleo llega al 3,5 % anualmente.

- c. La actividad y la ocupación de mercado llega al 72,3 y 69,7 % respectivamente, aunque últimamente, en los últimos tiempos ha disminuido del 5,9% al 4,5 % al 2014.

Estas informaciones son los factores de orientación e inquietud del tesista para su averiguación y propuesta de mejora regional en cuanto a la alternancia de educación y trabajo; entonces el pensamiento crítico facilita generar la siguiente interrogante:

¿Qué le esperaríamos a Cajamarca si se investiga con responsabilidad y ética en la investigación científica y si se hicieran propuestas adecuadas al cambio y progreso regional?

Éticamente con responsabilidad investigativa y acción, Cajamarca emprenderá nuevas político-socio-económico-educativas, de representatividad porque la historia muestra que los cambios y el progreso de los pueblos están en el trabajo digno de hombres y mujeres; pues, el trabajo es la actividad y herramienta, definitivamente, eficaz para erradicar la pobreza, así se han formado las grandes economías de los países del orbe. Este anhelo para la región cajamarquina se ha de lograr con participación de grupos de interés: gobierno regional, municipalidades, colegios profesionales, empresas, ONGs, universidades y agrupaciones socio-educativo-laboral-artístico-culturales.

Los dos informes que tratan de la ocupación e ingresos de la PEA por trabajo formal o informal constituyen datos que inspiran el pensamiento, de esta investigación, sobre el incremento y sostenibilidad de trabajo formal seguro, para implementar la innovación y el cambio en la R-C, con la formación de talleres autónomos, micro y gran empresa si se implementara la propuesta del presente estudio, coincidente con las teorías de gestión, innovación y calidad educativa; desempeño de competencias técnicas y liderazgo transformacional.

Cajamarca comparada con otras regiones del país y otros países sufre los embates de esos peores indicadores sociales, pero tiene más posibilidades de cambio y progreso por ello se justifica esta tesis doctoral en ocho secciones de acuerdo al protocolo a la Escuela de Posgrado de la UCV.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

La realidad problemática contiene el planteamiento del problema que describe aspectos significativos y por interés para mejorarla en concordancia con el PER 2007-2021 (2007, p. 29); observando que el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes de EBR de la Región Cajamarca en Formación Técnica es escaso, expresado en dificultades de aprehensión, actitudinal y valorativo, lo que trae como consecuencia problemas emocionales, poco interés por la Formación Técnica y difícil posibilidad de empleo en el mercado laboral. Se finaliza enfocando las delimitaciones y arribando al conocimiento en sus dimensiones: conceptual, procedimental y conclusiones consiguientes.

Se indica que el PER 2007-2021 es el libro de Políticas Educativas para la Región-Cajamarca; producto del trabajo participativo de organizaciones cajamarquinas, cuyos resultados necesitan la decisión de organismos como DRE y COPARE. Principalmente este libro se propone como objetivo: “fortalecer las capacidades de los docentes y actores de la comunidad educativa; promover el trabajo en equipo; desarrollar propuestas de orientación vocacional”. (p.129)

El bienestar común se debe a la mejoría de la vida y esta se logra desarrollando conocimientos, competencias, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y talento; según la enseñanza y aprendizaje de la Formación Técnica, este es el planteamiento de las innovaciones tecnológicas; de allí que es oportuno plantear concepciones para el despegue económico y la productividad personal, institucional y social,

por esta razón:

Esta prescripción y aplicación –en el informe- adecuándolo al Modelo de Formación Técnica para EBR de la Región Cajamarca, en base al concepto de emprendimiento que por su importancia en el tiempo ha cobrado mayor relevancia en la sociedad y por esta razón, la Formación Técnica en esta región acuñará, dentro de su realidad apremiante, para el empleo de los jóvenes egresados de esta modalidad educativa, las competencias laborales adecuadas y siendo emprendedores forjarán sus propios talleres, trabajarán autónomamente para mejorar su vida personal, familiar y comunitaria y/o ingresar a los centros de trabajo en mejores condiciones laborales, económicas, sociales y culturales.

A esta posición del autor de este informe y a un planteamiento para el debate, la reflexión y elección hecha es una crítica, de aquí que todo lo que puede ser discutido es la ciencia o es el planteamiento del camino o el alumbramiento del método científico que sirve a la solución de la problemática educativa cajamarquina.

Se menciona aquí al PER en consideración al trabajo de equipo de la DRE y COPARE cuyos resultados influyen en la determinación para la implementación de la Formación Técnica por competencias, es coincidente con el objetivo general; por ello se plantea para este despegue:

- a. Alineación con la tendencia actual y universal del incremento de la creatividad y comunicación del conocimiento.
- b. Desarrollo globalizado de la ETEFP por competencias y capacidades para el ingreso libre y fácil al mercado laboral.
- c. La ETEFP es imprescindible para el incremento de la economía, bienestar y progreso, como cuestiones perdurables de la Región-Cajamarca.

Como la ETEFP es considerada, por algunos sectores sociales, como la educación para sectores de escasas oportunidades; habrá que destacar la cita del artículo científico *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje Educación*, de la autoría de García (2012) de la Universidad de Costa Rica, ilustra por qué la educación emocional, en los tiempos actuales debe ser considerada un aspecto fundamental en el proceso del aprendizaje, en el cual el aspecto cognitivo (inteligencia racional) y el aspecto emocional deben ser desarrollados en unidad para formar integralmente a la persona y ayudarle a: “mejorar su calidad de vida, su capacidad de comunicación, aprender a resolver conflictos, tomar decisiones, planificar su vida, elevar su autoestima, incrementar su capacidad de flujo, y sobre todo, desarrollar una actitud positiva ante la vida.”

Y porque el desarrollo de las “destrezas”, que son cada vez más complejas, en el proceso de aprendizaje desde la Teoría sociocultural (Bruner, 1960; Salomon, 2001; Vigotsky, 2005) incluyó, cuatro puntos esenciales:

- ✓ El desarrollo cognitivo, el cual varía de una persona a otra, según la cultura.
- ✓ La interacción social, posibilita el crecimiento cognitivo el aprendizaje guiado en Zonas de Desarrollo Próximo (Rico, 2009).
- ✓ La socialización, construye los procesos psicológicos: el habla para comunicarse.
- ✓ El papel de los adultos, facilitan la adaptación a la cultura. (p.13).

Por eso básicamente se consideran los tres niveles curriculares para elaborar el currículo de formación técnica, en el que se tome en cuenta la inteligencia emocional:

- a. Nuevo Currículo Básico
- b. Nueva planificación y programación de la institución educativa
- c. Proyecto curricular o programa de aula y/o taller elaborado por el docente.

Lo anotado sirve para tomar las ideas de León y Sugimaru (2013) en el *Tratado de Coordinación y Avances de Investigación 11. GRADE*, respecto a la decisión de los adolescentes luego de terminar EBR, en el Perú: 22 % acceden a Superior, 38 % trabaja y 41 % no estudia, decide no trabajar; esto requiere un tratamiento cauteloso. ¿Cómo motivar a este 41 % de jóvenes que deciden no trabajar? (pp.30-31). La respuesta a esta cuestión no es sencilla.

La anotación de la precedencia es un asunto complejo, sin embargo, al 38 % que decide trabajar se ha de motivar con incentivos pecuniarios, consideración socio-profesional adecuados y relevantes a su desempeño y la tecnificación y/o capacitación permanente será un motivo para la toma de decisiones de este 41 % a emprender el trabajo, lo que generaría la formación de nuevos puestos de trabajo.

Con la nueva fuerza y mano de obra para la gestión y realización de la manufactura en micro y mega empresa, los servicios y el comercio; lo que se engrandecerá con la preparación profesional nueva, diferente, técnicamente a ese 22 % de jóvenes que ha ingresado a estudiar Superior, lo haga acorde con lo que el mercado laboral necesita, ahorrándose de formar profesionales académicos o de doctores que ya no se necesitan, en el país y la región; esto puede significar ahorro pecuniario encaminado a otros destinos, procesos educativos y laborales, generados por el estudio de mercadotecnia.

Considerando que la planificación y ejecución de la movilización de técnicos, maestros y estudiantes, temporalmente, pueden intercambiar con II. EE. De su misma naturaleza: Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP) y/o universidades del país o del exterior.

Esta es una manera fácil de aprehender y aplicar nuevas tecnologías, técnicas, capacidades científicas, intelectuales y pedagógicas, propiciando así un compartir de recursos humanos, saberes e infraestructuras; debe hacerse así para promocionar la vinculación permanente, aunque por espacios cortos de tiempo, entonces la enseñanza técnica y académica en realización plena de lo recíproco, cooperación, oportuna información, a fin de promocionar la acción y la

investigación por la calidad educativa, en la región.

Esta lógica es una respuesta al esfuerzo que se realice para la puesta en marcha de proyectos de mejoramiento de la calidad, basados en compromisos y recomendaciones surgidas en el marco del proceso de acreditación y se financiarán planes de desarrollo estratégico, en el marco de proyectos integrados con un horizonte plurianual fijados a espacios temporales determinados por las instituciones educativas con otras estatales y/o privadas, en alianza estratégica, para sumar y no restar.

El estudio de García (2012). La educación emocional es de vital influencia en el diseño y propuesta del paradigma PROMIFORTEC (coincidencia con el objetivo 1.6.3.2). Más que toda la educación emocional, en este estudio, se toma como fin de aclaración coherente para sensibilizar que la educación técnica, en nuestro país, no es de segunda categoría o es para los más pobres y olvidados de la R-C.

La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación, publicado por EDUCAR, de la autoría de Boudjaoui (2014), se entiende que la educación secundaria y superior tienen la propuesta de estudiar armónicamente, entre dos formas o procesos educativos: ciencias con la alternativa de la Educación Técnica.

Este es un documento que analiza el tema sobre: la formación en alternancia en Francia; el desarrollo profesional; construcción de la identidad profesional de los estudiantes franceses de educación superior, de cuya lectura se abstrae el objetivo: dar a conocer la importancia y beneficios de la formación en alternancia en los procesos de aprendizaje y en el desarrollo de la identidad profesional.

Y concluye expresando que: No se pueden obviar varias dificultades en el proceso de formación en alternancia; aunque el estudiante que aprende puede dirigir su aprendizaje con algunas dificultades de “alternancia y construirse por sí mismo en las discrepancias tanto epistémicas como identitarias” (p.18)

Francia, para algunos tratadistas, es un país altamente desarrollado en base a la educación para el trabajo. Su historia de innovación educativa para el cambio se inicia por los ochenta y ahora existen investigaciones para:

“evaluar los efectos de la formación en alternancia sobre los procesos de desarrollo profesional y de construcción de la identidad profesional de los estudiantes durante su formación inicial y de los trabajadores en su formación continua: el análisis de enseñanza universitaria inicial y formación continua superior”. (p.239)

Hablar de Francia y de su educación en alternancia es ver que esta es una práctica antigua (Kergoat, Capdevielle-Mougnibas, 2013); aunque su educación estuvo detenida “entre dos sistemas: la enseñanza profesional escolar o universitaria y la formación profesional continua (Théry y Merle, 2012)”, pero por los ochentas más o menos empezó a interesarse por la forma de alternancia como regla para incluir grupos humanos con problemas de desocupación, contratos para trabajar, otros; por ello: “la alternancia suele encontrarse en el centro de los debates de la profesionalización en la formación, de la enseñanza y de la universidad”. (p.240)

La educación francesa en su proceso analizó las relaciones entre el centro de estudios y la organización empresarial.

La investigación y producción científica relacionada a la formación en alternancia es un asunto didáctico y óptima dirección “de los dispositivos orientados a los aprendizajes profesionales y a la construcción identitaria de los aprendices”. (p.241)

Esta modalidad de formación en alternancia se desarrolló en diferentes niveles educativos: secundaria y superior, principalmente, pero existe por estos tiempos serias discusiones sin llegar a acuerdos definitivos, de allí que queda desarrollar estudios esclarecedores del asunto, por el surgimiento del mercado laboral-

tecnificado, trabajo decente, mejoría de la autoestima, respeto al trabajador, surgimiento de nuevos puestos de trabajo mejorado y otras consideración de beneficio socio-laboral-profesional-económico, sobre todo mediante una educación de calidad.

Si se investiga esta cuestión surgirán de seguro nuevas propuestas de modelos, enfoques o teorías que mejoren todo el sistema educativo-socio-cultural por una mejor vida de la sociedad regional cajamarquina, porque lo que aquí se dice ha de servir para la integración: trabajo-formación, maestros-padres de familia, docentes-estudiantes, estudiantes-docentes, escuela-sociedad, escuela-grupos de interés. Pues esta alternancia será un aprendizaje permanente, continuado, coordinado y monitoreado; será una experiencia de la teoría y la práctica, un encuentro de profesionalizadores-profesionalizantes, la unidad empresa-taller de la I. E.; se practicará una “*alternancia asociativa, integrativa, copulativa, articulada*”.

La cita del artículo da a entender que la educación en alternancia, en el sector de la educación francesa sirve para reflexionar, en torno a la educación peruana, más que todo para referirse a la educación regional cajamarquina.

Esto refuerza al propósito del presente estudio para asegurar la gestión para la calidad educativa regional y sirve para reflexionar sobre: ¿cómo se desarrolla la educación y cómo es considerada la educación técnica, actualmente, en la región y el país?

Al solucionar la interrogante, la unidad del sector educativo y el sector productivo se convertirá en un orden de preparación y propuesta de cambio en la educación regional, que a la fecha es muy capaz de formar a los jóvenes peruanos adecuadamente para un desempeño decente, lo que podría ser una contribución, a breve plazo y alterno en los estudios universitarios lo pudo aprovecharse en la empresa como una manera de diferenciación, para dar respuesta pertinente a una serie de insatisfacciones, según la gestión del recurso humano, aunque la ayuda entre educación y empresa no es una tarea fácil, sin

embargo, resulta importante citar la siguiente sentencia o refrán el refrán: “No hay peor gestión que aquella que no se la quiere hacer”.

El artículo de Boudjaoui (2014): *La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación* influye en la formulación de la hipótesis que al concretarla, nuestros estudiantes de FTP podrían tener horarios alternos para estudiar en su I. E. (mañana y/o tarde o tarde y/o mañana) y para trabajar en talleres autoformados por ellos mismos en su hogar u otros trabajarían en talleres de sus especialidades y conducidos por maestros (técnicos y/o empresarios), consideración que llevará al cambio.

El artículo científico de la tesis doctoral: *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional* de París (2014) se ocupa del: proceso de enseñanza y aprendizaje e indica que no solo es un hecho de profesionales; esto es un poco más porque la tarea educativa es identificación, entrega, amor a lo que el docente hace; por ello la profesión de maestro también es promoción, respeto, reconocimiento, adecuadas condiciones socio-económico-laboral-profesionales de parte del Estado y la sociedad, aun es la autoestima, autoconcepto del ser docente que juega un rol importante en este proceso educativo.

Entonces, esta es una tarea de profesionalizar primero a los docentes en cuanto a capacitación, actualización, perfeccionamiento y especialización continua ya que, la tarea estará a cargo de la nueva educación técnica, para la formación profesional y mostrar una nueva plataforma de educación que forme a la juventud y/o trabajadores que deseen profesionalizarse por mejores consideraciones laborales y profesionales, respeto, reconocimiento por el buen desempeño, en el puesto de trabajo que se le asigne, para mejorar la productividad en relación a productos de manufactura o nuevos servicios, campañas de negocios y ventas.

Así, las políticas educativas en el desarrollo de la educación técnica cambiarán con nueva visión porque se forjará nueva misión con la formación técnica, para

servir al desarrollo sostenible de la región.

Y la lectura de la tesis doctoral: *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional*, de París (2014) y detenerse en su página 42, hace ver que:

Es posible que la variedad en Europa señale que la interconexión entre los sectores educativos y los centros laborales dan pautas para que se configure la Continuación de la Educación de la Vocación para el Trabajo y que, esta sea el enjambre de producción técnico-académico-laboral de la región-Cajamarca o de todo el país. Por tal razón la región o el país que se responsabilicen por procesos de formación básica sostenidos en los aprendizajes por competencias para producir, competir, experimentar y profesionalizar; así contribuir en el desarrollo de la economía exitosamente, gracias a la acción formativa permanente de acuerdo a la demanda del mercado laboral, para un alto nivel de empleo y satisfactorias remuneraciones.

Las principales conclusiones de presente artículo son las que se anotan:

- a. Todos los docentes que laboren en las II. EE. (estatales y/o privadas) deben ser graduados para no demorar las graduaciones de los que se forman como docentes, aunque los que se inician en la labor docente se enriquecen frente a los que no lo hacen.
- b. La profesionalización en cuanto a “profesionalidad” y el “profesionalismo” debe desarrollarse en forma continua para garantizar la calidad educativa y garantizar la innovación de estrategias y cambios en el statu quo del docente, según Correa (2013, p.279).

El autor de: *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional del 2014* influye en la consideración de varias áreas de la propuesta por ejemplo, e la d la Docencia, Promoción del Aprendizaje, impacto de la enseñanza de la ET, otras; para garantizar localidad educativa, la innovación y el cambio.

El artículo científico: *Repensando las Relaciones entre la Educación y el Trabajo: Una Reflexión Basada en Investigaciones Realizadas en México*. De Ibarrola (2014). Este desarrolla el tema de la educación y el trabajo, informando que es un sistema desigual, diverso en la preparación estudiantil mexicana, según la política de priorización del estudio para trabajar, de aquí que sin una debida sistematización se atiende a: “los participantes; en condiciones...complejas, multidimensionales, cambiantes, contradictorias, interactivas e históricas, flojamente acopladas, entre las que suceden todo tipo de imperfecciones y desajustes”. (p.367)

Asimismo, las conclusiones a las que llega la autora se anotan como siguen:

- a. Trabajar y estudiar a la vez todavía es un nivel teórico discutible, exige solucionar oposiciones contradictorias del tipo conceptual y praxológico.
- b. Existe la probabilidad de que a mayor educación y de calidad, hay mayor oportunidad de trabajo y mejores ingresos, porque existe la visión de un desempeño profesional elevado. (Ibarrola, 2014)

Las anotaciones del artículo orientan al pensamiento crítico para indicar: si existen deficiencias entre las políticas educativas y el desarrollo de los procesos educativos, en la ETFP, ¿basta la difusión de la práctica de esta modalidad educativa, con la gestión de nuevos modelos, la propuesta del modelo que plantea esta tesis, para mejorar la educación regional? ¿Nuevo currículo y reorganización de talleres de las II? EE. En las que los jóvenes aprenden podría ser un ejemplo inicial de innovación y cambio educativo? ¿La replanificación de costos y destino de la producción de los talleres enriquecerán los diagnósticos de oferta y la demanda del mercado laboral, empresas y otros sectores productivos?

La lectura del artículo resulta ser una muestra genial para proponer a la educación cajamarquina, en ETFP:

- a. Estructura laboral homogénea y combinada de estudio y práctica de taller, según las carreras profesionales u oficios de las II. EE. de Cajamarca.
- b. Nueva Política Educativa estatal-regional orientadora del estudio y el trabajo, según la oferta y la demanda del mercado y la participación de grupos de interés.
- c. Elaboración y desarrollo de programas y/o convenios, estilo SEÑATI y estudio mañana o tarde, con salarios mínimos en las empresas.

El aporte del artículo: Repensando las Relaciones entre la Educación y el trabajo: una reflexión basada en investigación realizada en México .de Ibarrola, es un estudio sobre educación y trabajo, coincidencia con la preocupación de esta en contribuir en la Mejora de este binomio, en la R-C en base al estudio implementación de la FTP

La tesis doctoral *“Análisis de la Formación Técnico Productiva del Sistema de Reinserción Social del Adolescente en Conflicto con la Ley Penal en el Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación en Lima 2015”* de Díaz (2016). Su tema: el análisis de la situación problemática del Centro de Reclusión “Maranguita”-Lima y propuesta de un Modelo de Formación Técnico Productivo (FTP).

Este tema tiene relación con el estudio y propuesta inserta en el informe de esta tesis doctoral que propone el modelo PROMIFORTEC, para perfeccionar y globalizar la ETFP, en EBR de Cajamarca-Región.

Esta tesis doctoral tiene por objetivo general: promocionar ideas respecto a la enseñanza y aprendizaje de las personas que participan en los talleres de formación laboral, para desarrollar el ámbito teórico-académico: “terapéutico y técnico”, para la adquisición de “competencias y capacidades laborales” e intervenir en similitud de oportunidades en los puestos de trabajo en “el mercado laboral en el Perú”. Asimismo, su enfoque y realización de “actividades económicas de confecciones, manualidades, electricidad, joyería, carpintería en madera y metálica, peluquería, panadería, otros oficios”. (p.9)

Díaz, en su tesis, arriba principalmente a las siguientes conclusiones:

- a. La infraestructura de los talleres es inadecuada por su fabricación y duración e inseguridad. Muy pocos pueden participar de los talleres y oficios para aprender.
- b. La ausencia de materiales en los talleres causa desánimo en la juventud del centro de reclusión y no ven realizados sus anhelos de hacerse productivos prácticamente.
- c. Los planes de enseñanza y aprendizaje de trabajo no tienen “certificación oficial a nombre de la Nación o Ministerio de Educación” (p.124). Solo tienen un valor interno y no sirve para acreditarse en la sociedad.
- d. Los que se capacitan en algún oficio solo lo hacen por la semi libertad de la que gozan, pero no con la intención de profundizar el aprendizaje para la práctica decente en la vida.

En apelación del pensamiento crítico y en base a las conclusiones anotadas, estas hacen pensar que: si los que abandonan el presidio se capacitan debidamente entonces pueden reinsertarse en la sociedad instalando sus propios talleres, negocios, industrias, servicios, otros; según las competencias en las que se prepararon para servir y progresar en base a un trabajo digno, pero si los que participan en los talleres de formación lo hacen solo por su semi libertad y no para vivir una vida digna entonces, el Estado pierde recursos económicos y humanos, por lo tanto los problemas no se subsanan sino persisten y las sociedad siempre convivirá con los malhechores.

En consecuencia, se puede sentenciar, críticamente, respecto al crecimiento de la criminalidad, por dos razones fundamentales: inseguridad ciudadana: la función de las municipalidades no es mantener Serenazgos sino de hacer obras, contribuir al crecimiento y calidad educativa, la responsabilidad de la seguridad ciudadana es de la Policía Nacional, ¿Qué hace está durmiendo desde temprana y no amanece en las calles cuidando el orden y la seguridad de la ciudadanía,

como en tiempo atrás? .Lo más triste es que los delincuentes jóvenes o adultos tienen una escasa y débil sanción; es esta la razón para que los delincuentes en cuanto salen de su prisión después de “cumplir su pena”. Caben, aquí sostener algunos y muy serios cuestionamientos:

- a. ¿Por qué los Ministerios respectivos del Estado Peruano no se arriesgan por velar, en forma drástica y efectiva por la seguridad ciudadana?
- b. ¿Por qué varios miembros de la Policía Nacional del Perú integran bandas de delincuentes, en sus diversos niveles?
- c. ¿Por qué no se aplican drásticas sanciones a los infractores de la ley: ¿violadores, asesinos, asaltantes, feminicidas, ladrones y otros?
- d. ¿Por qué no existe una legislación de trabajo forzado y obligatorio para todos los presidiarios para que vivan con el fruto de su trabajo y se alimenten con el sudor de su frente?
- e. Incluso ¿por qué no se empieza a sancionar a delincuentes del congreso nacional: ¿mentirosos, acosadores, malos padres de familia, estafadores, traficantes de influencias, delincuentes por lavado de activos, come pollos, planchacamisas, robacables, mataperros, a los que faltan a la fe pública con falsas declaraciones en sus hojas de vida...?
- f. ¿Hasta cuándo la ciudadanía tiene que tolerar al congreso y y a sus comisiones aumentarse los sueldos y hacer gastos superfluos, siendo el Perú un país pobre?
- g. Aun ¿cuándo se pondrá coto a los permisos y licencias de congresistas inconscientes por asuntos personales o viajecitos de diversión al extranjero para divertirse? La ciudadanía no los ha elegido para eso, sino para fiscalizar y legislar.
- h. ¿Por qué no se implementa la pena de muerte en el país en casos de delito grave: ¿violaciones y descuartizamiento, atracos y muerte? Es razonable pensar así porque solo de esta forma disminuiría el crecimiento de la cultura de la violencia nacional.
- i. ¿Por qué solo el “Artículo 140?- La pena de muerte sólo puede aplicarse por el delito de traición a la patria en caso de guerra, y el de terrorismo, conforme a las leyes y a los tratados de los que el Perú es parte obligada”?

- ¿Por qué solo debe cumplirse en este caso? Qué ¿No es grave, para lo jueces, la violación de los padres a sus hijos?
- j. ¿Hasta cuándo el Estado va a mantener a los delincuentes, detenidos en todas las cárceles del país, con la recaudación de los impuestos que el pueblo paga?
 - k. ¿Hasta cuándo las cárceles y centros de reclusión serán las escuelas de perfeccionamiento o profesionalización de la criminalidad demencial?
 - l. ¿Cuándo será el día en que el Estado, el gobierno peruano invierta mayor presupuesto en educación para evitar tantos desmanes y delitos en el país?

La cadena de asuntos polémicos, planteados, tal vez puntualmente, podría ser resueltos mediante acciones y quehaceres específicos:

- a. Reformulación de los planes y programas que actualmente sirven a los jóvenes para capacitarse, en pro de su reinserción en la sociedad.
- b. Reestructurar la infraestructura de detención o presidio, para reacondicionar y ampliar los talleres existentes.
- c. Formular nuevos presupuestos que contemplen la reimplementación de herramientas y materiales adecuados, para su manufactura.
- d. Tomar en cuenta algunos casos paradigmáticos, aunque contados, de expresidarios que lograron aprender un oficio en presidio y hoy son ejemplo como empresarios: caso Francisco Herrera, quien aprendió bordados en presidio y hoy en Lima tiene varios talleres de bordado, sus clientes son generalmente artistas folclóricos y otros. Su visión es salir al extranjero a vender su arte.

Las cárceles o presidios también necesitan ser atendidas con educación, en este caso con educación para la profesionalización y la productividad para que los detenidos allí, al cumplir sus penas puedan reinsertarse en la sociedad, para que el reinsertado pueda y deba vivir en acto de contrición, trabajando sanamente cooperando con la solución de los problemas con su trabajo digno.

Fundamentalmente, esta tesis de DÍAZ (2016) al tratar la problemática del Centro de Reclusión “Maranguita “-Lima y propuesta de un Modelo de la Formación Técnico Productivo (FTP) aporta una importante relación con el estudio y propuesta inserta en el informe de esta tesis doctoral que propone el modelo PROMIFORTEC, para perfeccionar y globalizar la ETFP EBR de Cajamarca – Región.

El artículo: *Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI*, de Rojas (2016) fija su tema en el análisis de la relación de las peculiaridades importantes “de la sociedad del siglo XXI y la escuela peruana con las características de esta sociedad, la formación y rol del docente...el tipo de escuela que se requiere para la sociedad actual, y en esto, las facultades de educación de las universidades desempeñarían un rol preponderante”. (p.2) Este artículo caracteriza el tipo de Institución Educativa que necesita el Perú como exigencia del tiempo actual.

Rojas, finalmente muestra que:

- a. Las II. EE. forman a los estudiantes en parangón con las similitudes y exigencias del S. XIX, sin la demanda del siglo actual. Entonces, para elevar la formación pertinente, en el sector educación deben implementarse plenamente las NTICS, por su necesidad esencial para el logro de competencias, desarrollo de capacidades, de actitudes y valores de la juventud estudiosa del presente siglo.
- b. Los estudiantes no son protagonistas de sus propios aprendizajes porque continúan las formas educativas del pasado: memorística y academicista. Se impone en la reproducción de los conocimientos de la cultura sistematizada. Los estudiantes no realizan un análisis previo de los conocimientos transmitidos.
- c. Los padres de familia piden resultados reales y rápidos, para entender y validar la enseñanza del maestro y el rendimiento académico de sus hijos.
- d. Las II. EE. peruanas no contribuyen al desarrollo integral de los

estudiantes, más bien son un obstáculo para ello, tal como lo hacen las escuelas autollamadas preuniversitarias, que más buscan un objetivo cortoplacista: el ingreso del estudiante a la universidad, descuidándose el desarrollo de otras áreas cruciales en la formación del estudiante; y, no logra las capacidades suficientes para poder enfrentar con éxito el estudio de su carrera y posterior desempeño profesional.

- e. Los diseños curriculares de las Facultades de Educación están desfasadas por eso, los egresados sin las competencias suficientes no responden a las características y exigencias del S. XXI.

Libro *Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, Perú: 2007-2016*. (2017) posibilita anotar lo siguiente, estableciendo una relación con lo que pretende el presente trabajo:

...los resultados de ENAHO, año 2016 la Población en Edad de Trabajar alcanzó los 23 millones 401 mil 600 de personas: el 72,2% (16 millones 903 mil 700 personas) representa la Población Económicamente Activa: la provincia de Lima (7 millones 56 mil personas), La libertad (1 millón 397 mil 800), Piura (1 millón 340 mil 200 personas) y Cajamarca (1 millón 97 mil 500 personas). (p.17)

Las cifras sobre el aumento de la PEA son datos del INEI (2017), obtenidos por ENAHO se verían enriquecidas con el tiempo y con la inserción de los exreclusos de “Maranguita”, siempre y cuando estos sean obligatoriamente capacitados por competencias en un oficio que ellos elijan.

Se piensa demostrar que, la educación técnica de calidad contribuye a mejorar el statu quo de la persona que se empeña en trabajar para su propio cambio y de la sociedad. Entonces, esta es una manera de contrarrestar la pobreza, la mendicidad, la delincuencia y tantos otros males y lacras sociales.

Retos a la Educación Peruana en el siglo XXI, de Rojas (2016) aporta a la

propuesta de la presente investigación , la búsqueda de las características de una nueva escuela (I.E.).La propuesta de este informe da pautas para esta nueva escuela basada en la Gestión ,Innovación y Calidad educativa , así como la ETPC Y Liderazgo Transformacional.

Estudios concretos o específicos para ilustrar el tratamiento de la Educación Técnica, en Cajamarca cercado o dentro de la región no ha encontrado, para referenciar en esta parte del estudio. Lo que sí se conoce a ciencia cierta es que, existen en Cajamarca centros de enseñanza de la Educación Técnica, a nivel secundario, el Colegio Estatal Loayza Guevara (INEI N° 5) y superior, el CENFOMIN de gestión privada.

Este exige la revisión contextual para la formulación del problema y ayuda a entender la escasez formativa en Educación Técnica de allí que se percibe en el PER-Cajamarca que establece, en su “L 5. Promover el desarrollo de las Escuelas productivas acorde a las potencialidades de su comunidad y M 1. Implementación de talleres técnico-productivos (artesanal, agropecuario, carpintería, otros.”. (p. 29)

Entonces, esta es la base de la justificación a la propuesta de un modelo de reorientación educativa, en referencia al desarrollo de la Formación Técnica, en EBR de la Región Cajamarca.

Y la meta principal será la difusión de las conclusiones de este trabajo de investigación en talleres de sensibilización a los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, en las II. EE.; a los grupos de interés iniciándose en el sindicato del magisterio, colegio profesional de docentes, municipalidades, en la comunidad, para que al final se adopte adecuadamente la toma de decisiones a favor de la implementación de la Educación Técnica y Formación Profesional, para atender a las exigencias del mercado laboral actual, en la región y el ámbito nacional.

Se llegará a esta conclusión de consenso porque se juzga la variedad de recursos cajamarquinos, para la formación de la micro y macro empresa, industria, manufactura y comercio. Los jóvenes habrán ganado independencia y autonomía socio-económica-laboral y reivindicación profesional; si se da por sentado –así- que un técnico bien formado es bien remunerado por el desempeño de un puesto de trabajo decente.

Hasta aquí, no existe ninguna fantasía o sueño, sino que asisten al tesista suposiciones teóricas y pragmática de taller, empresa y negocio, aun la difusión de los saberes de los cajamarquinos: hombres y mujeres como artistas en determinados campos laborales como el tallado en piedra y madera, los tejidos a telar y a callua, los teñidos con flores y plantas naturales de la tierra cajamarquina, cutervina, chotana que tecnificados debidamente se convertirán, en palabras de José Carlos Mariátegui: “El arte es vida y la vida es arte. El arte se nutre de la vida y la vida se nutre del arte.”. (De: El Artista y la Época, p. 175)

Además, se muestra que lo que existe en Formación Técnica, en la Región Cajamarca, no es suficiente para el cambio y el despegue de la Región. La reformulación de políticas educativas, inversión con mejores presupuestos en educación, infraestructura, la formación permanente al docente y especial atención al estudiante con salas y laboratorios de NTCS, refrigerios, campos de deporte, otros adecuados a una educación pertinente a las exigencias del S. XXI.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La mayoría de estudiantes que egresan de educación secundaria, no continúan estudios superiores y se ven obligados a ingresar al mercado laboral, en corto plazo; de allí que es necesario poner atención en “*Trabajo decente y juventud*”. (Informe, OIT, 2015), del cual se cita:

“En América Latina y el Caribe habitan 108 millones de jóvenes”. Se

enfrentan a diversos desafíos en distintos campos: educativo-socio-culturales y laborales, que agravan el desempleo, por la deficiente formación recibida en las II. EE.; por ello “Su ingreso a la vida laboral está marcado por altas tasas de desocupación, informalidad y desaliento.”. Estos entrecorillados son⁷ para reflexionar en cuanto a alternativas que podrían tomarse para mejorar cuestiones económicas, de salubridad, aspectos educativos y otros, acogiendo procesos innovadores, dinámicos de “crecimiento y desarrollo sostenible.”. (p. 24).

Este informe es el análisis de “la baja cobertura de la enseñanza preescolar, las bajas remuneraciones y el escaso reconocimiento de la labor docente; las brechas en materia de introducción y aprovechamiento de las tecnologías de las TIC y la falta de vinculación de la educación secundaria y postsecundaria con el mercado laboral” (p.21).

A la vez que analiza, caracteriza “la situación de los jóvenes en el mercado laboral colombiano, a la luz de la evolución normativa que intenta mejorar su situación en términos de trabajo decente”. (9)

El asimilar contenidos del documento es darse cuenta de que, el joven enfrenta un panorama difícil para “lograr trabajo decente” para visualizar la erradicación de “la pobreza y conseguir el desarrollo sostenible”. (p.149).

Esta anotación del informe realiza:

- a. Existen leyes colombianas: la del “Primer Empleo” que logró el propósito de aumentar el empleo juvenil en las empresas, porque “los incentivos” no impactaron en los empresarios; sus beneficios fueron insuficientes, inmersos en la Ley 1607 de 2012, del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).
- b. La economía de los países subdesarrollados, como la de los latinoamericanos, facilita la desocupación, la pobreza y el subempleo vulnerando la oportunidad de un trabajo decente a los jóvenes, por la falta

de una buena educación y preparación en competencias, para obtener y conservar un trabajo decente.

- c. El joven varón y la mujer sufren doble vulneración en la región latinoamericana, pero más sufren las mujeres por el desempleo impidiendo su ingreso y permanencia en el mercado laboral, en un puesto de trabajo.
- d. “Latinoamérica tiene una tasa promedio de cubrimiento del 28%, mientras que en Colombia alcanza un 17,7%, en cuanto a cobertura en salud; en Latinoamericano es de un 32,5% mientras que en Colombia la tasa de cobertura es de un 23%, estos datos demuestran baja calidad de los empleos juveniles en Colombia”.
- e. Surge el interés unir “las políticas, programas y proyectos de Trabajo Decente” para que el Estado, por medio del Ministerio de Trabajo, posibilite “a los jóvenes una inserción en el mercado de trabajo decente”. (p.88)

La realidad presentada en el documento tratado, resaltado en el presente informe, se repite en el mundo y con mayor énfasis en Perú, por tener una economía dependiente y en proceso de desarrollo.

1.3.1 Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass, Burns.

Leer la tesis doctoral: *Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Prosocial: Evidencias obtenidas en la Dirección de organizaciones sanitarias catalanas*. De Bedoya (2015) sirve para prestar atención a una breve evocación de la historia de esta disciplina: el Liderazgo Transformacional y, más que todo, recordar la teoría de Bernard Bass (1981) y lo resaltante de este trabajo Se deposita en la página 141, de la que se resalta:

- a. La determinación de la diferencia, similitud y lo complementariedad

de las dimensiones del Liderazgo Transformacional y del Liderazgo Prosocial.

- b. Verificación de la relación del Liderazgo Transformacional con las Variables de Resultado, Eficacia, Satisfacción y Esfuerzo Extra en los/as directivos/as y empleados/as, a partir del test específico MLQ.
- c. Constatación de la relación del Liderazgo Prosocial con las variables del estudio: Eficacia, Satisfacción y Esfuerzo Extra en los/as directivos/as y empleados/as.

“Los cuestionarios MLQ (Cuestionario Multifactorial del Liderazgo y el PLQ (Cuestionario de Liderazgo Prosocial) fueron los instrumentos que se aplicaron a empleados/as y a directivos/as de dos Consorcios hospitalarios de Cataluña que están compuestos por 14 organizaciones sanitarias”.

Según lo anotado hasta esta parte, se entiende que el aprendizaje en EBR asumido, aprendido y ejercido por los estudiantes para enfrentarse al mundo laboral, no tiene en cuenta que la mayoría de jóvenes egresados de la educación básica se insertan en el mundo laboral sin las competencias necesarias. Y los egresados de ETEFP sí logran en mejores condiciones económico-laborales, como distintivo de una educación para mentes abiertas a nuevos horizontes de progreso y bienestar individual y colectivo, por su buen desempeño por competencias técnicas en la productividad y competitividad.

Entendido así, entonces, es posible que los especialistas del Ministerio de Educación, en el país, examinen la actual política educativa, problema educativo diseñando y ejecutando nuevas políticas educativas y solución a problemas educativos; de lo contrario se continuará preguntando: ¿qué es lo que sucede con los especialistas? Pues, la educación está detenida, esta no avanza, principalmente en el campo de la Educación Técnica.

Según, González (2013) en su artículo científico: *Características del*

liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. El título del artículo destaca la versión clásica de los factores de la teoría de Liderazgo Transformacional de Bernard Bass, bajo los términos:

“Los factores de la teoría del Liderazgo Transformacional, según Bass (1985) a quien clásicamente no puede dejárselo de nombrar por la calidad teórica, y estos son: la Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, Consideración Individual y la Tolerancia Psicológica”. (p.360)

La tarea del autor fue “identificar las características que sustentan el liderazgo transformacional en un grupo de docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia”; para valorar la importancia de la Teoría del Liderazgo Transformacional de B. Bass (1985) quien recrea las ideas de Burns (1978).

Seguidamente, se describen los factores importantes de esta teoría de Bass, que en el mundo pervive de orientación a las organizaciones:

- a. Influencia Idealizada: Capacidad del líder para entusiasmar, transmitir confianza, respeto. Dar ánimo, aumentar el carisma, motivando a sus seguidores, a seguir sus ideales, comunicando sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad.
- b. Consideración Individual: habilidad para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación, aconseja. Actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje, creando un clima de apoyo, escucha y delega.
- c. Estimulación Intelectual: se fomentan nuevos enfoques para resolver viejos problemas, se apela a la inteligencia, la racionalidad; se motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes. Según Bass (1985) y Burns (1978) los seguidores se transforman en

solucionadores efectivos sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos.

- d. Motivación Inspiración: Es el aumento del optimismo y el entusiasmo, visión estimulante y atractiva para sus seguidores, el ejemplo.
- e. Tolerancia psicológica: Se usa el humor para indicar equivocaciones, resolver conflictos, manejar momentos duros, tolerar errores, tener paciencia en la “resolución de problemas”. (pp.360-361)

Las cuatro íes: Influencia Idealizada, Individualidad, Intelectualidad e Inspiración, en adición a la tolerancia psicológica y unidad a la inteligencia emocional pueden ser los factores de transformación de personas que cambien los hechos y fenómenos socio-político-económico-laboral-educativo-cultural-personal de la sociedad del S. XXI. Este cambio podría ser la bandera de transformación de Cajamarca, en suma a la EFTP.

Asimismo, del artículo se abstraen sintéticamente las conclusiones:

- a. El docente muestra, en su desempeño, un 80% de características del liderazgo transformacional e impulsa a sus estudiantes la cultura del compromiso y el respeto modelada por él y promueve valores compartidos, practicando la filosofía del nosotros, actuando como modelo por la promoción de aprendizajes significativos.
- b. Los profesores del grupo de estudio fueron: la motivación definida como la habilidad que posee el docente líder para generar en sus estudiantes el optimismo para el logro de sus metas y destacaron el estímulo intelectual en la búsqueda de la innovación para solucionar problemas.
- c. Los docentes ejercen una labor cercana a lo esperado en el paradigma humanista, centrado en la persona, dando respuestas a las necesidades e intereses de sus estudiantes, lo cual repercute en un proceso de

enseñanza aprendizaje satisfactorio.

La última conclusión puede despertar gran interés en los docentes innovadores que trabajan por el cambio. Esto puede ser, a la vez, muy útil para motivar y sensibilizar a otros docentes de la misma I. E. y globalizar a las demás.

Por lo tanto, la ETEP es la factura para idealizar y concretar una nueva, útil y productiva forma de vida y desempeño personal, en la educación y el trabajo, para la empresa individual o colectiva de la sociedad del S. XXI.

Lo que se entiende entonces es que, el docente actual debe ser formado como líder que forma y facilita el trabajo cooperativo, productivo en el aprendizaje y gestión del conocimiento para ser transformador desde las II. EE., en la sociedad de acuerdo a una comunicación eficaz de líderes y ejercicio laboral.

Según, la Teoría de Liderazgo Transformacional de Bass y Burns, las II. EE. De EBR deben formar a sus estudiantes para el servicio, capacitándolos para que asuman un liderazgo y retos convenientes y ejercer su rol productivo en la sociedad. Es esta la situación en la que se debe exigir una preparación expresa, de los jóvenes de ambos sexos, para un futuro diferente con una calificación y actividad laboral propia, libre u oportuna, en la sociedad.

Esta es la razón por la que se asume que: el liderazgo es una disciplina que ha cautivado el interés del mundo empresarial y este ha llegado a ser una motivación permanente de quienes anhelan y luchan por un sitio en una sociedad competitiva.

Hombres y mujeres han destacado en las actividades de la vida “espiritual, empresarial, política, deportiva y militar. Este último es peculiar tanto por sus fines como por la naturaleza de sus cometidos”. (p.16) Hoy son un emblema,

un camino a seguir por sus obras, ideas y acción: Alejandro El Magno, Santa Teresa de Calcuta; en Perú se tiene a Túpac Amaru, Micaela Bastidas, entre otros.

Esta es la situación base en la que el futuro de la actividad laboral de los estudiantes preparados en Educación y Formación Técnica, les sea propicia para el servicio, según requiera la empresa o instituciones de la colectividad de acuerdo a su propio sistema de toma de decisiones de forma autónoma.

De aquí que los estudiantes también pueden y deben liderar en el aprendizaje y beneficios de la Educación Técnica y Formación Profesional en una realización permisible, en la comunidad.

1.3.2 El liderazgo en la EBR, según propuesta de Bass.

La tesis doctoral de Murillo (2015): “Liderazgo para el aprendizaje: ¿Qué tareas de los directores y directoras escolares son las que más inciden en el aprendizaje de los estudiantes?”, a través de su artículo científico expresa que: la distribución del tiempo de los directores escolares y sus efectos sobre el desempeño de los estudiantes. Este estudio doctoral es la señal de la dedicación de la atención al estudiante, para que este concentre esfuerzo y elevar el rendimiento académico, por el tiempo y la orientación a el por parte de la autoridad y personal docente de la I. E.

Entonces, se abstrae que los estudiantes rinden mejor académicamente cuando los directores de las II. EE. Prestan su tiempo a ellos más que los administrativos. “... el género, edad y formación para el desempeño del directivo, la titularidad y el tamaño del centro son factores que inciden en la distribución de su tiempo”. (p.1)

Lo indicado sirve de refuerzo a la inquietud del estudio sobre la implementación de un modelo de ETFP, en la región-Cajamarca.

¿Cómo influye el aspecto teórico del presente artículo en la propuesta del informe de esta tesis?

Se piensa que la distribución del tiempo de trabajo en la administración educativa influye en el estudiante, puesto que cualquier autoridad responsable de la innovación para el cambio y la calidad educativa tiene que dedicar atención a los estudiantes quienes al sentir apoyo hasta ayuda en su I. E., compañeros, amigos y familia, se sienten contentos, satisfechos y se concentran fácilmente para rendir académicamente, mejor.

Y ¿cómo sería el caso de los estudiantes de Educación Técnica y Formación Profesional en la R-C?

La propuesta del modelo de implementación de ETFP en la R-C mencionada, para la EBR, hace precisiones orientadas para mejorar el desempeño directivo, docente, padres de familia que asumirán sus obligaciones con los estudiantes, para que estos se sientan motivados y apoyados para crecer con dignidad, comunicación asertiva; preparados en capacidades y competencias, ciencias, artes y humanidades; para participar oportunamente en la solución de la problemática laboral, socio-económica y otras.

Las inteligencias múltiples y el rendimiento académico en educación primaria. Influencia de la inteligencia lingüística en el área de lengua castellana y literatura. Plan de mejora; de la autoría de Jiménez (2013) indica que: las inteligencias múltiples se corresponden e influyen en el rendimiento académico de los estudiantes en el Área de Lengua Castellana y Literatura; y es muestra de la contribución al aumento del conocimiento de la inteligencia, el rendimiento académico y el beneficio de la “propuesta de las inteligencias Múltiples como aproximación metodológica y de investigación del proceso de enseñanza-aprendizaje”. (p.47)

Y ¿por qué se considera esta tesis como influencia para la propuesta de

PROMIFORTEC, si el estudio es sobre la enseñanza y aprendizaje en el Área de Lengua Castellana y Literatura?

Se toma en cuenta este estudio porque tiene relación con la enseñanza de la Nueva Implementación de la Educación Técnica en la R-C, aún tiene que ver la propuesta tesis, referida al mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje considerada como herramienta metodológica e investigación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, el presente estudio hace su propia propuesta de un Modelo de Implementación de Educación Técnica y Formación Profesional, para combatir a la pobreza de la Región-Cajamarca, que forme nuevos puestos de trabajo y una nueva economía.

También el libro: *Inteligencia Emocional y Bienestar II Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones* de Soler y otros (2016), y más que todo, la lectura del artículo, parte integrante del mismo libro: *La educación emocional del adolescente entendida como integración de acuerdo con la maduración neuropsicológica* de la autoría de Orón Semper Grupo Mente-Cerebro, sentencia:

“La educación emocional del adolescente” es imprescindible desarrollarla en la formación de los jóvenes, en estos tiempos, para evitar que le infecten “el alcoholismo, la drogadicción, las relaciones sexuales prematuras, los trastornos de impulsividad, el fracaso escolar, el conflicto social y otras”. (p.124)

Asimismo, para cultivar y elevar su personalidad mediante el trazo de metas novedosas “bienestar, despertar sentimientos positivos” e interesarlo en nuevas inquietudes mediante la educación emocional como un “proceso de maduración neuropsicológica” en procura de la mejoría triádica: “las funciones ejecutivas (toma de decisiones, monitorización de una tarea, atención, inhibición, cambio de tareas...), la identidad personal y la socialización...”, mediante la identidad que amalgama el funcionamiento de

los tres hechos anunciados.

Este “paradigma de la educación emocional” es relevante, entonces, no para “regular emociones sino...realizar actos globales-personales”. (P.124-1329)

Este texto, en la presente tesis, resulta de maravillosa inquietud porque cierra con un hermoso cuento “Un robot con corazón” de un niño de 10 años (Jorge Hernández Aznar) que narra la aventura de un robot con sentimientos que llega a New York, el año 3195, a trabajar de mayordomo en “la mansión de los Heffley” y se enamora de una robot, quien después de tanta insistencia dice “NO”; en ese instante el robot decide apagar sus sentimientos “porque... ¡los robots no tienen sentimientos!” (p.860)

Un buen entendedor de inmediato descifra el mensaje: todo acto humano como un proceso educativo del nivel que fuere, sin emoción y sentimiento es una cosa, un robot manipulable por cualquiera y donde quiera.

Y ¿Cómo orientan estas dos últimas informaciones: el trabajo de fin de máster y del libro: *Inteligencia Emocional y Bienestar II*, en el trabajo de tesis para obtener un doctorado?

La respuesta se la brinda en el sentido de que, la inteligencia emocional y el rendimiento académico tienen una íntima relación en cuanto a que: los estudios desde los tiempos de Goleman y otros teóricos contemporáneos afirman que la inteligencia emocional en un acto de vida, mucho más en el proceso educativo y en la formación global del estudiante, desde su temprana edad, debe enseñarse la educación emocional, como parte de la formación integral de estudiante.

PROMIFORTEC valora la Inteligencia Emocional, que por su relevancia es urgente proponerla como asignatura obligatoria en Educación Técnica, para elevar la personalidad del estudiante de esta modalidad educativa, aumentar el número de ingresantes, elevar el índice de jóvenes ingresantes al mercado

laboral, con ET y mejores consideraciones, sueldos y salarios para incrementar significativamente la producción y productividad, en la región y el país.

Sin dilación debe efectuarse la propuesta de enseñar IE (inteligencia emocional) en EBR- ETPF, eliminando prejuicios, discriminaciones porque se considera generalmente que: la Educación Técnica en el Perú es para la gente pobre, de bajos recursos, de poca inteligencia para estudiar una carrera universitaria “de doctores”.

La IE al ser una asignatura obligatoria por su necesidad y utilidad equilibrará la autoestima de los jóvenes, su toma de decisiones y participación consciente, oportuna en la solución de sus propios problemas y de los de su comunidad.

El estudiante de la nueva ET (que sustenta esta tesis para la R-C), encontrará, al estudiar tópicos específicos de la IE, bienestar y seguridad porque habrá de superar las mofas usuario de una educación para pobres u olvidados por el Estado o autoridades, maestros y padres de familia que se conformaban con lo que se ha venido manejando siempre: de ser un país y una región pobre y que los pobres no merecen nada bueno o muy poco. Se cambiará a otro statu quo.

La tesis doctoral: *Liderazgo Transformacional e Intraemprededurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional*, de Berman Siles Ortega, deja entender que:

Una averiguación científica coopera en la obtención de más saber sobre el “intraemprededurismo y el liderazgo transformacional.”; como en el movimiento del vínculo con “la cultura organizacional”. Colaborará resaltando los agentes que ayudan “en el comportamiento intraemprededor.”. La expectativa es que los hallazgos sean una clara ayuda académico-científica y que originen participación en la acción investigativa que signifique rentabilidad “a las organizaciones.” (p.16)

¿Cómo se entiende que este trabajo doctoral tiene relación o influencia en la tesis doctoral que propone PROMIFORTEC?

Principalmente esta tesis tiene íntima relación en cuanto al aspecto teórico de la visión y misión de PROMIFORTEC, ya que se pretende que el egresado de ETFP sea un intraempresario, no solamente en la formación de sus propios talleres o empresas sino en el desarrollo de ideas y venta de proyectos que hagan relevante la vigencia de las empresas.

Entonces, la implementación de la nueva educación técnica en la R-C formará y contará con intraempresarios que son más allá de lo que son los empresarios.

También en una consideración especial se vuelve a considerar a González (2013) en: *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios*, revalora la tesis de Bass y aporta a la relevancia y pertinencia del liderazgo transformacional, por ello que a lado de otros autores, citados en su trabajo deja concebir que:

El liderazgo se materializa para “motivar, dirigir, actuar conscientemente, lograr objetivos predeterminados”. Es el caso del docente, según su compromiso de conductor del estudiante desarrolla sus competencias y “capacidades: consideración, cooperación para el aprendizaje efectivo en el quehacer de la enseñanza y el aprendizaje”. (p.362).

Lo encomillado, el autor, lo expresa bajo un enfoque epistemológico empirista inductivo, el cual concibe como producto del conocimiento científico los patrones de regularidad observados en una población

Este trabajo identificó las características que sustentan el liderazgo transformacional en un grupo de docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia. La investigación se encuentra enmarcada en un diseño descriptivo, no experimental, de campo y de corte transversal.

En breve auscultación se anota que:

- a. Las características del liderazgo transformacional (las 4 íes) presentes en la labor diaria del docente universitario, permite optimizar su propio desempeño y mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje.
- b. La “tolerancia psicológica” sirve para que el docente al tolerar “los errores asumidos” por sus estudiantes, disponga del humor necesario al “indicar esos “errores y correcciones, para crear una atmósfera adecuada” (p.368-369) y solucionar problemas y conflictos, en la I. E. durante la enseñanza y aprendizaje. (p.368-369)

Entonces, estos incisos: a y b se relacionan e influyen en la elaboración de la propuesta denominada PROMIFORTEC, para la R-C, en cuanto a reforzamiento del plano teórico.

Según Bass y Burns, en los últimos años, el término liderazgo es de común empleo en la educación cual fruto de la “globalización” como transformaciones en la Educación Básica Regular donde los estudiantes de Educación Técnica se involucran con éxito, en el proceso productivo y se insertan laboralmente al interior de la sociedad. Así el liderazgo se convierte en un tópico de vital importancia, para desarrollar capacidad, talento y orientación de personas. Esto es lo que exige la actualidad transformadora.

Este tipo de liderato, en la educación está enraizado e internacionalizado por la calidad, variedad de organización institucional, el origen y el crecimiento de la técnica en el quehacer educativo, extensión, movimiento social, incorporación de estudiantes y maestros en los centros laborales, para contribuir a la construcción de nuevas manufacturas, industrializaciones y resonancia de saberes.

Estas prescripciones teóricas alientan al tesista para contribuir a la motivación externa, por el ascenso de la educación básica en la región e independencia socio-económica de la juventud y que contribuya participando en

la solución de la problemática, con afecto y oportunidad.

Así, los jóvenes con perfiles de líderes en competencias y conocimientos en la nueva educación de calidad, con su formación laboral ingresarán a los mercados de trabajo con garantía y con ellos se impondrá el dominio de la teoría y la pragmática, en los procesos educativos de carácter global positivo y productivo, intervinientes en la empresa del conocimiento.

Actualmente, existe variada bibliografía que define al término “liderazgo”, sin embargo, en este informe, se analizaron algunos constructos claves, con la finalidad de contextualizar el término dentro del ámbito educacional, aunque es un tema muy amplio y complejo que aporta un sin número de enfoques y definiciones que en detalle puede analizarse, a modo de ilustración se consideran algunas conceptualizaciones del término, citando siempre al trabajo de González, por la importancia que ostenta su trabajo, se determina que:

“Bass (1985) ha inspirado a varios teóricos, respecto al liderazgo y entre otros aspectos, estos sostienen que el liderazgo es un don de conducir, hacia la libre transformación por un bienestar común según el apremio y acción social para lograr metas programadas, para ello hay que influir positivamente en la conciencia de los seguidores, los que deben su actuación a modos del pensamiento, en términos de capacidades, para la comunicación efectiva”.

He aquí que “desarrollando en el docente cualidades específicas tales como: respeto, escucha activa, estimulación intelectual, paciencia, colaboración y tolerancia hacia los errores de los demás”. (p. 358). Debe tomarse en cuenta en la actividad educativa por el aseguramiento de la calidad del rendimiento académico de los estudiantes, cuyos conocimientos los alcanza el docente con calma, comprensión; entendiendo los ritmos o estilos de aprendizaje de sus pupilos, para que decidan participar con efectividad y oportunidad en la solución de los problemas de su sociedad.

3.3.3 Gestión de la Educación Básica Regular.

La Gestión Educativa como Factor de Calidad en una Universidad Intercultural; de Sánchez (2013) “analiza la gestión educativa como de las principales problemática que enfrenta la Universidad Autónoma Indígena de México”, considerando a la educación como variable de medición de la economía de un país, para “alcanzar los niveles de estándares de calidad educativa exigidos por la Subsecretaría de Educación Superior”.

Sánchez, en su estudio luego de la aplicación del instrumento pertinente, demostró que el 75. % ha percibido los beneficios que tiene la gestión educativa en las actividades diarias de la institución.”. Asimismo, “los indicadores de calidad mejoraron en 45%, la productividad de investigación 40%, la reactivación y respuesta en las actividades de extensión y vinculación 70%. Capacitación del personal y formación de profesores se han incrementaron 50%.

El proceso educativo es una variable que sirve para medir la economía de uno o todos los países, donde el hecho investigativo en actividades de cooperación y alianza estratégica con los sectores de grupos sociales y de la educación superior debe velar por el devenir social. Pues, en este ámbito “se analiza la gestión educativa en sus cuatro dimensiones: pedagógica, organizacional, comunitaria y administrativa como principal problemática que enfrenta la Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM)”, para alcanzar “estándares de calidad educativa exigidos por la Subsecretaría de Educación Superior” (p.149), para mejorar articuladamente la vida de una organización.

Se da enorme validez al trabajo del autor citado, puesto que se relaciona con la preocupación del tesista, en cuanto se propone una nueva pedagogía, nueva organización educativa, diferente participación comunitaria y administrativa, al globalizarse la ETEFP en la R-C.

Así pues, a manera de conclusión se registra: “las investigaciones demuestran

que no todas las organizaciones tienen larga trayectoria, conocimientos y enfoques teóricos únicos ni acabados, lo crucial ha girado en torno a la naturaleza de la cooperación.

Según, Vásquez (2016) La gestión educativa es de suma importancia y necesidad, para lo cual el Minedu debe ofertar capacitaciones a directivos de DRE, UGEL y de los propios directores de II. EE. Y de centros de formación y programas de incentivos para mejorar la calidad del servicio educativo (p.3)

Toda I. E. que comienza con buen pie, en cuanto a políticas educativas, misión y visión debe pensar para el logro de su metas y objetivos trazados para el año lectivo, fundamentalmente, en *tres aspectos vitales: Buen inicio del año escolar, la escuela que queremos y el balance del año escolar y responsabilidad por los resultados*. Así se lee en *Compromisos de Gestión Escolar* (p.31), lo que el tesista hace suyo porque así se piensa en que: una nueva programación, enseñanza y aprendizaje en ETEFP hará posible el progreso cajamarquino.

La gestión educativa orienta el desarrollo integral de la persona para la transformación social, mediante tareas educativas y aprender conocimientos, competencias, capacidades, en pro del aprovechamiento de diverso tipo de recursos; esto será útil si se fomenta el trabajo en equipo, o trabajo cooperativo y, según contextos participar en la solución de conflictos comunales, de acuerdo a la calidad de escucha, para el éxito del Plan Educativo Institucional (PEI). (Pp.19-20)

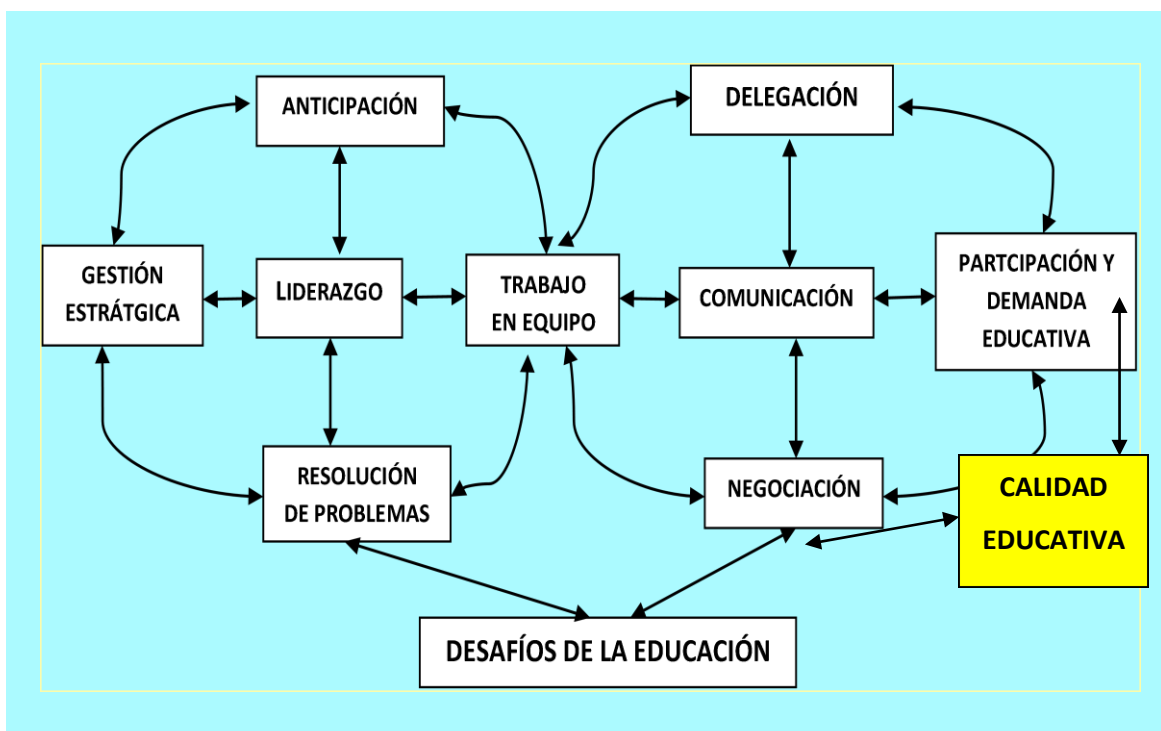
Entonces, en términos generales la gestión y la administración educativa sirven para orientar el desarrollo integral de personas en o fuera de las instituciones, para hallar el bienestar social. Y se las usa para describir, organizar y dirigir el desarrollo de procesos en las II. EE., en el gobierno local, regional y nacional.

El proceso de la gestión educativa puede ser mejor entendido a través del

siguiente esquema de *Gestión Educativa Estratégica del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación* (módulos, *IIPE Buenos Aires*) y adecuado al proceso estructural sistémico de esta tesis

Figura 1.

Esquema Adecuado del Proceso de la *Gestión Educativa Estratégica*



Nota: *Gestión Educativa Estratégica del IIPE, Buenos Aires.*

El Desarrollo Sostenible es un factor como cierre final (aquí no figura pero sí es considerado), debido a que este es loable gracias a la calidad educativa por competencias, por eso es que, a continuación se citan las abstracciones de los requerimientos de la gestión educativa estratégica, según el cuadro que aparece es que hay que reunir requisitos para emprender la gestión educativa estratégica y para ello se ha creído por conveniente adecuar a la necesidad de este estudio y presentarla esta adecuación mediante una tabla, así como se observa:

Tabla 1: Requerimientos de la Gestión Educativa Estratégica (adecuación)

- <i>manera de interrelación,</i>	- <i>cumplimiento de formación</i>	- <i>placer por la dificultad,</i>
- <i>aptitud de condensación,</i>	- <i>seguridad en uno,</i>	- <i>don de cumplimiento, obligación,</i>
- <i>sentido de tolerancia y espera,</i>	- <i>conocer y memorizar,</i>	- <i>decisión y propuesta, profesionalismo,</i>
- <i>búsqueda de ocasión,</i>	- <i>conocimiento y acción de cooperación,</i>	- <i>deseo e intención de servir.</i>
Nota: <i>Gestión educativa estratégica</i> (p. 32).		

Por ello, esta investigación tiene por objetivo identificar las características del liderazgo transformacional y la gestión en EBR y cómo estas se traducen en la formación por competencias. Un aspecto importante en la formación de los estudiantes en esta modalidad educativa es la innovación.

1.3.4 Teoría de la innovación.

El libro *La Innovación y la Investigación Científica* de Chávez (2016) es el resultado de 110 ponencias, aproximadamente, 7 personalidades invitadas “de universidades elites a nivel mundial tal como Cornell, Universidad de Pennsylvania, New York University, Columbia University” y personalidades de universidades del país y del extranjero: Latinoamericanas, Europeas y Estadounidenses. Por ello, “la Conferencia Internacional de Investigación Multidisciplinaria viene a ser sin duda un gran precedente para la historia de la academia en el Ecuador”. (p.7)

El indicado libro está constituido por un conjunto de ponencia en las que se hacen propuestas para mejorar y producir en determinadas actividades ecuatorianas, para el presente informe, por ejemplo, se destaca la ponencia: Propuesta de un Modelo Pedagógico para Generar Emprendimientos desde Instituciones de Educación Superior. Bucaramanga-Santander, del Autor: Zambrano Valdivieso, MBA, en cuyo resumen se entiende que las II. EE. Del orden superior han posicionado el emprendimiento como tema bandera porque la formación disciplinar mejora el desempeño con mayor éxito por eso es muy necesario formarse en capacidades y competencias para ofertar alternativas a problemas y conflictos.

Un propósito trabajo ha sido “proponer un modelo pedagógico” dirigido a futuros emprendedores “desde Instituciones de Educación Empresarial en la ciudad de Bucaramanga, Santander durante el año 2015”.

Esta investigación es el que ha revaluado “el proceso emprendedor” del ambiente académico para la creatividad y gesta de la empresa, para el negocio con la redacción “del plan de negocios” (p.18) para decidir la actividad empresarial, según la disposición de bienes y materiales, finalmente, operar en procesos de ofertas y demandas de los mercados locales, nacionales e internacionales.

Al ocuparse de este interesante tópico es no solo abordar la innovación en general sino especialmente enfocado a determinados quehaceres o actividades humanas importantes: caso de la innovación social, innovación educativa y otras; en sí la que oriente al desarrollo humano o gestión del talento humano.

Así, entonces, se anota a continuación: La innovación social es un fenómeno complejo y multidimensional...ocupa una posición relevante en el discurso político-social (Abreu, 2011)...emerge desde la creatividad y el impulso de distintos movimientos y grupos sociales.

La “innovación social” no se encuentra definida, está en elaboración y en busca de un acuerdo consensuado para el uso de su definición, porque no puede estar desvinculada de la cultura en la que se desarrolla (Echeverría, 2012). Necesita contextualizarse históricamente en el tiempo que emerge “los valores que se ven proyectados en dichas definiciones y los elementos estructurantes que se articulan en forma de dimensiones”. (pp.169-170)

La consulta del artículo científico expresa que: La Evaluación en la Educación para la Sostenibilidad desde el Paradigma de la Complejidad, de Jiménez, (2016) es el estudio del tema: “La inclusión de la sostenibilidad en el currículo” cuya metodología fue la consulta por varios decenios para ir elaborando un sistema de conocimiento sobre “la educación para la sostenibilidad”, con el objetivo de proponer soluciones para “el equilibrio entre el ser humano y su entorno social, cultural y natural”.

El estudio concluye indicando que no existen conclusiones y resultados finales porque la investigación está en sus inicios. Sin embargo, por la lectura y abstracción se puede concluir indicando que: la elaboración de “un instrumento que permita analizar...la inclusión de la sostenibilidad en las aulas universitarias, con los sistemas de evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollados en dichas aulas”. (p.1806)

Tema muy importante para darle solidez al presente informe en el sentido de que al globalizarse la enseñanza de la ETEFP deberá estructurarse un nuevo currículo, imponiéndose para ello “El debate, la discusión, la confrontación, la ayuda y la cooperación; promoviendo el intercambio de hipótesis, afirmaciones y puntos de vista”. Esta tarea es necesaria para socializar los resultados y conclusiones, el reflexionar y valorar el propio proceso de innovación”

Por ello: Los maestros tendrán muy en cuenta el rol en su desempeño ya que existe demasiada resistencia “a la innovación y a la forma de aprender”. Ello demanda ineludiblemente la transparencia entre los equipos

colaborativos o de trabajo en las organizaciones (II. EE.), al evaluar las diversas actividades de acuerdo a la finalidad establecida desde el inicio hasta el término de las mismas, en definitiva los procesos de innovación deben permitir la comprensión de los quehaceres educativos que se realizan, mediante la planificación de actividades para vislumbrar resultados, de acuerdo a: “las perspectivas sostenibles”. (Bonil, Junyent y Pujol, 2010a, pp.266-285)

Existen definiciones básicas de innovación, cambio, mejoramiento; elementalmente, esto se ilustra con lo que deja asimilar Moreno (1995): se puede decir que la “innovación” es ese “algo nuevo” que sirve para cambiar a algo diferente, así no signifique mejoría relacionada a recursos, tácticas y maneras de laborar; el ejemplo ilustrativo de la autora hace comprender a cabalidad lo que significaría la innovación:

“un método puede mejorar porque se aplica con más conocimiento de causa o con más experiencia, y en este caso no hay innovación, mientras que si el método mejora por la introducción de elementos nuevos, la mejoría puede ser asociada entonces a una innovación.”. (p.

Lo que se lee en el artículo científico: *Evolución de los modelos en los procesos de innovación, una revisión de la literatura* de la autoría de Fonseca, (2016), es encontrarse con el tema de estudio: “la innovación como factor relevante en el desempeño de las organizaciones” y el tratar de definir al término *innovación*, según la cita del autor a Crossan (2010), es encontrar la posibilidad de contar con:

“tres elementos que sobresalen en las definiciones a la hora de caracterizar la innovación: a) “novedad”, b) su aplicación, uso práctico o comercialización y c) “idea”. (p.110). El primero se refiere a la innovación como “algo nuevo”, de tipo radical, o una mejora significativa en algo existente, de tipo incremental”. (pág. 1167).

Se ha llegado a este estadio del estudio debido a que su metodología fue seleccionar material permisible “a los cambios del nivel escolar”, sin que esto signifique que solo abarque este campo, se ha visto más bien que se adapte al inicio de un proceso innovador

Los Resultados se los encuentra con el nombre de “unas palabras finales” donde se indica que existe un “Programa mantiene gran credibilidad entre las comunidades y usuarios”, en el que se da importancia al papel innovador y promotor del cambio al maestro; a la vez: “Se ha ampliado el número de contactos y relaciones interinstitucionales”. (p.43)

Entonces, la innovación se relaciona con los conceptos de cambio y mejora cuyo significado de esta se podría relacionar íntimamente al término “cambio”. Según se podría considerar a la innovación como “introducción de algo nuevo que produce mejora”. (Moreno, 1995, p.6)

1.3.5 Modelo de innovación

Siempre consultando el: *Plan de Formación Módulo 3: Desarrollo de innovaciones en la educación y atención de niños y niñas de 0 a 6 años*, se lee en el marco de un proyecto del Instituto para el Desarrollo y la Innovación Educativa (IDIE-OEI) se puede citar la pregunta ¿Qué es una innovación educativa? de Arturo Barraza Macías (Universidad Pedagógica de Durango) y su correspondiente respuesta es en el sentido de que: la innovación en el entender de las personas es la “urgencia de fijar diversas significaciones para las transformaciones y mejorías” que en varias ocasiones oportunidades se utilizan como parecido o igual, en relación a la definición del término “innovación.”

Etimológicamente en relación la palabra innovación se toma en la lógica de algo diferente o “algo nuevo”, es decir sea mejora o nuevo, esto es algo libre de interpretar”. (p. 9)

El acápite anterior da pie a determinar que la implantación abundante, estratégica de la Educación y Formación Técnica es una introducción novedosa con talleres, para desarrollar competencias y capacidades, auxiliando la mejora de la vida personal y colectiva de las comunidades.

Asimismo, las formas o peculiaridades de ese implante es conceptuar un modelo, por eso es necesario enterarse cómo se dan las innovaciones, en la versión del mismo Barraza, quien afirma que:

La peculiaridad de la innovación es considerada como una actividad deliberada organizada de diferente forma, así los estudiosos de la innovación hicieron exhaustivas investigaciones de prácticas de innovación realizadas, y en estos exámenes encontraron tres arquetipos de progreso los que han sido fijados por Huberman, (1973) y Havelock y Huberman, (1980), citados en Plan de Formación: a) Modelo de investigación y desarrollo. b) Modelo de interacción social y c) Modelo de resolución de problemas. (p. 19).

En el primero se entiende que:

El paradigma de averiguación y realización del progreso como fases del raciocinio de secuencias, por esto una creación descubierta se hace y deshace entre el que usa o consume. Una innovación se inicia con una serie de notas y supuestos teóricos a de cambio en conceptos para resultados beneficiosos. Este acto se ejecuta por partes que “van del conocimiento científico básico, a su transformación en investigación aplicada y desarrollo, que a su vez es transformada en conocimiento práctico y que finalmente se transforma en las aplicaciones que le da el usuario”. (p. 20).

El segundo conceptúa que:

El prototipo de intercambio comunitario reitera en la propalación de la innovación de cara a cara y de orden en orden. En este prototipo se

estudia al destinatario como individuo. Los estudiosos determinaron exactamente la manera “en que la mayoría de los individuos pasan por un proceso de adopción de la innovación: la toma de conciencia, el interés, la evaluación, el ensayo, la adopción.” (p, 21).

Ahora, en el tercero se recoge que:

La muestra de solución de situaciones problemáticas fija como eje al estudiante. Se inicia del argumento de que él posee un menester definido y que la innovación va a enriquecerle. Este hecho va del conflicto cognitivo al dictamen después de un ensayo para llegar a una asimilación. Como se observa el tratamiento es de aportación y sus peculiaridades son: 1. El estudiante es indispensable. 2. El dictamen antecede a la resolución. 3. El apoyo de fuera no es una dirección sino una información. 4. Se avalan los medios internos para resolver dificultades. 5. Se opta una variación cognitiva profunda si se comienza con el estudiante (p. 21).

Existe, asimismo, una contribución importante de Barraza (2013) a través de su **libro**: *¿Cómo Elaborar Proyectos de Innovación Educativa?* donde expone dos *momentos interesantes*:

1. “Definición, discusión teórico conceptual, nuevo enfoque (crítico progresista), las fases y momentos para desarrollar proyectos educativos innovadores. Ruta metodológica... para la construcción de proyectos de innovación, metodología y estrategias de construcción de problemas generadores de innovaciones y plantea la interrogante: ¿cómo saber que lo que estamos proponiendo es innovador?”
2. “Información para difundir y socializar experiencias innovadoras”. (pp.6-7)

Este libro es: “un avizoramiento de la innovación educativa, para desarrollar proyectos educativos innovadores” (p.6)

Y es un trabajo de “discusión teórico- conceptual sobre la innovación educativa”, para luego formular su producto: enfoque “crítico progresista”. (p.8), y mostrar la propuesta de dos proyectos de innovación educativa que pueden reproducirse y “servir de agente motivador para el desarrollo de otras experiencias innovadoras en materia educativa”. (p.8)

El libro de la consulta, en su página 94 muestra:

Un proyecto de innovación educativa que para su ejecución exige imprescindiblemente cumplir con: a) identificar el problema, b) planear las alternativas de solución, c) discusión en reunión de interesados para aprobar el proyecto de innovación educativa, según objetivos trazados.

La puesta en marcha de la propuesta de este informe requiere cumplir lo que en esencial sentencia de Barraza, si se desea la plenitud de la innovación educativa en ETEFP, en la región y en su EBR. Esta es la razón que se valora este libro.

1.3.6 La formación por competencias en Educación Básica Regular.

Seckel (2015) en su tesis doctoral: “Competencia en análisis didáctico en la formación inicial de profesores de educación general básica con mención en matemática”, cita a Rondero y Font (2015) desarrolla el Tema: reflexión sobre la dialéctica complejidad-articulación en el desarrollo del proceso de enseñanza de un objeto de Matemática, con el objetivo de: Describir el estado actual de la competencia reflexiva en futuros profesores de Educación Básica con Mención en Matemática.

El “Estudio de Clases” es lo que los docentes trabajan juntos para reflexionar sobre los objetivos del proceso educativo. (p.4)

Asimismo se señala que la ausencia de un referente para la elaboración y reelaboración de actividades de realización y calificación para la: “la competencia reflexiva” en la formación docente y aprender las “herramientas para el análisis didáctico de episodios de aula, entre ellas, los criterios de idoneidad didáctica”. (p.254)

Además de esta misma tesis se resume:

1. Se acepta internacionalmente “diseñar planes de estudios universitarios, en “la formación del profesorado de matemáticas de primaria y secundaria” que impulsen la innovación y el cambio frente al dominio de “un modelo que se organiza por competencias profesionales”.
2. En el caso chileno, esta tendencia concretada en la publicación del Ministerio de Educación (2012), fija los estándares a lograr los egresados de la carrera de pedagogía general básica al finalizar sus estudios de grado. Dichos estándares son de dos tipos; a) Problema de investigación, justificación y objetivos, b) Los estándares pedagógicos: competencias genéricas del profesorado.
3. Estándares específicos: competencias por áreas de enseñanza.
4. Los procesos formativos vividos en aula y la vinculación de estos con las prácticas progresivas que realizan los futuros profesores, se convierten en escenarios ricos en información que, al ser analizados, pueden transformarse en un aporte al conocimiento pedagógico de los formadores.

La formación en EBR, actualmente exige niveles de alta competitividad: científico-tecnológico.

Se necesita un docente líder que impacte e influya positivamente en la formación de sus estudiantes, basado en las teorías del liderazgo transformacional y si observamos la malla curricular, vemos que ésta atiende escasamente al aspecto científico y se olvida del aspecto tecnológico, creativo, innovador y de calidad que exige la formación actual.

La alternativa a la problemática educativa actual es la formación por competencias, según el aspecto tecnológico y productivo sea atendido por las competencias técnicas laborales. Es importante trabajar en la malla curricular de Educación Secundaria, las competencias técnicas laborales, para formar a un estudiante con los recursos suficientes para desempeñarse en el campo productivo al concluir la secundaria (técnica).

Es lógico destacar que la necesidad para acuñar la noción de *competencia* estableció serias discusiones en lo académico como en lo laboral y ostentar, ahora, un punto de vista inapelable: educación y centros laborales. Una variedad de paradigmas dificultada por actividades que ejecutan factores para conceptualizar el vocablo en entornos sociales y de grandes o pequeñas economías. Todo esto problematiza el proceso enseñanza y aprendizaje en educación secundaria.

Existen diversos conceptos de competencia y se ha logrado la instalación de nuevas propuestas, según la forma de abarcar las tareas de gestación y alineamiento de la PEA necesaria.

La actualidad demanda que las competencias técnicas laborales constituyan un tema de interés en el mundo, generalmente, asociadas a las preocupaciones de perfilamiento del tipo de ser humano, para enfrentar las exigencias de la sociedad del futuro; por lo tanto su formación debe orientarse desde una perspectiva educativa.

Las competencias

La consulta al Informe de Diagnóstico. Resumen Perú. (2016). *Estrategia de Competencias de la OCDE Informe de Diagnóstico para el Perú, 2016. Resumen Ejecutivo*. Este es un Documento de Resumen y hace configurar las citas, según lectura de sus páginas 3 y 4:

Una tarea como tema de la OCDE es dar diversos a países una referencia de

análisis acercada a FODA y examinar sus “fortalezas y debilidades”, y considerar tres ejes esenciales de ayuda al “sistema nacional de competencias”: 1) ejecución de las competencias básicas desde la niñez hasta la adultez; 2) dinamizar “la oferta de competencias en el mercado laboral”, y 3) emplear eficazmente “las competencias adquiridas” en el entorno socio-económico. En conjunción a una cuarta dimensión: competencia de refuerzo y cooperación debe reforzar la colaboración y coherencia de políticas entre los actores responsables y participantes en los tres pilares antes mencionados.

El Perú es el primer país no miembro de la organización en emprender una estrategia nacional de competencias junto a la OCDE. El equipo nacional del proyecto, establecido por el gobierno peruano, está coordinado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y cuenta con representantes del Ministerio de Educación y del Ministerio de Economía y Finanzas”.

Los juicios inscritos en este trabajo hacen emitir otros en atención al pensamiento crítico del tesista y así se pronuncia:

El mundo productivo o del trabajo está ligado a la formación de técnicos operativos, a partir de 1990, con la crisis estructural se requiere diferentes maneras de obrar. El estudio se vincula a la economía mundial y al desempeño laboral. Se enfoca en una visión; en donde el trabajador sea proactivo, flexible y que esté siempre dispuesto a aprender, enmarcándose en las teorías propuestas en este trabajo.

Ahora, el perfil que necesita la empresa es contrario a lo que proponía el taylorismo, el cual, se basaba en fundamentos conductistas, consideraba al trabajador como una pieza más del engranaje de la máquina, hecho que sirvió al desarrollo de la sociedad industrial, el que ya no es vigente en este nuevo contexto de avance científico, económico, que necesita una diferente formación del trabajador y que responda a la necesidad actual.

La formación de los jóvenes, no debe quedarse en el aspecto académico,

sino debe estar relacionada con procesos sociales más generales, y que constituyan una función determinada por los propios objetivos del sistema socio-económico-político en que se encuentra inserta, de la cual es producto y agente de su desarrollo; por lo que se estructura y obedece al diseño de un conjunto de relaciones sociales que entrelazan diversos componentes e instituciones de una situación social dada.

Las exigencias actuales hacen que las competencias técnicas, en el ámbito laboral, se conviertan de hecho en elementos más importantes en la indagación de la correspondencia entre el desempeño de los jóvenes y el nivel real de exigencia de las mismas en los distintos medios y situaciones de trabajos concretos.

Entonces, es el momento de la exigencia a las II. EE., en el reconocimiento de la exigencia de la empresa para la efectividad de sus ventas, su aseguramiento en el mercado con la alta calidad de sus productos o servicios nuevos; sean de primera línea dando nuevos tratamientos a las tendencias pedagógicas, paradigmas o modelos dando énfasis a la formación por competencias y capacidades, para un desempeño decente, en la labor encomendada, en la construcción de la nueva sociedad cajamarquina.

Toda ocupación o profesión tiene un modo particular de actuación. Esta posee una determinada lógica de acción expresada por la competencia técnica laboral de particularidad actuación en cada carrera o profesión. Es decir, hacer bien según lo que corresponde hacer. La lógica de la ocupación o profesión es consustancial a la acción profesional, estrechamente condicionad por las circunstancias y entorno en que se produce (campo de acción).

La lógica de la acción profesional comprende los siguientes elementos:

- a. Un campo de acción. Es la precisión del objeto de la ocupación o profesión.

- b. Un desempeño. Modo de actuación. Una macrocapacidad o competencia.
- c. Un saber. Esto es una capacidad cognitiva.
- d. Un poder hacer. Capacidad instrumental o una habilidad y destreza.

La experiencia docente el tesista explica que lo que se entiende en el aprendizaje de un oficio o carrera técnica) que obtendrán los estudiantes de Cajamarca, en EBR, al implementarse y desarrollarse la Formación Técnica Profesional, los componentes de esta formación profesional son:

- a) La competencia, desempeño o técnica laboral de la acción o trabajo, en cada carrera o profesión;
- b) Un conocimiento, un saber o capacidad intelectual, para su buena aplicación práctica en el desempeño de la carrera profesional;
- c) Una capacidad, habilidad o destreza como instrumento de la carrera; y,
- d) Una motivación, un interés propio, una actitud positiva, un deseo o afecto ferviente de realizar o hacer el trabajo y la producción para la ganancia y la prosperidad socio-económica.

La particular consideración (a, b, c, d) del autor del presente informe, respecto a la formación en ETFP por competencias, se ve enriquecida con el aporte teórico del tratamiento del artículo científico: El Futuro del Aprendizaje ¿Qué Tipo de Aprendizaje se Necesita en el Siglo XXI? De Scott (2015). Este trata fundamentalmente de los cuatro saberes: saber (técnico), saber ser (personal), saber estar (participativo), saber hacer (metodológico).

Este artículo desarrollo el tema: análisis de las competencias y habilidades como elementos esenciales para el siglo XXI y la teoría que sustenta la necesidad de un “nuevo modelo de aprendizaje para este siglo.”, con el objetivo de formular un modelo de propuesta y aprendizaje de las anunciadas: competencias y habilidades.

Según una abstracción, es el analítico puesto que analiza postura teóricas respecto a la competencias y habilidades a manejar en el S. XXI, para enfrentar la

incertidumbre y la complejidad de este tiempo, para progresar y forjar un propio y colectivo porvenir mundial.

Un resultado, de acuerdo a la necesidad de la actualidad, la propuesta de: un nuevo modelo de aprendizaje, competencias y aptitudes específicas, y la pedagogía requerida para estimular dichas capacidades.

El estudiante actual dispone y combina el pensamiento crítico, la creatividad y habilidades de colaboración y de comunicación para afrontar con éxito las situaciones del S. XXI.

Este hecho exige que los estudiantes de ET para su FP del S. XXI afirmen su personalidad y se sientan igual a los demás estudiantes de las otras modalidades, para que su colaboración, productividad y creación laboral-económica sean significativas en la formación de las economías: local, regional y nacional; ya que un mundo de competencias contribuyen efectivamente en la educación, la industria, en los servicios y en la nueva creación de la educación, la economía y el progreso social, de allí es muy necesario “el trabajo en equipo, el trabajo en red, la empatía y la compasión; y las competencias de aprendizaje: la gestión, la organización, las capacidades metacognitivas y la habilidad de convertir las dificultades en oportunidades.” (p.1)

Esto porque a lo largo del mundo existe un movimiento respecto a adoptar un nuevo modelo para aprender en el S. XXI, en base a competencias, aptitudes y actitudes, para forjar el crecimiento humano individual y social. Porque según Wagner (2010), los estudiantes necesitan siete habilidades de supervivencia a fin de estar preparados para la vida, el trabajo y la ciudadanía del siglo XXI:

- Pensamiento crítico y resolución de problemas;
- Colaboración y liderazgo;
- Agilidad y adaptabilidad;
- Iniciativa y espíritu empresarial;
- Comunicación oral y escrita eficaz;

- Acceso a la información y análisis de la misma;
- Curiosidad e imaginación (p.3).

Pero, según Griffin, McGraw y Care (2012), citados por Scott (2015) indican solo cuatro maneras de pensar, maneras de trabajar, herramientas para trabajar y competencias para vivir en el mundo (p.4)

El artículo en mención versa en nivel de profundidad sobre el estudio de “competencias y habilidades relevando la personalización, la colaboración, la comunicación, el aprendizaje informal, la productividad y la creación de contenidos”. Asimismo, se destaca la importancia que revisten para el mundo laboral del siglo XXI las competencias personales, como la capacidad de iniciativa, la resiliencia, la responsabilidad, la asunción de riesgos y la creatividad; las competencias sociales, como el trabajo en equipo, el trabajo en red, la empatía y la compasión; y las competencias de aprendizaje, como la gestión, la organización, las capacidades metacognitivas y la habilidad de convertir las dificultades en oportunidades”.

Los nuevos técnicos de la Región-Cajamarca afinarán su acción laboral y producirán un trascendente desempeño. Y en ese desempeño articularán, compaginarán e integrarán los conocimientos, las habilidades, las actitudes y valores.

De allí que la competencia será definida como la capacidad laboral para desempeñar realmente la actividad ocupacional, poniendo en juego los conocimientos, el saber hacer y las cualidades personales. El resultado de esta acción laboral significará la solución de problemas propios del objeto de la ocupación o profesión. Este es entonces, el resultado de un responsable desempeño en la empresa o I. E. que emplea a un trabajador.

Esta es buena razón para expresar que la propuesta y la realización del mejor desempeño de la juventud cajamarquina regional será posibilitar la formación técnica, para revolucionar los mercados laborales y la economía lugareña.

Una cultura y educación nacional propia o auténtica debe formar profesionales, técnicos y trabajadores para un óptimo desarrollo, cambio, desempeño de funciones y tareas para la innovación y la calidad, y así tendremos una sociedad digna y sostenible donde se viva y se gane según el trabajo digno o decente que cada cual realice

Actualmente, se comprende que en la economía la relación: capital y tecnología son indispensables en países desarrollados, lo que implica exigentemente ocupar personal altamente calificado; mientras que en los países subdesarrollados es incierto y cambiante

En la circunstancia del acápite de la precedencia deja abierta la posibilidad de que la cultura y educación nacional, sin copia sino propia, abre posibilidades para formar profesionales, técnicos y trabajadores con óptimos desarrollos, cambios, desempeños de función para la innovación y la calidad; esta visión para esta región norteña logrará construir una sociedad digna y sostenible donde se viva y se gane la remuneración debida, según el trabajo digno o decente que cada trabajador realice.

Estos atributos, unidos a los conocimientos técnicos y científicos, constituyen imprescindible evidencia de una actuación exitosa del trabajador, para estimular la eficiencia en cada organización. Esto es lo que en su más simple acepción se está manejando en los estudios sobre competencias. Esta visión se enfoca desde la posibilidad de la valoración del desempeño como manifestación de las competencias para analizar la efectividad de la inserción de los egresados de secundaria, en el mundo laboral y construir una aproximación válida para el análisis de la gestión de una educación básica regional y nacional diferente, nueva (técnica).

Entonces una nueva perspectiva de la gestión educativa para el egresado de secundaria regional, debe orientar el diseño de las competencias acorde

con las exigencias de validez y confiabilidad social, adecuándolas a los diversos sistemas de un país, como el Perú: político, cultural, económico y social.

Del documento en referencia se destaca la utilidad relevante de:

“las competencias personales: iniciativa, resiliencia, responsabilidad, asunción de riesgos y creatividad; las competencias sociales: trabajo en equipo, trabajo en red, empatía y compasión; y las competencias de aprendizaje: gestión, organización, capacidades metacognitivas y habilidad de convertir las dificultades en oportunidades.” (p.1)

Este último resumen resulta sumamente atractivo para la puesta en acción de PROMIFOTEC, luego de la presente tesis y distribución del artículo científico de la misma, a los directores de las II. EE. Y autoridades de la Región-Cajamarca.

1. Enfoques sobre conceptos de competencia

En la actualidad, la productividad relacionada a la cualidad o categorización exige una especialización específica y a la par otros dominios laborales para encontrar la suficiencia económica que permita vivir dignamente: ya que los diplomas o certificados obtenidos en la educación tradicional han perdido de manera paulatina su vigencia, lo que requiere vivir de la capacitación, actualización y perfeccionamiento permanente como exigencia de la expresa del conocimiento.

Al consultar el libro: ¿Qué demonios son las competencias? de Vaca (2015), específicamente en su página 59, se encuentra que es muy difícil conceptuar a las competencias por una serie de razones y causas, por ejemplo al hablarse de este vocablo podría sostenerse que hay que considerar la dicotomía: competencias-situación para una determinada acción, así entonces se cita:

Las actividades se realizan una tras otra en orden, se suceden y usan similarmente en entornos de parangón, se multiplican de igual forma y se

relacionan a igualdad de deseos, son diferentes o se mezclan diversamente si las ausencias o contextos se modifican. Esta es la razón para llamar “esquema de acción a lo que de una acción, se puede extrapolar, generalizar o diferenciar de una situación a otra: es lo común a las diversas repeticiones o aplicaciones de la misma acción”.

Entonces:

“Si la competencia es un saber-actuar, ¿cómo funciona? El operador competente es el capaz de movilizar, implementar eficazmente las distintas funciones de un sistema en el que intervienen recursos variados como razonamiento, conocimientos, memoria, evaluaciones, capacidades o esquemas conductuales. Esta alquimia sigue siendo terra incognita”. (Le Boterf, 1994, p. 17). Citado en Perrenoud, 2012, (p. 56)

Estas consideraciones y citas de Vaca están dentro del constructivismo de las dos últimas décadas del presente siglo.

El texto desarrolla el interesante tema: análisis de algunos aspectos teóricos de Philippe Perrenoud referidos al “enfoque educativo por competencias” para “maestros” de EBR. Con el objeto “de aportar elementos para la construcción científica del concepto de “competencia” y mostrar la lejanía. (p.25)

Se ausculta que el método empleado en el desarrollo temático es el analítico-sintético

Uno de los importantes resultados fue que el “73 % son trabajadores del sector servicios, 23 % del sector industrial y solamente 4 % del sector agrario... una actividad económica importante es el turismo, especialmente después de la construcción masiva de ferrocarriles de montaña, instalaciones deportivas y hoteles. La satisfacción laboral es elevada: 91% de las personas activas (pp.124-125).

Esto es una muestra debido a una formación “para la vida”, lo que la propuesta de esta tesis (doctoral) sostiene, formar para la vida con la ETEFP, y no solo “para la escuela”, clásico modelo de educar que hasta hoy pervive.

El mercado laboral emplea actualmente las competencias para mejorar su manufactura de productos o engendrar nuevos y mejores servicios, de acuerdo a sus necesidades de transformación, por lo que convoca a personas flexibles a los cambios que exige del tiempo actual.

La revisión de experiencias y conceptos, respecto a las capacidades (competencias) y desarrollo de la personalidad concluye en el sentido de que, estas contribuyen al desarrollo de la personalidad del estudiante; se afirma así ya que se abstrae de otras formas de análisis y estudios de algunas definiciones y concepciones realizadas por autores diversos en el ámbito socio laboral del término. En ese sentido se abstraen de otras formas de análisis y estudios de las competencias, parte del objeto de este trabajo y la dedicación al análisis de algunas definiciones y conceptualizaciones realizadas por autores diversos en el ámbito socio-laboral del término. Todo esto contribuye al nuevo planteamiento y desarrollo global de la ETEFP en la educación de Cajamarca.

González (2014) cita a Tobón (2007), a través de ello, se entiende que: “las competencias formalizan los desempeños que se esperan de las personas y esto permite evaluar la calidad del aprendizaje” (p.18) y “la aplicación de la gestión por un talento creador es vital en las organizaciones modernas” (p.141).

Ávila (2017) expresa que: las prácticas “de la gestión por competencias” exige la creación de herramientas metodológicas esenciales para decidir el desarrollo de “planes de acción que enfoquen el avance del estado de las competencias de los colaboradores de la organización y que pueden ajustarse y utilizarse en otras organizaciones del mismo sector”. (p.19)

“...la gestión por competencias es entendida como teorías y procedimientos para potenciar las acciones de las personas y maximizar su desempeño en la organización, en la que laboran. Así, la gestión por competencias debe hallarse en un sitio que permita su diseño, desarrollo

y efectiva implementación". (p.39)

Asimismo, el autor propone la utilización de la gestión por competencias, para ello y completar el concepto de competencia plantea considerar:

1º. Complejidad,

2º. Dinamismo,

3º. Apertura,

4º. Niveles de exigencia y diferenciación.

Esta conceptualización, para el mundo del trabajo, responde evidentemente a la inserción de la competencia como un recurso del trabajador en general, profesional o no y como un recurso de la organización para lograr un resultado destacado en el sistema de organizaciones del mundo del trabajo.

Este análisis considera que resuelve los posibles problemas relativos a la asimilación o concreción de las competencias en el mundo laboral, a partir de la elaboración de las competencias necesarias para cada organización y el programa destinado a construirlas. Se abstrae de la incidencia en EBR y en la superior que, se analizan las competencias en su concepción más general, es decir, para cualquier trabajador.

Este enfoque para la conceptualización de las competencias evidencia varios aspectos importantes que se destacan a continuación:

a. Realiza una acertada aproximación conceptual al término (competencia) y le aporta al mismo, la complementación necesaria al integrar en él:

1º. La enumeración de un conjunto de atributos que no se limitan solo al conocimiento técnico, sino que en su definición abarcan las diferentes dimensiones del acto de trabajar.

2º. La relación que se establece entre estos atributos y los resultados o desempeño requeridos en un determinado ambiente de trabajo, aportando este último elemento el carácter dinámico del mismo a través de las variaciones y cambios del contexto.

De esta forma, se logra una visión integradora en dos sentidos: el estructural que aporta la base y sustento del concepto y el dinámico, que brinda la gestión de la organización en la que se inserta el trabajador.

- b. Evidencia de la necesidad y validez de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias y por etapas de adiestramiento de los egresados de la secundaria, en dirección al ingreso en el mercado del trabajo, a partir del reconocimiento efectivo de la necesidad y realización de un conjunto importante de actualizaciones fijadas en las organizaciones.
- c. En tercer lugar, esta concepción puede constituir un enfoque para sumarse en EBR, para la conformación de programas que capaciten o consoliden una actitud hacia determinadas competencias laborales generales en jóvenes recién egresados, convirtiéndose en un vínculo efectivo del sistema educativo y laboral, a la vez que mantiene una continuidad de atención y relación con los egresados.
También, existe el enfoque llamado aprendizaje para toda la vida, que tiende a resolver los problemas de la necesidad del desarrollo de competencias en los trabajadores, para lograr el éxito en las organizaciones del mundo laboral.
- d. Las habilidades de una profesión determina su actividad eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al “saber hacer”. La competencia engloba las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional y un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de

decisiones, transmisión de información, necesarias para el desempeño pleno de la ocupación. (INEM, 2008, p.23).

Según lo visto, en el estudio de las competencias y logros laborales existen niveles que sirven para una consideración diferencial, por esta razón se anota:

- 1º. El grado de autonomía, variabilidad, responsabilidad por los recursos,
- 2º. Aplicación de conocimientos básicos,
- 3º. Amplitud y alcance de las habilidades y destrezas,
- 4º. Supervisión del trabajo de otros y
- 5º. Transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

2. Enfoque pedagógico de las competencias.

Este estudio referido a las competencias se hace a fin de motivar la calidad educativa y docente, en el aprendizaje de los estudiantes. Y, la revisión teórica hecha hasta este acápite ayuda al encuentro de un aprendizaje relevante y pertinente, en la región mediante la ETEFP, para la efectividad de esta modalidad de educación regional y siguiendo a Llabata (2016) se construye lo siguiente:

- Programación de horarios de estudio y trabajo en talleres, para la valoración de contenidos de la ETEFP, por los estudiantes.
- Uso de metodologías de enseñanza y aprendizaje para la actividad e interacción permanente de estudiantes y docentes, en lo práctico y teórico.
- Conscientización de los propósitos para el monitoreo y actividades que fomentan el acompañamiento.
- Relievar las técnicas y teorías de la enseñanza y el aprendizaje con la

debida apreciación de los estudiantes.

- Planificar el acompañamiento al estudiante para el logro de metas y objetivos programados.
- Valorar y utilizar los conocimientos previos de los estudiantes, respecto a los contenidos a enseñar.
- Ser coherente binómicamente (docente/estudiante, estudiante/docente) en las acciones de enseñanza estratégica y la gestión por competencias.
- Realización de diversas actividades de facilitación de los aprendizajes: visitas, cuestionarios, intercambios.
- Diseñar y aplicar una evaluación pertinente a la ETEFP, de acuerdo a las competencias que se trabajan en la carrera técnica que los estudiantes aprenden.
- Programar la retroalimentación en casos meritorios previa *revisión y evaluación* de contenidos desarrollados. (Pp.228-229)

Este decálogo ha de promover las siguientes ventajas:

- ✓ Promoción del trabajo autónomo y responsable
- ✓ Diversificación e individualización del aprendizaje
- ✓ Facilitación y adecuación al contexto
- ✓ Desarrollar la interacción fluida entre docente y estudiante
- ✓ Desarrollar habilidades comunicativas. (p.290)

1.4 Formulación del Problema:

¿Cómo la Propuesta de un Modelo basado en las teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional mejoran la Formación Técnica en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca, 2015?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Práctica

La actualidad señala que la región y el país se encuentran ante un

fenómeno de cambios permanentes entendido como “globalización”, que en el tiempo afecta a todo el planeta, ya que el reciente paradigma de la técnica aumenta con rapidez indescriptible en la producción, creciendo a la vez, la tranquilidad objetiva a expensa de una combinación educativa y formativa en instituciones apropiadas. El funcionamiento social está de acuerdo a una lógica comunicativa

Y lo práctico que se observa, actualmente, es que este fenómeno social más excluye que incluye, de allí que es razonable aceptar lo que plantea Galera (2014), en el sentido de que “la globalización” presenta dos características principales: generación de oportunidades y deterioro de las condiciones sociales y laborales.”. Esto es así porque como tema de gran complejidad tiene más “amenazas que beneficios”, por ello resulta que este estudio solo intenta explicar algo ante la “economía mundo” el comportamiento de “la empresa y el empleo en esta globalización.” (Pp.4-5; 72-73)

La actualidad señala que la región y el país se encuentran ante un fenómeno de cambios permanentes entendido como “globalización”, que en el tiempo afecta a todo el planeta, ya que el reciente paradigma de la técnica aumenta con rapidez indescriptible en la producción, creciendo a la vez, la tranquilidad objetiva a expensa de una combinación educativa y formativa en instituciones apropiadas.

El funcionamiento social está de acuerdo a una lógica comunicativa “en red, esto es positivo para los conectados y muy negativo para los desconectados”. (Castells, 2005, p. 1). Este contenido no solo afecta al país sino también a la región, es este el motivo para pensar y proponer innovaciones, nuevas tecnologías, paradigmas, propuestas, políticas educativas, capacitaciones para implementar estilos y aprendizajes diferentes.

Lo que se expresa es por el impacto de la globalización que afecta a los habitantes del país, por ello, dentro de poco la situación de trabajo de los ciudadanos ha de cambiar en forma drástica e insospechada, en cuanto a: la familia y su estructura, anhelos y reivindicaciones.

Respecto al fenómeno de la globalización se anota que: este afecta a diversos aspectos de la vida del hombre y su sociedad. Esto, es ajeno al contexto peruano y, por ende, al ámbito cajamarquino, por eso las urgencias y necesidades, en esta región, exigen cambios en los sistemas, enfoques, metodologías, técnicas, tecnologías, teorías y prácticas, en el quehacer educativo y desempeño del maestro de acuerdo a las competencias necesarias para el nuevo tiempo. (Marchesi (2007, pp.30-39-58-78-102-131-151).

1.5.2 Metodológica

El tema de esta tesis tiene relevancia a nivel regional y nacional por la propuesta del modelo que contiene, diferente a los existentes porque ayudará a los estudiante de la EBR a tener igualdad de condiciones en sus oportunidades laborales, para cubrir sus necesidades mínimas, a partir de la aplicación de una serie de teorías poco aplicadas en la realidad local.

Se espera que el modelo sea el punto de partida del verdadero cambio sistemático en la Educación Técnica Profesional y sea una de las herramientas básicas de esta transformación y producción de productos y servicios, mediante la implementación y funcionamiento de los talleres, mini empresas, nuevos negocios con recursos de la región, lo que aumentará la economía de desarrollo.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis de Investigación

La Propuesta de un Modelo basado en las teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional infl significativamente en la Formación Técnica en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca, 2015

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar cómo la Propuesta de un Modelo basado en las teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional mejoran la Formación Técnica en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca, 2015

1.7.2 Objetivos Específicos:

- 1.721 Diagnosticar la situación actual de la Formación Técnica en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca, 2015.
- 1.722 Diseñar y elaborar la Propuesta de un Modelo basado en las teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional
- 1.723 Proponer la propuesta del modelo: PROMIFORTEC para EBR de acuerdo a la influencia de las teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional; de acuerdo a los resultados de la aplicación de un pre test.
- 1.724 Identificar la mejora de las Teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional, para el fomento de la Educación Técnica y Formación Profesional, en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca, 2015.
- 1.725 Validar la propuesta del modelo PROMIFORTEC a nivel de una prueba piloto (pos test) aplicada a los Directores de la II. EE. de la región.

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.2.1. Tipo de investigación:

Tipo de investigación: Básica

Nivel: Explicativo

La investigación es de la modalidad básica por la finalidad de contribuir a la ampliación del conocimiento y facilitar resultados y tecnología que sean un beneficio al devenir económico y social.

Esta investigación es del nivel explicativo porque se intenta sistematizar las razones del porqué de los hechos de acuerdo a la interdependencia de causa-efecto.

2.2.2. Diseño

El trabajo es pre experimental y de corte transversal en el que se emplea pre y pos test con un solo grupo, para lograr un producto innovador: PROMIFORTEC.

Diseño:

$G_e = O_1 \text{-----} P \text{-----} O_2.$

Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación del Pre Test.

O₂ = Observación del Pos Test.

P = Propuesta.

2.2 Variables operacionlización

Variable.- Definiciones:

V1. Propuesta de modelo basado en las Teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional

V2. Formación Técnica en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca

2.2.1 Conceptual

Propuesta de un Modelo de Implementación de Formación Técnica en EBR de la Región Cajamarca: Propuesta elaborada en base a teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica, Liderazgo Transformacional de Bass, Burns; teorías del trabajo de Smith y Ricardo; teorías de desarrollo sostenible y modelos de Lina María Castaño Mesa.

2.2.2 Operacional (indicadores/ ítems):

TABLA 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/INS-TRUMENTO
VARIABLES INDEPENDIENTES: Propuesta de un modelo basado en las Teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional	La ciencia es el conjunto de conocimientos obtenidos mediante la observación y el razonamiento, sistemáticamente estructurados y de los que se deducen principios y leyes generales (Real Academia de la Lengua Española)	Conjunto de conocimientos de las teorías de gestión, innovación, calidad educativa, formación técnica y liderazgo transformacional, empleados para medir lo que establecen los ítems, procesarlos y obtener resultados relevantes y pertinentes del estudio.	Gestión educativa	Toma de decisiones	P 1	CUESTIONARI
				Adquisición de capacidades	P 2	
				Promoción del liderazgo transformacional	P 3	
				Innovación y creatividad	P 4	
				Implementación de la formación técnica	P 5	
			Formación técnica por competencias	Valoración de capacidades y competencias	P 6	
				Inserción en el mercado laboral	P 7	
				Empoderación	P 8	
				Desarrollo con la formación técnica	P 9	
				Nivel cualitativo de vida	P 10	
			Liderazgo transformacional	Cambio sostenible	P 11	
				Liderazgo y competencias laborales	P 12	
				Promoción organizacional	P 13	
				Promoción de la innovación educativa	P 14	
				Fomento del desarrollo sostenible	P 15	
			Innovación educativa	toma de decisiones e innovación educativa	P 16	
				Beneficio de adquisición de capacidades	P 17	
				Promoción del liderazgo	P 18	

				transformacional		
				Innovación, creatividad y liderazgo transformacional	P 19	
				Innovación y mejora de la educación Cajamarca	P 20	
VARIABLE DEPENDIENTE: Formación Técnica en EBR de la Región Cajamarca			Calidad educativa	Desarrollo Humano	P 21	
				Orientación al desarrollo de capacidades	P 22	
				Agentes del liderazgo transformacional	P 23	
				Aprendizaje permanente en la vida	P 24	
				Calidad, creatividad y producción	P 25	

Nota: elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población: Treinta (30) Directores y docentes de las II. EE. de EBR, Región-Cajamarca a quienes se les aplicó un Pre y Pos -test los que sirvieron para la obtención y procesamiento de datos.

2.3.2 Tipo de Muestreo: No Probabilístico. Constituido por 30 Directores y docentes de las II. EE. De EBR-Región Cajamarca.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datosk validez y confiabilidad

2.4.1 La encuesta recogió los datos informativos que ayudan al trabajo investigativo.

2.4.2 Instrumentos: guía de observación, cuestionario de encuesta y la Escala Likert.

2.4.3 Cuestionario

Este instrumento se ha elaborado luego de haber confeccionado un cuadro (tabla, en términos actualizados de la Normas APA) correspondiente a las variables de la propuesta, las dimensiones de la misma y los ítems, para una fácil observación y lectura, en cualquier exposición o encuentros con gente interesada o grupos de interés, como instituciones educativas de la región o fuera de ella, así como aquellas que desearan alfabetizar en la Educación Técnica y la Formación Profesional.

Se hace una distinción en la elaboración y aplicación del cuestionario respecto al cuadro que a continuación se presenta y que ha funcionado como PRE Y POS TEST, para la obtención y procesamiento de datos y validación por JUICIO DE EXPERTOS. Pues, este cuestionario contiene las dimensiones de las variables trabajadas, en el estudio.

Véase pues, primero la tabla 3, luego obsérvese el indicado cuestionario.

Tabla 3 Variables-Dimensiones-ítems

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
<p>Propuesta de un Modelo de Implementación de Formación Técnica en Educación Básica</p>	<p>GESTIÓN EDUCATIVA</p>	1. La Gestión Educativa en las II.EE de la Región Cajamarca ayuda a tomar de decisiones.
		2. La Gestión Educativa, en las II. EE. de la Región Cajamarca, permite la adquisición y desarrollo de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.
		3. Las II. EE. de la Región Cajamarca promueven el liderazgo transformacional.
		4. La Gestión Educativa, en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve la innovación y creatividad en la comunidad educativa.
		5. Un sistema propio de toma de decisiones en las II. EE. de la Región Cajamarca logra la implementación de la formación técnica.
		6. La formación técnica en las II. EE. de Cajamarca
	<p>FORMACIÓN TÉCNICA POR COMPETENCIAS</p>	Cajamarca, valora la adquisición y el desarrollo de capacidades y competencias laborales.
		7. La formación técnica, en las II. EE. de la Región, desarrolla capacidades y competencias en los estudiantes y faculta su inserción en el mercado laboral.
		8. Un sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, empodera a los agentes
		educativos. El sistema educativo orientado a la adquisición de
		9. capacidades y competencias laborales, en las II. EE. De la Región Cajamarca, produce el desarrollo con la formación técnica.
	10. Un proceso de adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce a la mejoría del nivel cualitativo de vida de los estudiantes.	
11. El liderazgo transformacional, en las II. EE. de la		

Regular de la Región Cajamarca	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Región Cajamarca, faculta la toma de decisiones, en forma democrática, para el cambio sostenible.
		12. El ejercicio del liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, ayuda a desarrollar competencias laborales en los estudiantes.
		13. Un sistema propio de visión democrática y transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce a decidir la promoción organizacional.
		14. El liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve la innovación educativa
		15. El liderazgo transformacional promueve la preparación técnica, en las II. EE. de EBR, y fomenta el desarrollo sostenible.
	INNOVACIÓN EDUCATIVA	16. Un sistema de toma de decisiones produce la innovación educativa, en las II. EE. de la Región Cajamarca.
		17. La innovación educativa, en las II. EE. de la Región Cajamarca, se beneficia mediante la adquisición de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.
		18. Un sistema de innovación educativa, en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve el liderazgo transformacional en los estudiantes.
		19. La innovación y creatividad, en las II. EE. de la Región Cajamarca, es producto del liderazgo transformacional.
		20. Un sistema propio de toma de decisiones en la preparación técnico-educativa, logra la innovación y mejora la educación de Cajamarca.
	CALIDAD EDUCATIVA	21. Una educación de calidad se debe a un sistema de liderazgo transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, para el desarrollo humano.
		22. Un sistema propio de enseñanza técnica cajamarquina, en las II. EE. encamina al desarrollo de capacidades y competencias laborales.
		23. La calidad educativa depende del liderazgo transformacional del director y docentes de las II. EE. de la Región Cajamarca.
		24. La calidad educativa, en las II. EE. de la Región Cajamarca, es un factor de diferencia y aprendizaje permanente en la vida.
		25. Los retos de cambio como sistema propio de las II. EE., en la Región Cajamarca, son fuentes óptimas de calidad, creatividad y producción en la organización interinstitucional.

Nota. Elaboración propia

2.4.4 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación

Al respecto en Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa se definen estos dos términos de una forma clara y precisa. Léase la transcripción que sigue:

2.4.4.1 Validez.

Pues, los valores que se obtienen en el FORMULARIO DE SELECCIÓN DE EXPERTOS y por juicio de los mismos son los que se muestran en los siguientes tablas:

Tabla 4:
Resultados del Formulario de Selección de Expertos

Experto	Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5	%
			%	%	%	%	%	
DR.	Gestión		0	0	0	2	3	
LLAQUE	Educativa	5	0	0	0	8	12	20
SILVA,	Formación		0	0	0	0	5	
LUIS	Técnica	10	0	0	0	0	20	20
	Liderazgo	15	0	0	0	1	4	
			0	0	0	5	15	20
	Innovación		0	0	0	1	4	
	Educativa	20	0	0	0	5	15	20
	CALIDAD	25	0	0	0	1	4	
	EDUCATIVA		0	0	0	5	15	20
	TOTAL		0	0	0	5	20	
		25	0	0	0	20	80	100.00

Nota. Aplicación del Formulario de Selección de Expertos

Tabla 5.

Resultados del Formulario de Selección de Expertos

Experto	Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5	%
			%	%	%	%	%	
DR.	Gestión		0	0	0	1	4	
JUAN	Educativa	5	0	0	0	5	15	20
SERGIO								
MIRANDA	Formación		0	0	0	0	5	
CASTRO	Técnica	10	0	0	0	0	20	20
	Liderazgo	15	0	0	0	0	5	20
			0	0	0	0	20	
	Innovación		0	0	0	1	4	
	Educativa	20	0	0	0	5	15	20
	CALIDAD	25	0	0	0	0	5	
	EDUCATIVA		0	0	0	0	20	20
	TOTAL	25	0	0	0	2	23	100.00
						8	92	

Nota. Aplicación del Formulario de Selección de Expertos.

Tabla 6.

Resultados del Formulario de Selección de Expertos

Experto	Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5	%
			%	%	%	%	%	
DR.	Gestión		0	0	0	0	5	
HERNÁNDEZ	Educativa	5	0	0	0	20	20	20
TORRES,	Formación		0	0	0	0	5	
ALEX	Técnica	10	0	0	0	0	20	20
	Liderazgo	15	0	0	0	0	5	20
			0	0	0	0	20	
	Innovación		0	0	0	5	0	
	Educativa	20	0	0	0	20	0	20
	CALIDAD	25	0	0	0	2	3	
	EDUCATIVA		0	0	0	8	12	20
	TOTAL	25	0	0	0	12	13	100.00
						48	52	

Nota. Aplicación del Formulario de Selección de Expertos

2.4.4.2 Confiabilidad. Este término, según Miguel Martínez quiere decir:

Antes se comprendía que: *implica que un estudio se puede repetir con el mismo método sin alterar los resultados, es decir, una medida de la replicabilidad de los resultados de la investigación (pp.254-255).*

Tabla 7.

Consolidado porcentual por dimensiones para la confiabilidad

Experto	Ítems	Gest Edua %	Form Téc %	Lider Transf %	Innov Edu %	Cal Edu %	TOTAL ÍTEMS	%
DR.	4 = 1	5						
JUAN SERGIO	5 = 3	15						
MIRANDA	5 = 5		20					
CASTRO	5 = 5			20				
	4 = 1				5			
	5 = 5				15			
	5 = 4					20	25	100
DR. LLAQUE	5 = 5	20						
SILVA, LUIS	4 = 1		5					
	= 4		15					
	5 = 5			20				
	4 = 2				8			
	5 = 3				12			
	5 = 5					20	25	100
DR.	4 = 5	16						
HERNÁNDEZ	5 = 0	4						
TORRES ALEX	5 = 5		20					
	5 = 5			20				
	4 = 5				16			
	5 = 0				4			
	4 = 2					8	25	100
	5 = 3					12		

Nota. Aplicación del Formulario de Selección de Expertos

Tabla 8.
Consolidado porcentual por dimensiones para la confiabilidad

Experto			Gest Edua		Form Téc		Lider Transf		Innov Edu		Cal Edu		TOTAL
			%		%		%		%		%		
DR.			4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	%
Juan Sergio Miranda Castro	1 – 25		5	15	0	20	0	20	5	15	0	20	100
Dr. Llaque Silva, Luis	1 – 25		8	12	0	20	5	15	5	15	0	20	100
DR. Hernández Torres Alex	1 – 25		16	4	0	20	0	20	16	4	8	12	100
				5		0		0		5		0	
Porcentajes diferenciales	1 – 25			8		0		5		5		0	
				4		0		0		4		8	
				17		0		5		14		8	

Nota. Aplicación de Formulario de Selección de Expertos

Tabla 9.
Resultados generales de selección de expertos

Experto			Gest Edu		Form Téc		Lider Transf		Innov Edu		Cal Edu		TOTAL
Ítems			%		%		%		%		%		
DR.			4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	%
Juan Sergio Miranda Castro	1 – 25		4	16	0	20	0	20	4	16	0	20	100
Dr. Llaque Silva, Luis	1 - 25		8	12	0	20	4	16	4	16	0	20	100
DR. Hernández Torres Alex	1 – 25		16	4	0	20	0	20	16	4	8	12	100
Porcentajes diferenciales			28	32	0	60	5	55	24	36	8	52	
Consolidación	4: De acuerdo:				65		Totalmente de Acuerdo:				235	300	

Nota. Aplicación de Formulario de Selección de Expertos

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Formulario de Selección de Expertos confirman un significativo porcentaje de validez y confiabilidad: 300 % se han logrado 235 % referido al criterio: **Altamente de Acuerdo**; frente a 65 % correspondiente al criterio: **De Acuerdo**; por lo tanto estos resultados son sumamente satisfactorios para la formulación del modelo propuesto por su confiabilidad de estos resultados.

VAR00001

N	Media	30
Parámetros a	Desviación típica	3.1480
		.74224
	Absoluta	.098
	Positiva	.079
	Negativa	-.098
Z de Kolmorov-Smirnov		.539
Sig. Asintót (bilateral)		.934

- a. La distribución de contraste es la Normal
- b. Se han calculado a partir de los datos

Discusión propiamente dicha

La valoración al instrumento que sirvió de pre y pos test, por parte del JUICIO DE EXPERTOS, el mayor porcentaje reúnen las cinco dimensiones y denominación de las teorías que sustenta la propuesta del modelo PROMIFORTEC, para una educación técnica renovada y para el cambio: 235 %,

frente al 65 %. Estos resultados son satisfactorios indicios y coincidencias con la educación mexicana que ha relevado desde hace bastante tiempo, sus procesos de enseñanza y aprendizaje por competencias.

Si la hipótesis dice:

Las teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional influyen significativamente en la Propuesta de un Modelo de Implementación de Formación Técnica en Educación Básica Regular de la Región-Cajamarca.

Según Trujillo-Segoviano (2014) desde 1960, México adoptado en su sistema educativo, la enseñanza por competencias, luego que había preferido lo cognitivo con lo que ha relevado a las capacidades, habilidades y destrezas para calificar a sus trabajadores y preferir en su enseñanza obligatoria a maestro con competencias, capacidades y conocimientos reconocidos y adecuados a las necesidades de su sistema educativo.

Otros países como Australia, China, Japón, Francia, Inglaterra, España, Canadá, Estados Unidos, Colombia, Chile vienen progresando por sus sistemas educativos por competencias. Los países de la UPE (Unión de Países Europeos) trabajan con el Proyecto Tunning (proyecto por competencias) y sirve a los jóvenes prepararse en dos o tres universidades de los países integrantes y capacitados y/o profesionalizados puedan trabajar en el extranjero, luego de haber recibido su título en el país de procedencia y en otro extranjero en el que, durante sus estudios haya acumulado mayor creditaje. Este proyecto relleva por lo que se ve a las teorías en las que se soporta la propuesta de la presente tesis.

2.5 Métodos empleados en el examen de logros

El cómputo representativo no paramétrico fue utilizado de acuerdo a los propósitos y probabilidad. Así mismo, para la interpretación de datos se llegó a determinar a través del método analítico, crítico, reflexivo, inductivo, deductivo aunque básicamente el método histórico (que se

referencia brevemente) y para dar la validez a los instrumentos aplicados se realizó la prueba Alfa de Cronbach.

El método histórico empleado ha servido para revisar hechos educativos del pasado para la explicación de causales y comparar con los de la sociedad actual, lo que ha permitido presentar a la educación técnica, de la manera más exacta posible. Este método brindó la confiabilidad a las fuentes primarias y secundarias para formular el problema, la hipótesis; y, los métodos empleados fueron eficaces para procesar los resultados y conclusiones. El pauteo teórico, en relación a la explicación y descripción de las interrelaciones estructurales de los fenómenos sirvió para aprobar la validez, la sostenibilidad, pertinencia y relevancia de la bibliografía.

Si se referenciaran los métodos crítico y reflexivo arribaríamos a la hermenéutica, nuevo estilo de investigación cualitativa, es decir un enfoque comprensivo interpretativo para los procesos y sujetos actuantes en el mundo de la educación, por eso se anclaría en la filosofía de la comprensión y descubrimiento de la importancia del diálogo y la escucha, para la implementación de nuevas propuestas educativas, como la que proponen los autores de este informe.

Lo mismo, los métodos generales de la ciencia: inductivo, deductivo han servido en el proceso investigativo para analizar y sintetizar datos y procesos relacionado al problema de estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

2.6.1 Métodos teórico-investigativos:

Siendo la investigación básica utilizó el método: Análisis de Contenido (cualitativo) por esta razón la metodología empleada utilizó técnicas cuantitativas y cualitativas, las que permitieron su respectivo análisis

correlacional de las variables: clima laboral y espíritu de compromiso institucional.

Pues, el método empleado ha permitido, en consideración de Pulido (2015), *realizar un análisis textual de tipo cualitativo para un tratamiento cuantitativo* el que conlleva al análisis estadístico. (p.12)

La consideración anterior es tomada en cuenta en PROMIFORTEC, para la EBR porque esta tiene relación con la calidad educativa, la implementación de la educación técnica para fomentar nuevas fuentes de trabajo con el desarrollo de competencias laborales y para “aprender-aprender” por el bienestar social desempeñando un trabajo decente. De aquí que se justifica la cuestión histórica surgimiento y evolución del objeto de estudio (método histórico) y la aproximación a resultados por medio de la inducción o deducción o la inversa (métodos generales de la ciencia: inductivo y deductivo).

2.7. Aspectos éticos

Aquí se resaltan tres importantes principios, en referencia al **artículo científico**: *La ética de la investigación científica* (Aragón V., 2016) donde se explica lo que todo aquel que realiza un trabajo de investigación debe hacer, por responsabilidad propia: respetar lo que no es de él, más bien darle el lugar o sitio que le corresponde, como acción responsable y decente.

Las organizaciones han publicado documentos y códigos referidos a “apoyar la labor de los comités de ética en la investigación...” (p.3)

La finalidad de todo lo expresado es para cumplir con la estipulación de:

1º. Respeto a la persona

El conocimiento ajeno no se lo puede emplear sin la mención a su autor; está bien el conocimiento, la ciencia y la tecnología está a disposición de quien desee emplearlo para el desarrollo y la gestión del talento humano.

2º. **Beneficencia**

Podría manejarse el concepto de que: la investigación científica como producto de gusto y el arte de hacer para difundir está enriquecida con aportes del saber de otros por eso, “cualquier propuesta de investigación que persiga repetir una investigación previa debe incluir elementos novedosos”. (p.16)

3º. **Justicia** (pp.6-16)

El fraude y la mala conducta en una investigación científica llevaría serios e indeseables consecuencias, de allí que el tesista responsable de este informe respeta y practica la ética en el sentido de que:

El quehacer científico, la ciencia en sí, es para difundirlo y someterlo a evaluación de la sociedad científica al difundir los logros. La difusión de los logros propuestos no solo es deseado, es más que todo obligación de publicar, según la ética de la investigación científica, es por esta razón que:

“La Declaración de Helsinki manifiesta: Los investigadores tienen la obligación de hacer públicos los resultados de su investigación con seres humanos y son responsables de que sus informes sean completos y exactos”. (World Medical Association, 2013, p.36). Esto justifica para elevar el rol muy sobresaliente de las revistas dispuestas “a revisión por pares académicos en el proceso de garantizar la integridad de la ciencia”. (Pp.18-19)

Asimismo, al leer al leer el **artículo científico** de Suárez (2015): *Un marco ético amplio para la investigación científica en seres humanos: más allá de los códigos y las declaraciones*, se abstrae que:

“La ética de la investigación científica no se limita a la protección del sujeto que se estudia, su ejercicio e influencia se extienden a la reflexión en torno al impacto que todo el proceso investigativo tiene en diversos actores del desarrollo científico, incluyendo investigadores, patrocinadores, academia y sociedad. De esta forma, las declaraciones,

las normas y los propios fundamentos de la investigación...se relacionan con la bioética”.

Se asume frente a la cita que, en la mayoría de casos de los apuros, no se da el tiempo suficiente para pensar y reflexionar debidamente al transcribir algo de una investigación como resultado ajeno; este descuido entonces resulta ser engorroso que motiva la controversia, respecto a plagio o copia desvergonzada. Es preferible y recomendable ser honrado, ético, moral. Esto es lo que hace el tesista, solicitando la comprensión en caso de alguna omisión.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Revisión de las preguntas, objetivos y resultados de la investigación

El contenido de las preguntas, objetivos y resultados de la investigación dieron como conclusión la relevancia e importancia del diagnóstico, lo que sirve al éxito de esta investigación; en cuanto al estado actual del objeto de estudio y al estado deseado del mismo, son válidos para la formulación de la propuesta; así, teóricamente se demostró que las preguntas que siguen y otras, en las dimensiones estudiadas, sirvieron para cumplir los objetivos y obtención de resultados satisfactorios.

Organización del modelo propuesto:

PROMIFORTEC (Propuesta de un Modelo de Implementación de Formación Técnica en Educación Básica Regular de la región Cajamarca), es una estructura modelar formada por elementos sostenibles para su validez e implementación y rendición de logros a mediano y largo plazo.

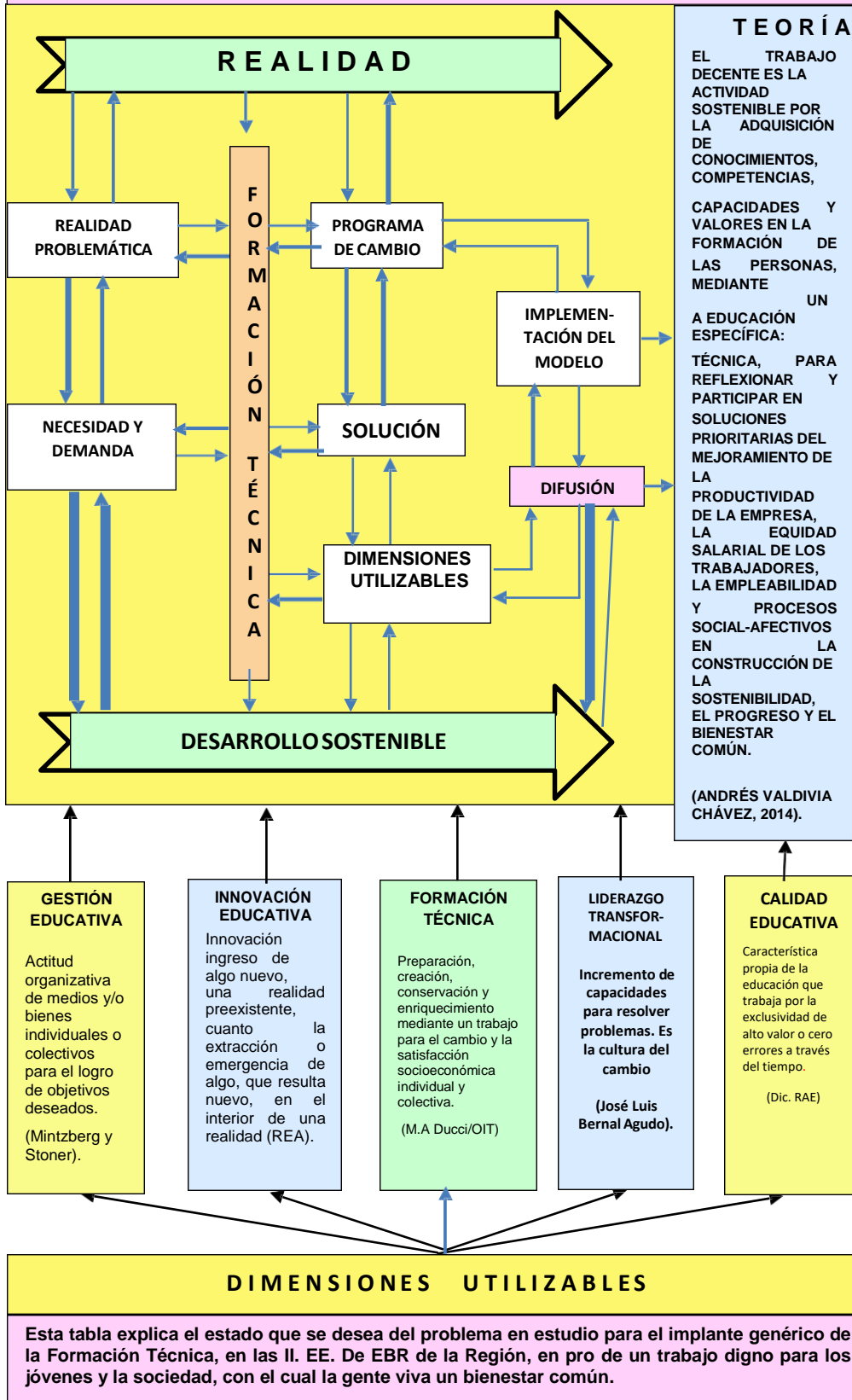
Esta propuesta, aún más, se fundamenta esencialmente en que: existe pobreza, analfabetismo, escaso profesionalismo, empleo temporal, precarias remuneraciones y desempleo; por eso la juventud no participa en la solución de la problemática social. Esto justifica el establecimiento preciso y claro de metas, en procura de una mejor actuación humana que facilite la movilidad social, en contra de la pobreza y desempleo, para el acceso al empleo.

Entonces, si la Región Cajamarca permanece en similares condiciones de

la gente de Iberoamérica, estas son las ideas relevantes y pertinentes para presentar PROMIFORTEC lo que signifique el liderazgo transformacional, en la afirmación de Vergara (2012), que anota:

El liderazgo es una animación, motivación y capacitación a los integrantes de una agrupación de personas que procuran lograr metas y propósitos, conducir es percibir, aun guiar es asociarse. Una valoración de conducir en realidad académica compromete a una forma singular de dirigir porque el valor de jerarquía es conducido por líderes transformacionales. (p. 4). Y de esta manera se reafirma la validez y la pertinencia de PROMIFORTEC. Véase el esquema que sigue:

FIGURA 2. ESQUEMA DEL MODELO A IMPLEMENTAR EN EBR DE CAJAMARCA



Nota. Elaboración propia

El esquema de PROMIFORTEC para la EBR de la Región Cajamarca remite a considerar que: todo tipo de organizaciones, incluyendo las micro y pequeñas empresas implementan un sistema de comunicación basado en un plan estratégico para el logro de objetivos de la organización, de allí que, según García Falcón (1987: 49) citado en su obra Plan Estratégico para la Empresa ELTROTARD establece respecto a la comunicación (difusión) de todo aquello que interesa al desarrollo de la educación:

“Es necesario este plan estratégico de comunicación para introducirse plenamente en la organización, ya que es el patrón de decisiones que determinan sus objetivos, fines o metas proporcionando los planes y políticas principales para alcanzarlos...” (p.6).

Asimismo, luego de fijar el objetivo que sigue y ser aprobada esta investigación, se procurará difundirla en su totalidad o partes medulares (artículo científico) de la misma a fin de sensibilizar a las autoridades, grupos de interés, estudiantado y comunidad en general por el desarrollo de la propuesta para la obtención de los fines propuestos.

3.2 RESULTADOS ESTADÍSTICOS

La teoría estadística es el soporte esencial que sustenta la formulación de PROMIFORTEC para la EBR Cajamarquina y calidad de vida, mediante la sostenibilidad y el bienestar común. Obsérvese:

3.2.1 Análisis univariante de los resultados

Tabla 10.

Pre-test establece diferencia semántica y estadística descriptiva.

DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	COEF. DE VARIACIÓN
Gestión Educativa	2.82	1.00	0.35
Formación Técnica	3.13	1.11	0.35
Liderazgo Transformacional	3.09	1.07	0.35
Innovación Educativa	3.3	1.07	0.32
Calidad Educativa	3.37	1.22	0.36

Nota. Aplicación del Pre Test

Esta tabla 4 es la elaboración de los promedios y las variabilidades de cada una de las dimensiones en estudio: Gestión educativa presenta un promedio de 2.82, Formación Técnica 3.13, Liderazgo transformacional 3.09, Innovación Educativa 3.3 y Calidad Educativa 3.37, por lo tanto se deduce, según la operación analítica, el nivel esbajo.

Resultados y extensión: Consistencia interna, pertinencia y relevancia

Como el coeficiente Alfa de Cronbach supera a **0.8**, esto indica alta confiabilidad de respuesta y correlación, por lo tanto la encuesta (Anexo 01) acerca de la Gestión articulada. Tiene consistencia interna, pudiendo ser aplicada de acuerdo a la muestra considerada.

El estudio es firmemente congruente y de relevancia igual a 0.9 en el estudio piloto. La pertinencia relaciona el problema con el objetivo adecuadamente.

3.2.2.Solución y extensión del pre test: estadística descriptiva

Tabla 11.

Resultados del pre-test

ESTADISTICA	GESTION EDUCATIVA					FORMACION TECNICA					LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					INNOVACION EDUCATIVA					CALIDAD EDUCATIVA				
Media	3.17	3.03	2.60	2.63	2.83	3.17	3.00	3.13	3.03	3.33	3.30	3.13	3.03	3.00	2.97	3.07	3.50	3.40	3.37	3.17	3.37	3.30	3.57	3.17	3.43
Desviación estándar	1.02	1.07	0.81	1.00	1.12	1.18	1.17	1.04	1.03	1.12	1.15	1.07	1.03	1.11	1.00	1.11	1.11	1.00	1.07	1.05	1.25	1.09	1.30	1.29	1.19
Varianzadelamuestra	1.04	1.14	0.66	1.00	1.25	1.39	1.38	1.09	1.07	1.26	1.32	1.15	1.07	1.24	1.00	1.24	1.22	1.01	1.14	1.11	1.55	1.18	1.70	1.66	1.43
Suma	95	91	78	79	85	95	90	94	91	100	99	94	91	90	89	92	105	102	101	95	101	99	107	95	103

Nota. Encueta aplicada al grupo de estudio

Los resultados expresan, comparativamente las variaciones del pre test y puntuación lograda, según las dimensiones consideradas.

Solución y extensión de la diferencia semántica de datos agrupados: brechas entre el estado real y el estado deseado.

Tabla 12

Distribución de frecuencias absolutas en Escala de Liker. Pre Test

CRITERIO	DIMENSIÓN	GESTIÓN EDUCATIVA					FORMACIÓN TECNICA					LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					INNOVACIÓN EDUCATIVA					CALIDAD EDUCATIVA				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
TOTALMENTE EN DESACUERDO		1		1	3	4	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2		1	2	4	2	3	6	4
EN DESACUERDO		8	14	15	12	9	7	11	9	9	8	9	10	5	10	11	8	4	8	7	7	4	6	5	2	2
INDIFERENTE		8	3	9	9	5	4	5	7	5	5	4	5	11	6	7	9	5	5	5	6	2	5	1	3	4
DE ACUERDO		11	11	5	5	12	14	9	11	14	12	12	12	10	10	10	8	15	14	14	14	17	15	14	15	17
TOTALMENTE DE ACUERDO		2	2		1		2	3	2		4	4	2	1	2	1	3	4	3	3	1	3	2	7	2	3
TOTAL ENCUESTADOS		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	28	30

Nota. Encuesta aplicada al grupo de estudio

La tabla 7 evidencia que en la Dimensión Gestión Educativa la inclinación de respuestas es de indiferente a de acuerdo, en la Dimensión Formación Técnica es de indiferente a de acuerdo, en la Dimensión Liderazgo Transformacional, es igual de indiferente hacia la dimensión **de acuerdo**, en la Dimensión Innovación Educativa es **de acuerdo** en la mayoría de casos y en la Dimensión Calidad Educativa la inclinación es **de acuerdo** en todos los casos. Finalmente, la Dimensión **de acuerdo** en la aplicación del instrumento es **de acuerdo**.

Resultado del pos test: estadística descriptiva

Tabla 13.

Procesamiento del post test

ESTADÍSTICA	GESTIÓN EDUCATIVA				FORMACIÓN TECNICA				LIDERAZGO				INNOVACIÓN EDUCATIVA				CALIDADEUCATIVA							
Media	3.93	3.93	3.70	3.67	4.00	4.33	4.27	4.07	4.23	4.20	3.90	3.90	3.87	3.77	3.97	4.07	3.97	3.93	3.83	3.93	3.73	4.07	3.97	3.80
Desviación estándar	0.78	0.64	0.88	0.88	0.53	0.55	0.45	0.64	0.43	0.41	0.55	0.61	0.51	0.73	0.61	0.45	0.61	0.64	0.75	0.64	0.78	0.64	0.81	0.85
Varianzadelamuestra	0.62	0.41	0.77	0.78	0.28	0.30	0.20	0.41	0.19	0.17	0.30	0.37	0.26	0.53	0.38	0.20	0.38	0.41	0.56	0.41	0.62	0.41	0.65	0.72
Suma	118	118	111	110	120	130	128	122	127	126	117	117	116	113	119	122	119	118	115	118	112	122	119	114

Nota. Encuestas de pos test.

Tabla 14.

Análisis bivalente de resultados:

Cruce de información del pre y post test para probar la hipótesis de la diferencia de medias de dos poblaciones con observaciones pareadas.

COMPARACIÓN DE MEDIAS: PRE-T Vs. POS TEST

DIMENSIONES	MEDIDAS	
	PRE TEST	POST TEST
Gestión	2.85	3.85
Formación	3.13	4.22
Liderazgo transformacional	3.09	3.88
Innovación educativa	3.3	3.95
Calidad educativa	3.37	3.91

Nota. Aplicación del pre y post test aplicados

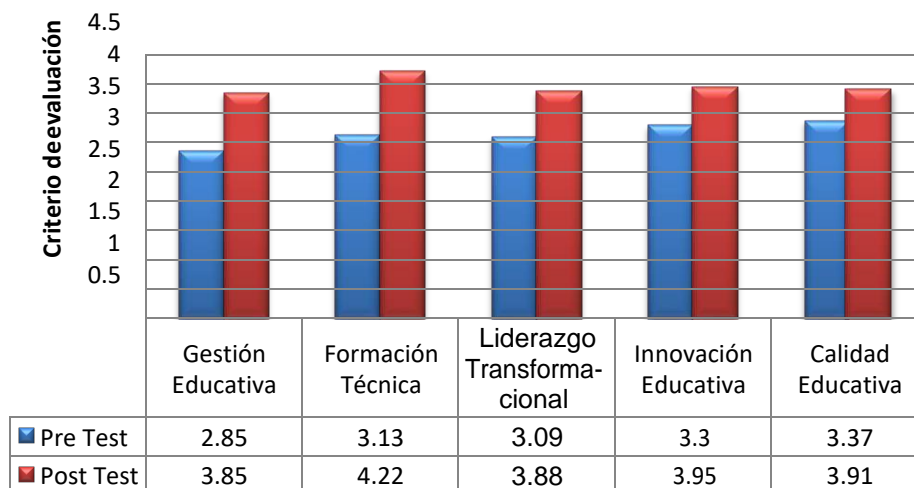
Análisis

El post test respecto al pre test es altamente diferenciado y muy positivo lo que hace sostener que la formulación de la hipótesis es altamente relevante y pertinente, logrando la sostenibilidad del aspecto teórico.

Figura 3.

Diferencia de promedios

DIFERENCIA DE PROMEDIOS: Pre Test y Post - Test



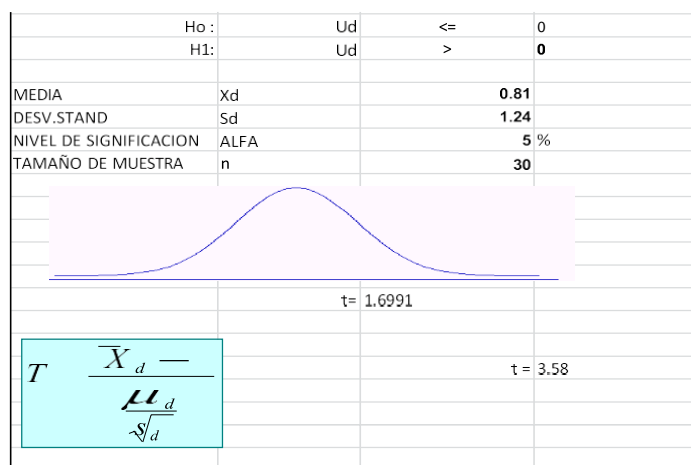
Nota. Aplicación de pre y pos test

En la tabla y figura de esta parte se aprecian los resultados promedios de las dimensiones de la investigación. Las variaciones se dan de la siguiente manera: Gestión Educativa de 2.85 a 3.85, en Formación Técnica cambia de 3.13 a 4.22, en Liderazgo cambia de 3.09 a 3.88, en Innovación Educativa de 3.30 a 3.95 y en Calidad Educativa de 3.37 a 3.91. Se puede observar que en Formación Técnica se da una mayor diferencia en sus resultados.

Figura. 4

Prueba de la hipótesis por confluencia de datos del pre y post test

Ho : $U_D = 0$ Ha : $U_D > 0$



IV DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis del presente trabajo se evidencia que brinda los resultados, en cuanto a la: Prueba de normalización de los datos (Prueba de homogeneidad de varianzas) y se dice que debido a que el valor calculado $T=3.58$ supera al valor de la tabla $T=1.6991$, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula, por lo que sí ha habido una diferencia significativa (5%) en el modelo propuesto.

Esto quiere decir que la hipótesis también se ha cumplido.

Este estudio en referencia a Gestión Educativa se expresa que: Si el procesamiento de la información obtenida a través del pre y pos test presenta variaciones dadas de la siguiente manera: Gestión Educativa de 2.85 a 3.85, en Formación Técnica cambia de 3.13 a 4.22, en Liderazgo cambia de 3.09 a 3.88, en Innovación Educativa de 3.30 a 3.95 y en Calidad Educativa de 3.37 a 3.91. Se puede observar que en Formación Técnica se da una mayor diferencia en sus resultados;

Entonces, existen coincidencias muy significativas con los resultados del estudio de Sánchez (2013) que analiza "La Gestión Educativa como Factor de Calidad en una Universidad Intercultural" de Sánchez (2013) para lograr estándares de calidad educativa y solventar problemas de la Universidad Autónoma Indígena de México.

Los **resultados** muestran que el 75. % ha percibido los beneficios que tiene la gestión educativa en las actividades diarias de la institución.". Asimismo, "los indicadores de calidad mejoraron en 45%, la productividad de investigación 40%, la reactivación y respuesta en las actividades de extensión y vinculación 70%. Capacitación del personal y formación de profesores se han incrementaron 50%.

Los resultados consolidados referidos a Formación Técnica, según el

pre y el pos test: 3.13 % y 4.22 %, respectivamente, indican cuán útil es implementar la propuesta del presente estudio ya que existe gran coincidencias con los resultados

Leer la tesis doctoral: *Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Prosocial: Evidencias obtenidas en la Dirección de organizaciones sanitarias catalanas*. De Bedoya (2015) sirve para prestar atención a una breve evocación de la historia de esta disciplina: el Liderazgo Transformacional (tema) y, más que todo, es para recordar la teoría de Bernard Bass (1981) y lo resaltante de este trabajo son sus **objetivos** y conclusiones (p.141), que a continuación se citan:

- d. Determinar la diferencia, similitud o complementariedad de las dimensiones del Liderazgo Transformacional y del Liderazgo Prosocial.
- e. Verificar la relación del Liderazgo Transformacional con las Variables de Resultado, Eficacia, Satisfacción y Esfuerzo Extra en los/as directivos/as y empleados/as, a partir del test específico MLQ.
- f. Constatar la relación del Liderazgo Prosocial con las mismas variables de resultado: Eficacia, Satisfacción y Esfuerzo Extra en los/as directivos/as y empleados/as.

Las **conclusiones** a las que Bedoya arriba en su tesis son:

- a. Los resultados respaldan a la similitud del Liderazgo Transformacional y del Liderazgo Prosocial, donde el receptor forma parte de la acción del líder.
- b. El procesamiento de la información favorece significativamente a la Eficacia y a la Satisfacción de los directivos y empleados.
- c. Se halló gran correlación entre Eficacia del Líder y Esfuerzo Extra.

El logro de los propósitos utilizó “los cuestionarios MLQ (Cuestionario Multifactorial del Liderazgo y el PLQ (Cuestionario de Liderazgo Prosocial)

que fueron aplicados a empleados/as y a directivos/as de dos Consorcios hospitalarios de Cataluña que están compuestos por 14 organizaciones sanitarias”.

De allí que los distintos directores de las II. EE. De la región cajamarquina en el pre y pos test, dieran los porcentajes que muestra la tabla trabajada por los resultados del cuestionario respectivo. Véase a continuación:

Tabla 15

COMPARACIÓN DE MEDIAS: PRETEST Vs. POSTEST		
DIMENSIONES	MEDIDAS	
	PRE TEST	POST TEST
Gestión	2.85	3.85
Formación	3.13	4.22
Liderazgo transformacional	3.09	3.88
Innovación educativa	3.3	3.95
Calidad educativa	3.37	3.91

Nota. Aplicación de pre y pos test.

V: CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la influencia de las teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional en la formulación de la Propuesta de un Modelo de Implementación de Formación Técnica en Educación Básica Regular para la Región-Cajamarca, 2015.

Se asegura que PROMIFORTEC coincide con lo que estipula el PER 2007-2021 y contribuye a la realización del Objetivo 3; resultado 3.1; lineamientos de política L5, L6, L7, L8. (Tabla 8, pp.27-28), porque Cajamarca puede llegar a su desarrollo sostenible y su despegue socio-económico-laboral de esta por su progreso y bienestar individual y colectivo.

2. El estudio ha identificado la influencia de las Teorías de Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional, para el fomento de la Educación Técnica y Formación Profesional, en Educación Básica Regular de la Región Cajamarca, 2015; ya que los resultados del pre test así lo demuestran, lo que significa la factibilidad del diseño y elaboración de una propuesta para cumplir con el cometido determinado.
3. Se ha elaborado la Propuesta de un Paradigma Regional denominado PROMIFORTEC, para EBR de la Región Cajamarca, en base a las teorías que la soportan y a los resultados del pre test van de **indiferente** con inclinación a **desacuerdo**, como se evidencia en el Cuadro 04 que: Gestión Educativa, **de indiferente a de acuerdo**; Formación Técnica, **de indiferente a de acuerdo**; Liderazgo transformacional, **indiferente hacia la dimensión de acuerdo**; en Innovación Educativa es **de acuerdo** en su mayoría de los casos y en Calidad Educativa, la inclinación es **de acuerdo** en todos los casos. Se podría indicar que en general las Dimensiones **de**

acuerdo al instrumento aplicado es **de acuerdo**, por lo tanto, la Formación Técnica es posible en base a las teorías empleadas en para este estudio.

4. Se ha validado el Paradigma PROMIFORTEC de este estudio, de acuerdo a los resultados de la prueba piloto-taller (postest) aplicada a los Directores de las II. EE. de la región, lo que servirá para el desarrollo sostenible regional. Estos resultados porcentuales que se muestran, en el Cuadro 06, son muy significativos para fortalecer y desarrollar la Educación Técnica en EBR, en base a una nueva propuesta y por competencias.

Véase: Gestión Educativa, 2.85 % (pre test), 3.85 % (pos test); Formación Técnica, 3.13 % (pre test), 4.22 % (pos test); Liderazgo Transformacional: 3.09 % (pre test), 3.88 % (pos test); Innovación Educativa 3.3 % (pre test), 3.95 % (pos test) y Calidad Educativa 3.37 % (pre test), 3.91 % (pos test); entonces, las conclusiones y otros resultados del estudio indican, a la vez, que los objetivos y la hipótesis han sido demostrados con pertinencia y relevancia significativa, lo que hace concebir y mostrar la validez y confiabilidad de la presente tesis.

VI RECOMENDACIONES

Aprobado el presente informe, el tesista cree por conveniente distribuir el artículo científico a la UCV, Directores de las II. EE., UGELES, DRE y grupos de interés de la región Cajamarca, recomendándoles:

1. Los doctorandos de la UCV, de Cajamarca deben profundizar estudios sobre las teorías de Gestión Educativa, Formación Técnica por Competencias, Liderazgo Transformacional, Innovación y Calidad Educativa, y propongan el cambio y desarrollo sostenible, en las II. EE., la región y el país.
2. La Universidad César Vallejo difunda el presente trabajo de investigación en las instituciones educativas, Unidades de Gestión Educativa Local y otras instituciones interesadas en temas de gestión, administración, innovación y calidad educativos, para su análisis, discusión y aplicación; mínimamente el artículo científico .
3. Los doctorandos como tales propongan y formulen para el desarrollo regional y nacional nuevas investigaciones para la implementación de la ETEFP, teniendo en cuenta los resultados de la presente sistematización y las líneas de investigación de la UCV y otras pertinentes al desarrollo y prosperidad de Cajamarca.
4. El Gobierno Regional, la DRE acepten difundir e implementar el Modelo: PROMIFORTEC, en las II. EE. de Formación Tecnológica Pilotos, afianzando su rol rector para lograr escuelas de calidad; luego globalizar su aplicación en la región, teniendo como eje la gestión estratégica y las competencias del modelo, estableciendo un marco de desempeño

directivo, docente, estudiantil y comunal con criterios de calidad profesional y un plan de desarrollo personal y profesional de los directivos y docentes en formación técnica.

VII PROPUESTA

La educación en ninguna parte debe quedar rezagada a algo que no sea empresa, por más pequeña que esta sea. El docente al desarrollar la educación técnica debe asumir el reto de ser empresario y trabajar como tal. Todo docente, entonces podrá tecnificarse en cualquier rama de la Formación Técnica, aparte de su formación pedagógica. Los egresados de EBR de la Región Cajamarca preparados en conocimientos, competencias, capacidades, habilidades y destrezas lograrán su propio bienestar y progreso familiar y comunal.

Objetivo general:

Determinar cómo las teorías de Gestión, Innovación y Calidad Educativa, Formación Técnica por Competencias y Liderazgo Transformacional ayudan al paradigma de Educación Básica Regular cajamarquina, año 2015.

7.1. Presentación y bases teórico-conceptuales para explicar el estado deseado

El marco conceptual de PROMIFORTEC está constituido por varios factores o intervinientes, entre los que se consideran no solo a los estudiantes de EBR (secundaria prioritariamente) de la Región Cajamarca, sino también a los docentes, padres de familia, grupos de interés y actores sociales, de allí que es necesario que veamos para justificar la realidad: la realidad problemática, la formación técnica, los programas de cambio, las dimensiones utilizables, para hallar la solución, implementación del modelo, atender la difusión, y a la demanda según los objetivos y áreas por medio de

componentes y criterios camino al hallazgo y logro del desarrollo sostenible en la Región Cajamarca.

I. Realidad

¿Qué se entiende por realidad?

La realidad es una *Cualidad de real. Efectivo, práctico o verdad, lo que ocurre verdaderamente.* (Larousse, 2012). Así mismo se anota: *La realidad es lo opuesto a la apariencia. La realidad es lo concreto, lo objetivo; sin embargo es difícil conceptuar la realidad como contrario a la apariencia.* Este término es asunto de filósofos, pensadores, para implicar que la realidad es pues lo concreto.

Es para todos claramente pensable, concreto, esto es, motivo de experiencia, o, desde otros puntos de vista, individual y actual. Pero el hecho es que no hay tal unanimidad. Y lo que presenta la Región Cajamarca es una realidad concreta, eso es lo que existe en la diversidad de su esencia y muchos estudiosos e instituciones han estudiado y es conocida Cajamarca como una región rica en recursos de diverso tipo, pero es una de las primeras regiones pobres del país por la razones de desatención y olvido relevante.

II. Realidad problemática

Lo objetivo concreto es indicar que la Región Cajamarca es un territorio rico en materias primas y otros recursos, pero es una región pobre del país, por la injusta explotación y distribución de sus riquezas, el analfabetismo, la baja calidad educativa, desnutrición, deficiente servicio y atención al poblador por parte de las autoridades, presuntos indicios de corrupción de sus

autoridades, insipiente y deficiente cultura política y otros males sociales endémicos que atacan a sus pobladores y el desarrollo en estas condiciones no ha llegado a su punto relevante.

Aunque el Informe Económico y Social (IES) Región Cajamarca (2007) da a conocer que la economía está creciendo en un índice porcentual del 7 % y que existen políticas de mejoramiento y faltan aquellas específicas para mejorar la educación, la salud, la nutrición, la pobreza; en especial, aquellas políticas de creación de puestos de trabajo (p.28); por lo tanto los autores de este trabajo de tesis consideran que con su propuesta, la escuela debe convertirse en un centro y laboratorio de realización de nuevas políticas y desarrollo de propuestas programas para niños, jóvenes, madres y padres de familia.

III. Formación Técnica

La formación profesional en Europa creció a lo largo de los siglos de acuerdo a normas y clases de trabajo y agremiación de los trabajadores, así por ejemplo, la regla o norma establecía formas y salarios satisfactorios.

Los productos elaborados se calificaban y controlaban estrictamente para determinar su calidad. La normatividad de los gremios era la garantía de:

1. Salarios según la categoría de los maestros.
2. Asistencia por pobreza, viudez y orfandad por fallecimiento de los agremiados.

Los gremios cumplieron un rol importante en la formación laboral de aprendices y oficiales, asimismo en su sistema normativo se fijaba cómo ser afiliado.

Este acápite es ilustrativo para reflexionar y actuar en condiciones y dimensiones distintas a la actualidad para la búsqueda y hallazgo de alternativas al desempleo o subempleo, que se acrecienta y el poblador regional cajamarquino vive insatisfecho, subempleado o desempleado sin alcanzar la prosperidad y bienestar deseado.

La formación técnica y profesional (ETFP) de jóvenes e interesados, según la visión de los autores de la presente, es la salida del caos real de la región, aplicando la teoría de solución de conflictos, que indica: *El conflicto es natural en toda sociedad. Se trata de un hecho social consustancial a la vida en sociedad. Las disputas son una constante historia puesto que han comparecido en todos los tiempos y sociedades.* (Silva, 2008. p.1)

La ETFP tienen la misma dirección: buscar la conexión entre educación y ocupación laboral. Aunque, en América Latina, sobre todo en Perú y Región Cajamarca, estas formas educativas se desarrollan en esferas de organizaciones diversas. Estas diferenciaciones equivocadas, en un nuevo currículo educativo, pueden desarrollarse como formación profesional y/o capacitación para trabajar en la empresa, así se entiende en La Educación Técnica y la Formación Profesional. (Messina, 1996, p. 5).

“Avanzando hacia una Mejor Educación para Perú” es un documento peruano publicado por ODEC (organización de Desarrollo Económico y Cooperación) Junto a los desafíos del acceso y la calidad educativa en el país, el Perú enfrenta el gran reto de promover una educación pertinente, que favorezca el acceso de los ciudadanos a empleos de calidad, y que promueva un sector productivo dinámico y competitivo.

Las iniciativas encaminadas a modernizar el currículo y formar en competencias más conectadas con las necesidades reales de los individuos, a través de elementos como la Política Nacional de Uso y Enseñanza del Idioma Inglés o la de Educación Física, son buenos ejemplos. En esa misma línea, la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior es fundamental para avanzar hacia una educación técnica de mayor prestigio que conecte mejor la

oferta educativa y la demanda real de competencias.

La información sobre demanda y retornos de las competencias en diferentes profesiones es también un paso en la buena dirección, con plataformas como Ponte en Carrera. En adelante, se deben continuar reforzando los mecanismos de dialogo entre el sector privado, las instituciones educativas y los gobiernos. También es esencial definir itinerarios de formación y un marco nacional de cualificaciones reconocidos por todos los actores. (p.30)

IV. Programa de cambio

4.1. Área: Docencia. Definición

Esta área comprende, generalmente, aspectos relacionados al personal docente de aula de ciencias y humanidades, principalmente de aquellos dedicados a la Formación Técnica y directivos de las II. EE. de la Región.

4.1.1 Componentes y criterios: Cumplimiento de deberes

El docente tiene la obligación de desempeñar su función pedagógica, según la programación oficial o consensuada por trabajo de equipos en la institución educativa, por ejemplo:

- 1º.** Obligaciones encomendadas.
- 2º.** Disposición de trabajo con otros que tengan relación con su función de docente.
- 3º.** Asistir y participar en compromisos de aula e institución educativa.
- 4º.** Elaborar y entregar documentación requerida: módulos de enseñanza, registros, de evaluación, informe de actividades realizadas, logro de

objetivos.

4.1.2 Mejoramiento profesional. Realización de actividades que benefician al docente para mejorar su desempeño laboral: ampliación y actualización de conocimientos, habilidades y destrezas en relación a la función docente: enseñanza y aprendizaje cumpliendo criterios, como:

- 1º. Integración o asociación a círculos de su profesión, gremios sindicales y laborales.
- 2º. Asistir a capacitaciones y especializaciones en educación y formación. Técnica para mejorar la función e investigación docente.
- 3º. Estudios de especialización en formación técnica.
- 4º. Estudios y obtención de grados académicos.
- 5º. Aplicación de lo adquirido en actividades de mejoramiento.

4.1.3 Disposición docente. Comportamiento para cumplir la función, en beneficio de personas a las cuales están dirigidas sus funciones (estudiantes, público):

- 1º. Participación en actividades profesionales en y fuera de la I. E.
- 2º. Respeto al derecho a la expresión y opinión.
- 3º. Colaboración en el aula e institución educativa en la que labora.
- 4º. Autoevaluación de su desempeño docente.
- 5º. Reconocer la limitación de su área de su función.
- 6º. Ideas y capacidad en su desempeño.
- 7º. Comunión de tareas en el desarrollo docente.

4.1.4 Concesiones y distinciones: Por ejemplo:

- 1º. Invitaciones por instituciones académicas para clases y conferencias magistrales; asesoramientos académicos.
- 2º. Colaboración en juntas editoras de revistas, publicación de libros y revistas.
- 3º. Premios y distinciones por estudios complementarios a su profesión.
- 4º. Concesiones por proyectos y módulos de formación técnica como contribución al desarrollo de la zona.

4.2 Área: Enseñanza. Definición

En este estadio se toma en cuenta lo siguiente:

- 1º. Difusión y desarrollo de PROMIFORTEC.
- 2º. Elaboración, presentación y desarrollo de proyectos con los estudiantes.
- 3º. Elaboración, presentación y desarrollo de proyectos con la comunidad.
- 4º. Enseñanza de oficios a niños, jóvenes, adultos.
- 5º. Talleres de reciclaje dirigidos a la gente de la comunidad.

4.2.1 Elementos y Criterios

1. Valor del contenido de la enseñanza

Características de materiales de las asignaturas para su valorización, según:

- 1º. Actualidad y profundidad según el nivel educativo.
- 2º. Referencia de criterios y enfoques para la enseñanza.
- 3º. Adecuación de contenidos para el logro de objetivos y competencias curriculares del PROMIFORTEC.

2. **Elaboración de experiencias educativas.** Planificación técnica y pedagógica del curso, para establecer temas y seleccionar prácticas que faciliten los aprendizajes de los estudiantes; así se determinan:

1º. Metas y objetivos alcanzables de acuerdo con el nivel de los estudiantes.

2º. Clases de aprendizajes según objetivos de asignatura

3º. Formas y talleres de acuerdo a los objetivos.

4º. Talleres adecuados a la facilidad del aprendizaje.

5º. Recursos y herramientas para la evaluación al estudiante.

6º. Aprovechamiento logrado por los estudiantes.

7º. Empleo de resultados evaluativos en el proceso educativo.

3. Promoción del aprendizaje

Habilidad de manejo de la cognición y afectividad en la enseñanza que faciliten los aprendizajes, por ejemplo:

1º. Mostrar y explicar los objetivos de la asignatura al estudiantado.

2º. Empleo de metodologías y técnicas de enseñanza e investigación.

3º. Facilidad del ejercicio comunicativo.

4º. Manipulación de medios de enseñanza.

5º. Promoción de actividades artísticas: danza, declamación, teatro, oratoria como parte de la formación integral del estudiante.

6º. Interactuación profesor-estudiantes, estudiantes-estudiantes.

4. Elaboración de material didáctico por el docente para facilitar los

aprendizajes del estudiantado:

- 1º. Diseño, fundamentación, desarrollo y evaluación de proyectos técnicos.
- 2º. Clases y calidad del material: Manuales, ejercicios y tareas, videos, carteles, folletos, volantes.
- 3º. Corrección y actualización de contenidos.
- 4º. Características de una buena redacción.
- 5º. Participación en muestras y concursos. 6º. Utilidad para el estudiante.

5. **Organización de la enseñanza:** Conducir y evaluar proyectos de las asignaturas técnicas que permitan la revisión y arreglo de maquinaria, herramientas y equipos para el desarrollo pertinente de los cursos y facilidad de los aprendizajes:

- 1º. Comunicación oportuna de los resultados de evaluaciones, a los estudiantes.
- 2º. Desarrollo de asignaturas en el tiempo establecido.
- 3º. Revisión y/o arreglo de materiales, equipos e instalaciones.
- 4º. Organización y cronogramación de actividades.

5.1 Área: Investigación y Creatividad: Sistematización de actividades que desarrolla el docente para:

- 1º. Profundizar los conocimientos de sus asignaturas de su área y disciplinas.
- 2º. Proponer soluciones prácticas a las dificultades.
- 3º. Gestión del conocimiento, de la administración e innovación educativa.
- 4º. Mejoramiento de la calidad educativa.

Investigación, práctica y creatividad deben guardar relación con la

especialidad y enseñanza del maestro, para mejorar su desempeño y aprendizajes de los estudiantes.

Elementos y criterios

1. Productividad

1.1 Elaboración, ejecución de proyectos e investigación del docente:

- 1º. Valoración y financiación de proyectos.
- 2º. Informes finales de investigaciones.
- 3º. Desarrollo académico y/o profesional en charlas, talleres, seminarios.
- 4º. Publicación de proyectos de enseñanza y productividad.
- 5º. Gestión y logro de patentes.
- 6º. Informe de tesis.

1.2 Diferenciación y propiedades investigativas asequibles a su valoración:

- 1º. Pertinencia (adecuación de conocimientos y práctica).
- 2º. Relevancia (importancia innovativa de teoría, actividad y metodología).
- 3º. Validez (rigor científico de la publicación en revistas).

2. Integración de la investigación y la creatividad en educación:

- 1º. Empleo de documentos de redacción científica y creativa para la enseñanza.
- 2º. Consideración del estudiante en elaboración de proyectos y/o creatividad.
- 3º. Divulgación de investigación y/o creatividad estudiantil y del docente.

5.2 Área: Servicio. Definición. Ejes:

5.2.1 Servicios institucionalizados. Atención especial del docente según su cargo:

- 1º. Informativos (en bibliotecas).
- 2º. Atención a estudiantes (tutores).
- 3º. Responsabilidad Social y Extensión, por especialidad.
- 4º. Desempeño de cargos administrativos.

5.2.2. Desempeño en tecnología educativa: aquí se considera:

- 1º. Detención y uso de la tecnología educativa.
- 2º. Destreza en el manejo maquinaria, herramientas y recursos.
- 3º. Elaboración de la actividad que utilice tecnología para facilitar los aprendizajes.

5.3 Área: Consultoría y Colaboración:

- 1º. Comunicación con II. EE. Para ofertar del área técnica
- 2º. Atención a II. EE. Para tratar necesidades de los alumnos.
- 3º. Colaboración en asesoramiento de actividades y talleres de formación técnica.

5.4 Área: Trabajo Social

- 1º. Proveer atención social al estudiantado y a sus familiares para su bienestar y mejoramiento académico-técnico estudiantil.
- 2º. Determinación de causas de problemas y posibles soluciones
- 3º. Oferta y desarrollo de talleres de producción como actualización y perfeccionamiento estudiantil.
- 4º. Atención al problema social del estudiante: vivienda inadecuada, desempleo, enfermedad.
- 5º. Coordinación efectiva con otros sectores para atender al estudiante
- 6º. Recomendación oportuna para el cambio académico y otros.

5.5 Área: Promoción del Aprendizaje. Cognición y afectividad en la enseñanza no formal como ayuda a la información de conceptos, actitudes y promoción de actividades educativas.

- 1º. Oferta de expectativas técnico-educativas al público.
- 2º. Uso de métodos y técnicas de enseñanza, según los talleres, carreras técnicas y ritmos de aprendizaje de los interesados.
- 3º. Habilidad comunicativa y promoción de la motivación para la participación en la educación y formación técnica.
- 4º. Elaboración y difusión del Plan de Comunicación de la I. E., por áreas y/o asignaturas.

5.6 Área: Rendimiento de la enseñanza técnica no formal y divulgación. Elaboración, propiedades, variedad, calidad y difusión de materiales didácticos.

- 1º. Variedad temática.
- 2º. Valor de satisfacción de los clientes.
- 3º. Cantidad de actividades de educación no formal.
- 4º. Elaboración, financiación y ejecución de proyectos orientados a la comunidad.

5.7 Área: Impacto de la enseñanza técnica no formal

Nivel logrado de la enseñanza según propósitos determinados y evaluación de la audiencia:

- 1º. Cambio en los usuarios de la enseñanza.
- 2º. Nivel de conocimiento, capacidad, competencia, habilidad y destreza del cliente, según la enseñanza impartida.
- 3º. Diversidad, cantidad y calidad de la audiencia.

4º. Logro de metas según indicadores de efectividad.

5º. Talleres de Excelencia de Atención al Público.

5.8 Área: Servicios no institucionalizados. Oferta de los docentes según decisión propia, encargo, invitación de empresas o de la comunidad por:

1º. Beneficios a la institución y a los estudiantes.

2º. Atención al público e instituciones.

3º. Fortalecimiento y desarrollo a: la profesión o especialidad, I. E. y comunidad.

5.8.1 Servicios a la institución. Son acciones del maestro en beneficio de la institución o del estudiante, por ejemplo, consejería y asesoría:

1º. Propuesta de creación de proyectos y cursos, reclutamiento y selección de estudiantes.

2º. Proyectos y actividad académica del maestro y estudiante para el logro de objetivos y metas de enseñanza y ocupacionales.

3º. Proyectos de desarrollo de los estudiantes en lo personal, social y académicas.

4º. Proyectos de ayuda al desarrollo y prestigio de la institución: prácticas preprofesionales en empresas, otros.

5º. Charlas diversificadas a la PEA.

6º. Programas educativos de capacitación permanente dirigidos a profesionales.

5.8.2 Servicios a la comunidad. Actividad docente para fin el beneficio agrupaciones de personas, gremios, de la comunidad, ajena a la I. E.
Algunos ejemplos:

1º. Beneficios comunicativos al público.

2º. Atención a las necesidades de la comunidad.

- 3º. Elaboración y ejecución de proyectos socio-educativo-cultural-artísticos como proyección a la comunidad.
- 4º. Charlas y preparación a personas o agrupaciones sociales.
- 5º. Consulta y/o asesoría a empresas o gremios.
- 6º. Integración a juntas vecinales para el trabajo comunal.

5.8.3 Servicio a la profesión. Acción docente en agrupaciones afines a su profesión. Ejemplos:

- 1º. Integrante de un frente de defensa.
- 2º. Integración en un frente y/o comité socio-técnico-profesional.
- 3º. Elección en organizaciones académico-técnico-profesional.
- 4º. Actividad y promoción del valor y prestigio de un área, disciplina o carrera técnica para un trabajo digno.
- 5º. Integración y actividad en la institución y en la celebración de seminarios, foros, debates y argumentación, talleres de un área o carreras técnicas.
- 6º. Asesoría técnica relacionada con su disciplina y profesión técnica.
- 7º. Actividad en agrupaciones para mejorar la educación y formación técnica.

5.9 Área: Calidad del servicio. Acción de servicio docente y valoración de su tarea académica:

- 1º. Creatividad o innovación, competitividad y productividad.
- 2º. Utilización de estándares de calidad.
- 3º. Realización y difusión de talleres durante y después de la formación técnica para el desempeño social.
- 4º. Interacción de la actividad social con la enseñanza (ayuda al aprendizaje estudiantil y al desempeño docente institucional).
- 5º. Ejecución de actividades para cumplir protocolos del ejercicio profesional.
- 6º. Adecuación a enfoques y modelos según entornos de prestación del servicio técnico

- 7º. Nivel satisfactorio de usuarios del servicio técnico en talleres, empresas, consorcios.

5.9.1 Dimensiones utilizables

Estas adaptaciones son las que otorgan solución satisfactoria en la Formación Técnica de los jóvenes y pobladores de la Región Cajamarca y se vinculan, según este estudio a las dimensiones del mismo. Estas -estudiadas someramente- son: Gestión, Innovación, Calidad Educativa, Formación Técnica por competencias y Liderazgo.

5.9.2 Solución

Los autores de esta investigación tienen la firme convicción de que al desarrollarse la Propuesta de un Modelo de Implementación de Formación Técnica en EBR de la Región Cajamarca, esta logrará formar a los jóvenes e interesados en carreras técnicas que necesite cada localidad de la Región, para el fácil ingreso al mercado laboral, formando unos: sus talleres y empresas para forjar el trabajo digno, la empleabilidad y el desarrollo sostenible; otros se habrán preparado para su ingreso a las empresas que les solventen altos salarios, como las mineras y otras. Entonces la Región habrá construido su camino de éxito con justiprecio a lo largo del tiempo como otros países del orbe, Japón por ejemplo que luego de 10 años de la postguerra analizó su estado estructural y se dio cuenta que había progresado tanto, gracias al haber trabajado con la Educación y la Formación Técnico-profesional, haciendo la cuenta, según resultados, de que casi no había pasado en su territorio ninguna calamidad. Entonces, objetivos e hipótesis se cumplen en esta investigación. Y de esta manera se contribuye realzar al PER, en cuanto a *Fomentar la investigación-acción, el arte, el deporte, la recreación y el ocio* (op. cit. pág. 30); y el lineamiento 5: *promover el desarrollo de Escuela productivas acorde a las potencialidades de su comunidad.* (Op. Cit.

Pág. 29).

5.9.3 Implementación del modelo

Los proyectos de inversión, los de producción fundamentalmente serán los soportes vitales del modelo PROMIFORTEC. Cada proyecto basado en una estructura esencial y válida para el éxito de la propuesta se constituirá en:

- 1º. Denominación del proyecto.
- 2º. Datos informativos.
- 3º. Objetivos:
 - General
 - Específicos
- 4º. Presentación.
- 5º. Responsable (s) de ejecución.
- 6º. Planos, croquis o diseños a escala o a mano alzada.
- 7º. Diseño, planificación, implementación de tipos de carreras técnicas de acuerdo a las necesidades del mercado laboral de la Región Cajamarca.
- 8º. Materiales y accesorios.
- 9º. Herramientas y equipo.
- 10º. Maquinaria liviana o pesada.
- 11º. Localización de venta o distribución de productos.
- 12º. Presupuesto.
- 13º. Auspicios de aliados estratégicos de producción.
- 14º. Evaluación.
- 15º. Emisión de informes.

5.9.4 Difusión de la propuesta (PROMIFORTEC)

Sustentada y aprobada este informe, los tesisistas buscarán el apoyo correspondiente para su difusión, gestión, implementación y observación de logros, así como su propia evaluación de resultados; para ello se solicitará a la DRE, a la misma Universidad Privada César Vallejo el apoyo necesario para su difusión y puesta en marcha de esta propuesta, para observar el logro de los objetivos, en la seguridad de que estos serán positivos, para el trabajo educativo e implementado en otras regiones y el ámbito nacional.

5.9. Demanda

Actualmente, el poblador cajamarquino del campo y ciudad reclama trabajo, desea trabajar pero muy poco se ha pensado que al trabajo digno o decente: políticos, autoridades, grupos de interés la sociedad misma no habla de trabajo diferente más que del subempleo, con pequeños puestos de negocio, hay que hacer al trabajo, eso es cierto pero hay que hacerlo en la dimensión del desarrollo deseado, ya que este por de sí no existe, de allí la siguiente teoría: **El Trabajo no Existe. El Trabajo es una Creatividad por eso Existe** (A. Valdivia, 2005) por ello se ha ejemplificado desde el punto de vista teórico y pragmático con la: Teoría del valor del trabajo sostenidas por Adam Smith y Ricardo (en La Teoría de la Renta por Manrique Díaz, pp.183-192), estudiosos renombrados en estudios sobre el trabajo, demanda y oferta.

5.9.6 Objetivos

Estos a parte de los ya especificados anteriormente, son:

- 1º.** Implementar la Propuesta PROMIFORTEC.
- 2º.** Formar técnicamente a jóvenes de ambos sexos de la Región Cajamarca, en capacidades, competencias, habilidades y destrezas, según las necesidades de la misma, para el empleo decente.
- 3º.** Lograr nuevos y mejores puestos de empleo y de trabajo digno.

- 4º. Valorar permanentemente el trabajo. según la productividad para la empleabilidad.
- 5º. Valorar la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS), en la región.

5.9.7 Desarrollo sostenible

Concepto de Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS)

La Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) se ha conceptualizado en el Plan de Aplicación Internacional (2006); expresándose que: la EDS es un proceso de aprendizaje pedagógico basado en los ideales y principios de la sostenibilidad, según tipos y niveles educativos de carácter dinámico y contextualizado, según las características de cada localidad, país, subregión o región de la que se trate.

La EDS es considerada un instrumento para la educación y aprendizaje de calidad que integra:

- 1º. La reducción de la pobreza
- 2º. Los medios de vida sostenibles
- 3º. El cambio climático
- 4º. La igualdad entre hombres y mujeres
- 5º. La responsabilidad social empresarial
- 6º. La protección de las culturas.

El holismo de la Educación para el Desarrollo Sostenible facilita lograr los Objetivos del Milenio y las Metas de la Educación para Todos. (UNESCO, 2008 b, p. 3).

La Educación para el Desarrollo Sostenible se cimienta en un prototipo modelar y se fundamenta en los siguientes basamentos:

- 1º. Equidad intergeneracional

- 2º. Igualdad de género
- 3º. No discriminación
- 4º. Superación de la pobreza
- 5º. Recuperación del ambiente
- 6º. Conservación de los recursos naturales
- 7º. Sociedades justas y pacíficas (UNESCO, 2006 a p. 32).

Similarmente, es importante tomar nota de lo que la UNESCO (2009) indica:

La Educación Encierra un Tesoro (Delors, 1996) contiene un conocimiento fundamental para el S. XXI que consiste en *aprender a transformarse a uno mismo y a la sociedad*, dirigido a la formación ciudadana activa y capaz de vivir, de acuerdo a la prospección de una vida futura responsable y solidaria con capacidad de adaptación al cambio social y ambiental. (pp. 3-4)

La educación básica en varios países, actualmente, es de un nivel demasiado bajo, lo que dificulta severamente el desarrollo de planes y políticas futuristas nacionales para el desarrollo sostenible; de aquí que se fija la mirada en que:

Lamentablemente las regiones o comunidades más pobres tienen la más baja calidad de educación y limita, severamente, las opciones de desarrollo de planes de sostenibilidad a corto y largo plazo. Y ¿cuál o cuáles son las razones de esta pobreza de calidad educativa?

No se duda que existan razones tan deplorables como que el 5 % al 15 %, de estudiantes de América Latina y el Caribe repite 1 o más años y asisten de 6 a 8 años al estudio obligatorio. En algunos países de Asia: Bangladesh, Pakistán e India, las niñas

reciben menos años de educación. Lo mismo África ve interrumpirse su desarrollo por hechos naturales: la sequía o la mano del hombre: la guerra perturba la vida, y la asistencia promedio a la educación pública se mide en meses, no en años. (Mckeown, 2002).

Y ¿Cajamarca cómo queda frente a esta realidad? Respecto a lo que se ha anotado, según Mckeown (2002) y referido al desempeño estudiantil, Cajamarca se encuentra con menor desempeño relativo, justificándose esto por la pobreza. (Publicación de UNICEF, INEI: Estado de la Niñez en el Perú: Resumen Ejecutivo, 2008, p.5)

Cajamarca tiene las características presentadas por la UNESCO (2006–2014): “Plan de Aplicación Internacional”, como realidad concreta, existen estudios que así lo demuestran, por estas y otras razones se toman en consideración los “objetivos subsidiarios del DEDS”, para adecuarlos y promoverlos en la Región Cajamarca, mediante la propuesta que se hace como resultado final del presente estudio. Estos objetivos que se citan son:

- 1º. Facilitar la realización de posibilidades de afinación y promoción de medios y estrategias, para orientar la emotividad hacia el fomento del “desarrollo sostenible” de acuerdo a la diversidad de procesos educativos.
- 2º. Facilitar la fundación de organizaciones, interacciones e interesados en forjar más educación de alta calidad con la Educación de Desarrollo Sostenible.
- 3º. Contribuir con la asistencia a países en desarrollo para que logren los Objetivos del Milenio en relación a la EDS. (p. 6).

Esta proclama teórico-práctica de la UNESCO hace que los objetivos de la EDS sean de clara posición en la educación coincidente con la versión de Novo (2003), para Cajamarca, porque: *La educación tiene también el reto y la posibilidad de potenciar los nuevos valores, de imaginar escenarios*

alternativos (p.11) y permitir la mejoría o el bienestar común a la sociedad.

FUNDAMENTACIÓN A LA PROPUESTA DE LA TESIS PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE CAJAMARCA

1. Fundamento filosófico

La esencia del pensamiento filosófico antiguo y el contemporáneo encarnados en los principales representantes: Hegel, Marx, Gramsci, Howar Selsam; y los de la Escuela de Frankfurt (Adorno, Marcuse, Herms), Sánchez y Salazar, sirven para movilizar la inteligencia y la acción humana en la Región Cajamarca, para emprender una nueva forma de vida en base al cambio de una nueva práctica educativa, mediante la implementación de la Formación Técnica Profesional, para jóvenes de ambos sexos y aprendan a desarrollar competencias laborales, para un trabajo decente y aprendan a vivir bien individual y colectivamente.

La mejoría objetiva del proceso educativo, en todos sus niveles, debe importar a la tarea docente, autoridades y comprometidos en el indicado proceso, basada en una práctica crítico-reflexiva sólida, multidisciplinaria y científica.

Esta apreciación teórica es la referencia a una escuela del pensamiento que mira a la educación como una forma de vida, de ser en la institución educativa o de ser en la labor docente, para el aprecio y valoración de la educación como el estudio de un acto filosófico, ético y moral en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para una determinación político-educativa, en todos los niveles de la educación, en el intento de perfeccionar al estudiante, por ello mucho se espera con la implantación de la ETFP dirigida a los jóvenes de esta región de Cajamarca. Y según *Aportes conceptuales de la educación de personas jóvenes y adultos hacia la construcción de sentidos comunes en la diversidad*, bajo la coordinación de Valdes pública que:

La educación para el trabajo establece una conexión entre educación — formal y no formal— y condiciones de trabajo, entre sistemas de cualificación y acceso a competencias, como también entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo en los distintos contextos económicos, sociales y culturales en los que se desenvuelven las personas jóvenes y adultas. (p.63)

2. Fundamento pedagógico

La educación de personas es un abanico de prácticas diversas. (UNESCO, 1976, en Recomendación relativa al Desarrollo de la Educación de Adultos). La educación es la consideración total de las actividades a desarrollar en el proceso educativo, sin importar contenidos, niveles y métodos educativos, que hagan prevalecer o anulen formal o no formalmente, el inicio educativo en las II. EE. Y en las universidades, como formación profesional, desarrollando aptitudes, conocimientos, competencias técnicas, según las nuevas orientaciones pedagógicas, para cambiar actitudes y comportamientos de integración humana, participación activa, efectiva y afectiva en el cambio socio-económico-cultural libre e independiente de los pueblos.(p.3)

La descripción de este proceso exige considerar, a la vez, a los docentes, animadores, orientadores, metodologías y creatividad, necesidades de los usuarios: alfabetización, aprender idiomas, arte y humanidades, emprender estudios superiores, ingreso y conservación de un puesto laboral, toma de decisiones, aprender habilidades sociales, controlar y desarrollar las emociones.

Este fundamento a las actividades educativas es el objetivo de PROMIFORTEC.

3. Fundamento epistemológico

El conocimiento construido por el hombre es estudiado por el mismo. Ese

proceso de construcción le ha permitido, a través de la observación, formar la ciencia y las disciplinas para estudiar y formar conocimiento sobre las distintas ramas del saber humano, entonces, así ha surgido:

La epistemología como rama de la Filosofía cuyo fin es estudiar el conocimiento científico. Y como teoría del conocimiento se ocupa de problemas circunstanciales de la historia, la psicología y sociología para justificarlos o invalidarlo con rigor, según ameriten los casos.
(Carrera, p.4)

La modelación didáctica que acentúe el desarrollo de competencias, capacidades y conocimientos de innovación y cambio de los principios de la educación proporciona la práctica didáctica de una forma constructiva del aprendizaje significativo, sobre la base del currículo específico como el de la Formación Técnica en EBR. Esto es un factor epistemológico de la didáctica que exige, técnicamente, la elaboración y desarrollo del currículo por competencias, en apoyo al avance tecnológico, el cambio acelerado histórico-social y la prospectiva del saber, considerada en la tendencia del hacer para ser, aportando a la sociedad niveles avanzados de producción como dinámica del desarrollo.

Entonces, esto es asumir lo señalado por Edgar Morin sobre el tema de la complejidad, en sentido de: “el desafío de la complejidad es pensar complejamente como metodología de acción cotidiana, cualquiera que sea el campo en el que desempeñamos nuestro quehacer” (Morin, 2007, p. 214). Cita de Ruth Meneses, en su tesis doctoral. (2016, p.38)

El diseño y justificación de la propuesta, entendida en sus consideraciones como una disciplina pedagógica que direcciona la enseñanza y el aprendizaje, cual ocasión de encontrar vacíos epistémicos al respecto, serán habilitados, con la aplicación de técnicas didácticas, según las tendencias teóricas que adquieren validez con el desarrollo del currículo por competencias; porque la educación crítico-dialéctica establece

que el conocimiento es la unidad interrelacionada de teoría y práctica, de allí que la actuación humana cajamarquina se verifique al realizar una labor consciente, aprendizajes que se modifican permanentemente, en relación al avance, progreso de formulación y reformulación de ideas, teorías, leyes, principios, axiomas, hipótesis.

Desde aquí pues, el planteamiento global de la ampliación de la enseñanza de la Formación Técnica en EBR en la Región Cajamarca hará que el pensamiento, el conocimiento, el lenguaje, el aprendizaje, la enseñanza y la misma praxis educativa esté en constante construir, deconstruir y reconstruir.

Por lo expuesto, el modelo didáctico que PROMIFORTEC ha de acentuar y enriquecer es el desarrollo de competencias, capacidades y conocimientos de innovación para el cambio de los principios de la educación regional que proporcione la práctica didáctica de una forma constructiva del aprendizaje significativo, sobre la base de un nuevo currículo especial para la Formación Técnica en EBR de Cajamarca. Esto será un factor epistémico de la didáctica para elaborar y desarrollar el currículo por competencias, de acuerdo al avance tecnológico, la innovación y el cambio vertiginoso para la prospectiva del saber de los pueblos, considerando a la tendencia del hacer para ser, en mejora de la producción como dinámica del desarrollo socio-económico deseado, según las repercusiones actuales de la educación, en el mundo de las incertidumbres y complejidades.

4. Fundamento psicológico

Todo aprendizaje es el producto de la constante unidad: conocimientos previos del sujeto con la práctica constante de la teoría, en unidad con la realidad. Desde niño, el hombre aprende global y evolutivamente en forma cíclica y nunca de manera lineal o escalonada. Entonces, los jóvenes de secundaria: EBR de Cajamarca orientados a la Formación Técnica, tendrán la responsabilidad y quehacer de producir un cambio sustancial, en toda la

praxis educativa que permitan grandes logros psicomotrices, gnoseológicos, cognoscitivos, afectivos, sociales y prospectivos. Esto, según lo sustancial de la Psicología de los grandes maestros, citado por Vielma (2000), en: Aportes de las teorías de Vygotsky, Piaget, Bandura y Bruner. Paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. (Pp.31-37)

Asimismo, si se concibe que el docente debe enseñar a sus estudiantes a desarrollar su pensamiento, su habilidad cognitiva y metacognitiva para la optimización de su razonamiento, autonomía, entusiasmo, motivación, emoción, autoestima como ayuda al mejoramiento de su rendimiento académico y eficacia de sus aprendizajes; todo esto en determinación de los objetivos, conocimientos, capacidades, competencias, habilidades, actitudes, valores y talento del currículo por competencias escolares y laborales de la educación y formación técnica.

5. Fundamento sociológico

Si la educación es un sistema social vigente que dinamiza el desarrollo y construye, por obligación, a la sociedad, formando al ser humano que desea; entonces se justifica que las asignaturas y talleres de formación técnica se efectúen en relación a la actualización, capacitación y perfeccionamiento continuo o permanente, según el avance tecnológico, teórico y práctica pedagógica.

Entonces, los componentes de la sociedad están en constante evolución y cambio, más que todo cuando está en desarrollo y su anhelo es anular la crisis, como aquella que afecta a la Región Cajamarca, de allí que el rol de la educación, y más que todo la educación técnica contribuya en su transformación cualitativa.

Por lo tanto, el rol del maestro es, motivar, mostrar a los estudiantes la realidad social donde vive con sus bondades y escaseces. Perú es un país altamente atrasado comparativamente a los países desarrollados; y,

Cajamarca no queda atrás en este parangón, en tal razón los mayores esfuerzos de investigación para el progreso colectivo son necesarios.

6. Fundamento legal

Este fundamento se basa principalmente en el:

- a. Proyecto Educativo Regional 2007-2021, en: *Escuelas Innovadoras de Calidad Educativa* Lineamiento 5: *Promover el desarrollo de Escuelas productivas acorde a las potencialidades de su comunidad* y Medida: *Implementación de talleres técnico-productivos (artesanal, agropecuario, carpintería)*, (p.29)
- b. Ley General de Educación N° 28044 expresa que:

1º. *La culminación satisfactoria de la Educación Básica, en cualquiera de sus modalidades y programas, da derecho al diploma de egresado con mención en un área técnica que habilite al egresado para insertarse en el mercado laboral y lo faculte para acceder a una institución de nivel superior.*(Art. 35, p.13)

2º *Para definir las políticas y estrategias de la Educación Técnico-Productiva, el Ministerio de Educación y las autoridades regionales y locales deben coordinar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y otros ministerios e instituciones y buscar la participación de organismos representativos del sector empresarial y de los gremios, así como de las asociaciones civiles y comunales con interés en la calificación técnica de los ciudadanos.* (Art. 43º, p.17)

Por lo tanto, las citas reflejan implícitamente la convocatoria a autoridades, grupos de interés, colegios profesionales, asociaciones, clubes; hasta a la misma comunidad implementar nuevas y mejores perspectivas educativas, por medio de proyectos, programas y otros, finalmente presentar esta región-Cajamarca mejoría de vida y prosperidad económica individual y colectiva porque los dispositivos legales vigentes así lo establecen.

VIII REFERENCIAS

Álvarez, I; Ibarra, M; Miranda, E. (2013). *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. Ra Ximhai, vol. 9, núm. 4, septiembre-diciembre. Universidad Autónoma Indígena de México. El Fuerte, México.

Asiste Perú. (s/f). Qué se necesita para promover la Educación Técnica en el Perú, <https://es.scribd.com/document/262357857/QUE-SE-NECESITA-PARA-PROMOVER-LA-EDUCACION-TECNICA-EN-EL-PERU-ASISTE-PERU>

Ávila, C. (2017). *Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera*. (Tesis). Universidad Central. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. Primera edición. Bogotá, D. C., Colombia. Recuperado de http://www.ucentral.edu.co/images/documentos/editorial/2017_implementacion_gestion_001.pdf

Banco de Desarrollo de América Latina. Educación técnica y formación profesional en Perú. (2015). Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/826/ETFP%20Per%C3%BA%20Final%205.pdf>

Barraza, A. (s/f). *Desarrollo de innovaciones en la educación y atención de niños y niñas de 0 a 6 años. Instituto para el Desarrollo y la Innovación Educativa (IDIE-OEI) en Educación Inicial y Derechos de la Niñez.* Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/modulo3.pdf>

Barraza, A. (2013) *¿Cómo Elaborar Proyectos de Innovación Educativa?.* Universidad Pedagógica de Durango. Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/COMO%20ELABORAR%20PROYECTO%20DE%20INNOVACIO%CC%81N%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/COMO%20ELABORAR%20PROYECTO%20DE%20INNOVACIO%CC%81N%20(1).pdf)

Betancur, G.E. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. Revista CES Psicología, 9(1) ,109-121. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a08.pdf>

Beveridge, B. (s/f) *El arte de la investigación científica.* (www.librosmaravillosos.com). Recuperado de

<http://www.librosmaravillosos.com/elartedelainvestigacioncientifica/pdf/EI%20arte%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20-%20William%20Ian%20Beveridge.pdf>

- Blas, F y Planells, J. (s/f). *Retos actuales de la educación técnico-profesional*. Educación técnico-profesional. Fundación SANTILLANA. Madrid, España
Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Desktop/ETP.pdf
- Berdoya, A. (2015). *Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Prosocial: Evidencias obtenias en la Dirección de organizaciones sanitarias catalanas*. Tesis (doctoral). Departamento Psicología Básica, I Evolutiva y de la Educación. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Boudjaoui, M; Clénet, J y Kaddouri, M (2015). La formación en alternancia en Francia: entre prácticas sociales y objeto de investigación EDUCAR, vol. 51, núm. 2, Universitat Autònoma de Barcelona Barcelona, España.
- Burns, James MacGrego. (2010). Leadership. *Harper torchbooks*. Harper Colophon books. Harper & Row, 1978. Universidad de Michigan. ISBN 0060105887, 9780060105884. 530 páginas. Dispuesto en: https://books.google.com.pe/books/about/Leadership.html?id=DeztAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Chávez, A y Maino, A. (2016). INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA CIIM-UIDE. 1era ed. - Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador 2016. Recuperado de <https://uide.edu.ec/media/2749/innovacio-n-e-investigacio-n-cienti-fica-ciim-uide.pdf>
- Carrera, C. (2013). Fundamentos Epistemológicos de la investigación. (Diapositivas). Recuperado de http://ffyl.uach.mx/coloquio_posg_2013/dra_carrera_hdez.pdf
- Casajús, R y Garatte, L. (s/f). *Programas de Mejora de la Calidad en Carreras de Ingeniería: Entre las Determinaciones de la Política Estatal y la autonomía de las Instituciones Universitarias*. Recuperado de: http://www.academia.edu/9979049/PROGRAMAS_DE_MEJORA_DE_LA_CALIDAD_EN_CARRERAS_DE_INGENIER%3%8DA_ENTRE_LAS_DE_TERMINACIONES_DE_LA_POL%3%8DTICA_ESTATAL_Y_LA_AUTONOM%3%8DA_DE_LAS_INSTITUCIONES_UNIVERSITARIAS

- CENFOMIN CAJAMARCA. Resolución Directoral Regional N° 0185-2014-ED-CAJ, del 30 de enero 2014. Recuperado de <http://www.educacioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/documentos/documentos/RDR%20N%C2%B00185-2014-ED-CAJ.pdf>
- Centro de Educación Técnico Productiva “Cajamarca” (CETPRO CAJAMARCA) Resolución de Creación. N° 419, del 29 de mayo de 1978. Región. Cajamarca. Recuperado de <http://ctprocajamarca.blogspot.pe/>
- Cuevas, R y Mestanza, M. (s/f). La Evaluación Científica y el Sistema de Revisión por Pares. Artículos de interés. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/consejo/boletin46/art_interes.pdf
- Daft, L. (2012). *La experiencia del liderazgo*. Universidad de Deusto. Recuperado de <https://dkh.deusto.es/comunidad/deustoentrepreneurship/recurso/la-experiencia-del-liderazgo-ficha-y-descarga/16c66142-c9bf-47ed-96a4-f3de08fdf68e>
- De Ibarrola, M. (2014). Repensando las Relaciones entre la Educación y el Trabajo: Una Reflexión Basada en Investigaciones Realizadas en México 1. Departamento de Investigaciones Educativas, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, México. Cad. Cedes, Campinas, v. 34, n. 94, p. 367-383, set. Dez. 2014 367. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v34n94/0101-3262-ccedes-34-94-0367.pdf>
- Díaz, S. (2016). *“Análisis de la Formación Técnico Productiva del Sistema de Reinserción Social del Adolescente en Conflicto con la Ley Penal en el Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación en Lima 2015”*. (Tesis Maestral). Pontificia Universidad Católica en el Perú. Escuela de Posgrado. LIMA-PERÚ. Recuperado de tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8912/DIAZ%20PEÑA_ANALISIS_DE_LA_FORMACION_TECNICO_PRODUCTIVA_DEL_SISTEMA_DE_REINSERCIÓN_SOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fonseca-Retana, L; Lafuente-Chryssopoulos, R; Mora-Esquivel, R. (2016) Evolución de los modelos en los procesos de innovación, una revisión de la literatura. *Tecnología en Marcha*. Vol. 29, N° 1, Enero-Marzo,. Pág. 108-117.

From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share...
discoverthought.com/...files/Bass%20leadership%201990.pdf por BM BASS -
Mencionado por 8427 - Artículos relacionados. Bernard M. Bass is
Distinguished Profes- ... 1985) and "Leadership: Good, Better, Best" (Or-
ganizational ... (Wiley, 1986); Warren G. Bennis and B. Nanus's.
(Del liderazgo transaccional al transformacional: aprender a compartir...
discoverthought.com/...files/Bass%20leadership%201990.pdf Translate this
page por BM BASS - Mencionado por 8427 - Artículos relacionados Bernard
M. Bass es Distinguished Profes- ... 1985) y "Leadership: Good, Better, Best"
(Organización: ... (Wiley, 1986); Warren G. Bennis y B. Nanus's.)

FUNDACIÓN EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO - FAUTAPO "Programa de
Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres". *Guía de
Metodologías Participativas y Juego Educativo. Aprender Viendo, Aprender
Jugando, Aprender Haciendo.* Fundación. Recuperado de:
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/jue_fauta.pdf

Galera, C; Huerta, C y Yfarraguerri, L. (2014). La Globalización Económica y su
Impacto en el Mercado Laboral en México. Daena: International Journal of
Good Conscience. 9(2)69-89. Agosto 2014. ISSN 1870-557X 73

García, M.^a. (2016). *El desarrollo de la orientación educativa en el aprendizaje-
servicio. Un estudio de caso en un instituto de educación secundaria de la
Comunidad de Madrid.* (Tesis Doctoral). Departamento de Didáctica y
Teoría de la Educación. Facultad de Formación de Profesorado y
Educación. Universidad Autónoma de Madrid.

García, J (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de
aprendizaje Educación, vol. 36, núm. 1, 2012, pp. 1-24 Universidad de
Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.

González, O; González, O; Ríos, G y León, J (2013). Características del liderazgo
transformacional presentes en un grupo de docentes universitario Telos,
vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 355-371 Universidad
Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo, Venezuela.

- García, J (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje Educación, vol. 36, núm. 1, 2012, pp. 1-24 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.
- Gutiérrez, O. (2015). Estudios de Liderazgo de Hombres Y Mujeres[∞] Valdebenito. ANEPE: Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos. Chile. Revista Política y Estrategia N° 126 – 2015. Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstudiosDeLiderazgoDeHombresYMujeres-5443178.pdf
- Hernández-Ascanio, J., Tirado Valencia, P. & Arizamontes, A. (2016): “El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, 165-199.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2014). *Perú: Evolución de Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2018*. (2014). Recuperado de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1441/libro.pdf
- Jiménez A. (2016). Inteligencia emocional. En: AEPap (ed.). Curso de Actualización Pediatría 2016. Madrid: Lúa Ediciones 3.0; 2016. p. 473-85.
- Larousse. *Diccionario enciclopédico*. (2012). 19ª Edición. Cali, Colombia.
- León, J y Sugimaru, C. (2013). *Entre el estudio y el trabajo: Las decisiones de los jóvenes peruanos después de concluir la educación básica regular*, tratado de los coordinadores de GRADE: Avances de Investigación 11. Recuperado de <http://repositorio.grade.org.pe/bitstream/GRADE/44/1/AI11.pdf>
<http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/AI11.pdf>
- Llabata, P. (2016). *Un Enfoque de Complejidad del Aprendizaje. La Metodología Cooperativa en el Ámbito Universitario*. (Tesis Doctoral). Universitat de les Illes Balears. Programa de Doctorado en Educación: Primera Infancia, Menores y Familia. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/396312/tplp1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Manrique, Ó. (s/f) *La Teoría de la Renta en el Contexto de la Economía Clásica: Las Contribuciones de Petty, Smith, Malthus, Ricardo y Marx*. Recuperado de:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/5592/1/oscardgonzalomanrique.2002.pdf>
- Marchesi, Á; Tedesco, J y Coll, C. (Coordinadores, s/f). *Calidad, equidad y reformas en la enseñanza*. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Fundación Santillana. . Recuperado de:
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/CALIDAD%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/CALIDAD%20(2).pdf)
- Meneses, R. (2016). *El Pensamiento Complejo sobre la Educación Desde Edgar Morin: Una Propuesta Para La Transformación Curricular en los Programas de Contaduría Pública*. (Tesis doctoral). Universidad Santo Tomás. Doctorado en Educación. Bogotá. Recuperado de
<http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3407/Menesesruth2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minedu. (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*.
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD, 2012*. Resolución N° 0547-2012-ED, Recuperado de
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Ministerio de Educación. (Minedu, 2015). *Manual de Gestión Escolar Directivos construyendo escuela*. Recuperado de
http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Informe Anual del Empleo en el PERÚ* (2012). Recuperado de
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2012.pdf
- Montes, I; Escudero, V y Martínez, J. (2012). Nivel de autoestima de adolescentes escolarizados en zona rural de Pereira, Colombia. *Rev. Colomb. Psiquiat.*, 41(3), 2-11. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v41n3/v41n3a03.pdf>

- Murillo, F. & Hernández-Castilla, R (2015). Liderazgo para el aprendizaje: ¿Qué tareas de los directores y directoras escolares son las que más inciden en el aprendizaje de los estudiantes? RELIEVE, 21 (1), art. 1. DOI: 10.7203/relieve.21.1.5015
- OCDE Informe de Diagnóstico. Resumen Perú. (2016). *ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS DE LA INFORME DE DIAGNÓSTICO PARA EL PERÚ, 2016. RESUMEN EJECUTIVO*. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD-Skills-Strategy-Informe-de-Diagnostico-Resumen-Peru-2016.pdf>
- OCDE (2016). “Avanzando hacia una mejor Educación para Perú. Mario Pezzini. Director Centro de Desarrollo. Recuperado de <https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. OEI. Proyecto Educativo Regional Cajamarca 2007-2021 (2007). <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3755/Proyecto%20Educativo%20Regional%20Cajamarca%202007-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2012). *Educación para el Desarrollo Sostenible. LIBRO DE CONSULTA*. La Educación para el Desarrollo Sostenible en acción. Sector Educación de la UNESCO. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002167/216756s.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2015). *Trabajo decente y Juventud*. Fuentes de información de la OIT. Labor AL Biblioteca Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. (2015). Serie: Bibliografías Temáticas Digitales OIT, N° 11. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_404473.pdf
- Orón Semper, José Víctor. (). Grupo Mente-Cerebro: Biología y Subjetividad en la Filosofía y en la Neurociencia Contemporáneas. Instituto Cultura y Sociedad (ICS), Universidad de Navarra

- París, G; Tejada, J; Coiduras, J (2014). La profesionalización de los profesionales de la formación para el empleo en constante [in]definición en Europa. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 18, núm. 2, mayo-agosto, 2014, pp. 267-283. Universidad de Granada. Granada, España. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56732350015>
- París Mañas, Georgina. (2014). *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional*. Tesis (Doctoral). Universitat de Lleida. Lleida. Recuperada de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/285529/tgpm1de4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pereira. (2012). *La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhao.- Maracanã-Brasil*, S. A. Hournal of Human Resource Management.
- Pulido, M (2015). Protocolo: métodos y técnicas de investigación científica Opción, vol. 31, núm. 1, 2015, pp. 1137-1156 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31043005061>
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del Trabajo y Desempeño Laboral Individual*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Madrid Facultad de Psicología Departamento de Psicología Social y Metodología. Programa de Doctorado en Comportamiento Social y Organizacional. Madrid. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1
- Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 - 7467 Vol. 7, Núm. 13 Julio - Diciembre 2016 RIDE. La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Sorangela Miranda Beltrán Universidad Pedagógica Nacional, México mirandasorangela@gmail.com Vol. 7, Núm. 13 Julio - Diciembre 2016 RIDE
- Rimari, W. (s/f). *La Innovación Educativa. Un Instrumento de Desarrollo*.
Recuperado de http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/innovacion_educativ

a_octubre.pdf

- Rojas Huerta, A (2016). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 14, núm. 1, 2016, pp. 101-115 Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar Madrid, España
- Salazar, María Angélica. (2012). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista* 1(3)12. Recuperado de <http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>
- Scott, C.L. 2015. *El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI?* Investigación y Prospectiva en Educación UNESCO, París. [Documentos de Trabajo ERF, No. 14].
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI). Ley N° 26272 (1961-1993). <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/senati/index.htm> (Web <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/26272-dec-30-1993.pdf> y <http://www.educacioncajamarca.gob.pe/contentido/carreras-profesionales-elegibles-regi-n-cajamarca>)
- Seckel, M. (2015). *Competencia en análisis didáctico en la formación inicial de profesores de educación general básica con mención en matemática*. Tesis (Doctoral). Universidad de Barcelona. Facultad de Educación. Programa de Doctorado. Barcelona. Recuperado de http://enfoqueontosemiotico.ugr.es/documentos/Tesis_doctoral_MJ_Seckel%202016.pdf
- Siles Ortega, Berman. (2015). Liderazgo Transformacional e Intraemprededurismo. Una Relación Mediada por la Cultura Organizacional. Universitat de Valencia. Facultad de Economía. sipuesta en: <https://core.ac.uk/download/pdf/71051738.pdf>
- Soler, J, Aparicio, L, Díaz, O, Escolano, E, Rodríguez, A (coords.). (2016). *Inteligencia Emocional y Bienestar II. Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*. Ediciones Universidad San Jorge. 1.^a

edición. Recuperado de

http://www.congreso-inteligencia-emocional.com/wp-content/uploads/2016/03/ACTAS_INTELIGENCIA-EMOCIONAL-Y-BIENESTAR-II.pdf

Suárez, F. (2015) Un marco ético amplio para la investigación científica en seres humanos: más allá de los códigos y las declaraciones. La propuesta de Ezekiel J. Emanuel *Persona y Bioética*, vol. 19, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 182-197 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia.

Trujillo-Segoviano, Jorge El enfoque en competencias y la mejora de la educación *Ra Ximhai*, vol. 10, núm. 5, julio-diciembre, 2014, pp. 307-322. Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México

UNESCO. IIEP Buenos Aires Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Ministerio de Educación de la Nación. *Gestión educativa estratégica del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIEP Buenos Aires). Módulo 2*. Recuperado de:
https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo02_0.pdf

UNESCO. (2015). *Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe*. Basado en OREALC/UNESCO del Prof. Carlos Velasco. Recuperado de
http://www.oei.es/etp/educacion_tecnica_formacion_profesional_AL.pdf

Universidad Nacional Agraria La Molina: UNALM. (s/f). *Liderazgo transformacional*. L.F.Jeri. p.21)
<https://www.google.com.pe/search?q=diapositivas+de+liderazgo+transformacional&oq=DIAPOS&aqs=chrome.0.69i59j69i61j69i57j0l3.2958j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Universidad internacional de Rioja (unir). Universidad internacional de La Rioja. Máster universitario en Neuropsicología y Educación en Neurociencias.
https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2080/2013_09_19_TFM_ESTUDIO_DEL_TRABAJO.pdf?sequence=1

Vaca Uribe, Jorge E. Aguilar Martínez Francia, Verónica, Gutiérrez Reyes, M., Cano Ruiz, Amanda, Bustamante Santos, A. Javier. (2015). *¿Qué demonios son las competencias? Aportaciones del constructivismo clásico y contemporáneo*. Universidad Veracruzana. Instituto de Investigaciones

en Educación. Biblioteca Digital de Investigación Educativa. Xalapa, Veracruz, México. Recuperado de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Vaca-Uribe-J.-Que-demonios-son-las-competencias.pdf>

Valdés, R, Pilz, D, Rivero, J, Margarida, M, Machado, W y Gabriela. (Coordinadores). (2013). *Aportes conceptuales de la educación de personas jóvenes y adultas: hacia la construcción de sentidos comunes en la diversidad*. Organización de Estados Iberoamericanos. Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (octubre, 2013). Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002247/224714s.pdf>

Vásquez, J. (2016). Gestión educativa intercultural. Pensamiento pedagógico. Tarea 93, DICIEMBRE 2016, pp.49-55 (p.49). Recuperado de https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2017/03/Tarea93_49_Jose-Antonio_Vasquez.pdf

Vergara, H. (2012, julio-diciembre) Liderar en Escuelas Normales que Aprenden. Responsabilidad y Calidad *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. (3), Número 05. pp. 111-122. Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/64-568-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/64-568-1-PB%20(1).pdf)

ANEXOS

GLOSARIO

APAFA.	Asociación de Padres de Familia.
COPARE.	Consejo Participativo Regional de Educación
DRE.	Dirección Regional de Educación.
EBR.	Educación Básica Regular.
ETFP.	Educación Técnica y Formación Profesional.
GRADE.	Grupo de Análisis para le Desarrollo
ICBF.	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
IE.	Inteligencia Emocional
MEPT.	Ministerio de Empleo y Promoción del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCDE	Comisión para el desarrollo económico.
OEI.	Organización de Estados Iberoamericanos.
ONG.	Organismos No Gubernamentales.
PBI.	Producto Bruto Interno.
PROMIFORTEC.	Propuesta de un Modelo de Implementación de Formación Técnica en Región Cajamarca.
PEN.	Proyecto Educativo Nacional.
RA.	Rendimiento Académico.
R-C.	Región-Cajamarca
SENA.	Servicio Nacional de Aprendizaje
UGEL.	Unidad de Gestión Educativa Local.
UAIM.	Universidad Autónoma Indígena de México

ENCUESTA

Distinguido maestro, a continuación se presenta un cuestionario para que usted conteste a acuerdo a su criterio marcando una X en cada recuadro que corresponde a cada ítem, para ello considere la tabla que le orienta, en cuanto a opciones de evaluación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Sus respuesta pertinentes servirán para la elaboración de un modelo de implementación de Formación Técnica y Formación Profesional en EBR de la Región Cajamarca.

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN EDUCATIVA	1. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca contribuye a la toma de decisiones.					
	2. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca permite la adquisición y desarrollo de caspacidades y competencias laborales en los estudiantes.					
	3. Las II. EE. de la Región Cajamarca pñromuevben el liderazgo transformacional.					
	4. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca promueve la innovación y creatividad en la comunidad weducativa					
	5. Un sistema propio de toma de decisiones en las II. EE. De la Región Cajamarca logra la implementación de la formación técnica.					

FORMA- CIÓN TÉCNICA	6. La formación técnica en las II. EE. De Cajamarca Cajamarca, valora la adquisición y el desarrollo de capacidades y competencias laborales.					
	7. La formación técnica, en las II. EE. De la Región, desarrolla capacidades y competencias en los estudiantes y faculta su inserción en el mercado laboral.					
	8. Un sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. De la Región Cajamarca, empodera a los agentes educativos.					
	9. El sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales, en las II. EE. De la Región Cajamarca, produce el desarrollo con la formación técnica.					
	10. Un proceso de adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. De la Región Cajamarca, conduce a la mejoría del nivel cualitativo de vida de los estudiantes.					
LIDERAZGO TRANSFOR MACIONAL	11. El liderazgo transformacional, en las II. EE. De la Región Cajamarca, faculta la toma de decisiones, en forma democrática, para el cambio sostenible.					
	12. El ejercicio del liderazgo transformacional, en las II. EE. De la Región Cajamarca, ayuda a desarrollar competencias laborales en los estudiantes.					
	13. Un sistema propio de visión democrática y transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca conduce a la toma de decisiones para el desarrollo organizacional.					

	14. El liderazgo transformacional, en las II. EE. De la Región Cajamarca, promueve la innovación educativa.					
	15. El liderazgo transformacional promueve la preparación técnica, en las II. EE. De EBR, y fomenta el desarrollo sostenible.					
INNOVACIÓN EDUCATIVA	16. Un sistema de toma de decisiones produce la innovación educativa, en las II. EE. De la Región Cajamarca.					
	17. La innovación educativa, en las II. EE. De la Región Cajamarca, se logra mediante la adquisición de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.					
	18. Un sistema de innovación educativa, en las II. EE. De Región Cajamarca promueve el liderazgo transformacional en los estudiantes.					
	19. La innovación y creatividad, en las II. EE. De la Región Cajamarca, es producto del liderazgo transformacional.					
	20. Un sistema propio de toma de decisiones en la preparación técnico-educativa, logra la innovación y mejora la educación de Cajamarca.					
CALIDAD EDUCATIVA	21. Una educación de calidad se debe a un sistema de liderazgo transformacional en las II. EE. De la Región Cajamarca, para el desarrollo humano.					
	22. Un sistema propio de enseñanza técnica cajamarquina, en las II. EE. Encamina al desarrollo de capacidades y competencias laborales.					
	23. La Calidad Educativa depende el liderazgo transformacional del Director					

	y Docentes de las II. EE. de la Región Cajamarca.					
	24. La calidad educativa, en las II. EE. De la Región Cajamarca, es un factor de diferencia y aprendizaje permanente en la vida.					
	25. Los retos de cambio como sistema propio de las II. EE., en la Región Cajamarca, son fuentes óptimas de calidad, creatividad y producción en la organización interinstitucional.					

✓ **Validación de los instrumentos**

FORMULARIO DE SELECCIÓN EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES... LLAGUE SILVA, LIS ... PROFESIÓN ... DOCENTE ... INSTITUCIÓN
DONDE LABORA... Nº 82024 - SANTA BÁRBARA

FECHA..... LUGAR... SANTA BÁRBARA

GRADO ACADÉMICO... DOCTOR EN EDUCACIÓN

En el proceso de validación de la encuesta de la tesis doctoral **“Propuesta de un Modelo de Implementación de la Formación Técnica en EBR de la Región Cajamarca”** se desea realizar una autoevaluación de su nivel de conocimientos como EXPERTO sobre el tema, de GESTIÓN EN INVESTIGACIÓN, así como del grado influencia de los argumentos en sus criterios.

Para ello se le pide que marque con una (X), según corresponda con el nivel de conocimientos e información que usted posee sobre el tema objeto de estudio.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Gestión educativa	1. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca contribuye a la toma de decisiones.					X
	2. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, permiten la adquisición y desarrollo de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.					X
	3. Las instituciones educativas de la Región Cajamarca promueven el liderazgo transformacional.					X
	4. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca promueve la innovación y creatividad en la comunidad educativa.					X
	5. Un sistema propio de toma de decisiones en la II. EE. de la Región Cajamarca logra el desarrollo de la formación técnica.					X
	6. La formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, valora la adquisición y el desarrollo de capacidades y competencias laborales.				X	
	7. La formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, desarrolla capacidades y					X

II Formación técnica	competencias en los estudiantes y faculta su inserción en el mercado laboral.					
	8. Un sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, empodera a los agentes educativos.					X
	9. El sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales, en las II. EE. de la Región Cajamarca, produce el desarrollo con la formación técnica.					X
	10. Un proceso de adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes.					X
III Liderazgo transforma- cional	11. El liderazgo transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, faculta la toma de decisiones, en forma democrática, para el cambio sostenible.					X
	12. El ejercicio del liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, contribuye al desarrollo de competencias laborales en los estudiantes.					X
	13. Un sistema propio de visión democrática y transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce a la toma de decisiones para el desarrollo organizacional.					X
	14. El liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve la innovación educativa					X
	15. El liderazgo transformacional promueve la formación técnica, en las II. EE. de la Región Cajamarca, para el desarrollo sostenible.					X
IV Innovación educativa	16. Un sistema de toma de decisiones produce la innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca.					X
	17. La innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, se logra mediante la adquisición de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.					X
	18. Un sistema de innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve el liderazgo transformacional en los estudiantes.					X
	19. La innovación y creatividad en las II. EE. de la Región Cajamarca, es producto del liderazgo transformacional.					X

	20. Un sistema propio de toma de decisiones para la formación técnica en las II. EE. Región Cajamarca, logra la innovación y la calidad educativa.					X
V Calidad educativa	21. La calidad educativa se debe a un sistema de liderazgo transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, para el desarrollo humano.					X
	22. Un sistema propio de formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, encamina al desarrollo de capacidades y competencias laborales.					X
	23. La calidad educativa depende del liderazgo transformacional del director y docentes de las II. EE. de la Región Cajamarca.					X
	24. La calidad educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, es un factor de diferencia y aprendizaje permanente en la vida.					X
	25. Los retos de cambio como sistema propio de las II. EE. en la Región Cajamarca, son fuentes óptimas de calidad, creatividad y producción en la organización interinstitucional.					X

Muchas Gracias



DR. LUIS LAQUE SILVA
20688952

FORMULARIO DE SELECCIÓN EXPERTOS

JUAN SERGIO
 APELLIDOS Y NOMBRES MIRANDA CASTRO PROFESIÓN SOCIOLOGO INSTITUCIÓN
 DONDE LABORA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FECHA 26-01-2016 LUGAR CAJAMARCA

GRADO ACADÉMICO DOCTOR EN EDUCACION

En el proceso de validación de la encuesta de la tesis doctoral “Propuesta de un Modelo de Implementación de la Formación Técnica en EBR de la Región Cajamarca” se desea realizar una autoevaluación de su nivel de conocimientos como EXPERTO sobre el tema, de GESTIÓN EN INVESTIGACIÓN, así como del grado influencia de los argumentos en sus criterios.

Para ello se le pide que marque con una (X), según corresponda con el nivel de conocimientos e información que usted posee sobre el tema objeto de estudio.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
I Gestión educativa	1. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca contribuye a la toma de decisiones.				X	
	2. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, permiten la adquisición y desarrollo de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.					X
	3. Las instituciones educativas de la Región Cajamarca promueven el liderazgo transformacional.					X
	4. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca promueve la innovación y creatividad en la comunidad educativa.					X
	5. Un sistema propio de toma de decisiones en la II. EE. de la Región Cajamarca logra el desarrollo de la formación técnica.					X

II Formación técnica	6. La formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, valora la adquisición y el desarrollo de capacidades y competencias laborales.					X
	7. La formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, desarrolla capacidades y competencias en los estudiantes y facilita su inserción en el mercado laboral.					X
	8. Un sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, empodera a los agentes educativos.					X
	9. El sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales, en las II. EE. de la Región Cajamarca, produce el desarrollo con la formación técnica.					X
	10. Un proceso de adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes.					X
III Liderazgo transforma- cional	11. El liderazgo transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, facilita la toma de decisiones, en forma democrática, para el cambio sostenible.					X
	12. El ejercicio del liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, contribuye al desarrollo de competencias laborales en los estudiantes.					X
	13. Un sistema propio de visión democrática y transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce a la toma de decisiones para el desarrollo organizacional.					X
	14. El liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve la innovación educativa					X
	15. El liderazgo transformacional promueve la formación técnica, en las II. EE. de la Región Cajamarca, para el desarrollo sostenible.					X
IV Innovación educativa	16. Un sistema de toma de decisiones produce la innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca.					X
	17. La innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, se logra mediante la adquisición de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.				X	
	18. Un sistema de innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve el liderazgo transformacional en los estudiantes.					X

	19. La innovación y creatividad en las II. EE. de la Región Cajamarca, es producto del liderazgo transformacional.					X
	20. Un sistema propio de toma de decisiones para la formación técnica en las II. EE. Región Cajamarca, logra la innovación y la calidad educativa.					X
V Calidad educativa	21. La calidad educativa se debe a un sistema de liderazgo transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, para el desarrollo humano.					X
	22. Un sistema propio de formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, encamina al desarrollo de capacidades y competencias laborales.					X
	23. La calidad educativa depende del liderazgo transformacional del director y docentes de las II. EE. de la Región Cajamarca.					X
	24. La calidad educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, es un factor de diferencia y aprendizaje permanente en la vida.					X
	25. Los retos de cambio como sistema propio de las II. EE. en la Región Cajamarca, son fuentes óptimas de calidad, creatividad y producción en la organización interinstitucional.					X

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE CALIDAD Y ACREDITACIÓN


Dr. Juan Sergio Miranda Castro
DIRECTOR

Muchas Gracias

FORMULARIO DE SELECCIÓN EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES Hernández Torres, Alex PROFESIÓN Dr. Educación INSTITUCIÓN
 DONDE LABORA Universidad Nacional de Cajamarca
 FECHA 0-15-10-2015 LUGAR Cajamarca
 GRADO ACADÉMICO Dr. En Educación

En el proceso de validación de la encuesta de la tesis doctoral **“Propuesta de un Modelo de Implementación de la Formación Técnica en EBR de la Región Cajamarca”** se desea realizar una autoevaluación de su nivel de conocimientos como EXPERTO sobre el tema, de GESTIÓN EN INVESTIGACIÓN, así como del grado influencia de los argumentos en sus criterios.

Para ello se le pide que marque con una (X), según corresponda con el nivel de conocimientos e información que usted posee sobre el tema objeto de estudio.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	ITEMS					
		1	2	3	4	5
I Gestión educativa	1. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca contribuye a la toma de decisiones.				X	
	2. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, permiten la adquisición y desarrollo de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.				X	
	3. Las instituciones educativas de la Región Cajamarca promueven el liderazgo transformacional.				X	
	4. La Gestión Educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca promueve la innovación y creatividad en la comunidad educativa.				X	
	5. Un sistema propio de toma de decisiones en la II. EE. de la Región Cajamarca logra el desarrollo de la formación técnica.				X	
	6. La formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, valora la adquisición y el desarrollo de capacidades y competencias laborales.					X
	7. La formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, desarrolla capacidades y					X

II Formación técnica	competencias en los estudiantes y faculta su inserción en el mercado laboral.						X
	8. Un sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, empodera a los agentes educativos.						X
	9. El sistema educativo orientado a la adquisición de capacidades y competencias laborales, en las II. EE. de la Región Cajamarca, produce el desarrollo con la formación técnica.						X
	10. Un proceso de adquisición de capacidades y competencias laborales en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes.						X
III Liderazgo transforma- cional	11. El liderazgo transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, faculta la toma de decisiones, en forma democrática, para el cambio sostenible.						X
	12. El ejercicio del liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, contribuye al desarrollo de competencias laborales en los estudiantes.						X
	13. Un sistema propio de visión democrática y transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, conduce a la toma de decisiones para el desarrollo organizacional.						X
	14. El liderazgo transformacional, en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve la innovación educativa						X
	15. El liderazgo transformacional promueve la formación técnica, en las II. EE. de la Región Cajamarca, para el desarrollo sostenible.						X
IV Innovación educativa	16. Un sistema de toma de decisiones produce la innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca.					X	
	17. La innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, se logra mediante la adquisición de capacidades y competencias laborales en los estudiantes.					X	
	18. Un sistema de innovación educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, promueve el liderazgo transformacional en los estudiantes.					X	
	19. La innovación y creatividad en las II. EE. de la Región Cajamarca, es producto del liderazgo transformacional.					X	

	20. Un sistema propio de toma de decisiones para la formación técnica en las II. EE. Región Cajamarca, logra la innovación y la calidad educativa.				X	
V Calidad educativa	21. La calidad educativa se debe a un sistema de liderazgo transformacional en las II. EE. de la Región Cajamarca, para el desarrollo humano.				X	
	22. Un sistema propio de formación técnica en las II. EE. de la Región Cajamarca, encamina al desarrollo de capacidades y competencias laborales.					X
	23. La calidad educativa depende del liderazgo transformacional del director y docentes de las II. EE. de la Región Cajamarca.					X
	24. La calidad educativa en las II. EE. de la Región Cajamarca, es un factor de diferencia y aprendizaje permanente en la vida.				X	
	25. Los retos de cambio como sistema propio de las II. EE. en la Región Cajamarca, son fuentes óptimas de calidad, creatividad y producción en la organización interinstitucional.					X

Muchas Gracias

Alex H.
Dr. Alex Hernández Torres.
266 87122

Relación de Directores y docentes de las II. EE., REGIÓN-CAJAMARCA

- 1. Alvites Mostacero, Elsa.**
- 2. Arce Martínez, Ruth Magdalena**
- 3. Ayay Infante, Rufino,**
- 4. Bringas Chávez, Luis Enrique**
- 5. Briones Jambo, Segundo Eleuterio**
- 6. Campos Tejada, Alberto**
- 7. Castillo Bazán, María Elena**
- 8. Correa Díaz, Angélica**
- 9. Cortegana Sánchez,**
- 10. Cotrina Rojas, Ángela**
- 11. Florian Pretel, Luz Esperanza**
- 12. Huamán Carranza, Antonio**
- 13. Jave Taculí, Amparo**
- 14. Loje Julca, Gisela**
- 15. Machuca Tirado, Luis Wilberto**
- 16. Moza Chilón, Camilo**
- 17. Muñoz Díaz, Julia Erlita**
- 18. Namoc Rojas, Macera Eulalia**
- 19. Nureña T., Sonia Patricia**
- 20. Ortiz Salcedo, Nélida**
- 21. Quispe Ruiz, Wálter**
- 22. Ramal Fuerte, Anani Patricia**
- 23. Ramírez Herrera, Jaime**

- 24. Reyes Vega, Giovanni Aladino**
- 25. Rodríguez Basauri, Amparo**
- 26. Sánchez Bocanegra, Julia**
- 27. Sarmiento Polo, Caroline Jhobana**
- 28. Tarrillo Fernández, Miriam**
- 29. Vargas Soriano, Gilberto**
- 30. Vásquez S. Manuel Jesús**

Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Andrés Valdivia Chávez

D.N.I. : 26637533

Domicilio : Jr. Hualgayoc 378- Cajamarca

Teléfono : Fijo : --- Móvil : 976947530

E-mail : andresvalch@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :

.....
Escuela :

.....
Carrera :

.....
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Administración de la Educación

Mención :
.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Andrés Valdivia Chávez

Título de la tesis:

Teorías de gestión, innovación, calidad educativa, formación técnica por competencias y liderazgo transformacional para la propuesta de un modelo de implementación de formación técnica en educación básica regular de la región Cajamarca.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:


A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 29-01-2019



Andrés Valdivia Chávez
DNI: 26637533

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Alex Miguel Hernández Torres, Asesor del curso de Desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de los estudiantes, M. Cs. **ANDRÉS VALDIVIA CHÁVEZ: "TEORÍAS DE GESTIÓN, INNOVACIÓN, CALIDAD EDUCATIVA, FORMACIÓN TÉCNICA POR COMPETENCIAS Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA PROPUESTA DE UN MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE FORMACIÓN TÉCNICA EN EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA REGIÓN CAJAMARCA"**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecida por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, agosto de 2018


.....
Dr. Alex Miguel Hernández Torres

DNI 26697122



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANDRÉS VALDIVIA CHÁVEZ

INFORME TITULADO: Ecosistema de gestión, innovación, calidad educativa, formación técnica por competencias y liderazgo transformacional para la propuesta de un modelo de implementación de formación técnica en educación básica regular de la región Cajamarca.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: Doctor en Administración de la Educación.

SUSTENTADO EN FECHA: 29 de Setiembre 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN