



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales  
para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la  
I.E.I. José Antonio Encinas - Satipo 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Chuquillanqui Castro Eddy

**ASESOR:**

Mg. Loli Quincho Manuel Jesus

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

---

Dr. Huamancaja Espinoza Moisés  
Presidente

---

Mg. Felen Hinostroza Daniel  
Secretario

---

Mg. Loli Quincho Manuel Jesus  
Vocal

## **DEDICATORIA**

Al divino creador, a mi madre, a mi pequeño hijo y a mi esposo, por su paciencia, apoyo y sacrificio en el proceso de mi formación profesional.

Eddy

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta, rector Fundador de esta casa de estudios, por su apoyo en bien de la educación peruana y por darme la oportunidad de lograr otra meta más en mi formación profesional.

Al Mg. Loli Quincho, Manuel Jesus por su asesoramiento continuo en la tesis, y su oportuna orientación en mi formación profesional.

Al director de la I.E.I. Jose Antonio Encinas Satipo, Lic. Efraín Reynoso Cuadros por el apoyo e interés mostrado durante la aplicación de la investigación

La autora

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Chuquillanqui Castro Eddy, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificada con D.N.I N° 41111289, con la Tesis titulada EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

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, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido presentada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 22 de abril de 2018



---

Chuquillanqui Castro Eddy

DNI N° 41111289

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

Con la finalidad de Determinar en qué medida la Educación para el trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas, Satipo – 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## ÍNDICE

CARATULA	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Índice de cuadros	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiv

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41

## CAPITULO II MÉTODO

2.1. Metodología	42
2.2. Tipo de estudio	43
2.3. Diseño de investigación	43
2.4. Variables, operacionalización	44
2.5. Población y muestra	51
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51

2.7. Métodos de análisis de datos	52
2.8. Aspectos éticos	53

### **CAPÍTULO III**

Resultados	54
------------	----

### **CAPÍTULO IV**

Discusión	89
-----------	----

### **CAPÍTULO V**

Conclusión	94
------------	----

### **CAPÍTULO VI**

Recomendación	97
---------------	----

### **CAPÍTULO VII**

Referencias	99
-------------	----

#### Anexos

Anexo 1: Artículo científico

Anexo 2: Declaración jurada

Anexo 3: Matriz de consistencia metodológica

Anexo 4: Operacionalización de variables

Anexo 5: Instrumento de validación

Anexo 6: Validación y confiabilidad de instrumentos.

Anexo 7: Constancia y aplicación de la investigación

Anexo 8: Instrumentos aplicados

Anexo 9: Sesiones de clase

Anexo 10: Sábana de resultados

Anexo 11: Fotos de la investigación

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Población y muestra	51
Tabla N° 2. Técnicas e instrumentos	52
Tabla N° 3. Estadísticas de fiabilidad	52
Tabla N° 4. Tabla de Baremo	55
Tabla N° 5. Pre test variable competencias socioemocionales	57
Tabla N° 6. Pre test dimensión trabajo cooperativo	59
Tabla N° 7. Pre test dimensión adaptabilidad	60
Tabla N° 8. Pre test dimensión tolerancia	62
Tabla N° 9. Pre test dimensión autorregulación de emociones	64
Tabla N° 10. Pre test dimensión perseverancia	66
Tabla N°11. Post test variable competencias socioemocionales	68
Tabla N° 12. Post test dimensión trabajo cooperativo	71
Tabla N° 13. Post test dimensión adaptabilidad	73
Tabla N° 14. Post test dimensión tolerancia	75
Tabla N° 15. Post test dimensión autorregulación de emociones	77
Tabla N° 16. Post test dimensión perseverancia	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Pre test variable competencias sociemocionales para la empleabilidad	56
Figura N° 2. Pre test dimensión trabajo cooperativo	58
Figura N° 3. Pre test dimensión adaptabilidad	60
Figura N° 4. Pre test dimensión tolerancia	61
Figura N° 5. Pre test dimensión autorregulación de emociones	63
Figura N° 6. Pre test dimensión perseverancia	65
Figura N° 7. Post test variable competencias socioemocionales	67
Figura N° 8. Post test dimensión trabajo Cooperativo	70
Figura N° 9. Post test dimensión adaptabilidad	72
Figura N° 10. Post test dimensión tolerancia	74
Figura N° 11. Post test dimensión autorregulación de emociones	76
Figura N° 12. Post test dimensión perseverancia	78

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Pre test variable competencias	55
Cuadro N° 2. Pre test dimensión trabajo	58
Cuadro N° 3. Pre test dimensión	59
Cuadro N° 4. Pre test dimensión	61
Cuadro N° 5. Pre test dimensión	63
Cuadro N° 6. Pre test dimensión	65
Cuadro N° 7. Pos test variable competencias socioemocionales	67
Cuadro N° 8. Post test dimensión trabajo cooperativo	70
Cuadro N° 9. Post test dimensión adaptabilidad	72
Cuadro N° 10. Post test dimensión tolerancia	74
Cuadro N° 11. Post test dimensión perseverancia	78

## RESUMEN

La investigación titulada: EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018, tiene como problema general: ¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018? El objetivo: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018. Y la hipótesis: La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo- 2018.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, se utilizó como método general el científico, el específico fue experimental, tipo aplicada, el nivel experimental y diseño pre experimental con una población de 25 y una muestra de 25 estudiantes determinada por muestreo censal, los estadígrafos empleados fueron: media aritmética, la mediana, moda, varianza, desviación típica, y la T de student de diferencia de medias.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo 2018, ya que la metodología (sesiones de aprendizaje). Han logrado desarrollar en los estudiantes un conjunto de habilidades técnicas específicas al saber hacer, y al saber ser que se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Ambos procesos se agrupan alrededor de un eje central, el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad. El desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad se compone de cuatro elementos: el docente, el alumno, el contenido y las variables socioemocionales para la empleabilidad. Cada uno de estos elementos influyen en mayor o menor medida

dependiendo cómo se relacionan en un contexto determinado. Expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 9.24 y del post test es de 13.88. Mejorándose en 4.64. Puesto que la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $8.82 > 2.49$ ).

**PALABRAS CLAVES:** Educación para el Trabajo, competencias socioemocionales para la empleabilidad.

## ABSTRACT

The research entitled: EPT in the development of socio-emotional skills for employability in the students of the seventh cycle of the IEI José Antonio Encinas Satipo - 2018, has as a general problem: To what extent does Education for Work influence the development of socio-emotional competencies for employability in students of the seventh cycle of the IEI José Antonio Encinas Satipo - 2018? The objective: Determine the extent to which Education for Work influences the development of socio-emotional skills for employability in students of the seventh cycle of the I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018. And the hypothesis: The application of Education for Work influences the development of socio-emotional skills for employability in the students of the 7th cycle of the I.E.I José Antonio Encinas Satipo- 2018.

The investigation was of quantitative approach, the scientific method was used as a general method, the specific was experimental, applied type, experimental level and pre-experimental design with a population of 25 and a sample of 25 students determined by census sampling, the statisticians employed were: arithmetic mean, median, mode, variance, standard deviation, and student's T of mean difference.

It was determined that the application of Education for Work influences the development of socio-emotional skills for employability, in the students of the VII cycle of the I.E.I. José Antonio Encinas Satipo 2018, since the methodology (learning sessions). They have managed to develop in the students a set of specific technical skills to know how to do, and to know how to be evidenced through behaviors and personality traits. Both processes are grouped around a central axis, the development of socio-emotional competencies for employability. The development of socio-emotional skills for employability is made up of four elements: the teacher, the student, the content and the socio-emotional variables for employability. Each of these elements influence to a greater or lesser extent depending on how they are related in a given context. Expressing in the results

where the arithmetic mean of the pretest is 9.24 and the post test is 13.88. Improving in 4.64. Since the  $t_c$  is greater than the  $t_t$  ( $8.82 > 2.49$ ).

KEY WORDS: Education for Work, socio-emotional competencies for employability.

## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Tenemos la intención de trabajar en las habilidades socioemocionales, entendiéndolas como el todo el conocimiento, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular adecuadamente sus propios fenómenos emocionales y de otro tipo.

En este sentido existen ciertos programas interesantes y relacionados con estas cuestiones, como el “programa para el desarrollo de la personalidad y la educación en derechos humanos” de Garaigordobil (2008) o el programa SEAL (social and emotional aspects of learning for secondary schools) que se está llevando a cabo en el Reino Unido en la actualidad. Estos programas y otros aportan datos que muestran ventajas como (Programa ESOL: National Strategy, 2007) mejores resultados académicos para los alumnos y las escuelas, un aprendizaje más eficaz, mejor resolución de problemas, mayor motivación intrínseca, mejor comportamiento en clase, una mayor asistencia escolar, alumnos más responsables y una cultura de la escuela más positiva. Pretendemos trabajar este bienestar personal y emocional desde diferentes técnicas que repercutan en las habilidades sociales de los alumnos (asertividad, comunicación emocional, empatía, resolución de

conflictos, etc),

pero, también, en las habilidades personales emocionales como el conocimiento emocional, la regulación emocional o el desarrollo de las capacidades de atención plena (mindfulness). (Ledo, 2018, p.2)

La educación socio-emocional para adolescentes que exponemos aquí efectivamente mejorar las habilidades emocionales y sociales de nuestros estudiantes a partir de en psicología positiva, las nuevas técnicas de atención y el trabajo directo y continuo en la clase. “Hoy en día nuestros alumnos parecen presentar en un número de incidencia muy elevado pocas capacidades de atención, en especial si es sostenida, que algunos autores coinciden en definir como zapping mental” (Pagés & Reñé, 2008, p. 54)

Si lo que queremos es desarrollar las habilidades socioemocionales de nuestros estudiantes tenemos que buscar un marco teórico para definirlos. El concepto de "inteligencia emocional" no se puede entender sin las teorías clásicas de los aspectos socioemocionales de la personalidad, como los de Gardner, Salovey y Mayer o Goleman. Pero es un modelo más actual que proponemos como basado en este programa, el modelo psicopedagogo Rafael Bisquerra y el grupo de investigación que es una parte, el GROPE. “Entendemos que las que las habilidades socioemocionales que se deben potenciar en educación están compuestas por conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencias sociales y habilidades para la vida y el bienestar”. (Bisquerra, 2003, p.54)

En los últimos años, dentro del mundo educativo se ha desarrollado gradualmente un curioso fenómeno: el foco del tema emocional en el debate educativo. La consideración de las emociones de los actores involucrados en el aula pasó de tener un rol marginal e incluso indeseable a un rol central en los currículos educativos de hoy. IEESAMX (2018) menciona:

Tradicionalmente el punto en torno al cual ha girado la escuela han sido las habilidades cognitivas y sensorio-motoras del alumnado. Lo importante es

que el niño aprenda a leer, pronunciar bien las palabras, hacer cuentas, memorizar, tomar bien el lápiz y escribir con una caligrafía decente. El cómo se sienta el alumno o el docente no ha sido problema de la escuela, más bien se ha considerado a esta área como algo que atañe a las familias o que se circunscribe únicamente al ámbito personal e íntimo; de ahí la máxima muchas veces expresada por los propios maestros y maestras: “los problemas personales se quedan en la puerta de la escuela, aquí se viene a trabajar” (p.1)

Y no es que la existencia de emociones haya sido negada hasta ahora, sino que, desde una perspectiva dicotómica, la esfera emocional ha sido considerada extraña a la razón y, en la mayoría de los casos, un obstáculo para el desarrollo y la precisión de esta última.

Las habilidades emocionales se traducen en habilidades que se expresan a través de patrones estables de comportamiento y pensamiento, que son esenciales para alcanzar metas, trabajar con otros y regular las emociones. Dependiendo del marco teórico, se incluyen más o menos habilidades, en el caso de la OCDE se enfatiza la perseverancia, el autocontrol y la pasión por los objetivos; también se refiere a la sociabilidad, el respeto, la solicitud, la autoestima, el optimismo y la confianza. (OCDE, 2016, p.56)

Más notable es el hecho de que, al contrario de lo que se pensaba tradicionalmente, ahora se sabe que las habilidades sociales, emocionales y cognitivas se pueden desarrollar y "moldear" a través de procesos formales e informales de aprendizaje. El entorno socioemocional no existe de hecho, se construye a través de las relaciones interpersonales y las experiencias que enfrenta la persona durante cada etapa del ciclo de vida. En cada etapa, las necesidades emocionales y el aprendizaje son diferentes, pero tienen un efecto acumulativo de tal manera que a menos que se realicen intervenciones formales e informales significativas, muchas de las experiencias experimentadas en las primeras etapas apuntan, hasta cierto punto, a la forma de percibir y comportarse como un adulto.

En los últimos años los programas de inclusión social y laboral, así como las políticas educativas, han puesto creciente atención en las competencias transversales y socioemocionales, reconocidas como componentes estratégicas para el éxito de los procesos de inclusión social y laboral. De hecho, existen evidencias en el ámbito internacional de que su desarrollo y fortalecimiento mejora, en la edad adulta, el nivel de satisfacción en la vida, el desarrollo de la carrera, el desempeño laboral, el afrontamiento del estrés laboral.

Del mismo modo, continúa afirmándose la convicción de que estas competencias juegan un rol importante para el avance de la cohesión social, especialmente en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Por esta razón se está consolidando el concepto de la dimensión estratégica de la inversión en competencias transversales y socioemocionales a partir de los ciclos escolares primarios y secundarios. (Raciti, 2018, p.102)

Esta complejidad implica la necesidad de aclarar el espacio conceptual de referencia para ser capaz de explicar en qué nivel se pretende posicionar evaluación y acción pedagógica. Se entiende en el sentido de la praxis clásica, es decir, a la acción intencional diseñada para fortalecer y calificación de una persona en su trabajo responsable de una cierta cantidad de contexto relacional: trabajo y procesos productivos, espacios educativos y de aprendizaje, procesos de formación y profesionalización vida social, participación pública.

Esto quiere decir que la competencia se expresa por medio de la relación intrínseca entre los saberes cognitivos constitutivos (los conocimientos connotativos de la competencia), su aplicación operativa, el control de la capacidad de actuar sobre estos y sobre su proceso aplicativo, su reelaboración luego de la aplicación en contextos no ordinarios, la interacción con la red de relaciones y roles que constituye el ámbito social y organizativo de acción. En virtud de esto podemos, por último, articular la competencia en distintos niveles de expresión.

Dentro de la I.E.I. José Antonio Encinas de la Comunidad Nativa de Yavirironi, distrito de Rio Negro, Satipo se observa en los docentes no desarrollar

estrategias didácticas que permitan a los estudiantes potenciar sus habilidades socioemocionales y en nuestros estudiantes manejar sus habilidades emocionales para la empleabilidad dentro de los diversos módulos y proyectos productivos que cuenta la Institución Educativa, de tal manera que se complementarían la formación técnica con el desarrollo de competencias socioemocionales a través de estrategias y técnicas. Y el compromiso del docente para desarrollar el potencial de empleabilidad en sus estudiantes

## **1.2. Trabajos previos**

La investigación presenta como antecedentes las siguientes investigaciones y en concordancia a nuestras variables de investigación y dimensión entre ellas tenemos:

Vasquez (2016) en su tesis titulada: *La educación para el trabajo y desarrollo humano en el sistema educativo colombiano, papel que desempeñan sus instituciones, guía para su constitución y componentes para la creación y registro de sus programas, San Tiago de Cali -Colombia*. Para optar el grado de doctor en la carrera de derecho, en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, llego a la siguiente conclusión: Tomando en consideración el desarrollo histórico de la EDTH en Colombia y su tendencia internacional, podemos contextualizar esta modalidad de educación como una forma de adquisición de conocimientos específicos en determinada área, para utilizarlos en el sector productivo de la sociedad. Tanto los programas de conocimientos académicos como técnicos laborales proporcionan a sus estudiantes habilidades específicas para desarrollarlas en su vida profesional generalmente, así como en el ámbito cotidiano.

González (2014) en su tesis titulada: *Jóvenes, educación y trabajo: un estudio sobre las estrategias de vida de jóvenes trabajadores y estudiantes del Plan Fines en el Gran La Plata*. Para optar grado de Licenciado en Sociología, en la Universidad Nacional de la Plata, llego a al siguiente conclusión: Si bien caracterizamos las disposiciones a la actividad, al trabajo, al empleo, y al mundo laboral, prestamos especial atención a las dos últimas por las vinculaciones que

los jóvenes establecen con las disposiciones al conocimiento y sus credenciales como “pasaporte” al “buen empleo” y como condición y oportunidad para la movilidad en el mercado de trabajo. La posibilidad de construir cuatro tipos de posiciones en el mundo laboral que funcionen como referentes de experiencias y significaciones, nos permitió articular la dimensión objetiva y subjetiva. Recuperando la idea de trabajo informal y/o “buen empleo” y, por otra parte, el reconocimiento y valoración negativa y/o positiva dimos cuenta de estos cuatro tipos: trabajo informal reconocido positivamente, trabajo informal reconocido negativamente, “buen empleo” reconocido negativamente y “buen empleo” reconocido positivamente. El continuum establecido entre estos cuatro tipos de posiciones constituyó una estrategia de análisis para vincular las posiciones y disposiciones en el mundo educativo y laboral.

Huamani, Olivera & Rivera (2012), en su tesis titulada: *La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CETPRO Virgen del Rosario UGEL 01 región Lima*. Para optar título profesional de Licenciado en Educación, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegó a la siguiente conclusión: Actualmente el sector empresarial cuenta entre sus trabajadores a egresados de los ex CEOS y CETPROS, que aportan con sus conocimientos para el mejoramiento de la empresa. Hay egresados de los CETPROS que han laborado en las empresas y hoy cuentan con sus propios negocios.

Sánchez (2010), en su tesis titulada: *Formación para el trabajo y el desarrollo humano, en Bogotá, D.C.* Para optar el título de Administración de Empresas, en la Universidad EAN, llegó a la siguiente conclusión: Para finalizar hay que reconocer que la normatividad propuesta a partir de competencias laborales marca una nueva era en la formación para el trabajo. Este nuevo enfoque está dirigido a obtener resultados, en donde las evidencias de aprendizaje es la clave para poder evaluar al estudiante. Este es un enfoque que apunta a un desarrollo en el aprendizaje de la teoría y la práctica como un todo. No se forma bajo ideales o el "deber ser", sino con el objetivo de Desarrollar competencias.

Macias, Acevedo & Suescúm (2008), en su tesis titulada: *La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia: ¿Mecanismos de inserción laboral y equidad?. En Colombia*. Para optar el grado de magister en , en la Universidad EAFIT-colombia , llegaron a la siguiente conclusión: De la experiencia obtenida con esta investigación muestra que en el tema de la educación para el trabajo de jóvenes existen muchas tareas por emprender y la evidencia de la insuficiencia de investigaciones que aborden esta materia es uno de los retos que deben enfrentarse en primera instancia. Los vacíos conceptuales hallados en la relación educación – trabajo – juventud son un llamado a reconocer las limitaciones existentes en una investigación que emprende el desafío de estudiar precisamente esa relación. Con esta investigación los autores hemos iniciado esa tarea mediante la identificación y descripción de las entidades y experiencias que en la coyuntura actual del país se encuentran implementando algunos programas de capacitación laboral focalizados en jóvenes socialmente vulnerables.

Gaya (2007), en su tesis titulada: *Enseñar para el trabajo formación profesional y construcción de competencias laborales*, Para optar el grado de profesorado universitario en educación, en la Universidad de Abierta Interamericana de Buenos Aires Argentina, llego a la siguiente conclusión: De la experiencia obtenida con esta investigación muestra que en el tema de la educación para el trabajo de jóvenes existen muchas tareas por emprender y la evidencia de la insuficiencia de investigaciones que aborden esta materia es uno de los retos que deben enfrentarse en primera instancia. Los vacíos conceptuales hallados en la relación educación – trabajo – juventud son un llamado a reconocer las limitaciones existentes en una investigación que emprende el desafío de estudiar precisamente esa relación. Con esta investigación los autores hemos iniciado esa tarea mediante la identificación y descripción de las entidades y experiencias que en la coyuntura actual del país se encuentran implementando algunos programas de capacitación laboral focalizados en jóvenes socialmente vulnerables.

Barriguete (2003), en su tesis titulada: *De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector*, Madrid .Para optar el grado de doctor en pedagogía, en la Universidad Complutense, Madrid-España, llego a la siguiente

conclusión: Parece claro, porque ya lo ha aprobado la Europa de los 15 y lo han asumido los jefes de Estado y de gobierno de la Unión durante el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000, que la tarea 397 de la educación para este milenio va a ser la de enfrentarse a los siguientes retos: a) La educación debe ponerse al servicio de la formación de los “recursos humanos”. b) La educación debe pasar del campo no mercantil al mercantil. c) La educación debe ser el instrumento clave de la supervivencia de cada individuo, al mismo tiempo que de cada país en la era de la competitividad mundial. d) La educación debe subordinarse a la tecnología. e) El sistema educativo debe ser útil para legitimar la sociedad actual.

Altamira (2018), en su tesis titulada: *Competencias socioemocionales y empleabilidad: propuesta de intervención en estudiantes de administración de la UAEM*

Para optar el grado de maestro en psicología, en la Universidad Autónoma del Estado de México, llego a la siguiente conclusión: Los estudiantes de la carrera de administración que componen la muestra presentan niveles altos en la motivación, lo cual se expresa a partir del afrontamiento de retos, la implicación y responsabilidad en la realización de sus tareas y el agrado por aprender cosas nuevas.

La muestra presentó un autoconocimiento emocional moderado, pues argumentan conocer sus emociones, el origen y poder explicar las mismas. Lo cual va acoplado comportamientos como: entender la información, conocer sus competencias tanto fuertes como débiles y poder buscar un empleo acorde a sus capacidades para de esta manera poder aprovechar las ofertas del mercado laboral.

Valverde, Ñaccha & Quiñones (2017), en su tesis titulada: *Competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios: el estudio de caso de las carreras profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2017*. Para optar el grado de Licenciado en Gestión Empresarial, en la universidad PUCP – Perú, llego a la siguiente conclusión: Las conclusiones obtenidas son muy significativas, entre las más importantes se puede señalar: La nueva era del conocimiento ha hecho más asequible el acceso a información con amplia variedad; hoy en día los conocimientos

están expuestos, uno puede acceder a ellos sin ninguna restricción. En el campo laboral, esto significa que el conocimiento puramente técnico ya no es más un factor diferenciador de la empleabilidad de los postulantes al mercado laboral, debido a que las barreras de acceso a dicho conocimiento se han desvanecido. A esto es necesario agregarle que el mercado laboral actual está caracterizado por una alta tasa de desempleo juvenil que genera una sobreoferta de postulantes. De esta manera, las organizaciones empleadoras, al tener esta sobreoferta, buscan un aspecto diferenciador que les permita generar valor agregado y, si bien las competencias técnicas son fundamentales, no son fuente de ese valor diferenciador. En este contexto, las competencias socioemocionales cumplen un rol fundamental tanto para la inserción laboral de jóvenes practicantes, así como para el proceso de selección de personal de los empleadores. Por su parte, las universidades cumplen un rol fundamental al ser agentes formadores de la oferta laboral de postulantes. En ese sentido, deben canalizar los requerimientos del mercado laboral y plasmarlos en sus planes de estudio.

Sainz, Bermejo, Ferrández, Prieto & Ruiz (2015), en su tesis titulada: *Cómo funcionan las competencias socioemocionales en los estudiantes de alta habilidad*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Murcia-España, llego a la siguiente conclusión: Este tipo de talento muestra elevadas competencias intrapersonales, junto con una alta adaptabilidad. De ello se desprende que son estudiantes con habilidades para el autoconocimiento emocional, asertividad, autoconsideración, autoactualización e independencia; es decir, son estudiantes que comprenden sus emociones, son capaces de expresarlas y saben la manera de comunicar sus sentimientos y necesidades. Estos datos coinciden con los resultados procedentes del trabajo de Schwean et al. (2006) y Fernández-Vidal (2011), quienes indican que los superdotados de su muestra se autopercebían con mayor inteligencia intrapersonal; sin embargo, Ferrando (2006) informó que los talentos como grupo puntuaban con menores destrezas intrapersonales que los superdotados. Bar-On encontró una relación entre la dimensión intrapersonal y la inteligencia psicométrica (Bar-On, 2004, 2007).

Cantero (2012), en su tesis titulada: *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Alicante-España, llegó a la siguiente conclusión: Las características que a raíz de los resultados obtenidos en esta investigación, parecen definir a los profesionales más demandados en el nuevo mercado laboral no son los títulos universitarios, la pericia técnica, ni un alto cociente intelectual, si no una serie de competencias emocionales que configuran la inteligencia emocional (como la confianza en sí mismo, el autocontrol, la iniciativa, la motivación del logro o la responsabilidad). Sin embargo, todavía hoy en día, su influencia no resulta ser lo suficientemente importante para predecir una exitosa inserción laboral: ya que el “enchufismo” sigue considerándose la herramienta más poderosa a la hora de acceder al mercado de trabajo.

Souto(2012), en su tesis titulada: *Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior*. Para optar el grado de doctor en gestión de empresas, en la Universitat Rovira i Virgili - España, llegó a la siguiente conclusión: a correlación existente entre competencias emocionales y competencias para la empleabilidad: a mayor grado de posesión de competencias emocionales, mayor potencial de empleabilidad. Las correlaciones existentes permiten verificar la relación directa entre las competencias emocionales y las competencias demandadas por el mercado de trabajo. Esta conclusión justifica una educación basada en las emociones en el ámbito de la educación.

Díaz (2011), en su tesis titulada: *El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)-España, llegó a la siguiente conclusión: En primer lugar, los resultados obtenidos en este estudio corroboran los datos de numerosas investigaciones que evidencian el papel fundamental que tienen el autoconcepto del alumno, su autoestima o la motivación intrínseca, entre otros factores, en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes. Dados estos resultados, es razonable pensar que estos factores son buenos predictores del rendimiento escolar, poniendo de manifiesto la máxima importancia que estas variables socioemocionales tienen

para la acción educativa como competencias a desarrollar dentro del contexto escolar.

Repetto & Perez (2007), en su tesis titulada: *Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia(UNED) – España, llego a la siguiente conclusión: Tal como ha señalado Velaz de Medrano 2002 como Palaci y Topa (2002) las competencias laborales tienen una alya significacion para la inserccion laboral, el mantenimiento del trabajo , la empleabilidad el desarrollo profesional, y en definitiva, para lograr la adaptacion y lainclusion social como ciudadanos participativos del sistema. Por otro lado trabajos como lo de Echeverria (2002) indican que algunas de las competencias clave ampliamente requeridas en diferentes trabajos son el trabajo en equipo y el autocontrol, ambas de carácter scioemocional. Tambien este autor presenta datos relativos a la discrepancia existenye entre la formacion academica, en especial la universitaria, y las demanas del mercado del trabajo. En este sentido el trabajo de Agide, Porto, y Abeal (2002), basado en informaciones procedentes de numerosas empresas, resalta igualmente el desajuste entre la formacion academica y las exigencias de las empresas en las que se refiere a “Habilidades sociales”, “Habilidades de desarrollo personal”, y “habilidades Laborales”.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Los fundamentos en que se sustentan la investigación y las variables en estudio, están amparados en las teorías, modelos y enfoques que a continuación se presenta de forma sintética, las cuales sirvieron para la elaboración del constructo en estudio:

La primera variable se sustenta en el libro titulado “Orientaciones para el trabajo pedagógico – OPT” del MINEDU (2010).

La formación para el trabajo y la formación profesional técnica es, sin duda,

uno de los factores estratégicos para el desarrollo económico y social de un país y para la reducción de la pobreza en su población. Por esta razón, los países buscan vincular su educación al sistema productivo. En este contexto, la educación peruana buscó, en todas las reformas de educación secundaria, desarrollar habilidades y actitudes que permitan a los estudiantes ingresar al mundo del trabajo. Entre 1950 y 1968, la formación profesional se lleva a cabo en escuelas técnicas (agrícola, industrial, comercial y artesanal); con la reforma educativa del Gobierno Militar (1969), se desarrolla a través de la línea educativa Capacitación Laboral; con la Ley de Educación anterior (Ley No. 23384 de 1984), la Educación Secundaria se diversifica en una variante científica humanística y variante técnica, y la capacitación en el trabajo se enfatiza en las escuelas variantes técnicas a través del curso de Capacitación Tecnológica. Actualmente, bajo la Ley General de Educación y el Diseño Curricular Nacional del EBR, este tipo de capacitación se enfatiza a través del área de Educación para el Trabajo.

Propósitos del área de Educación para el Trabajo: Desarrollar en los estudiantes competencias laborales para ejercer una función productiva y empresarial en una actividad económica del país; desarrollar capacidades y actitudes para el emprendimiento, la creatividad y la polivalencia, lo que permitirá a los egresados generar su propio puesto de trabajo y capitalizar las oportunidades que brinda el mercado global; dotar a los estudiantes de una base científica y tecnológica que les permita, no solo enfrentar los cambios, sino también su movilización en el mercado laboral dentro de un sector productivo o familia profesional. (MINEDU, 2010, p. 12)

Para responder a las demandas del sector productivo el área curricular está organizado en competencias para desarrollar una educación integral que permita a los estudiantes descubrir sus habilidades y actitudes vocacionales, obtener una visión holística de la actividad productiva, ingresar al mundo del trabajo y tener una base para el desarrollo continuo. Formación y movilización del trabajo, el área de educación para el trabajo está organizada en habilidades, conocimientos, y actitudes.

Las competencias del área: tienen su origen en los procesos de la actividad

productiva: la gestión de la producción y la ejecución de los procesos productivos. Además, desarrolla una competencia transversal: comprender y aplicar tecnologías.

Gestión de procesos productivos (competencias laborales específicas). Tiene por finalidad desarrollar capacidades, conocimientos y actitudes para que la persona se desempeñe en los siguientes procesos de la actividad productiva: estudios de mercado, diseño, planificación y dirección, comercialización y evaluación de la producción. A partir del 3o grado la competencia de gestión de procesos se articula con las competencias laborales identificadas con participación del sector productivo para una especialidad ocupacional técnica de nivel medio o elemental. (MINEDU, 2010, p. 15)

Ejecución de procesos productivos (competencias laborales específicas). Su objetivo es desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes para que el alumno se desempeñe en los siguientes procesos de actividad productiva: operar herramientas, máquinas y equipos y realizar procesos o tareas para producir un bien o prestar un servicio. A partir del tercer grado, la competencia de ejecución del proceso se articula con las competencias laborales identificadas con la participación del sector productivo para una especialidad técnica especial de nivel intermedio o elemental.

Comprender y aplicar tecnologías (habilidades genéricas de trabajo). El objetivo es desarrollar habilidades para comprender y aplicar principios científicos y tecnológicos relacionados con el diseño, las TIC, la mecánica, la electricidad y la electrónica, etc., que permitan al estudiante movilizar el trabajo en un área profesional o familiar, adaptarse a los cambios y las innovaciones tecnológicas, mejorar la funcionalidad y la presentación de sus productos, administrar una microempresa y ejercer sus derechos laborales en virtud de la legislación nacional y los acuerdos internacionales relacionados con el trabajo.

Los conocimientos Los conocimientos son soportes o medios para

desarrollar las competencias laborales genéricas o específicas, por tanto, su tratamiento y desarrollo deben partir de procesos pedagógicos que permitan experimentar los seis procesos de la producción: estudio de mercado, diseño, planificación, ejecución, comercialización y evaluación de la producción. Los conocimientos que se desarrollan en el área se organizan en: iniciación laboral, formación ocupacional específica modular y tecnología de base. Los conocimientos de iniciación laboral se desarrollan en el VI ciclo de Educación Básica Regular (1o y 2o grado de Educación Secundaria).

Los conocimientos de la tecnología de base se desarrollan transversalmente a lo largo de los cinco grados de la Educación Secundaria; se orientan a desarrollar capacidades para comprender y aplicar principios científicos y tecnológicos que permitan mejorar la funcionalidad y presentación de los productos, así como a desarrollar capacidades y actitudes emprendedoras que posibiliten gestionar y constituir una microempresa y conocer los mecanismos de inserción laboral. Se organizan en los siguientes bloques de conocimientos: diseño, informática, recursos tecnológicos, gestión empresarial, y formación y orientación laboral.

Los conocimientos de la formación ocupacional específico modular se desarrollan en el VII ciclo de la Educación Básica Regular (3o, 4o, y 5o, grado de Educación Secundaria). Se orientan a desarrollar competencias para la gestión y ejecución de procesos de uno o más puestos de trabajo, de una especialidad ocupacional técnica. Se desarrollan mediante módulos ocupacionales, asociados a competencias identificadas con participación del sector productivo. (MINEDU, 2010, p. 15-22)

Organización del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones: Grado superior, desarrolla capacidades de planificación, organización, coordinación y control de procesos de producción; así como las capacidades para ejercer la responsabilidad y la autonomía sobre el diseño del producto, procesos de producción y procesos y formas de comercialización. La capacitación de este diplomado debe garantizar una preparación orientada a la innovación tecnológica y la ejecución de procesos y procedimientos de trabajo formalizado, con autonomía

y capacidad de decisión dentro de su competencia.

El grado medio: requiere habilidades equivalentes al segundo nivel de Educación Básica. Desarrollar las habilidades necesarias para el ejercicio de una actividad profesional especializada. En su área de responsabilidad, el futuro trabajador debe ser capaz de organizar los procesos de producción, su propio trabajo y las actividades de su equipo inmediato, y resolver incidentes en el proceso de producción, aplicando los procedimientos más adecuados. Debe seguir las especificaciones predeterminadas de la ejecución general del proceso, pero es autónomo en los aspectos técnicos de su área.

El grado elemental: no tiene requisitos académicos. Desarrolla competencias ocupacionales en el ámbito de la ejecución de las actividades operativas propias del proceso productivo, predeterminadas con instrucciones. El nivel de autonomía se centra en la resolución de problemas de carácter operativo en el ámbito de su función y responsabilidad técnica; y en informar los problemas técnicos que se presentan durante el proceso de las acciones productivas.

El área curricular de Educación para el Trabajo es motivadora e integrada, ya que los proyectos que se llevan a cabo durante el aprendizaje de las actividades productivas generan un escenario multidisciplinar inmejorable. El área puede ser articulada con: Matemática, comunicación, inglés, arte, historia, geografía y economía, formación ciudadana y cívica, persona, familia y relaciones humanas, educación física, educación religiosa, ciencia, tecnología y ambiente.

Los seis objetivos de EPT (Educación para Todos) Estos seis objetivos se definieron en el Foro Mundial de Educación celebrado en Dakar, Senegal, en abril de 2000. Seis objetivos clave para satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos.

Objetivo 1: Extender y mejorar la protección y educación integrales de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y desfavorecidos.

Objetivo 2: Velar por que antes del año 2015 todos los niños, y sobre todo

las niñas y los niños que se encuentran en situaciones difíciles, tengan acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de buena calidad y la terminen.

Objetivo 3: Velar por que las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos se satisfagan mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas de preparación para la vida activa.

Objetivo 4: Aumentar de aquí al año 2015 el número de adultos alfabetizados en un 50%, en particular tratándose de mujeres, y facilitar a todos los adultos un acceso equitativo a la educación básica y la educación permanente.

Objetivo 5: Suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria de aquí al año 2005 y lograr antes del año 2015 la igualdad entre los géneros en relación con la educación, en particular garantizando a las jóvenes un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad, así como un buen rendimiento.

Objetivo 6: Mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación, garantizando los parámetros más elevados, para conseguir resultados de aprendizaje reconocidos y mensurables, especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas.

En el área de educación para el trabajo, contribuye a la formación integral de nuestros estudiantes, desarrollando en ellos las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para comprender y responder a las demandas que el mundo tecnológico representa para ellos, y poder aumentar la crítica informada. Por lo tanto, es mucho más que un tema académico, ya que permite inculcar mediante el uso de computadoras, informática y tecnología de la información (TIC) un cambio de actitud hacia la innovación y la voluntad de aprendizaje significativo, trabajando en tres capacidades esenciales como el pensamiento lógico, crítico y el pensamiento creativo, y el proceso de socialización en las redes sociales.

Educar hoy las nuevas generaciones no son fáciles, ya que la tecnología

del avance permite accedan mucho a ellas datos; por lo tanto, necesario. ¿Qué? nuestros estudiantes tienen la opción de digitalizar, procesar y asimilar esta nueva información, desarrollando su capacidad creativa y asumiendo actitudes personales que les permitan resolver situaciones cotidianas con la ayuda de la tecnología

En este curso, los estudiantes no aprenden simplemente usar un programa de computadora o saber cuáles son las últimas tendencias en progreso tecnológico o software de moda; pero aprenden a analizar, reflexionar y tomar decisiones sobre problemas y necesidades, y al uso de recursos informáticos correctamente implementados.

La segunda variable se sustenta en el “Manual de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad” MINEDU (2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la capacitación para la empleabilidad como "el conjunto de habilidades y calificaciones transferibles que refuerzan las habilidades y la capacidad de las personas para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de una a la otra. A cambio, personal, económico, satisfacción social y profesional "(OIT s / f). Esta definición nos ayuda a comprender que la capacitación para la empleabilidad ofrecida por la escuela debe desarrollarse en las habilidades socioemocionales de los estudiantes mediante el desarrollo de habilidades técnicas específicas relacionadas con los conocimientos técnicos.

La inteligencia emocional fue definida por Goleman como la capacidad de reconocer los sentimientos de los demás y la capacidad de lidiar con ellos. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en torno a cinco capacidades: conocer sus propias emociones y sentimientos, gestionarlos, reconocerlos, crear su propia motivación y gestionar las relaciones. Las emociones son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos ambientales o uno mismo. Psicológicamente, las emociones alteran la

atención, elevan el rango de ciertas conductas receptivas de los individuos y activan redes asociativas relevantes en la memoria.

Fisiológicamente, las emociones organizan rápidamente las respuestas de diferentes sistemas biológicos con el fin de establecer un entorno interno óptimo para el comportamiento más eficaz conductivamente, las emociones sirven para establecer nuestra posición en relación con nuestro entorno, y nos impulsan hacia ciertas personas, objetos, acciones, ideas y nos distancian de los demás. Las emociones también actúan como un depósito de influencias innatas y aprendidas, y tienen ciertas características invariables y otras que muestran alguna variación entre individuos, grupos y culturas.

Las competencias socioemocionales están asociadas al saber ser y se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Estas competencias complementan el desarrollo de competencias técnicas específicas. Por ejemplo, cuando un estudiante aprende los procesos productivos para elaborar un proyecto de carpintería, no solo aprende cómo emplear los instrumentos y tecnología, sino que desarrolla habilidades socioemocionales como la perseverancia, la creatividad u otras. Este tipo de competencias que caracterizan las acciones y reacciones de las personas son consideradas altamente valiosas y útiles en los sectores productivos modernos y son fundamentales para acceder a oportunidades laborales y empleos en condiciones adecuadas. (MINEDU, 2015, p.5)

En relación con estas condiciones, que se dividieron en cuatro momentos asociados con una sesión de aprendizaje, veremos que el educador tiene un papel vital que desempeñar, y aún más en los primeros meses del año. Posteriormente, esta responsabilidad se compartirá con los estudiantes. Es importante reconocer que la gran mayoría de las familias peruanas no formaron ni priorizaron el desarrollo emocional de sus hijos; y estamos hablando de un desarrollo basado en el respeto por las emociones y la búsqueda de la autonomía emocional del niño.

Al hablar de desarrollo emocional nos referimos necesariamente a las CSE.

El desarrollo de estas competencias es un proceso que se va generando desde el vientre de la madre y que implica un continuo aprendizaje no limitado a alguna edad específica; sin embargo, tiene un mayor impacto en los primeros años de vida y llega a establecer sólidas bases en la adolescencia. (MINEDU, 2015, p.7)

Como, García (2001) enfatiza, además de la inteligencia académica, el desarrollo de competencias enfoques socioemocionales para abordar el problema del fracaso escolar como una condición socio personal que se manifiesta en la incapacidad del individuo para alcanzar los objetivos educativos propuestos por un sistema o escuela para un cierto nivel curricular. Por otro lado, Fernández Berrocal, Extremera y Ramos (2003) se centran en el estudio del efecto mediador que los buenos ejercicios de salud mental en el rendimiento promedio de la escuela de los estudiantes. En general, los resultados de este estudio permiten para ver que los estudiantes con más habilidades socioemocionales tengan un mejor equilibrio y que pueden actuar como moderadores de los efectos de las habilidades cognitivas en el desempeño académico. Sin embargo, el peso del aprendizaje socio-emocional en el académico depende, Zins (2004) menciona:

La forma en que se define y evalúa dicho logro, el ambiente en que se desarrollan las experiencias de aprendizaje, más o menos tradicionales o motivadoras, el grado en que los programas se contextualizan específicamente en función del centro educativo o se vinculan con sus iguales o figuras de referencia adultas. (p.45)

Competencias socioemocionales priorizadas en el área de Educación para el Trabajo El área de Educación para el Trabajo prioriza cinco (05) de estas competencias para ser trabajadas en las instituciones educativas con JEC. Estas competencias socioemocionales se desarrollan de manera transversal durante toda la formación de los estudiantes; la intención, entonces, es reforzarlas a través de estrategias concretas que formen parte de las sesiones de enseñanza-aprendizaje del área de EPT.

Trabajo cooperativo: Trabajar con los demás de forma coordinada para

alcanzar un objetivo común, reconociendo su propio rol en el equipo, su utilidad y las diferentes habilidades que pueden aportar el resto; Desarrollar habilidades de comunicación y coordinación. El alumno que puede desarrollar la competencia trabaja en equipos multidisciplinarios, genera conexiones significativas con sus colaboradores y logra objetivos comunes que no se obtendrían trabajando individualmente.

**Adaptación al cambio:** Aprenda a responder rápidamente a los nuevos desafíos laborales al generar nuevas estrategias para resolver un problema; Recibe los nuevos desafíos como una oportunidad de desarrollo. El estudiante que puede desarrollar competencia es un trabajador flexible y listo para enfrentar los cambios en su rol dentro de la empresa en un mercado cambiante, una habilidad necesaria para su crecimiento dentro o fuera de la institución.

**Tolerancia:** Acepta y valora las diferencias individuales y contextuales. Siéntete cómodo con temas con diferentes estilos de pensamiento o diferentes entornos sociales, culturales o económicos. El estudiante que puede desarrollar competencia se sentirá cómodo en la mayoría de los grupos de trabajo y valorará especialmente la diversidad de las personas.

**Perseverancia:** Mantenerse enfocado en una tarea por un largo período de tiempo a pesar del potencial fracaso y el tedio que pueda presentarse durante el desarrollo de esta. El estudiante que logra desarrollar la competencia puede trabajar en proyectos de larga duración, no solamente trabajando con la misma energía, sino incrementando el esfuerzo a medida que se va avanzando en la tarea, y llegar al meta altamente motivado.

**Autorregulación de las emociones:** Reconozca y ajuste internamente sus emociones al medio ambiente. El estudiante que puede desarrollar competencia responde adecuadamente al contexto, modulando su respuesta emocional a los diferentes factores estresantes que pueden surgir en el lugar de trabajo. Condiciones claves para poder desarrollar las competencias socioemocionales, MINEDU (2015) menciona:

Mentalidades: Hacen referencia a los esquemas mentales que todos tenemos y que guían y validan (para nosotros mismos) todas nuestras conductas. Es importante identificar qué mentalidades rigen nuestra forma de ser y cuáles son las que limitan nuestro desarrollo personal. Una forma de conocer estas mentalidades es ser consciente del discurso que se tiene frente a alguna situación o problema. Se puede tomar nota de lo que uno opina sobre alguna situación, o pedirle a otra persona que lo haga. Luego de esto, se podrán identificar algunas de estas mentalidades.

Planificación: Este proceso pedagógico es fundamental para la elaboración de sesiones de aprendizaje. Debe desarrollarse como un proceso estratégico y analítico, donde el docente enfoca toda la sesión en el aprendizaje del estudiante, no ligado solamente a la competencia técnica, sino principalmente al desarrollo y valoración de las CSE priorizadas. Debe considerarse que cada momento de la clase implica el desarrollo de las CSE.

Ejecución: Se considera importante siempre tener en cuenta que el desarrollo de las CSE depende mucho de la sensibilidad del docente para ejecutar la sesión, por lo que es necesario interiorizar las siguientes condiciones o premisas (este tema será desarrollado con mayor detalle en el siguiente capítulo, según las CSE a priorizar).

Evaluación: Momento fundamental del proceso de elaboración de una sesión pedagógica, pone en valor la importancia de la reflexión respecto de la dinámica de las sesiones y la convivencia de los estudiantes. Es necesario entender que este proceso debe verse como un camino para la mejora continua de todo ser humano; que es un espacio constructivo y que genera, cuando es bien llevado, autonomía y humildad en el docente y estudiante. (p. 8-11)

En los últimos años, las habilidades socioemocionales (HSE) se han convertido en un problema real de interés para el sector de la educación: desde las habilidades esenciales para el mercado de trabajo hasta las actitudes que

protegen contra el desarrollo de conductas de riesgo. La verdad es que estas habilidades se encontraron más beneficios que el nopal en sí. BID (2018) menciona:

La gran pregunta para todo sistema educativo y, por ende, para todo país, es si realmente conviene y cuándo y cómo— invertir en ellas, sobre todo en un contexto de reforma educativa como el que viven actualmente varios países de América Latina. Las HSE son aquellas herramientas de vida que, según Aprendizaje Académico, Social y Emocional (CASEL – por sus siglas en inglés), nos permiten identificar y regular nuestras emociones, entender las de los demás, mostrar empatía, desarrollar y mantener relaciones positivas, establecer metas positivas y tomar decisiones responsables. (p.1)

Considerando que cualquier proceso de aprendizaje, interacción social e incluso producción está influenciado por la gestión de las emociones, la comunicación asertiva o la capacidad de resolver conflictos, estas habilidades pueden marcar una gran diferencia en el futuro personal, académico y laboral de los niños y jóvenes, por supuesto, la productividad y el desarrollo de un país. En particular, para la población adolescente, los HSE ayudan a prevenir conductas de riesgo como adictos, violencia o embarazos tempranos.

Por lo tanto, es tan necesario e importante que los sistemas educativos los incorporen en sus métodos de enseñanza y los promuevan, no solo desde una edad temprana, sino incluso durante la adolescencia, especialmente cuando hay una gran exposición a factores de riesgo social. En el caso de México, por ejemplo, la evidencia muestra que algunas de las habilidades que el mercado laboral considera más importantes y escasas son el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo. Pero si bien los HSE son cada vez más atractivos para el lugar de trabajo, la verdad es que no solo son complementarios, sino también una condición necesaria para el desarrollo cognitivo y personal, como lo demuestran las pruebas internacionales.

Sin duda, una estrategia para promover el desarrollo de las HSE en la escuela es modificar y energizar el marco curricular. Sin embargo, este

proceso suele tomar tiempo. Otra posibilidad es fortalecer las capacidades de la escuela para desarrollar estas habilidades en los estudiantes o, en otras palabras, comenzar por trabajar directamente con docentes, e incluso directores de plantel, para que desarrollen actividades y ejercicios en esta materia, en el aula y la escuela. Un ejemplo de intervención a gran escala para desarrollar las HSE en adolescentes, de escuelas públicas, en zonas urbanas y rurales, es el Programa Construye T. (BID, 2018, p.2)

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018?

##### **Problemas específicos**

¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018?

¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018?

¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo-2018?

¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018?

¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

Para justificar una investigación, “se debe emplear los siguientes criterios: justificación de conveniencia, justificación de relevancia social, justificación teórica” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.40)

La investigación es conveniente. Porque es una propuesta teórica para quienes buscamos una educación por competencias con estudiantes competitivos capaces de modificar su espacio y tiempo.

La investigación tiene relevancia social. La investigación titulada EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018; tiende a trascender hacia otras instituciones educativas provinciales o distritales de la región y del país, que tienen similares características a la Institución Educativa José Antonio Encinas Satipo, para que pueda emplearse un modelo pedagógico adecuado, para formar jóvenes competentes, emprendedores ,creativos, y autorregula dores de sus emociones que cambien la sociedad. La investigación dará alcance a otras instituciones educativas, para que sobre esta base los interesados en desarrollar competencias socioemocionales para la empleabilidad puedan realizar otras investigaciones en otras instituciones educativas dándole realce al área de Educación para el Trabajo y su didáctica respectiva para desarrollar las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los jóvenes.

La investigación tiene un Valor Teórico. Porque revisa la propuesta educativa, que busca formar jóvenes competentes, partiendo del desarrollo de las técnicas para estimular y potenciar las competencias socioemocionales para la empleabilidad en el aula.

La investigación tiene implicancias prácticas. Porque a través de la investigación se mejorará el proceso de enseñanza – aprendizaje de los jóvenes ya que desarrollaran la postura crítica y habilidades socioemocionales.

La investigación tiene utilidad metodológica. Porque a través de la investigación lograremos elaborar nuevos instrumentos que nos ayudara a evaluar el desempeño del joven en el proceso formativo por competencias.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

### **Hipótesis específica**

La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia en los estudiantes del VII ciclo de la I.E. José Antonio Encinas Satipo - 2018.

La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

### **Objetivos específicos**

Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo -2018.

Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018.

Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

## **CAPITULO II**

### **MÉTODO**

#### **2.1. Metodología**

Se entiende metodología, Tamayo (1999) como “el conjunto de características del proceso de investigación, por lo que necesariamente cuando se habla o se refiere a investigación implícitamente debemos referirnos a la metodología como a ese conjunto de características o procedimientos indispensables en la realización de un estudio” (p.58)

Método general:

En el presente trabajo se utilizó como método general el científico De Gortaria (1976) afirma que:

Son acciones o modos de proceder para obtener conocimientos nuevos y verdaderos. Es un procedimiento riguroso, formulado lógicamente, para la adquisición, organización o sistematización y transformación de conocimientos, tanto en su aspecto teórico, como en su fase experimental, identificando un problema, observándola, planteando una hipótesis, recogiendo datos, contrastándola y finalmente la conclusión (p.85).

Método específico:

Como método específico utilizado en el trabajo de investigación fue experimental

## **2.2. Tipo de estudio**

Según los tipos de estudio refiere que la amplia gama de tipos de investigación se ha definido de acuerdo con los propósitos que persigue el autor de la investigación por ello, se optó para la investigación los siguientes. Landeau (2012) los tipos de estudio son:

Según su finalidad, se clasifica en investigación aplicada, porque tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos.

Según su carácter, se clasifica en investigación experimental ya que estudia las relaciones de causalidad utilizando la metodología experimental con la finalidad de controlar los fenómenos.

Según su naturaleza, es una investigación cuantitativa porque se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación.

Según el alcance temporal, se clasifica en investigación longitudinal porque son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en distintos momentos, mediante observaciones repetitivas.

Según su orientación que asume, se clasifica en investigación orientada al descubrimiento, es la investigación cuya orientación básica es generar conocimientos desde perspectiva inductiva. Emplea principalmente métodos interpretativos. (p.60)

## **2.3. Diseño de investigación**

Hernández, Fernández, & Baptista (2010) afirman que: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea”(p.120), según los objetivos y planteamientos establecidos, el estudio

realizado es un estudio experimental y el diseño es pre-experimental, con pre-test y post-test, debido a que se plantea :Educación para el Trabajo en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

A un grupo se le aplica una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al estímulo. existe un punto de referencia inicial para ver qué nivel tenía el grupo en la variable dependiente antes del estímulo. Es decir, hay un seguimiento del grupo. Sin embargo, el diseño no resulta conveniente para fines de establecer causalidad: no hay manipulación ni grupo de comparación, y es posible que actúen varias fuentes de invalidación interna.

El diseño de investigación es:

G: O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub>

Dónde:

O<sub>1</sub>= Pre - test

X = Tratamiento

O<sub>2</sub>= Post – test

#### **2.4. Variables, operacionalización**

“Una variable es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible al medicarse” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 93), las variables de la siguiente investigación son las siguientes:

Variable Independiente: Educación para el Trabajo

Dimensiones

- Gestión de procesos
- Ejecución de procesos productivos
- Comprensión y aplicación de tecnologías

Variable Dependiente: Competencias socioemocionales para la empleabilidad

#### Dimensiones

- Trabajo cooperativo
- Adaptación al cambio
- Tolerancia
- Autorregulación de las emociones
- Perseverancia

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable independiente: Educación para el Trabajo</b>	El área Educación para el Trabajo adquiere vital importancia en la formación integral del estudiante, debido a que desarrolla capacidades y actitudes que le permitirán lograr su auto sostenimiento, realización personal y eficiente desempeño en sus actividades laborales y profesionales futuras, como trabajador dependiente o	El área de Educación para el Trabajo en la Educación Básica Regular desarrolla en los estudiantes capacidades y actitudes productivas, emprendedoras y empresariales para ejercer actividades laborales y económicas. Ofertando las demandas del mercado local y nacional Explora y desarrolla las aptitudes, actitudes e intereses	<b>GESTIÓN DE PROCESOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza procesos de investigación de mercado para la producción de bienes sencillos.</li> <li>• Diseña productos sencillos de diversas opciones ocupacionales.</li> <li>• Planifica la producción de productos.</li> <li>• Realiza procesos de comercialización de productos.</li> </ul>	<p>Sesiones de aprendizaje: 12</p> <p>4 sesiones de la dimensión Gestión de procesos.</p>
			<b>EJECUCIÓN DE PROCESOS PRODUCTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selecciona materiales e insumos para la producción de proyectos.</li> <li>• Opera herramientas y máquinas considerando las normas de seguridad.</li> <li>• Realiza tareas y operaciones para la producción de bienes.</li> </ul>	<p>4 sesiones de la dimensión Ejecución de procesos productivos</p> <p>4 sesiones de la dimensión Comprensión y aplicación de tecnologías.</p>
			<b>COMPENSIÓN Y APLICACIÓN DE TECNOLOGIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora documentos que se utilizan en la producción, con ayuda del procesador de datos.</li> <li>• Comprende las características del mercado de consumo local.</li> </ul>	

	<p>generador de su propio puesto de trabajo.</p> <p>(Diseño Curricular Nacional, 2005, P.215)</p>	<p>vocacionales del estudiante.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza y evalúa las habilidades sociales que se requieren para desempeñarse en la actividad laboral.</li> </ul>	
--	---	-------------------------------------	--	---	--

**OPERACIONALIZACIÓN DEPENDIENTE DE LA VARIABLE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable dependiente: Competencias socioemocionales para la empleabilidad</b>	<p>Las competencias socioemocionales se conocen también como habilidades blandas o soft skills, en inglés, y comprenden el desarrollo de habilidades personales e interpersonales. Definiremos las competencias socioemocionales como “el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes necesaria para comprender, expresar y</p>	<p>Las competencias socioemocionales están asociadas al saber ser y se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Por ejemplo, cuando un estudiante aprende los procesos productivos para elaborar un proyecto agropecuario, no solo aprende cómo emplear los instrumentos y tecnología, sino que desarrolla habilidades socioemocionales como la perseverancia, la tolerancia, la creatividad u otras. Este tipo de competencias</p>	<b>Trabajo cooperativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomenta un clima favorable en el equipo tratando a todos con respeto y utilizando un lenguaje positivo (verbal y no verbal).</li> <li>• Cumple con las tareas asignadas e impulsé a los demás miembros del equipo a realizar las tareas.</li> <li>• Promueve la escucha de los puntos de vista, ideas y opiniones de los demás miembros del grupo.</li> </ul>	<p align="center">Escala Inter valar</p> <p align="center">Logro 16 a 20 Proceso 8 a 14 Inicio 0 a 7</p>
			<b>Adaptabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disfruta el trabajo en situaciones nuevas o ambiguas, lograr incorporar recursos y estrategias para atravesar los retos que plantea la nueva situación.</li> <li>• Reconoce que el error es parte del aprendizaje y extraer aprendizajes concretos de la experiencia.</li> </ul>	

	regular de forma apropiada las emociones” (Bisquerra & Pérez 2003).	caracterizan a las personas, útiles en los sectores productivos modernos para acceder a puestos laborales y empleos.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pone a prueba distintas ideas o soluciones, en situaciones nuevas.</li> </ul>	
			<b>Tolerancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valora la diversidad, aprovecho las diferencias entre mis compañeros para enriquecerme.</li> <li>• Trabaja con pares con diferentes estilos de pensamiento, entornos sociales, culturales y/o económicos.</li> </ul>	
			<b>Autorregulación de emociones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logra mantener un estado emocional estable en situaciones de conflicto, expresar mis emociones con serenidad y con un lenguaje educado y adaptado al contexto.</li> <li>• Logra tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de mis posibles acciones en situaciones conocidas.</li> <li>• Reconoce la naturaleza de las emociones positivas y negativas de mis compañeros y las mías en los contextos</li> </ul>	

				sociales, académicos recreativos y otros.	
			<b>Perseverancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfrenta una tarea difícil, mostrar motivación, aunque aumente la dificultad.</li> <li>• Mantiene enfocado y con energía durante el trabajo o tarea, utilizar estrategias propias para retomar la energía con el paso del tiempo.</li> <li>• Identifica los pasos que deberá seguir para cumplir con la meta/objetivo, poner en marcha con autonomía.</li> </ul>	

## **2.5. Población y muestra**

### **La población**

Población Selltiz, Jahoda, & Deut Sch (1980) afirma que “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, La muestra suele ser definida como un subgrupo de la población” (p.200).

25 estudiantes del VII ciclo de educación secundaria de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo.

### **Muestra**

Wigodski (2016) afirma que “la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población” (p.1). Para la selección de la muestra se ha optado por el uso de muestreo censal. Consiste, simplemente, en que toda la población pasa a ser parte de la muestra, la muestra fue conformada 25 estudiantes del VII ciclo de educación secundaria del 3° grado, sección única de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo.

Tabla N° 1. Población y muestra

Población	Muestra
25 estudiantes	25 estudiantes del 3° grado

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Orellana & Sánchez (2006) afirma que “la técnica de recolección de datos en la investigación son procedimientos operativos o mecánicos que permiten recoger la información necesaria de la muestra determinada” (p. 4).

Tabla N° 2. Técnicas e instrumentos

Técnica	Instrumentos
Evaluación de realizaciones	Evaluación formal: prueba pedagógica

### Validación y confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se elaboró con una prueba piloto y se validó con el alfa de Cronbach.

Tabla N° 3. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.75	20

El instrumento de validación y confiabilidad se encuentra en el anexo N°05

### 2.7. Métodos de análisis de datos

Para el procedimiento de datos se utilizó en la estadística descriptiva los estadígrafos de centralización (media aritmética, mediana y moda) y como estadígrafos de dispersión tenemos (varianza, desviación típica, coeficiente de variación), el spss versión 23 y la estadística inferencial donde se aplicó la prueba de Student (“t”) es una prueba paramétrica que se utilizó para comprobar la muestra con la cual se validó la hipótesis de investigación y también se emplearon los cuadros y gráficos.

## **2.8. Aspectos éticos**

“La ética se ocupa del uso que hacemos de nuestra libertad, como nos otros optamos por hacer una cosa u otra y que razones tenemos para ello” (Loli, 2017, p. 12).

En la presente investigación se ha protegido a todos los participantes de la investigación, manteniendo la confidencialidad de los participantes de esta investigación.

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS**

#### **3.1. Métodos de análisis de datos**

La presente investigación titulada: EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018, se ejecutó del 28 de agosto al 15 de enero del 2018.

#### **3.2. Análisis de la evaluación de entrada pre test**

Los datos obtenidos en la aplicación del trabajo de investigación fueron llevados al análisis e interpretación estadística, en el cual se emplearon las medidas de tendencia central, dispersión, comenzaremos analizando, la variable: Competencias socioemocionales para la empleabilidad y sus dimensiones (Trabajo Cooperativo, Adaptación al cambio, Tolerancia, Autorregulación de las emociones, Perseverancia).

### 3.2.1. Resultados de la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad – Pre test

Tabla N° 4. Tabla de Baremo

Datos estadísticos	Datos	Resultado
Máximo	20 x 1	20
Mínimo	20 x 0	0
Rango	20	20
Amplitud	20 : 3	7

La cantidad de preguntas 20

Puntaje mayor 1

Puntaje menor 0

Niveles 3

NIVELES DE PUNTUACIÓN		
LOGRO	L	15 a 20
PROCESO	P	8 a 14
INICIO	I	0 a 7

Cuadro N° 1. Pre test variable competencias socioemocionales para la empleabilidad

Nivel	COMP. SOCIO EMOCIONAL	
	F	%
Logro	0	0
Proceso	21	84
Inicio	4	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 1. Pre test variable competencias sociemocionales para la empleabilidad



### Interpretación

a) En la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad, el 84% de los estudiantes están en proceso de desarrollar el conjunto de habilidades transferibles que refuerzan las habilidades: crear, conservar, enriquecer un trabajo, mientras que un 16% de estudiantes, se notó la ausencia de dicha variable esto no implica que no desarrollen las competencias socioemocionales para la empleabilidad sino que para los niveles de puntuación de la investigación no se identificaron los rasgos para autogestionar sus procesos de trabajo y donde el empleo debe crearse a través del emprendimiento y las estrategias de cooperación.

### Resumen de los estadígrafos de la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad

Tabla N° 5. Pre test variable competencias socioemocionales para la empleabilidad

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		9.24
Mediana		9.00
Moda		8
Desviación estándar		1.855
Varianza		3.440

### Interpretación

- El puntaje de distribución de la variable competencias socioemocionales, es de 9.24, esto indica el valor representativo de la variable.
- La mediana obtenida es 9.0, el cual representa el 50% de la distribución de los datos.
- La cualidad que se presenta con más frecuencia en la dimensión es 8.
- La dispersión respecto al puntaje de distribución es de 1.8, nos indica que hay una mayor dispersión de datos alrededor de la media aritmética.
- La varianza de los datos respecto a la media aritmética es de 3.4

### 3.2.2. Resultado de las dimensiones - Pre Test

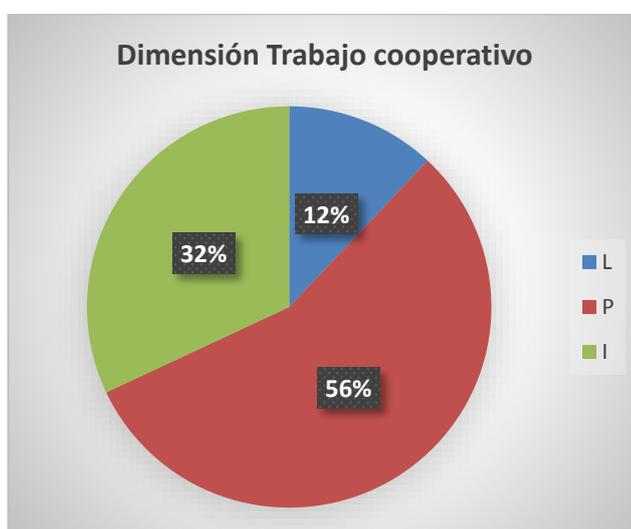
NIVELES DE PUNTUACIÓN		
LOGRO	L	4
PROCESO	P	2 a 3
INICIO	I	0 a 1

### a) Dimensión trabajo cooperativo

Cuadro N°2. Pre test dimensión trabajo cooperativo

NIVELES	Trabajo cooperativo	
	F	%
Logro	3	12
Proceso	14	56
Inicio	8	32
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 2 Pre test dimensión trabajo cooperativo



### Interpretación

- a) El 56% de los estudiantes se encuentran en la dimensión trabajo cooperativo, desarrollan las tareas asignadas, impulsan a los demás miembros del equipo a realizar las tareas, mientras que el 32% de los estudiantes se encuentra en el nivel de inicio los cuales necesitan: reunirse, apoyarse, tener mayor fuerza de voluntad.

## Resumen de los estadígrafos de la dimensión trabajo cooperativo

Tabla N° 6. Pre test dimensión trabajo cooperativo

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		1.92
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		1.077
Varianza		1.160

### Interpretación

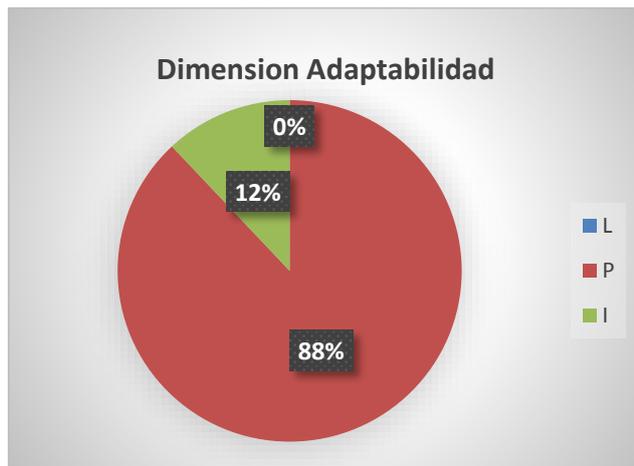
- El puntaje de distribución de la dimensión trabajo en equipo, es de 1.9, esto indica el valor representativo de la dimensión.
- La mediana obtenida es 2.0 el cual representa el 50% de la distribución de los datos.
- La cualidad que se presenta con más frecuencia en la dimensión es 2
- La dispersión respecto al puntaje de distribución es de 1.0, nos indica que hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética.
- La varianza de los datos respecto a la media aritmética es de 1.1

### b) Dimensión adaptabilidad

Cuadro N°3. Pre test dimensión adaptabilidad

NIVELES	Adaptabilidad	
	F	%
Logro	0	0
Proceso	22	88
Inicio	3	12
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 3. Pre test dimensión adaptabilidad



### Interpretación

- a) En la dimensión adaptabilidad, el 88% de los estudiantes se encuentran en un proceso de adecuación a nuevas formas de trabajo, hacen el intento de encontrar ideas o soluciones en situaciones nuevas, un 12% de estudiantes se encuentran en el nivel de inicio.

### Resumen de los estadígrafos de la dimensión adaptabilidad

Tabla N° 7. Pre test dimensión adaptabilidad

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.52
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.714
Varianza		.510

### Interpretación

- a) El puntaje de distribución de la dimensión adaptabilidad, es de 2.52, esto indica el valor representativo de la dimensión, comparando la media

obtenida de la dimensión trabajo cooperativo (1.92), notamos que los estudiantes han desarrollado ligeramente la dimensión adaptación al cambio respecto al trabajo en equipo.

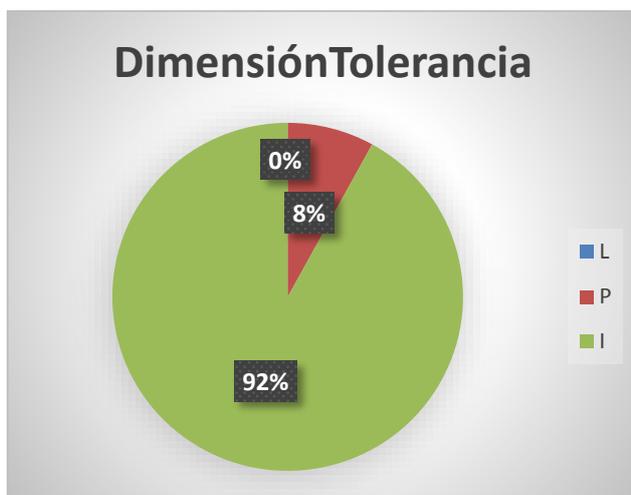
- b) La mediana obtenida es 3, el cual representa el 50% de la distribución de los datos, con referencia al trabajo cooperativo (2) el cual nos indica un ligero desarrollo, respecto a la dimensión adaptabilidad.
- c) La cualidad que se presenta con más frecuencia en la dimensión es 3.
- d) La dispersión respecto al puntaje de distribución es de 0.71, nos indica que hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética.
- e) La varianza de los datos respecto a la media aritmética es de 0.51

**c) Dimensión tolerancia**

Cuadro N°4. Pre test dimensión tolerancia

NIVELES	Tolerancia	
	F	%
Logro	0	0
Proceso	2	8
Inicio	23	92
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 4. Pre test dimensión tolerancia



### Interpretación

- a) En la dimensión tolerancia, 92% de los estudiantes están en la etapa de iniciación les cuesta trabajar en la mayoría de trabajos con sujetos con diversos estilos de pensamiento o distintos entornos sociales, culturales o económicos. Mientras un 8% de los estudiantes están en proceso de trabajo con pares con diferentes estilos de pensamiento, entornos sociales, culturales.

### Resumen de los estadígrafos de la dimensión tolerancia

Tabla N° 8. Pre test dimensión tolerancia

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		.88
Mediana		1.00
Moda		1
Desviación estándar		.666
Varianza		.443

### Interpretación

- a) El puntaje de distribución de la dimensión tolerancia, es de 0.88, esto indica el valor representativo de la dimensión, comparando los promedios de distribución de la dimensión trabajo cooperativo (1.92) y la dimensión adaptabilidad (2.52), notamos que los estudiantes han desarrollado ligeramente la dimensión adaptabilidad respecto al trabajo en equipo y tolerancia.
- b) La mediana obtenida es 1, el cual representa el 50% de la distribución de los datos, con referencia a la mediana de la dimensión trabajo en equipo (2) y adaptabilidad (3) el cual nos indica que la dimensión adaptabilidad tiene un ligero desarrollo respecto al trabajo cooperativo y tolerancia.
- c) La cualidad que se presenta con más frecuencia en la dimensión es 1.

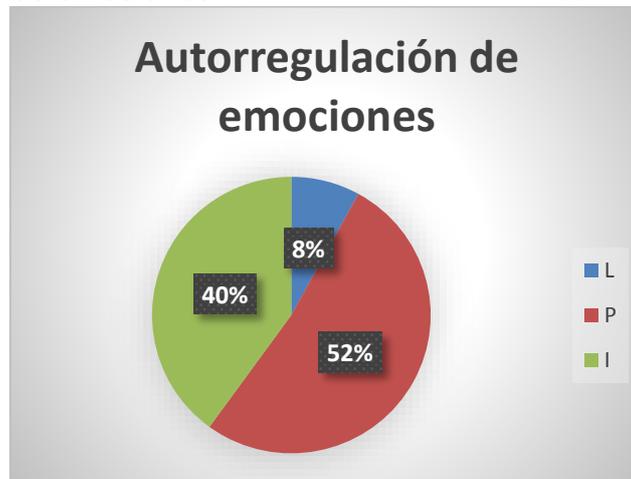
- d) La dispersión respecto al puntaje de distribución es de 0.66, nos indica que hay una mayor dispersión de datos alrededor de la media aritmética.
- e) La varianza de los datos respecto a la media aritmética es de 0.44

**d) Dimensión evaluación autorregulación de emociones**

Cuadro N°5. Pre test dimensión autorregulación de emociones

NIVELES	Autorregulación de emociones	
	F	%
Logro	2	8
Proceso	13	52
Inicio	10	40
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 5. Pre test dimensión autorregulación de emociones



**Interpretación**

- a) En la dimensión autorregulación de emociones, el 52% de los estudiantes se encuentran en la etapa de proceso, medianamente logran mantener encuentra en inicio, es difícil para ellos controlar sus emociones, o lo realizan con apoyo externo. Y un 8% de estudiantes responde de manera

adecuada al tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus posibles acciones.

### Resumen de los estadígrafos de la dimensión autorregulación de emociones

Tabla N° 9. Pre test dimensión autorregulación de emociones

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		1.76
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		1.165
Varianza		1.357

#### Interpretación

- El puntaje de distribución de la dimensión autorregulación de emociones, es de 1.76, esto indica el valor representativo de la dimensión, en comparación con los promedios de distribución de la dimensión tolerancia (0.88), la dimensión adaptabilidad (2.52) y la dimensión trabajo cooperativo (1.92), notamos que los estudiantes han desarrollado ligeramente la dimensión adaptabilidad respecto a la dimensión autorregulación de emociones, tolerancia, trabajo cooperativo.
- La mediana obtenida es 2, el cual representa el 50% de la distribución de los datos, con referencia a la mediana de la dimensión trabajo cooperativo (2), adaptabilidad (3) tolerancia (1) el cual nos indica que no existe un gran margen de diferencia.
- La cualidad que se presenta con más frecuencia en la dimensión es 2.
- La dispersión respecto al puntaje de distribución es de 1.16, nos indica que hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética.
- La varianza de los datos respecto a la media aritmética es de 1.35

### e) Dimensión capacidad de perseverancia

Cuadro N° 6. Pre test dimensión perseverancia

NIVELES	Perseverancia	
	F	%
Logro	2	8
Proceso	16	64
Inicio	7	28
Total	25	100

Figura N° 6. Pre test dimensión perseverancia



### Interpretación

- a) En la dimensión perseverancia, el 64% de estudiantes se encuentran en la etapa de proceso, de enfrentan una tarea difícil, durante un largo periodo de tiempo a pesar del fracaso y el tedio que pueda presentarse. Mientras 28% de estudiantes no logran, enfocarse en el trabajo o tarea durante largos periodos de tiempo. Y el 8% de estudiantes permanece enfocado y energizado durante el trabajo o las tareas, utilizando sus propias estrategias para recuperar energía a lo largo del tiempo.

## Resumen de los estadígrafos de la dimensión perseverancia

Tabla N° 10. Pre test dimensión perseverancia

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.16
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		.943
Varianza		.890

### Interpretación

- a) El puntaje de distribución de la dimensión perseverancia, es de 2.16, esto indica el valor representativo de la dimensión, en comparación con los promedios de distribución de la dimensión trabajo cooperativo (1.92), la dimensión adaptabilidad (2.52), la dimensión tolerancia (0.88) y la dimensión autorregulación de emociones (1.76), notamos que los estudiantes han desarrollado ligeramente la dimensión adaptabilidad respecto a las demás dimensiones.
- b) La mediana obtenida es 2, el cual representa el 50% de la distribución de los datos, con referencia a la mediana de la dimensión trabajo cooperativo (2), adaptabilidad (3), tolerancia (1) y autorregulación de emociones (2) el cual nos indica que no existe un gran margen de diferencia.
- c) La cualidad que se presenta con más frecuencia en la dimensión es 2.
- d) La dispersión respecto al puntaje de distribución es de 0.94, nos indica que hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética.
- e) La varianza de los datos respecto a la media aritmética es de 0.89

### 3.3. Análisis de la evaluación de salida - Post Test

Los datos obtenidos en la aplicación del trabajo de investigación fueron llevados al análisis e interpretación estadística, en el cual se emplearon las medidas de tendencia central, dispersión, comenzaremos analizando, la variable Competencias socioemocionales para la empleabilidad y sus dimensiones (Trabajo cooperativo, adaptabilidad, tolerancia, autorregulación de emociones, perseverancia).

### 3.3.1. Resultados de la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad – Post test

NIVELES DE PUNTUACIÓN		
LOGRO	L	15 a 20
PROCESO	P	8 a 14
INICIO	I	0 a 7

Cuadro N° 7. Pos test variable competencias socioemocionales para la empleabilidad

NIVELES	COMP. SOCIO EMOCIONAL	
	F	%
Logro	12	48
Proceso	13	52
Inicio	0	0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 7. Post test variable competencias socioemocionales para la empleabilidad



**Interpretación**

- a) El 48 % de los estudiantes alcanzaron un logro significativo en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, después de aplicar la metodología, en comparación con el pre test donde se evidencio la ausencia de la misma, en esta etapa los estudiantes están en proceso de desarrollar conductas y rasgos de personalidad junto a las competencias técnicas que refuerzan las capacidades y habilidades: crear, conservar, enriquecer un trabajo, rasgos para autogestionar sus procesos de trabajo y donde el empleo debe crearse a través del emprendimiento y las estrategias de cooperación. Notamos un 52% de estudiantes en la etapa de proceso, reduciéndola ampliamente en referencia al pre test donde había un 84 % de estudiantes en esta etapa. Mejorando en un 32%.

**Resumen del estadígrafo Variable competencias socioemocionales para la empleabilidad - post test**

Tabla N°11. Post test variable competencias socioemocionales para la empleabilidad

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		13.88
Mediana		14.00
Moda		15
Desviación estándar		1.900
Varianza		3.610

## Interpretación

- a) El promedio obtenido en el post test es de 13.88, superior al pre test que fue de 9.24, demostrando la significancia de la metodología en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad.
- b) La mediana obtenida después de aplicar la metodología fue de 14, el cual representa el 50% de la distribución de los datos, esto indica que la mitad de los estudiantes tienen una nota superior e inferior a 16, en referencia a la mediana obtenida en el pre test que fue de 9.
- c) La cualidad que se presenta con más frecuencia es de 15, es decir el valor que más se repite como nota de puntuación referente al pre test que fue de 8.
- d) La dispersión respecto al punto de distribución es de 1.9, en el post test, respecto al pre test que fue de 3.2, esto nos indica que en el post test hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética, es decir la distancia media a la que se sitúan los valores respecto a la media.
- e) La variación de los datos respecto a la media aritmética en el post test es de 3.6, en referencia a la variación de los datos en la media aritmética y en el pre test fue de 3.4

### 3.3.2. Resultado de las dimensiones - Post Test

#### a) Dimensión trabajo cooperativo

NIVELES DE PUNTUACIÓN		
LOGRO	L	15 a 20
PROCESO	P	8 a 14
INICIO	I	0 a 7

Cuadro N° 8. Post test dimensión trabajo cooperativo

Niveles	Trabajo cooperativo	
	F	%
Logro	7	28
Proceso	13	52
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 8. Post test dimensión trabajo Cooperativo



### Interpretación

- a) Un 52% de los estudiantes se encuentran en la etapa de proceso, en comparación con el pre test que fue de 56%, otro 28% de estudiantes se encuentra en la etapa de logro, en comparación con el pre test que fue de 12%, reduciéndose en un 16% en esta etapa.

Esto indica que un mayor número de estudiantes tienen la capacidad de desarrollar las tareas asignadas, impulsar a los demás miembros del equipo a realizar las tareas, apoyarse, tener mayor fuerza de voluntad.

### Resumen del estadígrafo trabajo cooperativo

Tabla N° 12. Post test dimensión trabajo cooperativo

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.44
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		1.261
Varianza		1.590

### Interpretación

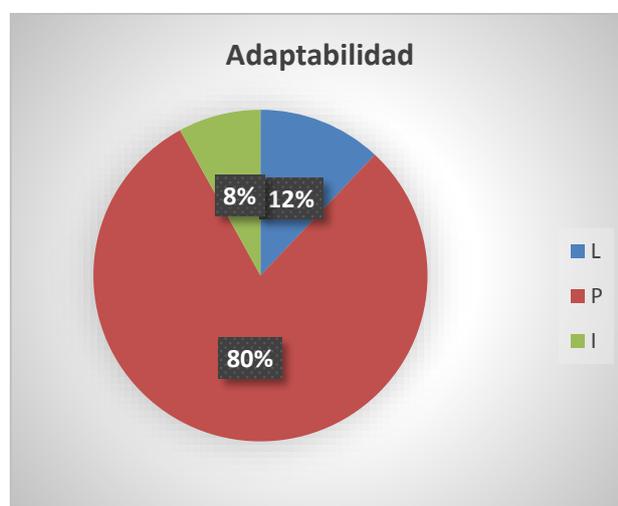
- a) El promedio de la dimensión trabajo cooperativo en el post test fue de 2.44, en referencia al pre test que fue de 1.92, notamos una mejora de 5.2 en esta dimensión, después de aplicada la metodología.
- b) La mediana obtenida en el post test fue de 2.0, en referencia al pre test que fue de 2.0, esto indica que hay una mejora relevante ya que el 50% de estudiantes tienen una media superior a 3.5 e inferior a 3.5 en la distribución de datos.
- c) La cualidad que se presenta después de aplicar la metodología con más frecuencia en el post test es de 2, en referencia al pre test que fue de 2.
- d) La dispersión en el post test fue de 1.26, lo que indica una mayor concentración de datos alrededor de la media, respecto al pre test que fue de 1.0, lo cual indica una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética.
- e) Podemos notar que la variación de los datos respecto a la media aritmética es de 1.59 en el post test, respecto al pre test que fue de 1.16

## b) Dimensión adaptabilidad

Cuadro 9. Post test dimensión adaptabilidad

Niveles	Adaptabilidad	
	F	%
Logro	3	12
Proceso	20	80
Inicio	2	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 9. Post test dimensión adaptabilidad



### Interpretación

- En la dimensión adaptabilidad el 12% de estudiantes se ubican en la etapa de logro, respecto al pre test que se notó la ausencia de la misma, podemos resaltar un valor significativo de estudiantes en esta dimensión, podemos notar que el 80% de estudiantes están ubicados en la etapa de proceso en relación al pre test que fue de 88% reduciendo en un 8 %
- Un 12% de estudiantes, disfruta el trabajo en situaciones nuevas, logra incorporar recursos y estrategias para atravesar retos.

## Resumen del estadígrafo adaptabilidad

Tabla N° 13. Post test dimensión adaptabilidad

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.84
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.746
Varianza		.557

### Interpretación

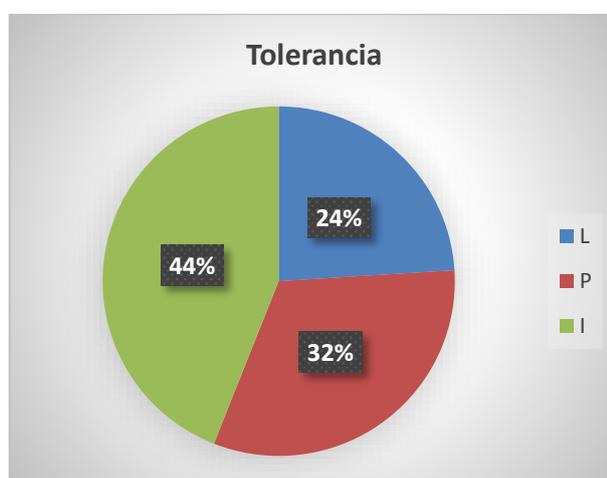
- a) El puntaje de distribución de la dimensión adaptabilidad en el post test fue de 2.89, respecto al pre test que fue 2.52, demostrando la significatividad en 0.37 al aplicar la metodología en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad.
- b) La mediana obtenida en el post test es de 3 y en el pre test es de 3, el cual representa el 50% de la distribución de los datos.
- c) La cualidad de puntuación que se presenta en el post test con más frecuencia es 3, respecto al pre test que fue 3.
- d) La dispersión en el post test de la adaptabilidad fue 0.74 y en el pre test 0.71, demostrando que en el post test hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética.
- e) La variación de los datos respecto a la media aritmética fue de 0.55, en el post test, respecto al pre test que fue de 0.51.

### c) Dimensión tolerancia

Cuadro 10. Post test dimensión tolerancia

Niveles	Tolerancia	
	F	%
Logro	6	24
Proceso	8	32
Inicio	11	44
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 10. Post test dimensión tolerancia



### Interpretación

- En la dimensión tolerancia en el post test 24% de estudiantes se encuentran en la etapa de logro respecto al pre test que se notó la ausencia de la misma, podemos resaltar un valor significativo de estudiantes en esta dimensión
- En el post test el 32% de estudiantes se ubican en la etapa de proceso, en relación al pre test que fue de 8%, mejorando en un 24 %.
- En el post test el 44% de estudiantes se ubican en la etapa de inicio, en relación al pre test que fue 92%, mejorando en un 48%.

## Resumen del estadígrafo tolerancia

Tabla N° 14. Post test dimensión tolerancia

	Válido	25
N	Perdidos	0
Media		2.28
Mediana		2.00
Moda		1
Desviación estándar		1.275
Varianza		1.627

### Interpretación

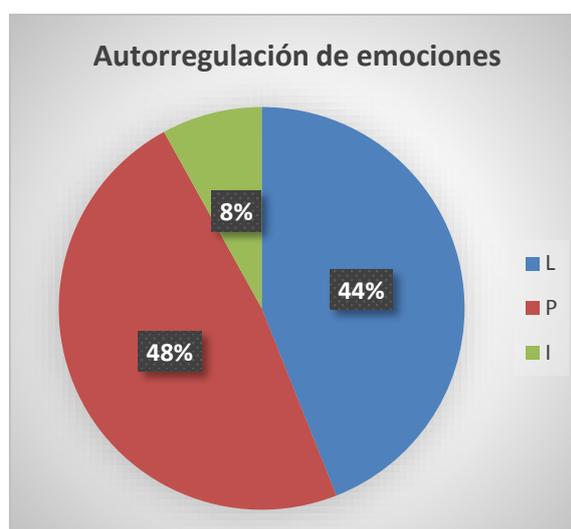
- a) La puntuación de distribución de la dimensión tolerancia en el post test fue de 2.28 y el pre test 0.88, mejorando el promedio en un 1.40 después de aplicar la metodología.
- b) La mediana obtenida en el post test es de 2 y en el pre test 1, los cuales representan el 50% de la distribución de los datos.
- c) La cualidad de puntuación que se presenta en el post test con más frecuencia es de 1, respecto al pre test que fue 1.
- d) La dispersión en el post test de la dimensión tolerancia fue 1.27, respecto al pre test que fue de 0.66, esto demuestra que en el post test hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética.
- e) La variación de los datos respecto a la media aritmética es de 1.62 en el post test respecto al pre test que fue de 0.44.

## Dimensión autorregulación de emociones

Cuadro N° 1. Post test dimensión autorregulación de emociones

Niveles	Autorregulación de emociones	
	F	%
Logro	11	44
Proceso	12	48
Inicio	2	8
Total	25	100

Figura N° 11. Post test dimensión autorregulación de emociones



### Interpretación

- El 44% de estudiantes después de aplicar la metodología se encuentran en la etapa de logro en referencia al pre test que fue 8%, hay 48% de estudiantes en la etapa de proceso en referencia al pre test que fue de 52% y un 8% de estudiantes se encuentran en la etapa inicio en referencia al pre test que fue 40%.
- El 44% de estudiantes se encuentran en la etapa del lograr tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus posibles acciones en situaciones conocidas.

## Resumen del estadígrafo evaluación

Tabla N° 15. Post test dimensión autorregulación de emociones

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		3.08
Mediana		3.00
Moda		4
Desviación estándar		.997
Varianza		.993

### Interpretación

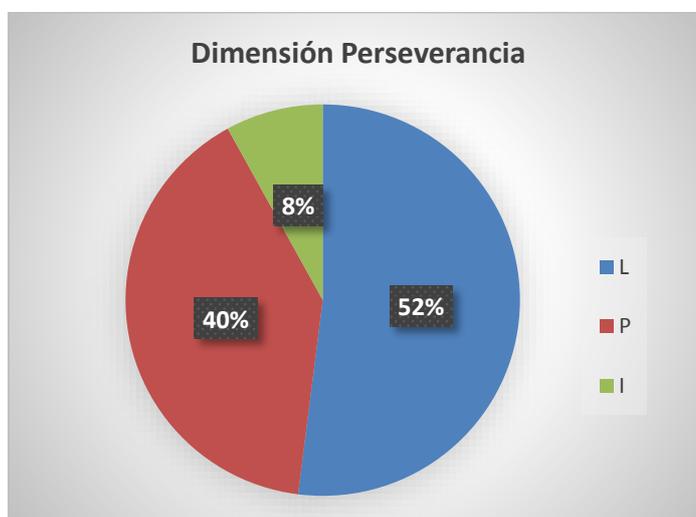
- a) El promedio obtenido en el post test es de 3.08, con referencia al pre test que fue de 1.76, notando una mejora significativa al aplicar la metodología.
- b) La mediana obtenida después de aplicar la metodología fue de 3, en referencia al pre test que fue de 2, los cuales representan el 50% de la distribución de los datos indicándonos que la mitad de los estudiantes tienen una mediana inferior a 2 y superior a 2.
- c) La cualidad que se presenta con más frecuencia en el post test es 4 y el pre test es 2, estos son los valores que más se repiten como nota de puntuación.
- d) La dispersión respecto al punto de distribución es de 0.99, en el post test, respecto al pre test que fue de 1.16, indicando que hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética en el post test, es decir la distancia media a la que se sitúan los valores respecto a la media.
- e) La variación de los datos respecto a la media aritmética en el post test es de 0.99, en referencia al pre test que fue de 1.35.

#### d) Dimensión perseverancia

Cuadro 11. Post test dimensión perseverancia

Niveles	Perseverancia	
	F	%
Logro	13	52
Proceso	10	40
Inicio	2	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Figura N° 12. Post test dimensión perseverancia



#### Interpretación

- En el post test 52% de estudiantes se encuentran en la etapa de logro, en referencia al pre test se observa un 8% de estudiantes, esto indica que hay un mayor porcentaje de estudiantes que lograron la dimensión perseverancia. Cuando enfrenta una tarea difícil, muestra motivación, aunque aumente la dificultad, se mantienen enfocados y con energía durante el trabajo o tarea, utiliza estrategias propias para retomar la energía con el paso del tiempo.
- En el post test 40% de estudiantes se encuentra en la etapa de proceso, en referencia al pre test que fue de 64%, reduciéndose en un 24% en el post test.

- c) Se notó en el post test que un 8% de estudiantes se encuentran en la etapa inicio, comparando con el pre test un 28%, reduciéndose en 20% en el post test

### Resumen del estadígrafo perseverancia

Tabla N° 16. Post test dimensión perseverancia

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		3.24
Mediana		4.00
Moda		4
Desviación estándar		.970
Varianza		.940

### Interpretación

- a) El promedio obtenido en el post test es de 3.24 y en el pre test es de 2.16, notando una mejora significativa después de aplicar las competencias socioemocionales para la empleabilidad.
- b) La mediana obtenida en el post test fue de 4 y el pre test fue de 2, los cuales representan el 50% de la distribución de los datos, indicando que la mitad de los estudiantes tienen una nota inferior y superior a 4, en referencia del pre test que fue 2.
- c) La cualidad que se presenta con más frecuencia en el post test es 4, es decir el valor más repetitivo como nota de puntuación referente al pre test que fue de 2.
- d) La dispersión en el post test fue de 0.97 y el pre test fue 0.94, esto nos indica que hay una mayor concentración de datos alrededor de la media aritmética en el post test, es decir la distancia media a la que se sitúan los valores respecto a la media.
- e) La variación de los datos alrededor de la media aritmética en el post test es de 0.94, en referencia al pre test que fue de 0.89.

### 3.4. Distribución de normal de la prueba de entrada y salida

#### Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pretest	,942	25	,162
Postest	,935	25	,115

### 3.5. Contrastación y validación de la hipótesis general

A continuación, se presenta el nivel de significación del estudio para determinar si, Educación para el Trabajo desarrolla las competencias socioemocionales para la empleabilidad, a través de la prueba "t".

Los pasos de la contratación de la hipótesis:

1. Formulación de la hipótesis nula y alterna
2. Escoger el estadígrafo de prueba
3. Calculo de estadígrafo
4. Decisión y conclusión estadística

## 1.- Formulación de la hipótesis

Hipótesis de trabajo

Ho: La aplicación de Educación para el trabajo no influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas - Satipo 2018.

H1: La aplicación de Educación para el trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas - Satipo 2018.

## 2.- Nivel de significancia

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: 0.025

## 3.- Estadígrafo de prueba

El estadígrafo de prueba más apropiado para este fue la prueba estadística t de datos relacionados.

## 4.- Calculo de estadígrafo

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	postest – pretest	4,6400 0	2,62805	,52561	3,55519	5,72481	8,828	24	,000

## **5.- Decisión y conclusión estadística**

- a) Decisión estadística: Puesto que la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $8.82 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, la Educación para el trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad, expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 9.2 y del pos test es de 13.8, mejorándose en 4.6 puntos.
- b) Conclusión estadística: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### **3.6. Contrastación de la hipótesis específica 1**

#### **1.- Formulación de la hipótesis**

Hipótesis de trabajo

Ho: La aplicación de Educación para el Trabajo no influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018

H1: La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018

#### **2.- Nivel de significancia**

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: 0.025

#### **3.- Estadígrafo de prueba**

El estadígrafo de prueba más apropiado para este fue la prueba estadística t de datos relacionados.

#### 4.- Calculo de estadígrafo

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 postest – pretest	,52000	1,04563	,20913	,08839	,95161	2,50	24	,020

#### 5.- Decisión y conclusión estadística

- a) Decisión estadística: Puesto que la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $2.50 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, por lo tanto, Educación para el trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo, expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 1.92 y del post test es de 2.44, mejorándose en 52 puntos.
- b) Conclusión estadística: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### 3.7. Contrastación de la hipótesis específica 2

#### 1.- Formulación de la hipótesis

Hipótesis de trabajo

Ho: La aplicación de Educación para el Trabajo no influye en el desarrollo de la adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018

H1: La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018

## 2.- Nivel de significancia

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: 0.025

## 3.- Estadígrafo de prueba

El estadígrafo de prueba más apropiado para este fue la prueba estadística t de datos relacionados.

## 4.- Calculo de estadígrafo

	Prueba de muestras emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Diferencias emparejadas							
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
Inferior				Superior				
Pa postest - r 1 pretest	,32000	,55678	,11136	,09017	,54983	2,874	24	,008

## 6.- Decisión y conclusión estadística

- a) Decisión estadística: Puesto que la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $2.87 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, por lo tanto, Educación para el trabajo influye en el desarrollo adaptabilidad al cambio, expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 2.52 y del post test es de 2.84, mejorándose en 32 puntos.
- b) Conclusión estadística: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### 3.8. Contrastación de la hipótesis específica 3

#### 1.- Formulación de la hipótesis

Hipótesis de trabajo

Ho: La aplicación de Educación para el Trabajo no influye en el desarrollo de la tolerancia en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018

H1: La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018

#### 2.- Nivel de significancia

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: 0.025

#### 3.- Estadígrafo de prueba

El estadígrafo de prueba más apropiado para este fue la prueba estadística t de datos relacionados.

#### 4.- Calculo de estadígrafo

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	Gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par postest – 1 pretest	1,4000 0	1,52753	,30551	,76947	2,03053	4,583	24	,000

## **5.- Decisión y conclusión estadística**

a) Decisión estadística: Puesto que la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $4.58 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, por lo tanto, Educación para el trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia, expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 0.88 y del post test es de 2.28, mejorándose en 1.40 puntos.

b) Conclusión estadística: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

## **3.9. Contrastación de la hipótesis específica 4**

### **1.- Formulación de la hipótesis**

Hipótesis de trabajo

Ho: La aplicación de Educación para el Trabajo no influye en el desarrollo de autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo del I.E.I. José Antonio Encinas - Satipo 2018

H1: La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo del I.E.I. José Antonio Encinas - Satipo 2018.

### **2.- Nivel de significancia**

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: 0.025

### **3.- Estadígrafo de prueba**

El estadígrafo de prueba más apropiado para este fue la prueba

estadística t de datos relacionados.

#### 4.- Calculo de estadígrafo

Prueba de muestras emparejadas								
	Diferencias emparejadas					T	Gl	Sig. (bilateral )
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 postest - pretest	1,3200 0	1,49220	,29844	,70405	1,93595	4,423	24	,000

#### 6.- Decisión y conclusión estadística

- a) Decisión estadística: Puesto que la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $4.42 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, por lo tanto, Educación para el trabajo influye en el desarrollo de autorregulación de las emociones, expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 1.76 y del post test es de 3.08, mejorándose en 1.32 puntos.
- b) Conclusión estadística: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### 3.10. Contrastación de la hipótesis específica 5

#### 1.- Formulación de la hipótesis

Hipótesis de trabajo

Ho: La aplicación de Educación para el Trabajo no influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018

H1: La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018

## 2.- Nivel de significancia

El nivel utilizado en el diseño pre experimental es de: 0.025

## 3.- Estadígrafo de prueba

El estadígrafo de prueba más apropiado para este fue la prueba estadística t de datos relacionados.

## 4.- Calculo de estadígrafo

		Prueba de muestras emparejadas							
		Diferencias emparejadas				T	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	postest – pretest	1,0800 0	1,15181	,23036	,60456	1,55544	4,688	24	,000

## 6.- Decisión y conclusión estadística

- Decisión estadística: Puesto que la  $t_c$  es mayor que la  $t_t$  ( $4.68 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, por lo tanto, Educación para el trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 2.16 y del post test es de 3.24, mejorándose en 1.08 puntos.
- Conclusión estadística: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

#### **4.1. Discusión de los resultados**

De los hallazgos encontrados, se tiene como resultado general de la investigación, EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

En los resultados generales después de aplicar la metodología se observó que la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad obtuvo un promedio 9.24 en el pre test, antes de aplicar la metodología y en el post test, después de aplicar la metodología, se obtuvo un promedio de 13.88, demostrando el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo, esto indica que se obtuvo un logro de 4.64 puntos en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, por lo tanto se tomó la decisión estadística: puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $8.82 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula y en la conclusión estadística se acepta la hipótesis alterna.

Al inicio de la investigación nos planteamos un objetivo general: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

Díaz (2011), en su tesis titulada: *El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)-España, llego a la siguiente conclusión: En primer lugar, los resultados obtenidos en este estudio corroboran los datos de numerosas investigaciones que evidencian el papel fundamental que tienen el autoconcepto del alumno, su autoestima o la motivación intrínseca, entre otros factores, en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes. Dados estos resultados, es razonable pensar que estos factores son buenos predictores del rendimiento escolar, poniendo de manifiesto la máxima importancia que estas variables socioemocionales tienen para la acción educativa como competencias a desarrollar dentro del contexto escolar

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 1: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo-2018,, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 28%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar el trabajo cooperativo, por lo tanto, se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $2.50 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Repetto y Perez (2007), en su tesis titulada: *Formación en competencias socioemocionales a travez de las prácticas en empresas*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) – España, llego a la siguiente conclusión: Tal como ha señalado Velaz de Medrano 2002 como Palaci y Topa (2002) las competencias laborales tienen una alya significacion para la inserccion laboral, el mantenimiento del trabajo, la empleabilidad el desarrollo profesional, y en definitiva, para lograr la adaptacion y lainclusion social como ciudadanos participativos del sistema. Por otro lado trabajos como lo de Echeverria (2002) indican que algunas de las competencias clave ampliamente requeridas en diferentes trabajos son el trabajo en equipo y el autocontrol, ambas de carácter scioemocional. Tambien este autor presenta datos

relativos a la discrepancia existente entre la formación académica, en especial la universitaria, y las demandas del mercado del trabajo. En este sentido el trabajo de Agide, Porto, y Abeal (2002), basado en informaciones procedentes de numerosas empresas, resalta igualmente el desajuste entre la formación académica y las exigencias de las empresas en las que se refiere a “Habilidades sociales”, “Habilidades de desarrollo personal”, y “habilidades Laborales”.

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 2: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 12%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar la adaptación al cambio, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $2.87 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Sainz, Bermejo, Fernández, Prieto & Ruíz (2015), en su tesis titulada: *Cómo funcionan las competencias socioemocionales en los estudiantes de alta habilidad*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Murcia-España, llegó a la siguiente conclusión: Este tipo de talento muestra elevadas competencias intrapersonales, junto con una alta adaptabilidad. De ello se desprende que son estudiantes con habilidades para el autoconocimiento emocional, asertividad, autoconsideración, autoactualización e independencia; es decir, son estudiantes que comprenden sus emociones, son capaces de expresarlas y saben la manera de comunicar sus sentimientos y necesidades. Estos datos coinciden con los resultados procedentes del trabajo de Schwean et al. (2006) y Fernández-Vidal (2011), quienes indican que los superdotados de su muestra se autopercebían con mayor inteligencia intrapersonal; sin embargo, Ferrando (2006) informó que los talentos como grupo puntuaban con menores destrezas intrapersonales que los superdotados. Bar-On encontró una relación entre la dimensión intrapersonal y la inteligencia psicométrica (Bar-On, 2004, 2007).

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 3: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 24%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar la dimensión tolerancia, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $4.58 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Souto(2012), en su tesis titulada:*Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior*. Para optar el grado de doctor en gestión de empresas ,en la Universitat Rovira i Virgili - España,llego a la siguiente conclusión: a correlación existente entre competencias emocionales y competencias para la empleabilidad: a mayor grado de posesión de competencias emocionales, mayor potencial de empleabilidad. Las correlaciones existentes permiten verificar la relación directa entre las competencias emocionales y las competencias demandadas por el mercado de trabajo. Esta conclusión justifica una educación basada en las emociones en el ámbito de la educación.

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 4: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de autorregulación de emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 44%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar la autorregulación de emociones, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $4.42 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Altamira (2018), en su tesis titulada:*Competencias socioemocionales y empleabilidad: propuesta de intervención en estudiantes de administración de la*

UAEM . Para optar el grado de maestro en psicología, en la Universidad Autónoma del Estado de México, llego a la siguiente conclusión: Los estudiantes de la carrera de administración que componen la muestra presentan niveles altos en la motivación, lo cual se expresa a partir del afrontamiento de retos, la implicación y responsabilidad en la realización de sus tareas y el agrado por aprender cosas nuevas. La muestra presentó un autoconocimiento emocional moderado, pues argumentan conocer sus emociones, el origen y poder explicar las mismas. Lo cual va acoplado comportamientos como: entender la información, conocer sus competencias tanto fuertes como débiles y poder buscar un empleo acorde a sus capacidades para de esta manera poder aprovechar las ofertas del mercado laboral.

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 5: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 52%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar la capacidad de elaboración, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $4.68 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente Conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Cantero (2012), en su tesis titulada: *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Alicante-España, llego a la siguiente conclusión: Las características que a raíz de los resultados obtenidos en esta investigación, parecen definir a los profesionales más demandados en el nuevo mercado laboral no son los títulos universitarios, la pericia técnica, ni un alto cociente intelectual, si no una serie de competencias emocionales que configuran la inteligencia emocional (como la confianza en sí mismo, el autocontrol, la iniciativa, la motivación del logro o la responsabilidad). Sin embargo, todavía hoy en día, su influencia no resulta ser lo suficientemente importante para predecir una exitosa inserción laboral: ya que el “enchufismo” sigue considerándose la herramienta más poderosa a la hora de acceder al mercado de trabajo.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIÓN**

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo 2018, ya que la metodología (sesiones de aprendizaje). Han logrado desarrollar en los estudiantes un conjunto de habilidades técnicas específicas al saber hacer, y al saber ser que se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Ambos procesos se agrupan alrededor de un eje central, el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad. El desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad se compone de cuatro elementos: el docente, el alumno, el contenido y las variables socioemocionales para la empleabilidad. Cada uno de estos elementos influyen en mayor o menor medida dependiendo cómo se relacionan en un contexto determinado. Expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 9.24 y del post test es de 13.88. Mejorándose en 4.64 puntos.

Se determinó que la aplicación Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas, Satipo -2018, ya que la metodología ha logrado desarrollar el trabajo cooperativo, desarrollando las tareas asignadas, impulsando a los demás miembros del equipo a realizar las tareas, reunirse, apoyarse, tener mayor fuerza de voluntad. Expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 1.92 y del post test es de 2.44, mejorándose en 0,52 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018, ya que la metodología ha logrado desarrollar la adaptación al cambio, los estudiantes son flexibles y prestos a afrontar cambios dentro de su trabajo, expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 2.52 y del post test es de 2.84, mejorándose en 0.32 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio

Encinas Satipo - 2018, ya que la metodología ha logrado desarrollar en la mayoría de trabajos con estudiantes con diversos estilos de pensamiento, distintos entornos sociales, culturales o económicos. Expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 0.88 y del post test es de 2.28, mejorándose en 1.40 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018, ya que han desarrollado un estado emocional estable en situaciones de conflicto, tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus acciones, expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 1.76 y del post test es de 3.08, mejorándose en 1.32 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo 2018 , enfrentan una tarea difícil, durante un largo periodo de tiempo a pesar del fracaso y el tedio que pueda presentarse, logran enfocarse en el trabajo o tarea durante largos periodos de tiempo, utilizando sus propias estrategias para recuperar energía a lo largo del tiempo, expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 2.16 y del post test es de 3.24, mejorándose en 1.08 puntos.

## **CAPÍTULO VI**

### **RECOMENDACIÓN**

En la presente Adenda, así como en la investigación realizada, se concluyó que La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018.

De acuerdo a ello, nos permitimos realizar las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a los docentes aplicar estrategias socioemocionales en el desarrollo del pensamiento creativo, con una adecuada metodología lo cual permitirá potencializar la creatividad en los adolescentes.
2. Se recomienda a los docentes desarrollar el trabajo cooperativo en los estudiantes, a través de técnicas grupales y estrategias adecuadas ya que en este estadio el adolescente, prefiere trabajos en equipos en compañía con sus pares que les permiten descubrir nuevos problemas a resolver.
3. Se recomienda potencializar la adaptación al cambio en el adolescente, a través de técnicas adecuadas, ya que en esta etapa el adolescente se adapta rápidamente a nuevas formas de trabajo en equipo.
4. Se recomienda desarrollar la tolerancia en el adolescente, a través de una didáctica, dinámicas grupales ya que en esta etapa la adolescente toma conciencia de la idea o solución de la diversidad de su equipo de trabajo.
5. Se recomienda desarrollar la autorregulación de emociones en el adolescente, a través de técnicas de reflexión de sí mismo, logrando la autocrítica. De forma que reconoce las emociones con relación a su entorno laboral.
6. Se recomienda desarrollar la perseverancia en el adolescente, a través de estrategias motivacionales, de lecturas, dramatizaciones, desarrollando la capacidad de síntesis y la capacidad de esfuerzo y dedicación. Para potenciar las competencias socioemocionales para la empleabilidad.

## **CAPITULO VII**

### **REFERENCIAS**

- Altamira, J. (2018). *Competencias socioemocionales y empleabilidad: propuesta de intervención en estudiantes de administración de la UAEM* . Mexico : Universidad Autonoma del Estado de Mexico .
- Barrigueté, L. (2003). *De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector, Madrid* . Madrid: Universidad Complutense.
- BID. (Lunes de Enero de 2018). *¿Y por qué las habilidades socioemocionales?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/educacion/2015/04/15/y-por-que-las-habilidades-socioemocionales/>

- Bisquerra, R. (2003). *Educación emocional y competencias*. España: GROP.
- Cantero. (2012). *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. . España: Universidad de Alicante.
- De Gortaria, E. (1976). *La metodología una discusión*. . Mexico: Universidad Autónoma de Nuevo Leon .
- Díaz, C. (2011). *El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Gaya, H. (2007). *Enseñar para el trabajo formacion profesional y construccion de competencias laborales*. Argentina : Universidad de Abierta Interamericana de Buenos Aires Argentina.
- González, L. (2014 ). *Jóvenes, educación y trabajo: un estudio sobre las estrategias de vida de jóvenes trabajadores y estudiantes del Plan Fines en el Gran La Plata* . Argentina : Universidad Nacional de la Plata.
- Hernández, R. C. (2010). *Metodología de la Investigación* . Mexico: McGRAW-HILL.
- Huamani, M., Olivera, J., & Rivera, A. (2012). *La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del cetpro virgen del rosario ugel 01 región Lima* . . Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- IEESAMX. (2018). *Estudios Educativos y Sindicales en México*. Mexico: Prisma.
- Landeau, R. (2012). *Metodología y nuevas tecnologías*. . Venezuela : ALFA.
- Ledo, R. (2018). *Desarrollo de las habilidaes sociales y emocionales de los adolescentes en el*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Loli, M. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Huancayo: Grafia 555.
- Macias, M., Acevedo, A., & Suescúm, T. (2008). *La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia: ¿Mecanismos de inserción laboral y equidad?* Colombia : Universidad EAFIT.
- MINEDU (2015). *Manual de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad*. Lima: MINEDU.
- MINEDU (2010). *Orientaciones para el trabajo pedagógico – OPT*. Lima: MINEDU.
- OCDE (2016). *Panorama de la educación*. España: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Orellana, & S. (2006). *Técnicas de recoleccion de datos*. Lima: San Marcos.
- Pagés, M., & Reñé, L. (2008). *Inteligencia emocional* . España: Paidos .
- Raciti, P. (2018). *competencias socioemocionales*. Colombia : Santillana.

- Repetto, M., & Perez, Y. (2007). *Formación en competencias socioemocionales a travez de las prácticas en empresas* . España: Universidad Nacional de Educación a Distancia(UNED) .
- Sainz, L. &. (2015). *Cómo funcionan las competencias socioemocionales en los estudiantes de alta habilidad.* . España: Universidad de Murcia.
- Sánchez, M. (2010). *Formación para el trabajo y el desarrollo.* Bogota : Universidad EAN.
- Selltiz, J. &. (1980). *Metodología de la investigación* . España: Paidós.
- Souto, L. (2012). *Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior.* España: Universitat Rovira i Virgil.
- Tamayo, M. (1999). *El proceso de la investigación científica* . Mexico: LIMUSA.
- Valverde, F., & Otros. (2017). *Competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios: el estudio de caso de las carreras profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Per.* Lima: PUCP.
- Vasquez, M. (2016). *La educación para el trabajo y desarrollo humano en el sistema educativo colombiano, papel que desempeñan sus instituciones, guía para su constitución y componentes para la creación y registro de sus programas, San Tiago de Cali -Colombia.* Cali: Pontifice Universidad Javeriana Cali.
- Zins, M. (2004). *Orientaciones para el desarrollo de las actividades.* España: Santillana.

## **ANEXOS**





## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

#### 1. **AUTOR:** Br. Chuquillanqui Castro Eddy

Email: edipier@162016 outlook.com

Afiliación institucional: Colegio de Profesores

### 2. RESUMEN

La investigación titulada: EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018, el problema general consistió en: ¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018? El objetivo: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018, y la hipótesis: La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, se utilizó como método general el científico, el específico fue experimental, tipo aplicada, el nivel experimental y diseño pre experimental con una población de 25 y una muestra de 25 estudiantes determinada por muestreo censal, los estadígrafos empleados fueron: media aritmética, la mediana, moda, varianza, desviación típica, y la t de student de diferencia de medias.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo 2018, ya que la metodología (sesiones de aprendizaje). Han logrado desarrollar en los estudiantes un conjunto de habilidades técnicas específicas al saber hacer, y al saber ser que se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Ambos procesos se agrupan alrededor de un eje central, el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad. El desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad se compone de cuatro elementos: el docente, el alumno, el contenido y las variables socioemocionales para la empleabilidad. Cada uno de estos elementos influyen en mayor o menor medida dependiendo cómo se relacionan en un contexto determinado. Expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 9.24 y del post test es de 13.88. Mejorándose en 4.64 puntos.

**PALABRAS CLAVES:** Educación para el Trabajo, competencias socioemocionales para la empleabilidad.

### **3. ABSTRACT**

The research entitled: EPT in the development of socio-emotional skills for employability in students of the seventh cycle of the I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, the general problem consisted in: To what extent Education for Work influences the development of socio-emotional competences for employability in the students of the VII cycle of the I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018? The objective: Determine the extent to which Education for Work influences the development of socio-emotional skills for employability, in the students of the 7th cycle of the I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, and the hypothesis: The application of Education for Work influences the development of socio-emotional skills for employability in the students of the 7th cycle of the I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018.

The research was of quantitative approach, the scientific method was used as a general method, the specific was experimental, the applied type, the experimental level and the pre-experimental design with a population of 25 and a sample of 25 students determined by census sampling, the statisticians employed were: arithmetic mean, median, mode, variance, standard deviation, and student's t of mean difference.

It was determined that the application of Education for Work influences the development of socio-emotional skills for employability, in the students of the VII cycle of the I.E.I. José Antonio

Encinas Satipo 2018, since the methodology (learning sessions). They have managed to develop in the students a set of specific technical skills to know how to do, and to know how to be evidenced through behaviors and personality traits. Both processes are grouped around a central axis, the development of socio-emotional competencies for employability. The development of socio-emotional skills for employability is made up of four elements: the teacher, the student, the content and the socio-emotional variables for employability. Each of these elements influence to a greater or lesser extent depending on how they are related in a given context. Expressing in the results where the arithmetic mean of the pretest is 9.24 and the post test is 13.88. Improving in 4.64 puntos.

KEY WORDS: Education for Work, socio-emotional competencies for employability.

## INTRODUCCIÓN

Vasquez (2016) en su tesis titulada: *La educación para el trabajo y desarrollo humano en el sistema educativo colombiano, papel que desempeñan sus instituciones, guía para su constitución y componentes para la creación y registro de sus programas, San Tiago de Cali -Colombia*. Para optar el grado de doctor en la carrera de derecho, en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, llego a la siguiente conclusión: Tomando en consideración el desarrollo histórico de la EDTH en Colombia y su tendencia internacional, podemos contextualizar esta modalidad de educación como una forma de adquisición de conocimientos específicos en determinada área, para utilizarlos en el sector productivo de la sociedad. Tanto los programas de conocimientos académicos como técnicos laborales proporcionan a sus estudiantes habilidades específicas para desarrollarlas en su vida profesional generalmente, así como en el ámbito cotidiano.

González(2014) en su tesis titulada: *Jóvenes, educación y trabajo: un estudio sobre las estrategias de vida de jóvenes trabajadores y estudiantes del Plan FinEs2 en el Gran La Plata* .Para optar grado de Licenciado en Sociología, en la Universidad Nacional de la Plata, llego a al siguiente conclusión: Si bien caracterizamos las disposiciones a la actividad, al trabajo, al empleo, y al mundo laboral, prestamos especial atención a las dos últimas por las vinculaciones que los jóvenes establecen con las disposiciones al conocimiento y sus credenciales como “pasaporte” al “buen empleo” y como condición y oportunidad para la movilidad en el mercado de trabajo. La posibilidad de construir cuatro tipos de posiciones en el mundo laboral que funcionen como referentes de experiencias y significaciones, nos permitió articular la dimensión objetiva y subjetiva. Recuperando la idea de trabajo informal y/o “buen empleo” y, por otra parte, el

reconocimiento y valoración negativa y/o positiva dimos cuenta de estos cuatro tipos: trabajo informal reconocido positivamente, trabajo informal reconocido negativamente, “buen empleo” reconocido negativamente y “buen empleo” reconocido positivamente. El continuum establecido entre estos cuatro tipos de posiciones constituyó una estrategia de análisis para vincular las posiciones y disposiciones en el mundo educativo y laboral.

Huamani, Olivera & Rivera (2012), en su tesis titulada: *La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CETPRO Virgen del Rosario UGEL 01 región Lima*. Para optar título profesional de Licenciado en Educación, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegó a la siguiente conclusión: Actualmente el sector empresarial cuenta entre sus trabajadores a egresados de los ex CEOS y CETPROS, que aportan con sus conocimientos para el mejoramiento de la empresa. Hay egresados de los CETPROS que han laborado en las empresas y hoy cuentan con sus propios negocios.

Altamira (2018), en su tesis titulada: *Competencias socioemocionales y empleabilidad: propuesta de intervención en estudiantes de administración de la UAEM*. Para optar el grado de maestro en psicología, en la Universidad Autónoma del Estado de México, llegó a la siguiente conclusión: Los estudiantes de la carrera de administración que componen la muestra presentan niveles altos en la motivación, lo cual se expresa a partir del afrontamiento de retos, la implicación y responsabilidad en la realización de sus tareas y el agrado por aprender cosas nuevas. La muestra presentó un autoconocimiento emocional moderado, pues argumentan conocer sus emociones, el origen y poder explicar las mismas. Lo cual va acompañado de comportamientos como: entender la información, conocer sus competencias tanto fuertes como débiles y poder buscar un empleo acorde a sus capacidades para de esta manera poder aprovechar las ofertas del mercado laboral.

Valverde, Ñaccha & Quiñones (2017), en su tesis titulada: *Competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios: el estudio de caso de las carreras profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2017*. Para optar el grado de Licenciado en Gestión Empresarial, en la universidad PUCP – Perú, llegó a la siguiente conclusión: Las conclusiones obtenidas son muy significativas, entre las más importantes se puede señalar: La nueva era del conocimiento ha hecho más asequible el acceso a información con amplia variedad; hoy en día los conocimientos están expuestos, uno puede acceder a ellos sin ninguna restricción. En el campo laboral, esto significa que el conocimiento puramente

técnico ya no es más un factor diferenciador de la empleabilidad de los postulantes al mercado laboral, debido a que las barreras de acceso a dicho conocimiento se han desvanecido. A esto es necesario agregarle que el mercado laboral actual está caracterizado por una alta tasa de desempleo juvenil que genera una sobreoferta de postulantes. De esta manera, las organizaciones empleadoras, al tener esta sobreoferta, buscan un aspecto diferenciador que les permita generar valor agregado y, si bien las competencias técnicas son fundamentales, no son fuente de ese valor diferenciador. En este contexto, las competencias socioemocionales cumplen un rol fundamental tanto para la inserción laboral de jóvenes practicantes, así como para el proceso de selección de personal de los empleadores. Por su parte, las universidades cumplen un rol fundamental al ser agentes formadores de la oferta laboral de postulantes. En ese sentido, deben canalizar los requerimientos del mercado laboral y plasmarlos en sus planes de estudio.

Sainz, Bermejo, Fernández, Prieto & Ruíz (2015), en su tesis titulada: *Cómo funcionan las competencias socioemocionales en los estudiantes de alta habilidad*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Murcia-España, llegó a la siguiente conclusión: Este tipo de talento muestra elevadas competencias intrapersonales, junto con una alta adaptabilidad. De ello se desprende que son estudiantes con habilidades para el autoconocimiento emocional, asertividad, autoconsideración, autoactualización e independencia; es decir, son estudiantes que comprenden sus emociones, son capaces de expresarlas y saben la manera de comunicar sus sentimientos y necesidades. Estos datos coinciden con los resultados procedentes del trabajo de Schwean et al. (2006) y Fernández-Vidal (2011), quienes indican que los superdotados de su muestra se autopercibían con mayor inteligencia intrapersonal; sin embargo, Ferrando (2006) informó que los talentos como grupo puntuaban con menores destrezas intrapersonales que los superdotados. Bar-On encontró una relación entre la dimensión intrapersonal y la inteligencia psicométrica (Bar-On, 2004, 2007).

Cantero (2012), en su tesis titulada: *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Alicante-España, llegó a la siguiente conclusión: Las características que a raíz de los resultados obtenidos en esta investigación, parecen definir a los profesionales más demandados en el nuevo mercado laboral no son los títulos universitarios, la pericia técnica, ni un alto cociente intelectual, si no una serie de competencias emocionales que configuran la inteligencia emocional (como la confianza en sí mismo, el autocontrol, la iniciativa, la motivación del logro o la responsabilidad). Sin embargo, todavía hoy en día, su influencia no resulta ser lo suficientemente importante para predecir una exitosa

inserción laboral: ya que el “enchufismo” sigue considerándose la herramienta más poderosa a la hora de acceder al mercado de trabajo, inclusive cuando el egresado posee una titulación universitaria.

Souto(2012), en su tesis titulada: *Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior*. Para optar el grado de doctor en gestión de empresas ,en la Universitat Rovira i Virgili - España,llego a la siguiente conclusión: a correlación existente entre competencias emocionales y competencias para la empleabilidad: a mayor grado de posesión de competencias emocionales, mayor potencial de empleabilidad. Las correlaciones existentes permiten verificar la relación directa entre las competencias emocionales y las competencias demandadas por el mercado de trabajo. Esta conclusión justifica una educación basada en las emociones en el ámbito de la educación superior.

Díaz(2011), en su tesis titulada: *El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente*. Para optar el grado de doctor en educación,en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)-España,llego a la siguiente conclusión: En primer lugar, los resultados obtenidos en este estudio corroboran los datos de numerosas investigaciones que evidencian el papel fundamental que tienen el autoconcepto del alumno, su autoestima o la motivación intrínseca,entre otros factores, en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes.Dados estos resultados, es razonable pensar que estos factores son buenos predictores del rendimiento escolar, poniendo de manifiesto la máxima importancia que estas variables socioemocionales tienen para la acción educativa como competencias a desarrollar dentro del contexto escolar.

#### **4. METODOLOGÍA**

##### **Método general:**

En el presente trabajo se utilizó como método general el científico

##### **Método específico:**

Como método específico utilizado en el trabajo de investigación fue experimental

## 5. RESULTADOS

En los resultados generales después de aplicar la metodología se observó que la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad obtuvo un promedio 9.24 en el pre test, antes de aplicar la metodología y en el post test, después de aplicar la metodología, se obtuvo un promedio de 13.88, demostrando el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de educación secundaria, esto indica que se obtuvo un logro significativo en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, por lo tanto se tomó la decisión estadística: puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $8.82 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula y en la conclusión estadística se acepta la hipótesis alterna.

## 6. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados, se tiene como resultado general de la investigación, EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

En los resultados generales después de aplicar la metodología se observó que la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad obtuvo un promedio 9.24 en el pre test, antes de aplicar la metodología y en el post test, después de aplicar la metodología, se obtuvo un promedio de 13.88, demostrando el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo, esto indica que se obtuvo un logro significativo en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, por lo tanto se tomó la decisión estadística: puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $8.82 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula y en la conclusión estadística se acepta la hipótesis alterna.

Al inicio de la investigación nos planteamos un objetivo general: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo – 2018.

Valverde, Ñaccha & Quiñones (2017), en su tesis titulada: *Competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios: el estudio de caso de las carreras*

*profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2017* . Para optar el grado de Licenciado en Gestión Empresarial, en la universidad PUCP – Peru, llego a la siguiente conclusión: Las conclusiones obtenidas son muy significativas, entre las más importantes se puede señalar: La nueva era del conocimiento ha hecho más asequible el acceso a información con amplia variedad; hoy en día los conocimientos están expuestos, uno puede acceder a ellos sin ninguna restricción. En el campo laboral, esto significa que el conocimiento puramente técnico ya no es más un factor diferenciador de la empleabilidad de los postulantes al mercado laboral, debido a que las barreras de acceso a dicho conocimiento se han desvanecido. A esto es necesario agregarle que el mercado laboral actual está caracterizado por una alta tasa de desempleo juvenil que genera una sobreoferta de postulantes. De esta manera, las organizaciones empleadoras, al tener esta sobreoferta, buscan un aspecto diferenciador que les permita generar valor agregado y, si bien las competencias técnicas son fundamentales, no son fuente de ese valor diferenciador. En este contexto, las competencias socioemocionales cumplen un rol fundamental tanto para la inserción laboral de jóvenes practicantes, así como para el proceso de selección de personal de los empleadores. Por su parte, las universidades cumplen un rol fundamental al ser agentes formadores de la oferta laboral de postulantes. En ese sentido, deben canalizar los requerimientos del mercado laboral y plasmarlos en sus planes de estudio.

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 1: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo-2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 28%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar el trabajo cooperativo , por lo tanto, se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $2.50 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Repetto y Perez (2007), en su tesis titulada: *Formación en competencias socioemocionales a travez de las prácticas en empresas* . Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia(UNED) – España, llego a la siguiente conclusión: Tal como ha señalado Velaz de Medrano 2002 como Palaci y Topa (2002) las competencias laborales tienen una alya significacion para la inserccion laboral, el mantenimiento del trabajo , la empleabilidad el desarrollo profesional, y en definitiva, para lograr la adaptacion y lainclusion social como ciudadanos participativos del sistema. Por otro lado trabajos como lo de Echeverria (2002) indican que algunas

de las competencias clave ampliamente requeridas en diferentes trabajos son el trabajo en equipo y el autocontrol, ambas de carácter scioemocional. También este autor presenta datos relativos a la discrepancia existente entre la formación académica, en especial la universitaria, y las demandas del mercado del trabajo. En este sentido el trabajo de Agide, Porto, y Abeal (2002), basado en informaciones procedentes de numerosas empresas, resalta igualmente el desajuste entre la formación académica y las exigencias de las empresas en las que se refiere a “Habilidades sociales”, “Habilidades de desarrollo personal”, y “habilidades Laborales”.

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 2: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 12%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar la adaptación al cambio, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $2.87 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Sainz, Bermejo, Fernández, Prieto & Ruíz (2015), en su tesis titulada: *Cómo funcionan las competencias socioemocionales en los estudiantes de alta habilidad*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Murcia-España, llegó a la siguiente conclusión: Este tipo de talento muestra elevadas competencias intrapersonales, junto con una alta adaptabilidad. De ello se desprende que son estudiantes con habilidades para el autoconocimiento emocional, asertividad, autoconsideración, autoactualización e independencia; es decir, son estudiantes que comprenden sus emociones, son capaces de expresarlas y saben la manera de comunicar sus sentimientos y necesidades. Estos datos coinciden con los resultados procedentes del trabajo de Schwean et al. (2006) y Fernández-Vidal (2011), quienes indican que los superdotados de su muestra se autopercibían con mayor inteligencia intrapersonal; sin embargo, Ferrando (2006) informó que los talentos como grupo puntuaban con menores destrezas intrapersonales que los superdotados. Bar-On encontró una relación entre la dimensión intrapersonal y la inteligencia psicométrica (Bar-On, 2004, 2007).

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 3: Determinar en qué medida Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 24%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar

la dimensión tolerancia, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $4.58 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Díaz(2011), en su tesis titulada: *El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)-España, llego a la siguiente conclusión: En primer lugar, los resultados obtenidos en este estudio corroboran los datos de numerosas investigaciones que evidencian el papel fundamental que tienen el autoconcepto del alumno, su autoestima o la motivación intrínseca, entre otros factores, en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes. Dados estos resultados, es razonable pensar que estos factores son buenos predictores del rendimiento escolar, poniendo de manifiesto la máxima importancia que estas variables socioemocionales tienen para la acción educativa como competencias a desarrollar dentro del contexto escolar.

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 4: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de autorregulación de emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 44%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar la autorregulación de emociones, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $4.42 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Altamira(2018), en su tesis titulada: *Competencias socioemocionales y empleabilidad: propuesta de intervención en estudiantes de administración de la UAEM*

Para optar el grado de maestro en psicología, en la Universidad Autónoma del Estado de México, llego a la siguiente conclusión: Los estudiantes de la carrera de administración que componen la muestra presentan niveles altos en la motivación, lo cual se expresa a partir del afrontamiento de retos, la implicación y responsabilidad en la realización de sus tareas y el agrado por aprender cosas nuevas.

La muestra presentó un autoconocimiento emocional moderado, pues argumentan conocer sus emociones, el origen y poder explicar las mismas. Lo cual va acoplado comportamientos como:

entender la información, conocer sus competencias tanto fuertes como débiles y poder buscar un empleo acorde a sus capacidades para de esta manera poder aprovechar las ofertas del mercado laboral.

Al inicio de la investigación nos planteamos el objetivo específico 5: Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, los resultados nos muestran que esta dimensión alcanzó un nivel de logro significativo del 52%, esto indica que los estudiantes lograron desarrollar la capacidad de elaboración, por lo tanto se tomó la decisión estadística, puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  de tabla ( $4.68 > 2.49$ ) se acepta la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, y se llegó a la siguiente Conclusión estadística de aceptar la hipótesis alterna.

Cantero(2012), en su tesis titulada: *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. Para optar el grado de doctor en educación, en la Universidad de Alicante-España, llegó a la siguiente conclusión: Las características que a raíz de los resultados obtenidos en esta investigación, parecen definir a los profesionales más demandados en el nuevo mercado laboral no son los títulos universitarios, la pericia técnica, ni un alto cociente intelectual, si no una serie de competencias emocionales que configuran la inteligencia emocional (como la confianza en sí mismo, el autocontrol, la iniciativa, la motivación del logro o la responsabilidad). Sin embargo, todavía hoy en día, su influencia no resulta ser lo suficientemente importante para predecir una exitosa inserción laboral: ya que el “enchufismo” sigue considerándose la herramienta más poderosa a la hora de acceder al mercado de trabajo, inclusive cuando el egresado posee una titulación universitaria.

## **7. CONCLUSIONES**

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo 2018, ya que la metodología (sesiones de aprendizaje). Han logrado desarrollar en los estudiantes un conjunto de habilidades técnicas específicas al saber hacer, y al saber ser que se evidencian a través de conductas y rasgos de la personalidad. Ambos procesos se agrupan alrededor de un eje central, el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad. El desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad se compone de cuatro elementos: el docente, el alumno, el contenido y las variables socioemocionales para la

empleabilidad. Cada uno de estos elementos influyen en mayor o menor medida dependiendo cómo se relacionan en un contexto determinado. Expresándose en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 9.24 y del post test es de 13.88. Mejorándose en 4.64 puntos.

Se determinó que la aplicación Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas, Satipo -2018, ya que la metodología ha logrado desarrollar el trabajo cooperativo, desarrollando las tareas asignadas, impulsando a los demás miembros del equipo a realizar las tareas, reunirse, apoyarse, tener mayor fuerza de voluntad. Expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 1.92 y del post test es de 2.44, mejorándose en 0.52 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018, ya que la metodología ha logrado desarrollar la adaptación al cambio, los estudiantes son flexibles y prestos a afrontar cambios dentro de su trabajo, expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 2.52 y del post test es de 2.84, mejorándose en 0.32 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018, ya que la metodología ha logrado desarrollar en la mayoría de trabajos con estudiantes con diversos estilos de pensamiento, distintos entornos sociales, culturales o económicos. Expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 0.88 y del post test es de 2.28, mejorándose en 1.40 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018, ya que han desarrollado un estado emocional estable en situaciones de conflicto, tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus acciones, expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 1.76 y del post test es de 3.08, mejorándose en 1.32 puntos.

Se determinó que la aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo 2018 , enfrentan

una tarea difícil, durante un largo periodo de tiempo a pesar del fracaso y el tedio que pueda presentarse, logran enfocarse en el trabajo o tarea durante largos periodos de tiempo, utilizando sus propias estrategias para recuperar energía a lo largo del tiempo, expresándose, en los resultados donde la media aritmética del pre test es de 2.16 y del post test es de 3.24, mejorándose en 1.08 puntos.

## **8. BIBLIOGRAFÍA**

- Altamira, J. (2018). *Competencias socioemocionales y empleabilidad: propuesta de intervención en estudiantes de administración de la UAEM*. Mexico : Universidad Autonoma del Estado de Mexico .
- Cantero. (2012). *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. . España: Universidad de Alicante.
- Díaz, C. (2011). *El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
- Repetto, M., & Perez, Y. (2007). *Formación en competencias socioemocionales a travez de las prácticas en empresas*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia(UNED) .
- Sainz, L. &. (2015). *Cómo funcionan las competencias socioemocionales en los estudiantes de alta habilidad*. . España: Universidad de Murcia.
- Valverde, F., & Otros. (2017). *Competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios: el estudio de caso de las carreras profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad*
- Vasquez, M. (2016). *La educación para el trabajo y desarrollo humano en el sistema educativo colombiano, papel que desempeñan sus instituciones, guia para su constitución y componentes para la creación y registro de sus programas*, San Tiago de Cali -Colombia. Cali: Pontifice Universidad Javeriana Cali.



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Chuquillanqui Castro, Eddy, egresada del Programa de Maestría en docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI

N° 41111289, con el artículo titulado

EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Eddy Chuquillanqui Castro  
DNI N°41111289

## MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGIA

**EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio encinas, Satipo – 2018**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Metodología
<p><b>General:</b></p> <p>¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de las competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII</p>	<p><b>General:</b></p> <p>La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo- 2018</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo del trabajo cooperativo en los estudiantes del VII ciclo</p>	<p>Variable 1</p> <p>1. Educación para el trabajo</p> <p>Dimensiones</p> <p>1.1 Gestión de procesos 1.2 Ejecución de procesos productivos 1.3 Comprensión y aplicación de tecnologías</p> <p>Variable 2</p> <p>1. Competencias socioemocionales para la empleabilidad</p> <p>Dimensiones</p> <p>1.1 Trabajo cooperativo 1.2 Adaptación al cambio</p>	<p>Tipo investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Experimental</p> <p>Diseño</p> <p>Pre experimental</p> <p>G: 0<sub>1</sub> x 0<sub>2</sub></p> <p>Población:</p> <p>Población 25, estudiantes del I.E.I. José Antonio encinas</p>

<p>estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018?</p> <p>¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018?</p> <p>¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo- 2018?</p>	<p>ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo -2018</p> <p>Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptación al cambio, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018</p> <p>Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia, en los estudiantes del VII ciclo</p>	<p>de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018</p> <p>La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la adaptabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018</p> <p>La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la tolerancia en los estudiantes del VII ciclo</p>	<p>1.3 Tolerancia 1.4 Autorregulación de las emociones 1.5 Perseverancia</p>	<p>Muestra 25 estudiantes</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica: Observación Evaluación educativa</p> <p>Instrumentos: Escala de Eval. Prueba pedagógica</p> <p>Técnicas de procesamiento:</p>
---	--	---	--	---

<p>¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018?</p>	<p>de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018</p> <p>Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo 2018</p>	<p>de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo 2018</p> <p>La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de autorregulación de las emociones, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas - Satipo 2018</p>		<p>Medidas de tendencia central</p> <p>Medidas de dispersión</p> <p>Medidas de forma</p> <p>Prueba de hipótesis:</p> <p>El spss versión 23</p> <p>Prueba de Student ("t")</p>
<p>¿En qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo - 2018?</p>	<p>Determinar en qué medida la Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018</p>	<p>La aplicación de Educación para el Trabajo influye en el desarrollo de la perseverancia, en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I José Antonio Encinas Satipo - 2018</p>		

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Educación para el Trabajo	El área Educación para el Trabajo adquiere vital importancia en la formación integral del estudiante, debido a que desarrolla capacidades y actitudes que le permitirán lograr su auto sostenimiento, realización personal y eficiente desempeño en sus actividades laborales y profesionales futuras, como trabajador dependiente o	El área de Educación para el Trabajo en la Educación Básica Regular desarrolla en los estudiantes capacidades y actitudes productivas, emprendedoras y empresariales para ejercer actividades laborales y económicas. Ofertando las demandas del mercado local y nacional Explora y desarrolla las aptitudes, actitudes e intereses	GESTIÓN DE PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza procesos de investigación de mercado para la producción de bienes sencillos.</li> <li>Diseña productos sencillos de diversas opciones ocupacionales.</li> <li>Planifica la producción de productos.</li> <li>Realiza procesos de comercialización de productos.</li> </ul>	
			EJECUCIÓN DE PROCESOS PRODUCTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selecciona materiales e insumos para la producción de proyectos.</li> <li>Opera herramientas y máquinas considerando las normas de seguridad.</li> <li>Realiza tareas y operaciones para la producción de bienes.</li> </ul>	
			COMPRENSIÓN Y APLICACIÓN DE TECNOLOGIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora documentos que se utilizan en la producción, con ayuda del procesador de datos.</li> <li>Comprende las características del mercado de consumo local.</li> </ul>	

	generador de su propio puesto de trabajo.  (Diseño Curricular Nacional, 2005), P.215	vocacionales del estudiante.		<ul style="list-style-type: none"><li>• Analiza y evalúa las habilidades sociales que se requieren para desempeñarse en la actividad laboral.</li></ul>	
--	--	------------------------------	--	---	--

### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y RECOMENDACIONES
				CORRECTO	INCORRECTO	Relación entre variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO COOPERATIVO		Fomenta un clima favorable en el equipo tratando a todos con respeto y utilizando un lenguaje positivo (verbal y no verbal).	1. En cuál de las siguientes situaciones se presenta un clima favorable de trabajo en equipo:			✓		↙		↘		↙		
			2. En colegio tienen lugar los siguientes acontecimientos, ¿cuál de ellos puede interrumpir el trabajo en equipo?			/		/		/		/		
		Cumple con las tareas asignadas e impulsé a los demás miembros del equipo a realizar las tareas.	3. Los alumnos del 3ro han decidido pintar el almacén de herramientas, Susana no está de acuerdo con los compañeros ella prefiere no trabajar, menciona que es mucho trabajo, sus compañeros se oponen pues les parece una falta de voluntad. ¿Cuál es la mejor vía para ponerse de acuerdo?			/		/		/		/		

AD ADAPTABILIDAD	<p>Promueve la escucha de los puntos de vista, ideas y opiniones de los demás miembros del grupo.</p>	<p>4. Tus compañeros de clase discuten acerca de la convivencia en sociedad; sin embargo, a Julia, que es jefa de grupo no le importa escuchar la opinión de sus compañeros porque siempre quiere participar, aunque sus opiniones no siempre son las mejores. ¿Qué le dirías a Julia?</p>			/		/		/		/	
	<p>Disfruta el trabajo en situaciones nuevas o ambiguas, lograr incorporar recursos y estrategias para atravesar los retos que plantea la nueva situación.</p>	<p>5. El docente del área de Educación para el Trabajo, asignó al alumno Gerardo del 3ro realizar un proyecto con sus compañeros del 2do grado sobre la crianza de peces. La mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus compañeros será:</p>			/		/		/		/	
	<p>Reconoce que el error es parte del aprendizaje y extraer aprendizajes concretos de la experiencia.</p>	<p>6. ¿En cuál de los siguientes ejemplos se menciona una decisión basada en: el error es parte del aprendizaje?</p>			/		/		/		/	
	<p>Pone a prueba distintas</p>	<p>7. En el equipo de trabajo de Alim su compañera Gladis es muy eficiente pero que constantemente se queja del trabajo, sus quejas producen mal efecto en los demás miembros del equipo, lo mejor sería:</p>			/		/		/		/	

AUTORREGULACIÓN DE EMOCIONE	serenidad y con un lenguaje educado y adaptado al contexto.	14. Luis está muy molesto porque dice que Miguel es un picón y que el gol que metió al final fue con trampa. Miguel, por su parte, dice que Luis se queja solo porque ha perdido. Luis, muy enfadado, se va a enfrentar a Miguel... ¿Qué le diríamos a Luis?			/	/	/	/		
	Logra tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de mis posibles acciones en situaciones conocidas.	15. Cómo nos sentimos cuando decimos las cosas sin pensar y empeoramos la situación en vez de arreglarla?; cuando respondemos o actuamos sin pensar, ¿podemos lastimar a alguien?			/	/	/	/		
	Reconoce la naturaleza de las emociones positivas y negativas de mis compañeros y las mías en los contextos sociales, académicos recreativos y otros.	16. ¿Por qué es importante aprender a autorregular nuestras emociones?			/	/	/	/		
NCIA	Enfrenta una tarea difícil, mostrar motivación, aunque aumente la dificultad.	17. Los estudiantes del 5º grado han trabajado durante 3 años en el campo agrícola con herramienta manuales. Tú eres jefe del grupo y debes ayudar a tu equipo a utilizar las nuevas máquinas. El equipo se reusa a utilizarlo ¿Qué harías?			/	/	/	/		
		18. ¿Cuándo no logras completar un trabajo luego de dos o tres intentos, que es lo que harías?			/	/	/	/		

PERSEVERA	Mantiene enfocado y con energía durante el trabajo o tarea, utilizar estrategias propias para retomar la energía con el paso del tiempo.	19. Juan dice si encuentro obstáculos para alcanzar mis metas no me desaliento.																
	Identifica los pasos que deberá seguir para cumplir con la meta/objetivo, poner en marcha con autonomía.	20. Luego de un tiempo la producción e ingresos de una empresa bajan ¿Cómo manejas la situación?																

  
 May Lillo Quincho Manuel Jesús  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
 C.M. 1041648344

## VALIDES DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN** : Competencias socioemocionales para la empleabilidad

**OBJETIVO** : Validar el instrumento de investigación de la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad.

**DIRIGIDO** : Estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : LOLI QUINCHO Manuel Jesus

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN**

BUENA	REGULAR	DEFICIENTE
✓		

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.75	20

  
 Lolita Quincho Manuel Jesus  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
 C.M. 1041848344

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN** : Evaluación de competencias socioemocionales para la empleabilidad

**OBJETIVO** : Validar el instrumento de investigación de la variable competencias socioemocionales para la empleabilidad

**DIRIGIDO A** : Estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. Jose Antonio Encinas Satipo - 2018

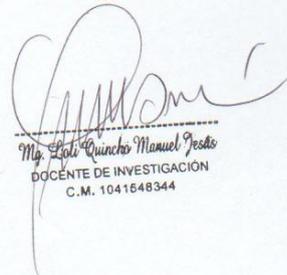
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : LOLI QUINCHO Manuel Jesus

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

### VALORACIÓN

	Relación entre variable y dimensión		Relación entre variable y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de la respuesta		Total
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Total</b>	✓		✓		✓		✓		
<b>Porcentaje</b>	95 %		95 %		95 %		95 %		95 %

Decisión del experto: Aplicar instrumento

  
Mg. Loli Quincho Manuel Jesus  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
C.M. 1041648344

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CON ALFA DE CROMBACH

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: "Evaluación de competencias socioemocionales para la empleabilidad "

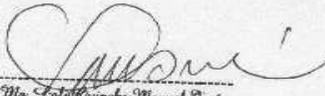
PILOTO	ITEMS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0
2	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1
3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0
4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
5	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
6	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	0.25	0.222	0.222	0.222	0.222	0.222	0.222	0.139	0.222	0.222	0.222	0.139	0.139	0.222	0.222	0.222	0.25	0.25	0.222	0.25

16  
7  
7  
9  
7  
5

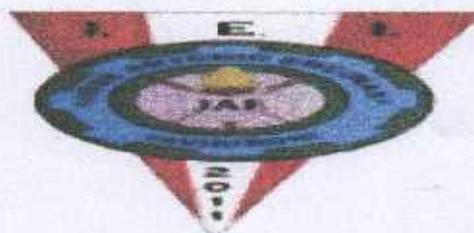
k	20
Suma de items o	
Varianza de items	4.306
Varianza total	15.1

HALLANDO EL ALFA DE CROM

0.752

  
 Dr. Esteban Manuel Jesús  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
 C.M. 1041848344

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA "JOSE ANTONIO ENCINAS" C.N.  
YAVIRIRONI**



EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA "JOSE ANTONIO ENCINAS" C. N YAVIRIRONI DE RIO NEGRO -SATIPO DEJA:

**CONSTANCIA**

Que, la docente EDDY CHUQUILLANQUI CASTRO, estudiante de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, de Maestría en Educación, ha aplicado su tesis de investigación titulada: EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad de los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas Satipo -2018.

En la siguiente fecha del 28 de agosto al 15 de enero del presente año escolar 2018, cumpliendo satisfactoriamente de acuerdo al plan de ejecución presentada a la Dirección de la Institución.

Se expide la siguiente solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

Yavirironi, 15 de Enero del 2018

   
Lic. Eddy Chuquillanqui Castro  
Director  
C.I. 10200387



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD

APELLIDOS Y NOMBRES: Enrique, Guisee, Juan, Carlos

08

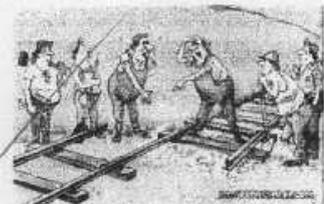
GRADO: 3<sup>ro</sup> Sec

FECHA:

1. En cuál de las siguientes situaciones, se presenta un clima favorable de trabajo en equipo:
  - a. Sebastián interfiere con el trabajo del equipo, molesta a sus compañeros constantemente.
  - b. Sofia, colabora con su equipo ayuda a sus compañeros
  - c. Ramiro trata con respeto a sus compañeros
  - d. Sofia y Ramiro fomentan un clima favorable en el equipo de trabajo
2. En colegio tienen lugar los siguientes acontecimientos, ¿cuál de ellos puede interrumpir el trabajo en equipo?
  - a. El estudiante intercambi6 su lugar de estacionamiento con el alumno Juan.
  - b. El estudiante Crist6fer no cumple con las tareas asignadas, por el grupo de trabajo.
  - c. Daniel impulsa a los miembros del equipo a realizar las tareas.
  - d. Kety ayuda al docente en la organizaci6n de las ceremonias c6vicas.
3. Los alumnos del 3ro han decidido pintar el almac6n de herramientas, Susana no est6 de acuerdo con los compa1eros ella prefiere no trabajar, menciona que es mucho trabajo, sus compa1eros se oponen pues les parece una falta de voluntad. ¿Cu6l es la mejor v6a para ponerse de acuerdo?
  - a. Jos6 impulsa a sus compa1eros a realizar el pintado, propone dividir el trabajo en roles.
  - b. Susana debe acatar la voluntad de sus compa1eros por encima de sus propios intereses.
  - c. Los compa1eros de Susana deben cambiar el trabajo elegido por aquellos que s6 agradan a Susana.
  - d. Los compa1eros de Susana deben renunciar a pintar el almac6n para evitar entrar en conflicto con ella.
4. Tus compa1eros de clase discuten acerca de la convivencia en sociedad; sin embargo, a Julia, que es jefa de grupo no le importa escuchar la opini6n de sus compa1eros porque siempre quiere participar, aunque sus opiniones no siempre son las mejores. ¿Qu6 le dir6as a Julia?
  - a. Que escuche y acepte los puntos de vista, ideas, opiniones de mis compa1eros.
  - b. Que es sincera, porque ella dice lo que piensa.
  - c. Que demuestre autoridad, por su condici6n de jefa de grupo.
  - d. Que es libre, porque ella puede opinar
5. El docente del 6rea de Educaci6n para el Trabajo, asign6 al alumno Gerardo del 3ro realizar un proyecto con sus compa1eros del 2do grado sobre la crianza de peces. La mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus compa1eros ser6.
  - a. Evitando tomar nota de los errores en que incurran
  - b. Hablando bien de ellos al profesor
  - c. Mostrando inter6s y disfrutando el trabajo de sus compa1eros
  - d. Pidi6ndoles al profesor que lo apoye constantemente.
6. ¿En cu6l de los siguientes ejemplos se menciona una decisi6n basada en: el error es parte del aprendizaje?
  - a. Ra6l muestra incomodidad cuando se equivoca al realizar el proyecto.
  - b. Fernando niega sus errores, casi siempre



TRABAJO EN EQUIPO





- c. Angeles acepta sus errores y los analiza
- d. Amanda no se atreve a realizar el trabajo por miedo a equivocarse.

7. En el equipo de trabajo de Alim su compañera Gladis es muy eficiente pero que constantemente se queja del trabajo, sus quejas producen mal efecto en los demás miembros del equipo, lo mejor sería:

- a. Pedir a los demás compañeros que no hagan caso
- b. Averiguar la causa de esa actitud y procurar su modificación
- c. Cambiarla de grupo donde quede a cargo de otro jefe de grupo.
- d. Permitirle planear lo más posible acerca de su trabajo



8. Alim se encuentra en el taller de carpintería realizando el barnizado de carpetas, el docente va entregar el pedido lo más antes posible y le pide que se apresure con dicho trabajo, en ese momento Alim tropieza con la lata de barniz y se derrama: ¿Cuál sería la actitud de Alim?

- a. Alim no pide ayuda a sus compañeros
- b. El docente felicita a Alim por el trabajo realizado
- c. Alim habla con temor al docente sobre lo sucedido y deja el trabajo
- d. Alim muestra actitud positiva cuando sucede y pone esfuerzo y ganas, para seguir con el trabajo



9. Por qué es importante tener tolerancia en el trabajo en equipo?

- a. Porque estamos en compañía de compañeros con distintas formas de pensar con distintas formas de costumbres culturales.
- b. Porque convivimos con nuestros compañeros, compartimos un espacio pacifico posible.
- c. Porque necesitamos el apoyo del profesor cuando no llegamos a una solución, porque mis compañeros no piensan como Alberto.
- d. Solo la A y B

10. ¿Cómo tolerar al compañero que grita constantemente, al que estomuda frente a nosotros, al que lleva y trae chisme?

- a. Debemos ser abiertos y receptivos a las opiniones y sugerencias de los demás compañeros, en pro de mejorar el ambiente, evitando discusiones y riñas que pueden existir en nuestro trabajo.
- b. Le llamamos la atención, porque me molesta que este gritando no lo aguantamos.
- c. Debemos tratar de controlar nuestro temperamento y ser lo más asertivos que podamos para mantener la relación laboral en los términos más cordiales.
- d. Solo, a y c



11. Cómo saber que nuestro nivel de tolerancia es bueno en un lugar de trabajo y cuándo nos estamos volviendo pesados?

- a. A María le cuesta mucho trabajar bajo las responsabilidades en equipo, prefiere trabajar de forma individual le va de maravilla.
- b. A Miguel se le escucha decir no me importa. Que trabajen ellos.
- c. Miguel no valora que, si decide retirarse del grupo, este quedaría en desventaja frente al otro grupo.
- d. Miguel y María están siendo intolerantes con su equipo de trabajo

12. En el grupo de trabajo Flor menciona que Jorge siempre no trae papelotes, tampoco sus pulmones y quiere sacarlo del grupo ¿Qué le dirías a Flor?

- a. Hacer caso omiso, porque a Flor no le cae bien Jorge
- b. Le pregunto porque está molestando a Jorge

16 DE NOVIEMBRE  
MANIFIESTO POR EL  
DÍA INTERNACIONAL PARA LA  
**TOLERANCIA**





PRE TEST

- Pregunto a Jorge porque no trae sus materiales y analizamos su realidad entre todos mis compañeros.
- Flor dice: pensé que estaba hablando mal de mí.

13. AUTORREGULACION

¿Qué puedo hacer para controlarme cuando estoy molesto?

- Respirar y controlar mi estado emocional y reconocer la emoción que estoy sintiendo
- Reconocer la emoción que estoy sintiendo y enojarme
- Pensar que se puede solucionar y actuar de la mejor manera.
- Solo A y C



- 14. Luis está muy molesto porque dice que Miguel es un picón y que el gol que metió al final fue con trampa. Miguel, por su parte, dice que Luis se queja solo porque ha perdido. Luis, muy enfadado, se va a enfrentar a Miguel... ¿Qué le diríamos a Luis?

- A Luis le cuesta controlar sus emociones.
- Llamamos al profesor porque necesita apoyo externo para logra reducir su enojo.
- Que logre mantener su estado emocional estable, expresa sus emociones con serenidad y un lenguaje educado y adaptado
- Que respire, que deje pasar un tiempo y se tranquilice antes de responder le ayudará a evitar conflictos



- 15. Cómo nos sentimos cuando decimos las cosas sin pensar y empeoramos la situación en vez de arreglarla?; cuando respondemos o actuamos sin pensar, ¿podemos lastimar a alguien?

- Tomar decisiones con impulsividad y poco razonadas empeora las cosas
- Lograr tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus posibles acciones nos ayudaran en situaciones de conflicto
- No se daña a la persona
- Solo A y B

- 16. ¿Por qué es importante aprender a autorregular nuestras emociones?

- Para mejora las relaciones con mis compañeros
- Mostrar mi enfado para que comprendan lo mal que te sientes
- Para no molestar a mis compañeros
- Para sentirme mejor y ser impulsivo

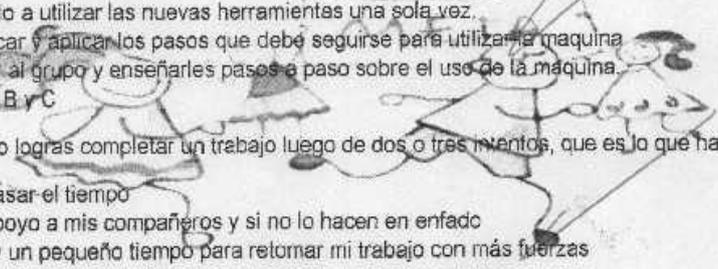
- 17. Los estudiantes del 5º grado han trabajado durante 3 años en el campo agrícola con herramienta manuales. Tú eres jefe del grupo y debes ayudar a tu equipo a utilizar las nuevas máquinas. El equipo se reusa a utilizarlo ¿Qué harías?

- Ayudario a utilizar las nuevas herramientas una sola vez.
- Identificar y aplicar los pasos que debe seguirse para utilizar la maquina
- Motivar al grupo y enseñarles pasos a paso sobre el uso de la maquina.
- Solo B y C

- 18. ¿Cuándo no logras completar un trabajo luego de dos o tres intentos, que es lo que harías?

- Dejo pasar el tiempo
- Pido apoyo a mis compañeros y si no lo hacen en enfado
- Me doy un pequeño tiempo para retomar mi trabajo con más fuerzas
- Simplemente dede de trabajar

- 19. Juan dice si encuentro obstáculos para alcanzar mis metas no me desaliento.



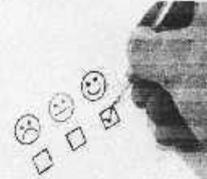


- a. Juan es un soñador
- b. Juan es perseverante y emprendedor
- c. Juan es optimista y emprendedor
- d. Ninguna de las anteriores



20. Luego de un tiempo la producción e ingresos de una empresa bajan ¿Cómo manejas la situación?

- a. No me desaliento busco estrategias para seguir con la producción de la empresa
- b. No me asustan los riesgos
- c. puedo solucionar rápidamente el problema
- d. despido a los trabajadores para seguir con mi negocio.





EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD

APELLIDOS Y NOMBRES: Venegas Rojas Dantol Ronald

GRADO: 3<sup>ra</sup>

FECHA: 05

1. En cuál de las siguientes situaciones, se presenta un clima favorable de trabajo en equipo:

- a. Sebastián interfiere con el trabajo del equipo, molesta a sus compañeros constantemente.
- b. Sofía, colabora con su equipo ayuda a sus compañeros
- c. Ramiro trata con respeto a sus compañeros
- d. Sofía y Ramiro fomentan un clima favorable en el equipo de trabajo



TRABAJO EN EQUIPO

2. En colegio tienen lugar los siguientes acontecimientos, ¿cuál de ellos puede interrumpir el trabajo en equipo?

- a. El estudiante intercambió su lugar de estacionamiento con el alumno Juan.
- b. El estudiante Cristófer no cumple con las tareas asignadas, por el grupo de trabajo.
- c. Daniel impulsa a los miembros del equipo a realizar las tareas.
- d. Ketty ayuda al docente en la organización de las ceremonias cívicas.

3. Los alumnos del 3ro han decidido pintar el almacén de herramientas. Susana no está de acuerdo con los compañeros ella prefiere no trabajar, menciona que es mucho trabajo, sus compañeros se oponen pues les parece una falta de voluntad. ¿Cuál es la mejor vía para ponerse de acuerdo?

- a. José impulsa a sus compañeros a realizar el pintado, propone dividir el trabajo en roles.
- b. Susana debe acatar la voluntad de sus compañeros por encima de sus propios intereses.
- c. Los compañeros de Susana deben cambiar el trabajo elegido por aquellos que sí agradan a Susana.
- d. Los compañeros de Susana deben renunciar a pintar el almacén para evitar entrar en conflicto con ella.

4. Tus compañeros de clase discuten acerca de la convivencia en sociedad; sin embargo, a Julia, que es jefa de grupo no le importa escuchar la opinión de sus compañeros porque siempre quiere participar, aunque sus opiniones no siempre son las mejores. ¿Qué le dirías a Julia?

- a. Que escuche y acepte los puntos de vista, ideas, opiniones de mis compañeros.
- b. Que es sincera, porque ella dice lo que piensa.
- c. Que demuestre autoridad, por su condición de jefa de grupo.
- d. Que es libre, porque ella puede opinar



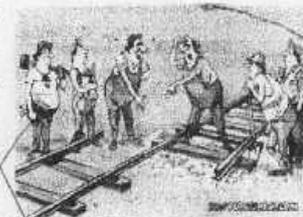
JEFE DE GRUPO

5. El docente del área de Educación para el Trabajo, asignó al alumno Gerardo del 3ro realizar un proyecto con sus compañeros del 2do grado sobre la crianza de peces. La mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus compañeros será:

- a. Evitando tomar nota de los errores en que incurran
- b. Hablando bien de ellos al profesor
- c. Mostrando interés y disfrutando el trabajo de sus compañeros
- d. Pidiéndoles al profesor que lo apoye constantemente.

6. ¿En cuál de los siguientes ejemplos se menciona una decisión basada en el error es parte del aprendizaje?

- a. Raúl muestra incomodidad cuando se equivoca al realizar el proyecto
- b. Fernando niega sus errores, casi siempre





- c. Ángeles acepta sus errores y los analiza
- d. Amanda no se atreve a realizar el trabajo por miedo a equivocarse.

7. En el equipo de trabajo de Alim su compañera Gladis es muy eficiente pero que constantemente se queja del trabajo, sus quejas producen mal efecto en los demás miembros del equipo, lo mejor sería:

- a. Pedir a los demás compañeros que no hagan caso
- b. Averiguar la causa de esa actitud y procurar su modificación.
- c. Cambiarla de grupo donde quede a cargo de otro jefe de grupo.
- d. Permitirle planear lo más posible acerca de su trabajo



8. Alim se encuentra en el taller de carpintería realizando el barnizado de carpetas, el docente va entregar el pedido lo más antes posible y le pide que se apresure con dicho trabajo, en ese momento Alim tropieza con la lata de barniz y se derrama: ¿Cuál sería la actitud de Alim?

- a. Alim no pide ayuda a sus compañeros
- b. El docente felicita a Alim por el trabajo realizado
- c. Alim habla con temor al docente sobre lo sucedido y deja el trabajo
- d. Alim muestra actitud positiva cuando sucede y pone esfuerzo y ganas, para seguir con el trabajo



9. Por qué es importante tener tolerancia en el trabajo en equipo?

- a. Porque estamos en compañía de compañeros con distintas formas de pensar con distintas formas de costumbres culturales.
- b. Porque convivimos con nuestros compañeros, compartimos un espacio pacífico posible.
- c. Porque necesitamos el apoyo del profesor cuando no llegamos a una solución, porque mis compañeros no piensan como Alberto.
- d. Solo la A y B

10. ¿Cómo tolerar al compañero que grita constantemente, al que estomuda frente a nosotros, al que lleva y trae chisme?

- a. Debemos ser abiertos y receptivos a las opiniones y sugerencias de los demás compañeros, en pro de mejorar el ambiente, evitando discusiones y riñas que pueden existir en nuestro trabajo.
- b. Le llamamos la atención, porque me molesta que este gritando no lo aguantamos.
- c. Debemos tratar de controlar nuestro temperamento y ser lo más asertivos que podamos para mantener la relación laboral en los términos más cordiales.
- d. Solo, a y c

11. Cómo saber que nuestro nivel de tolerancia es bueno en un lugar de trabajo y cuándo nos estamos volviendo pesados?

- a. A María le cuesta mucho trabajar bajo las responsabilidades en equipo, prefiere trabajar de forma individual le va de maravilla.
- b. A Miguel se le escucha decir no me importa. Que trabajen ellos
- c. Miguel no valora que, si decide retirarse del grupo, este quedaría en desventaja frente al otro grupo.
- d. Miguel y María están siendo intolerantes con su equipo de trabajo



12. En el grupo de trabajo Flor menciona que Jorge siempre no trae papelotes, tampoco sus pulmones y quiere sacarlo del grupo ¿Qué le dirías a Flor?

- a. Hacer caso omiso, porque a Flor no le cae bien Jorge
- b. Le pregunto porque está molestando a Jorge





- c. Pregunto a Jorge porque no trae sus materiales y analizamos su realidad entre todos mis compañeros.  
 d. Flor dice: pensé que estaba hablando mal de mi.

13. AUTORREGULACION

¿Qué puedo hacer para controlarme cuando estoy molesto?

- a. Respirar y controlar mi estado emocional y reconocer la emoción que estoy sintiendo  
 b. Reconocer la emoción que estoy sintiendo y enojarme  
 c. Pensar que se puede solucionar y actuar de la mejor manera.  
 d. Solo A y C



14. Luis está muy molesto porque dice que Miguel es un picón y que el gol que metió al final fue con trampa. Miguel, por su parte, dice que Luis se queja solo porque ha perdido. Luis, muy enfadado, se va a enfrentar a Miguel... ¿Qué le diríamos a Luis?

- a. A Luis le cuesta contrarlar sus emociones.  
 b. Llamamos al profesor porque necesita apoyo externo para logra reducir su enojo.  
 c. Que logre mantener su estado emocional estable, expresa sus emociones con serenidad y un lenguaje educado y adaptado  
 d. Que respire, que deje pasar un tiempo y se tranquilice antes de responder le ayudará a evitar conflictos



15. Cómo nos sentimos cuando decimos las cosas sin pensar y empeoramos la situación en vez de arreglarla?; cuando respondemos o actuamos sin pensar, ¿podemos lastimar a alguien?

- a. Tomar decisiones con impulsividad y poco razonadas empeora las cosas  
 b. Lograr tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus posibles acciones nos ayudaran en situaciones de conflicto  
 c. No se daña a la persona  
 d. Solo A y B

16. ¿Por qué es importante aprender a autorregular nuestras emociones?

- a. Para mejora las relaciones con mis compañeros  
 b. Mostrar mi enfado para que comprendan lo mal que te sientes  
 c. Para no molestar a mis compañeros  
 d. Para sentirme mejor y ser impulsivo

17. Los estudiantes del 5º grado han trabajado durante 3 años en el campo agrícola con herramienta manuales. Tú eres jefe del grupo y debes ayudar a tu equipo a utilizar las nuevas máquinas. El equipo se reusa a utilizarlo ¿Qué harías?

- a. Ayudarlo a utilizar las nuevas herramientas una sola vez.  
 b. Identificar y aplicar los pasos que debé seguirse para utilizar la maquina  
 c. Motivar al grupo y enseñarles pasés a paso sobre el uso de la maquina  
 d. Solo la B y C

18. ¿Cuándo no logras completar un trabajo luego de dos o tres intentos, que es lo que harías?

- a. Dejo pasar el tiempo  
 b. Pido apoyo a mis compañeros y si no lo hacen en enfado  
 c. Me doy un pequeño tiempo para retomar mi trabajo con más fuerzas  
 d. Simplemente dede de trabajar

19. Juan dice si encuentro obstáculos pare alcanzar mis metas no me desaliento.



PRE TEST

- a. Juan es un soñador
  - b. Juan es perseverante y emprendedor
  - c. Juan es optimista y emprendedor
  - d. Ninguna de las anteriores
20. Luego de un tiempo la producción e ingresos de una empresa bajan ¿Cómo manejas la situación?
- a. No me desaliento busco estrategias para seguir con la producción de la empresa
  - b. No me asustan los riesgos
  - c. puedo solucionar rápidamente el problema
  - d. despido a los trabajadores para seguir con mi negocio.





EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD

APELLIDOS Y NOMBRES: HELLER PERALTA

15

GRADO: 3<sup>ro</sup>

FECHA:

1. En cuál de las siguientes situaciones, se presenta un clima favorable de trabajo en equipo:

- a. Sebastián interfiere con el trabajo del equipo, molesta a sus compañeros constantemente.
- b. Sofia, colabora con su equipo ayuda a sus compañeros
- c. Ramiro trata con respeto a sus compañeros
- d. Sofia y Ramiro fomentan un clima favorable en el equipo de trabajo



TRABAJO EN EQUIPO

2. En colegio tienen lugar los siguientes acontecimientos, ¿cuál de ellos puede interrumpir el trabajo en equipo?

- a. El estudiante intercambi6 su lugar de estacionamiento con el alumno Juan.
- b. El estudiante Crist6fer no cumple con las tareas asignadas, por el grupo de trabajo.
- c. Daniel impulsa a los miembros del equipo a realizar las tareas.
- d. Ketty ayuda al docente en la organizaci6n de las ceremonias c6vicas.

3. Los alumnos del 3ro han decidido pintar el almac6n de herramientas, Susana no est6 de acuerdo con los compa1eros ella prefiere no trabajar, menciona que es mucho trabajo, sus compa1eros se oponen pues les parece una falta de voluntad. ¿Cu6l es la mejor v6a para ponerse de acuerdo?

- a. Jos6 impulsa a sus compa1eros a realizar el pintado, propone dividir el trabajo en roles.
- b. Susana debe acatar la voluntad de sus compa1eros por encima de sus propios intereses.
- c. Los compa1eros de Susana deben cambiar el trabajo elegido por aquellos que s6 agradan a Susana.
- d. Los compa1eros de Susana deben renunciar a pintar el almac6n para evitar entrar en conflicto con ella.



4. Tus compa1eros de clase discuten acerca de la convivencia en sociedad; sin embargo, a Julia, que es jefa de grupo no le importa escuchar la opini6n de sus compa1eros porque siempre quiere participar, aunque sus opiniones no siempre son las mejores. ¿Qu6 le dir6as a Julia?

- a. Que escuche y acepte los puntos de vista, ideas, opiniones de mis compa1eros.
- b. Que es sincera, porque ella dice lo que piensa.
- c. Que demuestre autoridad, por su condici6n de jefa de grupo.
- d. Que es libre, porque ella puede opinar

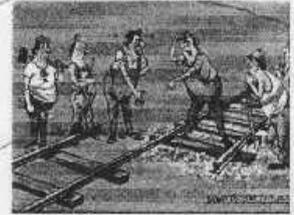


5. El docente del 6rea de Educaci6n para el Trabajo, asign6 al alumno Gerardo del 3ro realizar un proyecto con sus compa1eros del 2do grado sobre la crianza de peces. La mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus compa1eros ser6:

- a. Evitando tomar nota de los errores en que incurran
- b. Hablando bien de ellos al profesor



- Mostrando interés y disfrutando el trabajo de sus compañeros  
 Pidiéndoles al profesor que lo apoye constantemente.
6. ¿En cuál de los siguientes ejemplos se menciona una decisión basada en el error es parte del aprendizaje?
- a. Raúl muestra incomodidad cuando se equivoca al realizar el proyecto  
b. Fernando niega sus errores, casi siempre  
 c. Ángeles acepta sus errores y los analiza  
d. Amanda no se atreve a realizar el trabajo por miedo a equivocarse.
7. En el equipo de trabajo de Alim su compañera Gladis es muy eficiente pero que constantemente se queja del trabajo, sus quejas producen mal efecto en los demás miembros del equipo, lo mejor sería:
- a. Pedir a los demás compañeros que no hagan caso  
 b. Averiguar la causa de esa actitud y procurar su modificación  
c. Cambiarla de grupo donde quede a cargo de otro jefe de grupo.  
d. Permitirle planear lo más posible acerca de su trabajo
8. Alim se encuentra en el taller de carpintería realizando el barnizado de carpetas, el docente va entregar el pedido lo más antes posible y le pide que se apresure con dicho trabajo, en ese momento Alim tropieza con la lata de barniz y se derrama: ¿Cuál sería la actitud de Alim?
- a. Alim no pide ayuda a sus compañeros  
b. El docente felicita a Alim por el trabajo realizado  
c. Alim habla con temor al docente sobre lo sucedido y deja el trabajo  
 d. Alim muestra actitud positiva cuando sucede y pone esfuerzo y ganas, para seguir con el trabajo
9. Por qué es importante tener tolerancia en el trabajo en equipo?
- a. Porque estamos en compañía de compañeros con distintas formas de pensar con distintas formas de costumbres culturales.  
b. Porque convivimos con nuestros compañeros, compartimos un espacio pacífico posible.  
c. Porque necesitamos el apoyo del profesor cuando no llegamos a una solución, porque mis compañeros no piensan como Alberto.  
 d. Solo la A y B
10. ¿Cómo tolerar al compañero que grita constantemente, al que estomuda frente a nosotros, al que lleva y trae chisme?
- a. Debemos ser abiertos y receptivos a las opiniones y sugerencias de los demás compañeros, en pro de mejorar el ambiente, evitando discusiones y riñas que pueden existir en nuestro trabajo.  
b. Le llamamos la atención, porque me molesta que este gritando no lo aguantamos.  
c. Debemos tratar de controlar nuestro temperamento y ser lo más asertivos que podemos para mantener la relación laboral en los términos más cordiales.  
 d. Solo, a y c
11. Cómo saber que nuestro nivel de tolerancia es bueno en un lugar de trabajo y cuándo nos estamos volviendo pesados?
- a. María le cuesta mucho trabajar bajo las responsabilidades en equipo, prefiere trabajar de forma individual le va de maravilla.  
b. A Miguel se le escucha decir no me importa. Que trabajen ellos.  
c. Miguel no valora que, si decide retirarse del grupo, este quedaría en desventaja frente al otro grupo.





d. Miguel y María están siendo intolerantes con su equipo de trabajo

12. En el grupo de trabajo Flor menciona que Jorge siempre no trae papelotes, tampoco sus pulmones y quiere sacarlo del grupo ¿Qué le dirías a Flor?

- a. Hacer caso omiso, porque a Flor no le cae bien Jorge
- b. Le pregunto porque está molestando a Jorge
- c. Pregunto a Jorge porque no trae sus materiales y analizamos su realidad entre todos mis compañeros.
- d. Flor dice: pensé que estaba hablando mal de mí.

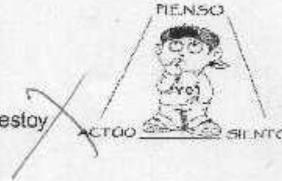
16 DE NOVIEMBRE  
MANIFIESTO POR EL  
DÍA INTERNACIONAL PARA LA  
TOLERANCIA



13. AUTORREGULACION

¿Qué puedo hacer para controlarme cuando estoy molesto?

- a. Respirar y controlar mi estado emocional y reconocer la emoción que estoy sintiendo
- b. Reconocer la emoción que estoy sintiendo y enojarme
- c. Pensar que se puede solucionar y actuar de la mejor manera.
- d. Solo A y C



14. Luis está muy molesto porque dice que Miguel es un picón y que el gol que metió al final fue con trampa. Miguel, por su parte, dice que Luis se queja solo porque ha perdido. Luis, muy enfadado, se va a enfrentar a Miguel... ¿Qué le diríamos a Luis?

- a. A Luis le cuesta controlar sus emociones.
- b. Llamamos al profesor porque necesita apoyo externo para logra reducir su enojo.
- c. Que logre mantener su estado emocional estable, expresa sus emociones con serenidad y un lenguaje educado y adaptado
- d. Que respire, que deje pasar un tiempo y se tranquilice antes de responder le ayudará a evitar conflictos



15. Cómo nos sentimos cuando decimos las cosas sin pensar y empeoramos la situación en vez de arreglarla?, cuando respondemos o actuamos sin pensar, ¿podemos lastimar a alguien?

- a. Tomar decisiones con impulsividad y poco razonadas empeora las cosas
- b. Lograr tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus posibles acciones nos ayudaran en situaciones de conflicto
- c. No se daña a la persona
- d. Solo A y B

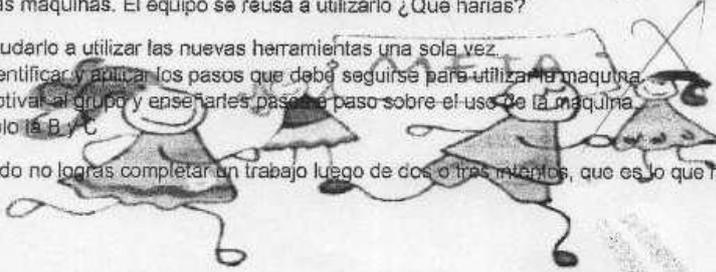
16. ¿Por qué es importante aprender a autorregular nuestras emociones?

- a. Para mejora las relaciones con mis compañeros
- b. Mostrar mi enfado para que comprendan lo mal que te sientes
- c. Para no molestar a mis compañeros
- d. Para sentirme mejor y ser impulsivo

17. Los estudiantes del 5º grado han trabajado durante 3 años en el campo agrícola con herramienta manuales. Tú eres jefe del grupo y debes ayudar a tu equipo a utilizar las nuevas máquinas. El equipo se reusa a utilizarlo ¿Qué harías?

- a. Ayudarlo a utilizar las nuevas herramientas una sola vez.
- b. Identificar y explicar los pasos que debe seguirse para utilizar la maquina
- c. Motivar al grupo y enseñarles paso a paso sobre el uso de la maquina
- d. Solo la B y C

18. ¿Cuándo no logras completar un trabajo luego de dos o tres intentos, que es lo que harías?





POS TEST

- a. Dejo pasar el tiempo
- b. Pido apoyo a mis compañeros y si no lo hacen en errado
- c. Me doy un pequeño tiempo para retomar mi trabajo con más fuerzas
- d. Simplemente dedico de trabajar

19. Juan dice si encuentro obstáculos para alcanzar mis metas no me desaliento.

- a. Juan es un soñador
- b. Juan es perseverante y emprendedor
- c. Juan es optimista y emprendedor
- d. Ninguna de las anteriores

20. Luego de un tiempo la producción e ingresos de una empresa bajan ¿Cómo manejas la situación?

- a. No me desaliento busco estrategias para seguir con la producción de la empresa
- b. No me asustan los riesgos
- c. puedo solucionar rápidamente el problema
- d. despido a los trabajadores para seguir con mi negocio.





EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD

APELLIDOS Y NOMBRES: Rivera Padillo Helen

20

GRADO: 3<sup>o</sup> de secundaria FECHA:

1. En cuál de las siguientes situaciones, se presenta un clima favorable de trabajo en equipo:
- Sebastián interfiere con el trabajo del equipo, molesta a sus compañeros constantemente.
  - Sofía, colabora con su equipo ayuda a sus compañeros
  - Ramiro trata con respeto a sus compañeros
  - Sofía y Ramiro fomentan un clima favorable en el equipo de trabajo



TRABAJO EN EQUIPO

2. En colegio tienen lugar los siguientes acontecimientos, ¿cuál de ellos puede interrumpir el trabajo en equipo?
- El estudiante intercambié su lugar de estacionamiento con el alumno Juan.
  - El estudiante Cristófer no cumple con las tareas asignadas, por el grupo de trabajo.
  - Daniel impulsa a los miembros del equipo a realizar las tareas.
  - Ketty ayuda al docente en la organización de las ceremonias cívicas.

3. Los alumnos del 3ro han decidido pintar el almacén de herramientas, Susana no está de acuerdo con los compañeros ella prefiere no trabajar, menciona que es mucho trabajo, sus compañeros se oponen pues les parece una falta de voluntad. ¿Cuál es la mejor vía para ponerse de acuerdo?
- José impulsa a sus compañeros a realizar el pintado, propone dividir el trabajo en roles.
  - Susana debe acatar la voluntad de sus compañeros por encima de sus propios intereses.
  - Los compañeros de Susana deben cambiar el trabajo elegido por aquellos que sí agradan a Susana.
  - Los compañeros de Susana deben renunciar a pintar el almacén para evitar entrar en conflicto con ella.



4. Tus compañeros de clase discuten acerca de la convivencia en sociedad; sin embargo, a Julia, que es jefa de grupo no le importa escuchar la opinión de sus compañeros porque siempre quiere participar, aunque sus opiniones no siempre son las mejores. ¿Qué le dirías a Julia?
- Que escuche y acepte los puntos de vista, ideas, opiniones de mis compañeros.
  - Que es sincera, porque ella dice lo que piensa.
  - Que demuestre autoridad, por su condición de jefa de grupo.
  - Que es libre, porque ella puede opinar



5. El docente del área de Educación para el Trabajo, asignó al alumno Gerardo del 3ro realizar un proyecto con sus compañeros del 2do grado sobre la crianza de peces. La mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus compañeros será:
- Evitando tomar nota de los errores en que incurran
  - Hablando bien de ellos al profesor



POS TEST

- Mostrando interés y disfrutando el trabajo de sus compañeros  
 Pidiéndoles al profesor que lo apoye constantemente.
6. ¿En cuál de los siguientes ejemplos se menciona una decisión basada en el error es parte del aprendizaje?
- a. Raúl muestra incomodidad cuando se equivoca al realizar el proyecto  
b. Fernando niega sus errores, casi siempre  
 Ángeles acepta sus errores y los analiza  
d. Amanda no se atreve a realizar el trabajo por miedo a equivocarse.
7. En el equipo de trabajo de Alim su compañera Gladis es muy eficiente pero que constantemente se queja del trabajo, sus quejas producen mal efecto en los demás miembros del equipo, lo mejor sería:
- a. Pedir a los demás compañeros que no hagan caso  
 Averiguar la causa de esa actitud y procurar su modificación  
c. Cambiarla de grupo donde quede a cargo de otro jefe de grupo.  
d. Permitirle planear lo más posible acerca de su trabajo
8. Alim se encuentra en el taller de carpintería realizando el barnizado de carpetas, el docente va entregar el pedido lo más antes posible y le pide que se apresure con dicho trabajo, en ese momento Alim tropieza con la lata de barniz y se derrama: ¿Cuál sería la actitud de Alim?
- a. Alim no pide ayuda a sus compañeros  
b. El docente felicita a Alim por el trabajo realizado  
c. Alim habla con temor al docente sobre lo sucedido y deja el trabajo  
 Alim muestra actitud positiva cuando sucede y pone esfuerzo y ganas, para seguir con el trabajo
9. Por qué es importante tener tolerancia en el trabajo en equipo?
- a. Porque estamos en compañía de compañeros con distintas formas de pensar con distintas formas de costumbres culturales.  
b. Porque convivimos con nuestros compañeros, compartimos un espacio pacífico posible.  
c. Porque necesitamos el apoyo del profesor cuando no llegamos a una solución, porque mis compañeros no piensan como Alberto.  
 Solo la A y B
10. ¿Cómo tolerar al compañero que grita constantemente, al que estomuda frente a nosotros, al que lleva y trae chisme?
- a. Debemos ser abiertos y receptivos a las opiniones y sugerencias de los demás compañeros, en pro de mejorar el ambiente, evitando discusiones y riñas que pueden existir en nuestro trabajo.  
b. Le llamamos la atención, porque me molesta que este gritando no lo aguantamos.  
c. Debemos tratar de controlar nuestro temperamento y ser lo más asertivos que podamos para mantener la relación laboral en los términos más cordiales.  
 Solo, a y c
11. ¿Cómo saber que nuestro nivel de tolerancia es bueno en un lugar de trabajo y cuándo nos estamos volviendo pesados?
- a. A María le cuesta mucho trabajar bajo las responsabilidades en equipo, prefiere trabajar de forma individual le va de maravilla.  
b. A Miguel se le escucha decir no me importa. Que trabajen ellos.  
c. Miguel no valora que, si decide retirarse del grupo, este quedaría en desventaja frente al otro grupo.





Miguel y María están siendo intolerantes con su equipo de trabajo

12. En el grupo de trabajo Flor menciona que Jorge siempre no trae papalotes, tampoco sus pulmones y quiere sacarlo del grupo ¿Qué le dirías a Flor?

- a. Hacer caso omiso, porque a Flor no le cae bien Jorge
- b. Le pregunto porque está molestando a Jorge
- Pregunto a Jorge porque no trae sus materiales y analizamos su realidad entre todos mis compañeros.
- d. Flor dice: pensé que estaba hablando mal de mí.

16 DE OCTUBRE MANIFIESTO POR EL DÍA INTERNACIONAL PARA LA TOLERANCIA



13. AUTORREGULACION

¿Qué puedo hacer para controlarme cuando estoy molesto?

- a. Respirar y controlar mi estado emocional y reconocer la emoción que estoy sintiendo
- b. Reconocer la emoción que estoy sintiendo y enojarme
- c. Pensar que se puede solucionar y actuar de la mejor manera.
- Solo A y C



14. Luis está muy molesto porque dice que Miguel es un picón y que el gol que metió al final fue con trampa. Miguel, por su parte, dice que Luis se queja solo porque ha perdido. Luis, muy enfadado, se va a enfrentar a Miguel... ¿Qué le diríamos a Luis?

- a. A Luis le cuesta controlar sus emociones.
- b. Llamamos al profesor porque necesita apoyo externo para logra reducir su enojo.
- c. Que logre mantener su estado emocional estable, expresa sus emociones con serenidad y un lenguaje educado y adaptado
- Que respire, que deje pasar un tiempo y se tranquilice antes de responder le ayudará a evitar conflictos



15. Cómo nos sentimos cuando decimos las cosas sin pensar y empeoramos la situación en vez de arreglarla?; cuando respondemos o actuamos sin pensar, ¿podemos lastimar a alguien?

- a. Tomar decisiones con impulsividad y poco razonadas empeora las cosas
- b. Lograr tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus posibles acciones nos ayudaran en situaciones de conflicto
- c. No se daña a la persona
- Solo A y B

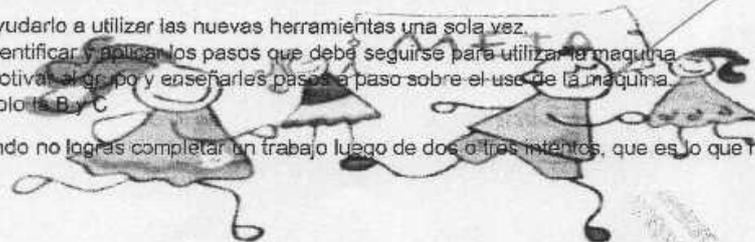
16 ¿Por qué es importante aprender a autorregular nuestras emociones?

- Para mejora las relaciones con mis compañeros
- b. Mostrar mi enfado para que comprendan lo mal que te sientes
- c. Para no molestar a mis compañeros
- d. Para sentirme mejor y ser impulsivo

17. Los estudiantes del 5º grado han trabajado durante 3 años en el campo agrícola con herramienta manuales. Tú eres jefe del grupo y debes ayudar a tu equipo a utilizar las nuevas máquinas. El equipo se reusa a utilizarlo ¿Qué harías?

- a. Ayudarlo a utilizar las nuevas herramientas una sola vez.
- b. Identificar y aplicar los pasos que debe seguirse para utilizar la maquina
- c. Motivar al grupo y enseñarles paso a paso sobre el uso de la maquina
- Solo b, B y C

18. ¿Cuándo no logras completar un trabajo luego de dos o tres intentos, que es lo que harías?





- a. Dejo pasar el tiempo  
b. Pido apoyo a mis compañeros y si no lo hacen en enfado  
 c. Me doy un pequeño tiempo para retomar mi trabajo con más fuerzas  
d. Simplemente dedico de trabajar
19. Juan dice si encuentro obstáculos para alcanzar mis metas no me desaliento.
- a. Juan es un soñador  
 b. Juan es perseverante y emprendedor  
c. Juan es optimista y emprendedor  
d. Ninguna de las anteriores
20. Luego de un tiempo la producción e ingresos de una empresa bajan ¿Cómo manejas la situación?
- a. No me desaliento busco estrategias para seguir con la producción de la empresa  
b. No me asustan los riesgos  
c. puedo solucionar rápidamente el problema  
d. despido a los trabajadores para seguir con mi negocio.
- 



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA LA EMPLEABILIDAD

APELLIDOS Y NOMBRES: CHIMANCA CAMELI JHANELA

GRADO: 3<sup>ER</sup>O

FECHA:

18

1. En cuál de las siguientes situaciones, se presenta un clima favorable de trabajo en equipo:

- a. Sebastián interfiere con el trabajo del equipo, molesta a sus compañeros constantemente.
- b. Sofía, colabora con su equipo ayuda a sus compañeros
- c. Ramiro trata con respeto a sus compañeros
- d. Sofía y Ramiro fomentan un clima favorable en el equipo de trabajo



TRABAJO EN EQUIPO

2. En colegio tienen lugar los siguientes acontecimientos, ¿cuál de ellos puede interrumpir el trabajo en equipo?

- a. El estudiante intercambió su lugar de estacionamiento con el alumno Juan.
- b. El estudiante Cristófer no cumple con las tareas asignadas, por el grupo de trabajo.
- c. Daniel impulsa a los miembros del equipo a realizar las tareas.
- d. Ketty ayuda al docente en la organización de las ceremonias cívicas.

3. Los alumnos del 3ro han decidido pintar el almacén de herramientas. Susana no está de acuerdo con los compañeros ella prefiere no trabajar, menciona que es mucho trabajo, sus compañeros se oponen pues les parece una falta de voluntad. ¿Cuál es la mejor vía para ponerse de acuerdo?

- a. José impulsa a sus compañeros a realizar el pintado, propone dividir el trabajo en roles.
- b. Susana debe acatar la voluntad de sus compañeros por encima de sus propios intereses.
- c. Los compañeros de Susana deben cambiar el trabajo elegido por aquellos que sí agradan a Susana.
- d. Los compañeros de Susana deben renunciar a pintar el almacén para evitar entrar en conflicto con ella.



4. Tus compañeros de clase discuten acerca de la convivencia en sociedad; sin embargo, a Julia, que es jefa de grupo no le importa escuchar la opinión de sus compañeros porque siempre quiere participar, aunque sus opiniones no siempre son las mejores. ¿Qué le dirías a Julia?

- a. Que escuche y acepte los puntos de vista, ideas, opiniones de mis compañeros.
- b. Que es sincera, porque ella dice lo que piensa.
- c. Que demuestre autoridad, por su condición de jefa de grupo.
- d. Que es libre, porque ella puede opinar



© Art. Dora. Pineda - (19/04/2011)

5. El docente del área de Educación para el Trabajo, asignó al alumno Gerardo del 3ro realizar un proyecto con sus compañeros del 2do grado sobre la crianza de peces. La mejor forma de establecer relaciones amistosas y cordiales con sus compañeros será:

- a. Evitando tomar nota de los errores en que incurran
- b. Hablando bien de ellos al profesor



POS TEST

- Mostrando interés y disfrutando el trabajo de sus compañeras  
d. Pidiéndoles al profesor que lo apoye constantemente.
6. ¿En cuál de los siguientes ejemplos se menciona una decisión basada en el error es parte del aprendizaje?
- a. Raúl muestra incomodidad cuando se equivoca al realizar el proyecto  
 b. Fernando niega sus errores, casi siempre  
c. Ángeles acepta sus errores y los analiza  
d. Amanda no se atreve a realizar el trabajo por miedo a equivocarse.
7. En el equipo de trabajo de Alim su compañera Gladis es muy eficiente pero que constantemente se queja del trabajo, sus quejas producen mal efecto en los demás miembros del equipo, lo mejor sería:
- a. Pedir a los demás compañeros que no hagan caso  
b. Averiguar la causa de esa actitud y procurar su modificación  
c. Cambiarla de grupo donde quede a cargo de otro jefe de grupo.  
 d. Permitirle planear lo más posible acerca de su trabajo
8. Alim se encuentra en el taller de carpintería realizando el barnizado de carpetas, el docente va entregar el pedido lo más antes posible y le pide que se apresure con dicho trabajo, en ese momento Alim tropieza con la lata de barniz y se derrama: ¿Cuál sería la actitud de Alim?
- a. Alim no pide ayuda a sus compañeros  
b. El docente felicita a Alim por el trabajo realizado  
c. Alim habla con temor al docente sobre lo sucedido y deja el trabajo  
 d. Alim muestra actitud positiva cuando sucede y pone esfuerzo y ganas, para seguir con el trabajo
9. Por qué es importante tener tolerancia en el trabajo en equipo?
- a. Porque estamos en compañía de compañeros con distintas formas de pensar con distintas formas de costumbres culturales.  
b. Porque convivimos con nuestros compañeros, compartimos un espacio pacífico posible.  
c. Porque necesitamos el apoyo del profesor cuando no llegamos a una solución, porque mis compañeros no piensan como Alberto.  
 d. Solo la A y B
10. ¿Cómo tolerar al compañero que grita constantemente, al que estornuda frente a nosotros, al que lleva y trae chisme?
- a. Debemos ser abiertos y receptivos a las opiniones y sugerencias de los demás compañeros, en pro de mejorar el ambiente, evitando discusiones y riñas que pueden existir en nuestro trabajo.  
b. Le llamamos la atención, porque me molesta que este gritando no lo aguantamos.  
c. Debemos tratar de controlar nuestro temperamento y ser lo más asertivos que podamos para mantener la relación laboral en los términos más cordiales.  
 d. Solo, a y c
11. Cómo saber que nuestro nivel de tolerancia es bueno en un lugar de trabajo y cuándo nos estamos volviendo pesados?
- a. A María le cuesta mucho trabajar bajo las responsabilidades en equipo, prefiere trabajar de forma individual le va de maravilla.  
b. A Miguel se le escucha decir no me importa. Que trabajen ellos.  
c. Miguel no valora que, si decide retirarse del grupo, este quedaría en desventaja frente al otro grupo.





- d. Miguel y María están siendo intolerantes con su equipo de trabajo
12. En el grupo de trabajo Fior menciona que Jorge siempre no trae papelotes, tampoco sus pulmones y quiere sacarlo del grupo ¿Qué le dirías a Fior?
- Hacer caso omiso, porque a Fior no le cae bien Jorge
  - Le pregunto porque está molestando a Jorge
  - Pregunto a Jorge porque no trae sus materiales y analizamos su realidad entre todos mis compañeros.
  - Fior dice: pensé que estaba hablando mal de mí.

16 OCTUBRE MANIFIESTO POR EL DÍA INTERNACIONAL PARA LA TOLERANCIA



13. AUTORREGULACION

¿Qué puedo hacer para controlarme cuando estoy molesto?

- Respirar y controlar mi estado emocional y reconocer la emoción que estoy sintiendo
- Reconocer la emoción que estoy sintiendo y enojarme
- Pensar que se puede solucionar y actuar de la mejor manera.
- Solo A y C



14. Luis está muy molesto porque dice que Miguel es un picón y que el gol que metió al final fue con trampa. Miguel, por su parte, dice que Luis se queja solo porque ha perdido. Luis, muy enfadado, se va a enfrentar a Miguel... ¿Qué le diríamos a Luis?

- A Luis le cuesta contrarlar sus emociones.
- Llamamos al profesor porque necesita apoyo externo para logra reducir su enojo.
- Que logre mantener su estado emocional estable, expresa sus emociones con serenidad y un lenguaje educado y adaptado
- Que respire, que deje pasar un tiempo y se tranquilice antes de responder le ayudará a evitar conflictos



15. Cómo nos sentimos cuando decimos las cosas sin pensar y empeoramos la situación en vez de arreglarla?; cuando respondemos o actuamos sin pensar, ¿podemos lastimar a alguien?

- Tomar decisiones con impulsividad y poco razonadas empeora las cosas
- Lograr tomar decisiones razonadas y reflexionar sobre las consecuencias de sus posibles acciones nos ayudaran en situaciones de conflicto
- No se daña a la persona
- Solo A y B

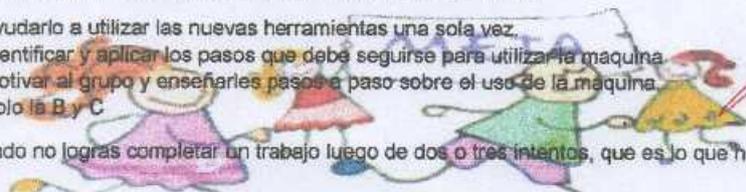
- 16 ¿Por qué es importante aprender a autorregular nuestras emociones?

- Para mejora las relaciones con mis compañeros
- Mostrar mi enfado para que comprendan lo mal que te sientes
- Para no molestar a mis compañeros
- Para sentirme mejor y ser impulsivo

17. Los estudiantes del 5º grado han trabajado durante 3 años en el campo agrícola con herramienta manuales. Tú eres jefe del grupo y debes ayudar a tu equipo a utilizar las nuevas máquinas. El equipo se reúsa a utilizarlo ¿Qué harías?

- Ayudarlo a utilizar las nuevas herramientas una sola vez.
- Identificar y aplicar los pasos que debe seguirse para utilizar la maquina
- Motivar al grupo y enseñarles pasos a paso sobre el uso de la máquina.
- Solo la B y C

18. ¿Cuándo no logras completar un trabajo luego de dos o tres intentos, que es lo que harías?





POS TEST

- a. Dejo pasar el tiempo
  - b. Pido apoyo a mis compañeros y si no lo hacen en enfado
  - c. Me doy un pequeño tiempo para retomar mi trabajo con más fuerzas
  - d. Simplemente dedico de trabajar
19. Juan dice si encuentro obstáculos para alcanzar mis metas no me desaliento.
- a. Juan es un soñador
  - b. Juan es perseverante y emprendedor
  - c. Juan es optimista y emprendedor
  - d. Ninguna de las anteriores
20. Luego de un tiempo la producción e ingresos de una empresa bajan ¿Cómo manejas la situación?
- a. No me desaliento busco estrategias para seguir con la producción de la empresa
  - b. No me asustan los riesgos
  - c. puedo solucionar rápidamente el problema
  - d. despido a los trabajadores para seguir con mi negocio.





### PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

<b>DOCENTE</b>	Eddy CHUQUILLANQUI CASTRO	<b>GRADO:</b>	Tercero
<b>DURACIÓN</b>	2 horas pedagógicas.	<b>FECHA:</b>	12 - 09 - 17

#### I. TÍTULO DE LA SESIÓN

Me conozco más para identificar mis fortalezas.

#### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Comprensión y aplicación de tecnologías.	Analiza las características del mercado regional y global y la importancia de la capacidad emprendedora para el individuo, la empresa y la sociedad.	✓ identifica sus fortalezas.

#### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

**Inicio: (15 minutos)**

- ☞ El docente se presenta. Les da la bienvenida a los estudiantes y les comunica que durante el año trabajarán conformando equipos de trabajo con la finalidad de desarrollar en ellos la habilidad socioemocional de **TRABAJO EN EQUIPO**, habilidad muy solicitada hoy en el mundo del empleo. Les comunica que será desarrollado aplicando Intensamente las Tics y programas Informáticos, se trabajará las habilidades técnicas que requiere la opción ocupacional, se desarrollará proyectos de emprendimiento productivo o de servicio y las cinco habilidades socioemocionales que hoy son muy requeridas en el empleo.
- ☞ El docente comenta a los estudiantes que en este año diseñarán e implementarán proyectos a partir de sus fortalezas y el campo de interés que tengan, dentro de la opción ocupacional u opciones ocupacionales que desarrolla la Institución educativa. Para lograr esta meta es importante que descubran sus intereses, gustos, vocaciones y así lo relacionen con el proyecto que emprenderán.
- ☞ Luego comunica a los estudiantes y a la vez escribe en la pizarra que al término de la sesión lograrán: **Identificar sus fortalezas.**
- ☞ También comunica a los estudiantes que en esta sesión se utilizará instrumentos de evaluación para ver su participación en la construcción de sus aprendizajes y los logros de aprendizaje que se espera obtener de cada uno de ellos y estos son:
  - ❖ El Portafolio personal, (que es un cuaderno de 100 hojas, o un folder oficio), donde irán incorporando las actividades de las sesiones que se desarrollen a lo largo del año escolar.
  - ❖ Una Ficha de autoevaluación.
- ☞ Escoge a un estudiante para leer los indicadores del instrumento evaluación de tal manera que todos los estudiantes sepan en qué serán evaluados en la presente sesión.

**Desarrollo: (60 minutos)**



*Eddy Chuquillanqui Castro*  
 Lic. Eddy Chuquillanqui Castro  
 Director  
 C.E. 102803877

- El docente les reparte la **Ficha de Trabajo N° 01/01: "Recordando mis éxitos"**. Les explica que para trabajar dicha ficha deben remontarse a recordar su niñez, los éxitos que alcanzaron cuando estaban en el Jardín, luego en la primaria (en qué destacaron en cada año). El docente les comenta que ellos siempre han sido ganadores, posiblemente algunos de Uds. fueron buenos en algún deporte, cantando, bailando, en las matemáticas, declamando poesías, etc., siempre han destacado en algo hasta llegar al día de hoy que están en el colegio, escriban esos éxitos en la **Ficha de trabajo 01: Recordando mis éxitos**.
- El docente solicita que algunos estudiantes socialicen sus respuestas y comenta la importancia de conocerse así mismo, esto genera autoconfianza para emprender cualquier reto en la vida.
- Luego el docente entrega a los estudiantes la **Ficha de Trabajo 02/01: Listado: ¿Por qué conseguí estos éxitos?** y menciona que en cada peldaño deben escribir las virtudes, fortalezas, actitudes, valores o razones de porque creen que lograron los éxitos descritos en la ficha de trabajo 01: Recordando mis éxitos. De manera voluntaria o designada por el docente, algunos estudiantes socializan el listado elaborado.
- El docente muestra o proyecta el escudo del Perú y de Colombia contenido en la **Ficha Informativa N° 01/01**, explicando lo que representan. Por ejemplo en el caso del escudo peruano: la vicuña representa las riquezas del reino animal; el árbol de la quina, las riquezas del reino vegetal; y la cornucopia, las riquezas del reino mineral. En el caso del escudo de Colombia que tiene 2 cornucopias ubicado en: el de la derecha con monedas de oro y el de la izquierda con frutos tropicales, simbolizan la riqueza y la abundancia del suelo colombiano.
- Luego el docente les solicita que cada estudiante en base a lo elaborado en las **Fichas de trabajo 01/01 y 02/01** representen mediante un escudo las virtudes y fortalezas que poseen y que los enrumbaron al éxito hasta ahora, ese será el escudo personal de cada uno (**El escudo de mi vida**), que siempre les recordará de que son triunfadores debido a determinadas fortalezas, virtudes que poseen. Les indica que para dibujar el escudo pueden hacerlo de preferencia utilizando un programa informático, esto se trabajará en la **Ficha de Trabajo N° 03/01**.
- El docente entrega el instrumento de autoevaluación, los revisa y en la siguiente sesión apoyará a los estudiantes que lo requieran.

**Cierre: (15 minutos)**

- El docente plantea las siguientes interrogantes:
  - ❖ ¿Qué aprendimos?
  - ❖ ¿Para qué les puede servir lo aprendido?
  - ❖ ¿Cuál fue la mayor dificultad que tuvieron?

**IV. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR**

<b>Descripción de la sesión:</b>	La finalidad de la sesión es desarrollar la habilidad socioemocional de <b>TRABAJO EN EQUIPO</b> , promover el uso de programas informáticos, promover la identificación de sus fortalezas o la descubran. El docente debe promover que los estudiantes, adquieran la autoconfianza basados en sus fortalezas y transmitirles que las personas solo realizan algo cuando se juzgan capaces de hacerlo.
<b>Orientaciones metodológicas generales para todas las sesiones.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deja claro el logro de aprendizaje de cada sesión a desarrollar.</li> <li>• Monitorea equipos; sé apoyas sólo cuando sea necesario.</li> <li>• Antes de cada actividad descubre qué saben: Pregunta, indaga, observa.</li> <li>• Controla la composición del grupo para evitar situaciones de incompatibilidad.</li> <li>• Es muy importante que estén bien definidos los roles.</li> <li>• Sé flexible en recursos, espacios, tiempos y materiales.</li> <li>• Emplea elementos lúdicos en las sesiones; crea espacios dinámicos.</li> </ul>

- Hace que el estudiante sea activo y se sienta responsable de lo que sucede.
- Fomenta un ambiente relajado, positivo, bajo nivel ansiedad.
- Aplica primero una dinámica y luego una técnica.
- Revisa el funcionamiento de los equipos después de cada sesión.
- Resalta públicamente los logros personales y los logros conseguidos por el equipo sin provocar la competencia entre equipos.

**De la evaluación:**

- La evaluación por competencias se basa en desempeños observables.
- Sirve para la toma de decisiones del docente referente a la necesidad o no de retroalimentar oportunamente.
- Los estudiantes al inicio de la sesión deben de conocer en que serán evaluados y que se espera de ellos como logros de desempeño.
- Siendo conceptualmente el emprendimiento una forma de ser, los indicadores conductuales tienen una relevancia importante en la evaluación integral del estudiante.
- Se utiliza fundamentalmente la evaluación formativa entre ellas:

**La Autoevaluación:** Promueve que los estudiantes tomen la responsabilidad de monitorearse a sí mismos y hacer juicios acerca de los aspectos de su propio aprendizaje lo cual favorece a que los estudiantes puedan reconocer sus avances y dificultades y a partir de ello buscar cómo superar las dificultades. Favorece a que el docente brinde apoyo al estudiante puntualmente en lo que este reconozca que todavía requiere mejorar su aprendizaje.

**La Coevaluación:** Promueve a que los estudiantes se sientan parte de una comunidad de aprendizaje, haciendo juicios críticos acerca del desempeño de sus compañeros. En lo posible deberá de utilizarse el instrumento de coevaluación y el de autoevaluación juntos, lo cual favorece un control cruzado de la autoevaluación y viceversa, el estudiante que se autoevalúa debe de saber que también será evaluado en los mismos criterios por sus compañeros.

**La Heteroevaluación:** Es la evaluación que realiza el docente y el instrumento principal es el Portafolio del estudiante.

**El Portafolio del Estudiante:** Es una colección organizada del trabajo cotidiano del estudiante, representa la historia del esfuerzo del mismo, su progreso y logros.

**Conceptos clave de la sesión:**

**Autoconfianza:** Tiene una imagen positiva de sí mismo y confía en su capacidad para resolver las dificultades y enfrentarse a retos.

**Fortalezas:** Puede definirse como estilos moralmente valorables de pensar, sentir y actuar, que contribuyen a una vida en plenitud.

**Recursos de apoyo adicionales**

[http://clasescun.pbworks.com/w/file/attach/66278117/Ahora\\_descubran%2520sus%2520fortalezas.pdf](http://clasescun.pbworks.com/w/file/attach/66278117/Ahora_descubran%2520sus%2520fortalezas.pdf)



## PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE



<b>DOCENTE</b>	Eddy CHUQUILLANQUI CASTRO	GRADO: TERCERO
<b>DURACIÓN</b>	2 horas pedagógicas.	FECHA: 29 - 09 - 17

### I. TÍTULO DE LA SESIÓN

**Formamos Nuestro Equipo.**

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Gestión de procesos.	Formula ideas de negocios y planes de mercadeo.	✓ Organiza con sus compañeros un equipo de trabajo.

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

**Inicio: (15 minutos)**

- ☞ El docente se presenta y les comunica que durante el año trabajarán conformando equipos de trabajo con la finalidad de desarrollar en ellos la habilidad socioemocional de trabajo en equipo, habilidad muy solicitada hoy en el mundo del empleo. Les comunica que el Módulo Ocupacional de: Computación, será desarrollado aplicando intensamente las TICS y programas informáticos, se trabajará las habilidades técnicas que requiere el Módulo, se desarrollará proyectos de emprendimiento productivo o de servicio y cinco habilidades socioemocionales que hoy son muy requeridas en el empleo.
- ☞ Luego se dirige indistintamente a algunos alumnos y les realiza las siguientes preguntas:
  - ❖ ¿Cuál es tu nombre?
  - ❖ ¿Cuál crees que es tu mayor fortaleza?
  - ❖ Cuéntanos ¿Cuál fue el sitio más lejano que hayas viajado?
  - ❖ ¿Qué parte del Perú, quisieras conocer y porque?
  - ❖ ¿En qué quisieras trabajar cuando ya estés adulto?
- ☞ Luego de la intervención de algunos estudiantes respondiendo a las preguntas, les comenta que hoy día y durante el año se utilizará Fichas de Evaluación para ver su participación en la construcción de sus aprendizajes y los logros de aprendizaje que se espera obtener de cada uno de ellos, estas fichas de evaluación servirán para que cada uno se autoevalúe y también para que se evalúen entre los compañeros del equipo, además ya sea en un cuaderno de 100 hojas o en un folder (Portafolio del equipo) se irán incorporando las Fichas de Trabajo que trabajarán como equipo ya sea en la clase o en trabajos a ser presentados la siguiente semana.
- ☞ El docente luego solicita a un estudiante que lea la Ficha de Autoevaluación de la sesión de hoy, solicita algunos comentarios si está claro sobre lo que se va a evaluar hoy y realiza algunas precisiones de acuerdo a la intervención de los estudiantes de tal manera de que ellos sepan claramente y estén de acuerdo sobre que se les va a evaluar en la presente sesión.
- ☞ Finalmente el docente proyecta, escribe en la pizarra o pega un cartel mencionando el propósito de la sesión: Organiza con sus compañeros un equipo de trabajo.



  
**Eddy Chuquillanqui Castro**  
 Director  
 D. N.° 102903987

- ♣ Concluida la actividad, el docente solicita que cada equipo, mediante un juego de roles, exponga el diálogo entre vendedor y un posible cliente. El docente interviene cuando sea necesario para hacer precisiones.
- ♣ El docente solicita a los estudiantes que para la próxima semana realicen lo indicado en la **Ficha de trabajo N° 02/03: Dibujamos a nuestro cliente como rey.**
- ♣ Luego el docente entrega los instrumentos de autoevaluación y coevaluación, para que los estudiantes puedan evaluarse de acuerdo a los criterios planteados. Luego recoge los instrumentos para su revisión y toma de decisiones para intervenir en apoyo de los estudiantes que lo requieran.

#### Cierre: (15 minutos)

- ♣ El docente finaliza la sesión, planteando las siguientes interrogantes: (Si tuvieran que hacer una venta real)
  - ❖ ¿Cómo atendería a los clientes?
  - ❖ ¿Les gustaría atender clientes?
- ♣ Luego de la participación de los estudiantes con sus respuestas, el docente concluye la sesión.

#### IV. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR

- ❖ Ficha de trabajo N° 01/03: El cliente merece el mejor de los tratos.
- ❖ Ficha de trabajo N° 02/03: Dibujamos a nuestro cliente como rey.
- ❖ Instrumento de autoevaluación.
- ❖ Instrumento de coevaluación.

#### V. CAJA DE HERRAMIENTAS

**Descripción de la sesión:**

La finalidad de la sesión es desarrollar la habilidad socioemocional de Trabajo Cooperativo, promover el uso de programas informáticos, que los estudiantes aprendan a dar un buen trato al cliente.

**Conceptos clave de la sesión:**

**“El cliente es el rey”:**

Tradicionalmente se piensa que el elemento más importante en un proceso de venta es el producto o el servicio que ofrecen las empresas. Sin embargo, se ha visto que no es así: son los clientes con su intención de compra, con su dinero y con sus opiniones, el elemento más importante dentro de este ciclo.

Son los clientes quienes deciden qué comprar, a qué precio, en qué tipo de establecimientos y cuál es el anuncio publicitario que más les gusta. Y son los clientes

- El docente les expresa que así como los guiones gráficos sirven para elaborar spots publicitarios como el que vieron, también se utilizan para presentar conductas de los posibles clientes para que nos puedan a tiempo dar consejos para mejorar el producto.

**Cierre: (15 minutos)**

- El docente finaliza la sesión, planteando las siguientes interrogantes:
  - ¿Qué aprendimos?
  - ¿Cómo podemos utilizar lo que aprendimos?

**IV. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR**

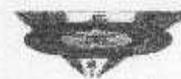
- Anexos

**V. CAJA DE HERRAMIENTAS**

<p><b>Descripción De La Sesión:</b></p>	<p>La finalidad de la sesión es desarrollar la habilidad socioemocional de <b>AUTORREGULACIÓN DE LAS EMOCIONES</b>, promover el uso de programas informáticos, así mismo, la sesión pretende desarrollar en los estudiantes, habilidades para representar ideas, como parte del proceso de construcción de una solución o de satisfacer necesidades ya sea a través de productos innovadores, innovación de procesos, o servicios innovadores, la representación de las ideas deberá hacerlo con la mínima inversión. La representación de las ideas se realizará en esta sesión mediante guiones gráficos.</p>
<p><b>Conceptos Claves De La Sesión:</b></p>	<p><b>Elaborar Prototipos:</b> Es la generación de dibujos, artefactos u objetos con la intención de probar y responder preguntas que nos acerquen a la solución final. No necesariamente es un objeto, puede ser un post-it, un boceto, se debe utilizar materiales de poco costo como, plastilina, papel, cartón y tijeras, colores, palitos de chupete, puede ser un video, una historieta, una maqueta etc... Cuanto más sencillo, mejor, debe ser algo con que el mentor o mentores puedan debatir y entregarnos un feedback. Los prototipos se aplican a productos pero también a servicios.          Fuente: <a href="http://www.designthinking.es/inicio/herramienta.php?id=26&amp;fase=testea">http://www.designthinking.es/inicio/herramienta.php?id=26&amp;fase=testea</a>          Consultado el 15/03/2016</p>



## PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE



<b>Docente</b>	Eddy Chuquillanqui Castro	Grado: Tercero
<b>DURACIÓN</b>	2 horas pedagógicas.	Fecha: 18-10-17

### I. TÍTULO DE LA SESIÓN

La práctica hace el autocontrol.

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Ejecución de Procesos.	Practicar y fortalecer el autocontrol a través de pequeñas conductas, interpretando croquis y especificaciones técnicas para la producción de proyectos sencillos.	Práctica del autocontrol a través de pequeñas conductas.

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

#### Inicio: (15 minutos)

☞ El docente empieza la sesión preguntando a los equipos para generar un diálogo:

**Indicaciones :**

1. Genera una situación donde se tenga que poner en práctica el autocontrol de los estudiantes. Por ejemplo, espera unos minutos fuera del salón; es preferible que los estudiantes no se percaten de tu presencia. Muchos de ellos saldrán del aula sin tener una razón válida. Luego ingresa a la clase y comparte la situación que has observado. Pide opiniones de los estudiantes que no salieron. Apoyándote en estas opiniones, promueve la reflexión sobre la poca o nula capacidad que demostraron los estudiantes que salieron para autocontrolar sus emociones.
2. Da a conocer el término *fuerza de voluntad* (capacidad de una persona para imponerse esfuerzos y obligaciones, sopesando la necesidad real que tiene de ellas y las consecuencias que traerían consigo). Añade que para ejercitar la fuerza de voluntad, debemos trabajar en áreas pequeñas de la vida.
3. Plantea a los estudiantes el reto que deberán cumplir por 15 días:
  - Elegirán dos comportamientos o hábitos realizados en casa y harán lo opuesto o algo diferente a esa conducta. Ejemplo: cepillarse los dientes con la mano opuesta.
  - Elegirán dos comportamientos o hábitos realizados con los amigos y harán lo opuesto o algo diferente a esa conducta.





Lic. Eddy Chuquillanqui Castro  
Director  
D. N. 102063879

#### Desarrollo: (60 minutos)

- ♫ El docente de acuerdo al número de estudiantes, conformará equipos de cinco integrantes como mínimo, por ejemplo en el caso de tener 30 tendría que conformar 6 equipos. Para conformar los equipos se hará al azar, pudiéndose hacer la siguiente dinámica u otra que el docente considere emplear.
- ♫ Si va a formar 6 equipos, escoge seis animales que serán imitados por los sonidos o cantos que emiten, estos pueden ser: Un gallo, un perro, un gato, un león, un loro, un pollito. Prepare seis papelitos escritos con el nombre de un animal, los papelitos son recogidos por los estudiantes al azar y comenzarán a emitir el sonido del animal que le correspondió, entre ellos se van reconociendo que emiten los mismos sonidos y se juntan conformándose de esta manera los seis equipos.
- ♫ Una vez que estén conformados los equipos, el docente entrega a cada equipo un ovillo de lana (el docente puede emplear otra dinámica si cree conveniente), comienza uno de los integrantes del grupo cogiendo la punta del ovillo sin soltarla, a cualquiera de los miembros del equipo, el integrante coge el ovillo y tiene que responder las siguientes preguntas:
  - ❖ ¿Cuál es tu nombre?
  - ❖ ¿Cuál crees que es tu mayor fortaleza?
  - ❖ Cuéntanos ¿Cuál fue el sitio más lejano que hayas viajado?
  - ❖ ¿Qué parte del Perú, quisieras conocer y porque?
  - ❖ ¿En qué quisieras trabajar cuando ya estés adulto?

Una vez que ha respondido las preguntas tira el ovillo a otro compañero pero reteniendo una parte del hilo del ovillo y así sucesivamente culminan todos respondiendo las preguntas y enlazados mediante una red del hilo. El docente comenta que esa unión por medio de la red debe de ser recordada siempre ya que a pesar que somos distintos, con historias de sus vidas interesantes pero distintas ahora conforman una red como equipo.

- ♫ Con la finalidad de que los integrantes conformantes del equipo se conozcan y se genere un clima de confianza entre ellos, luego de 30 minutos y comprobar el docente que cada equipo ha cumplido la consigna, les solicita de que poniéndose de acuerdo entre ellos pongan un nombre a su equipo. El nombre elegido los identificará durante el año.
- ♫ El docente monitorea y acompaña permanentemente el desarrollo de la actividad a fin de poder brindar su apoyo a los equipos que muestren dificultades para dar respuesta o crear interrogantes.
- ♫ Luego cada equipo elige un representante que expondrá al pleno el nombre de su equipo y las razones porque han escogido dicho nombre.
- ♫ Finalizada la socialización, el docente hace entrega de los instrumentos para la coevaluación y autoevaluación indicándoles el procedimiento para el llenado y los acompaña en caso de dudas o preguntas. El docente recoge las Fichas y posteriormente las analizará para intervenir en las sesiones siguientes en apoyo del estudiante que él considera que requiere apoyo.

#### Cierre: (15 minutos)

- ♫ El docente cierra la sesión comentando que ya han conformado sus equipos, ya tienen nombres cada equipo, por tanto para la próxima sesión deben de traer un Folder manila tamaño oficio, que será el portafolio del equipo, crear una carátula usando un programa informático donde resalte el nombre del equipo. Aparte del portafolio del equipo, cada estudiante deberá tener un portafolio personal, en

el primero se incorporarán las Fichas de trabajo como equipo, en el segundo las Fichas de trabajo individuales.

- o El docente menciona a los estudiantes que para la próxima sesión cada integrante de los equipos debe de ir pensando en una idea de proyecto de emprendimiento productivo o de servicio que quisieran emprender dentro del desarrollo del Módulo Ocupacional, esta idea de proyecto debe presentarse en la **Ficha de Trabajo : Idea de posible proyecto productivo (o de servicio) para acordar con mi equipo**, la Ficha , será trabajada individualmente y la **Ficha de Trabajo : Idea de posible proyecto productivo (o de servicio) del equipo**, será presentada como equipo después de haber acordado con el equipo cual es la propuesta de proyecto que les parece más interesante.
- o El docente finalmente genera el diálogo planteando las siguientes interrogantes:
  - ❖ ¿Cómo se sienten en su equipo?
  - ❖ ¿Creen qué deben de hacer un esfuerzo para comprenderse a pesar de que cada uno somos diferente?

#### IV. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR

- ❖ **Ficha de Trabajo individual:** Idea del posible proyecto productivo (o de servicio) para acordar con mi equipo.
- ❖ **Ficha de Trabajo por equipo:** Idea del posible proyecto productivo (o de servicio) del equipo.
- ❖ Ficha de autoevaluación.
- ❖ Ficha de coevaluación.
- ❖ Para las dinámicas: Papelitos con nombres de animales y recipiente que los contenga, seis o siete ovillos de lana.
- ❖



*[Handwritten Signature]*  
Dr. Efraín Reyes Castro  
Director  
T. 92003987



*[Handwritten Signature]*  
Dra. Lily Chiquitín  
Directora  
DNI. N° 4141239

## PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE



DOCENTE	Eddy Chuquillanqui Castro	Grado: Tercero
DURACIÓN	2 horas pedagógicas.	Fecha: 18-11-17

### I. TÍTULO DE LA SESIÓN

DOY UNA BUENA ATENCIÓN AL CLIENTE " EL CLIENTE ES EL REY"

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Comprensión y aplicación de tecnologías.	Analiza y evalúa las habilidades socioemocionales que se requieren para desempeñar una actividad laboral.	✓ Atiende al cliente como se merece.

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

#### Inicio: (15 minutos)

- 1 El docente comenta de que sin cliente no hay negocio, no hay quien pague, nuestros estudios, nuestras vacaciones, sin él no hay nada, por ello hay que tratarlo como "un rey", otra frase común para graficar la importancia del cliente y que merece el mejor de nuestro trato es "el cliente siempre tiene la razón".
  - 2 Luego comenta que hoy reflexionaremos sobre el buen trato que merece el cliente.
  - 3 Luego comunica a los estudiantes que se utilizará instrumentos de evaluación para ver su participación en la construcción de sus aprendizajes y los logros de aprendizaje que se espera obtener de cada uno de ellos, estos instrumentos son:
    - ❖ El Portafolio personal y del equipo, donde irán incorporando las actividades de las sesiones que se desarrollen en la presente sesión
- El docente designa a un estudiante para realizar la lectura de los indicadores de las fichas de coevaluación y de autoevaluación de tal manera que todos los estudiantes sepan en qué serán evaluados en la presente sesión.

#### Desarrollo: (60 minutos)

- 4 El docente invita a los estudiantes que realicen la actividad de la Ficha de **trabajo N° 01/03: El cliente merece el mejor de los tratos**. El docente acompaña a los estudiantes en la realización de la actividad, respondiendo preguntas y dudas de los estudiantes.
- 5 Culminada esta actividad el docente solicita que hagan una representación mediante juego de roles (puede ser mudo) de una situación donde se le da "buen trato al cliente" y otra representación donde se le da "maltrato al cliente". Dependiendo del tiempo se puede trabajar con todos los equipos.



*Eddy Chuquillanqui Castro*  
Lic. Eddy Chuquillanqui Castro  
Director  
C.I. 182003987

Entonces, ¿Cuál es su fórmula?

"Super Muebles El Surtidor" debe su éxito a que piensa que el cliente es el rey, ya que a él le debe sus ganancias y su fama del mejor mueblero.

#### **"Foto Servicio Ramírez"**

Se trata de una pequeña empresa ubicada en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Su principal giro es el fotorevelado y las fotocopias, aunque también venden rollos de película, algunas cámaras y juguetes y regalos. Este negocio exitoso también piensa que "El cliente es el rey", hecho que les ha permitido llegar a tener ventas y utilidades superiores a las que se habían imaginado, e incluso abrir un nuevo local a unas diez calles del actual Veamos qué fue lo que hicieron.

Anteriormente, el local de "Foto Servicio Ramírez" ocupaba escasamente veinte metros cuadrados. Había cuatro metros de frente y cinco de fondo. Los clientes siempre estaban amontonados, especialmente los que solicitaban fotocopias, ya que entre dos personas se las arreglaban para atender todo el negocio. Los clientes normalmente debían hacer una larga fila para esperar su turno, fila que a veces llegaba hasta la calle.

Un día, el propietario del negocio, el señor Guillermo Ramírez, al llegar al local, escuchó que sus clientes se quejaban platicando, y decían entre ellos: "lo malo es que nos tenemos que aguantar porque no hay otro negocio de éstos cerca de aquí".

El señor Ramírez comprendió que eso no podía durar mucho tiempo, y que le debía poner un remedio, porque los clientes – pensaba - son lo más importante que tiene un negocio. Fue así como llegó a la conclusión de que podía hacer dos cosas.

#### **La primera: revisar la apariencia del local**

Así, el dueño del negocio decidió reacomodar sus instalaciones actuales para poder emplear a otra persona y contratar otra fotocopidora. Todo con el fin de que las personas no tuvieran que esperar tanto tiempo. Para que sus clientes se percataran de su esfuerzo, el señor Ramírez puso en el mostrador un letrero que decía: "Estimada clientela: ahora, para darle la atención que usted se merece, ponemos a sus órdenes nuestro servicio express, más rápido y con la misma calidad de siempre".

#### **La segunda: rentar otro local**

Don Guillermo Ramírez decidió rentar otro local, como a diez calles del actual, ya que según los clientes habían comentado se necesitaba urgentemente, debido a que no había otros servicios de fotocopiado en varias calles a la redonda. En otras palabras, don Guillermo decidió hacerse su propia competencia, a fin de dividir a los clientes y que no tuvieran que hacer una larga fila en el mismo lugar.

¿Cuál ha sido el resultado?

Los clientes están tan satisfechos con el nuevo orden, que cada día llegan más personas, que son atendidas amablemente y con diligencia. Es decir, el negocio prospera. Esto es porque el señor Ramírez piensa que: "El cliente es el rey", y trata al cliente como rey.

#### **"Lavandería Latina"**

La propietaria de este negocio exitoso es la señora Esperanza Guzmán, quien tiene como ayudante a un muchacho joven, llamado Jacinto López. El establecimiento está

quienes nos indican qué es lo que debemos hacer y cómo actuar dentro de la empresa. Por eso es indispensable tomarlos en cuenta.

### **¿Por qué dicen que el cliente es el rey?**

Sencillamente porque es cierto. El cliente es el "rey" porque nuestro negocio puede prosperar gracias a las ventas que hacemos a los clientes. Sin los clientes los negocios no existirían y no tendríamos ganancias. Vayamos a una serie de ejemplos.

#### **Súper Muebles "El Surtidor"**

Artemio Barrera es dueño de "Súper Muebles El Surtidor", una pequeña empresa que fabrica muebles de madera con acabados de palma, ubicada en Xochimilco. El negocio de Artemio tiene ya muchos años funcionando, y es considerado el mejor negocio mueblero. Muchos otros también fabrican muebles de madera con acabados de palma, e incluso le copian sus modelos.

Artemio es siempre el que más clientes tiene: la gente normalmente termina comprando ahí sus muebles. Ha progresado tanto, que podría decirse que los otros empresarios le tienen envidia, y se preguntan cómo lo hace, sin tener estas respuestas muy claras, he aquí su fórmula:

#### **Primer Paso: RECIBEN CON AMABILIDAD A SUS CLIENTES.**

Cuando llega un cliente solicitando información, es atendido personalmente por Artemio, o bien por alguno de sus dos hijos, llamados Justo y Rosita. Con gran cortesía, las palabras que utilizan con los clientes son las siguientes:

- ❖ ¿Puedo ayudarle en algo?
- ❖ ¿Puedo sugerirle algo?

Estamos a sus órdenes para cualquier cosa que se le ofrezca Gracias, etcétera.

#### **Segundo Paso: PLATICAN CON LOS CLIENTES ACERCA DE LOS MUEBLES.**

Artemio, Justo y Rosita conocen muy bien los productos que venden, así que siempre platican con los clientes acerca de los materiales, de la historia de un diseño en particular, a qué tipo de personas les gusta tal o cual estilo, etcétera.

#### **Tercer paso- INVITAN A LOS CLIENTES A HACER SUS PROPIOS DISEÑOS.**

Si los clientes no desean exactamente lo que la familia Barrera tiene en existencia, ellos los invitan a decir qué les gustaría como mueble y se ponen a dibujarlo. Entonces le dicen al cliente que ellos se lo pueden fabricar exactamente como lo desea. A los clientes generalmente les gusta esta idea.

#### **Cuarto paso- CUMPLEN CON LAS FECHAS DE ENTREGA**

La familia Barrera ha establecido como una política de trabajo generalizada el ser sumamente puntuales con las fechas de entrega de su mercancía. Es decir, cuando se comprometen a entregar uno o varios muebles en una fecha determinada, hacen lo imposible pero cumplen con esa promesa, por ello tienen la fama de ser sumamente formales en sus negocios.

¿Y cómo corresponde la clientela a las atenciones de la familia Barrera? Con hechos, comprándoles. Comprándoles en grandes volúmenes. Por eso decimos que los clientes son quienes generan las ventas, las utilidades y el progreso de las empresas.

ubicado en un barrio de la ciudad de Monterrey, y cuenta con ocho lavadoras, cuatro de agua caliente y cuatro de agua fría.

La lavandería siempre está llena. A simple vista, esto se explica porque hay muy pocas lavanderías en la colonia. Sin embargo, otros competidores no tienen la misma cantidad de clientes que los de la "Lavandería Latina".

¿Cuál es el secreto de la señora Guzmán? Ella también piensa que "El cliente es el rey" y por ello, es una persona sumamente cuidadosa. Mantiene además una serie de reglas dentro de su empresa:

Recibir al cliente con amabilidad y cortesía, ayudarlo a introducir sus prendas dentro de la lavadora, recomendarle un detergente específico y vendérselo a buen precio, recomendarle un suavizante de tela y tener a la mano el cloro necesario para desmanchar la ropa, ofrecer al cliente buenas materias primas es parte muy importante de un buen servicio, ofrecer asiento al cliente mientras espera, las sillas siempre están impecables y hay una mesita con revistas sobre temas diversos.

Cuando la lavadora ha terminado de exprimir las prendas, la señora Guzmán o Jacinto ayudan a los clientes a meterla en la secadora, o bien a doblarla y acomodarla dentro de las bolsas. Esto permite agilizar la operación, a fin de que los clientes que están esperando no tengan que perder mucho tiempo.

Cuando los clientes dejan sus prendas para que la lavandería les proporcione el servicio completo de lavado y secado, la señora Guzmán y Jacinto procuran tenerla siempre a tiempo, para que cuando el cliente la recoja no tenga que esperar.

Finalmente, al momento de cobrar, siempre preguntan a la clientela si estuvo satisfecha con el servicio y la invitan a regresar de nuevo.

Poner en práctica estos puntos no cuesta mucho más, y sí puede traer beneficios importantes, por eso su lavandería siempre está llena".

Fuente:

<http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3586/El-cliente-es-el-rey->



## PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE



<b>DOCENTE</b>	Eddy Chuquillanqui Castro	GRADO: Tercero
<b>DURACIÓN</b>	2 horas pedagógicas.	FECHA : 16 - 12 -17

### I. TÍTULO DE LA SESIÓN

**Aplicamos el lienzo de la propuesta de valor a nuestra idea. Nos adaptamos al cambio**

### II. APRENDIZAJES ESPERADOS

COMPETENCIA	CAPACIDADES	INDICADORES
Gestión De Procesos.	Realiza procesos de investigación de mercados para la producción de servicios sencillos, de diversas opciones ocupacionales.	✓ Aplica el lienzo de la propuesta de valor.

### III. SECUENCIA DIDÁCTICA

#### Inicio: (15 minutos)

- 1) El docente manifiesta a los estudiantes que en la sesión anterior se sometió a evaluación el prototipo y que producto de ello posiblemente cada equipo ha incorporado algunas mejoras, ya va quedando poco a poco más definida nuestra idea o propuesta de valor, hoy continuaremos afinando nuestra idea utilizando el lienzo de la propuesta de valor.
- 2) El docente comunica a los estudiantes y a la vez escribe en la pizarra que hoy se logrará que los estudiantes al término de la sesión podrán:
  - ❖ Aplicar el lienzo de la propuesta de valor.
- 3) También comunica a los estudiantes que se utilizará instrumentos de evaluación para ver su participación en la construcción de sus aprendizajes y los logros de aprendizaje que se espera obtener de cada uno de ellos, estos instrumentos son:
  - ❖ El Portafolio personal, donde irán incorporando las actividades de las sesiones que se desarrollen en la presente sesión.
- 4) Lee o encarga la lectura a un estudiante los indicadores de evaluación, o puede escribir en la pizarra, de tal manera que todos los estudiantes sepan en qué serán evaluados en la presente sesión.
- 5) El docente empleará luego los resultados de la evaluación para apoyar al estudiante que lo requiera.

#### Desarrollo: (50 minutos)

- 1) El docente dibuja en la pizarra el lienzo de la propuesta de valor a la vez que les alcanza la **Ficha Informativa N° 01/10: Lienzo de la propuesta de valor** y explica la relación existente entre el cliente y lo que debe de significar la idea o propuesta de valor. El docente explica paso por paso y va llenando cada espacio partiendo de un ejemplo, en este caso es una pasta dental.

Lic. Eddy Chuquillanqui Castro  
 Director  
 C. N. 187063877

Prof. Eddy Chuquillanqui Castro  
 C. N. 187063877

- Elegirán dos comportamientos o hábitos realizados en el colegio y harán lo opuesto o algo diferente a esa conducta. Ejemplo: sentarse en el lugar donde nunca le hubiera gustado sentarse.
4. Entrégales la lista de control del autocontrol. Deberán completarla según vayan cumpliendo los comportamientos nuevos día a día.
  5. Reflexión (se refuerza en el cierre de la clase). La práctica hace al docente; de igual forma, fortalecer el autocontrol demanda una práctica continua. Muchas veces queremos dejar de ser impulsivos de un momento a otro y fracasamos en el intento. Esto nos hace creer que no somos capaces de autocontrolarnos, pero podemos fortalecer el autocontrol trabajando con cosas pequeñas, hábitos que al trabajarse o modificarse van fortaleciendo nuestra fuerza de voluntad para la toma de decisiones.
    - ❖ ¿El boceto que obtuvieron de la representación de la idea de producto del equipo, representa la idea fácilmente?
    - ❖ Cualquier persona que observa el boceto, ¿se dará cuenta rápidamente de la idea que tiene el equipo?
- ⌚ El docente comenta que no siempre un boceto es suficiente para representar una idea, en algunos casos se necesitará representarlo mediante plastilina, diagramas de flujo, videos u otros tipos de representaciones. En forma general a ésta representación se le llama prototipos.
- ⌚ El docente expresa que hoy aprenderán a realizar representaciones de la idea o ideas que tienen en su equipo mediante storyboard en inglés.
- ⌚ El docente comunica a los estudiantes y a la vez escribe en la pizarra que hoy se logrará que los estudiantes al término de la sesión podrán:
- ❖ Realizar representaciones de una idea de un producto teniendo en cuenta el autocontrol en sus conductas.
- ⌚ Lee los indicadores de evaluación, o puede escribir en la pizarra, de tal manera que todos los estudiantes sepan en qué serán evaluados en la presente sesión. El docente empleará luego los resultados de la evaluación para apoyar al estudiante que lo requiera.

#### Desarrollo: (60 minutos)

- ⌚ El docente comenta que spots publicitarios así como las películas se basan en guiones gráficos elaborados previamente. Les proyecta el siguiente video:
- <https://www.youtube.com/watch?v=g2WIPpU0FAo>
- Terminada la presentación el docente pregunta:
- ❖ ¿Qué conductas observables publicita el video?

- ♣ Luego el docente solicita que cada equipo elabore el lienzo de la propuesta de valor de su equipo, en la **Ficha de Trabajo N° 01/10: Lienzo de la propuesta de valor de nuestro equipo.**
- ♣ El docente entrega los instrumentos de autoevaluación y coevaluación, para que los estudiantes puedan evaluarse de acuerdo a los criterios planteados. Luego recoge los instrumentos para su revisión y toma de decisiones para apoyar a los estudiantes que lo requieran.

**Cierre: (15 minutos)**

- ♣ El docente finaliza la sesión, planteando las siguientes interrogantes:
  - ❖ ¿Qué aprendimos?
  - ❖ ¿Cómo podemos utilizar lo que aprendimos?

**IV. MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR**

- ♣ Escala de apreciación: Autoevaluación.
- ♣ Instrumento de coevaluación.
- ♣ Ficha informativa N° 01/10: Ejemplo de lienzo de la propuesta de valor.
- ♣ Ficha de trabajo N° 01/10: Lienzo de la propuesta de valor de nuestro equipo.

**V. CAJA DE HERRAMIENTAS**

<b>Descripción De La Sesión:</b>	La finalidad de la sesión es desarrollar la habilidad socioemocional de <b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b> , promover el uso de programas informáticos, así mismo, la sesión pretende desarrollar en los estudiantes, habilidades para aplicar el lienzo (en inglés canvas) de la propuesta de valor, a sus propuestas y darle los toques finales.
<b>Concepto Clave De La Sesión:</b>	<p>El modelo de negocio, basado en el trabajo de Alex Osterwalder, tiene como eje central: la <b>Propuesta de Valor (PV)</b>, ya que conecta el producto o servicio con sus clientes.</p> <p>La Propuesta de Valor se dirige inicialmente a un círculo pequeño que serán los posibles clientes.</p> <p>La Propuesta de Valor debe comunicar aquello que se espera hacer mejor o de manera diferente que la competencia.</p> <p>La Propuesta de Valor ofrece una solución a los problemas de los clientes y satisface sus necesidades (explícitas y latentes).</p>



*[Handwritten Signature]*  
 Lic. Efraín Herrera Cuadros  
 Director  
 C.R. 101003007



*[Handwritten Signature]*  
 Pict. Eddy Chiquillanqui Castro  
 #CATEDRADOR PEDAGÓGICO (2021)  
 DNI. N° 41111204

ANEXO 10

SABANA DE RESULTADOS PRE TEST																									VARIBLE 2		
NUMERO DE PREGUNTAS																									TOTAL: D1-D2- D3-D4,D5		
TUDIANT	1	2	3	4	D1	5	6	7	8	D2	9	10	11	12	D3	13	14	15	16	D4	17	18	19	20	D5		
1	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3	0	0	1	1	2	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	11	P
2	1	1	0	0	2	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	2	1	1	1	0	3	9	P
3	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	7	I
4	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	10	P
5	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	0	1	1	3	0	1	0	1	2	1	1	0	0	2	12	P
6	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	3	8	P
7	1	1	0	0	2	0	1	1	1	3	1	0	0	0	1	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	9	P
8	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	P
9	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	0	1	1	0	2	11	P
10	0	1	1	1	3	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	7	I
11	1	1	0	0	2	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	1	0	1	8	P
12	1	1	1	0	3	0	1	1	1	3	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	3	11	P
13	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	8	P
14	1	0	0	0	1	0	1	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	I
15	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2	1	0	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	0	1	1	8	P
16	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	10	P
17	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	12	P
18	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0	1	1	3	9	P
19	1	1	0	0	2	0	1	0		1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	1	1	2	8	P
20	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	9	P
21	1	0	0	0	1	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0	1	1	1	3	10	P
22	1	1	0	0	2	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7	I
23	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	1	1	2	8	P
24	1	0	0	0	1	0	1	1	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	4	1	1	0	0	2	11	P
25	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	11	P

SABANA DE RESULTADOS POSTEST

NUMERO DE PREGUNTAS

ESTUDIANTES	1	2	3	4	D1	5	6	7	8	D2	9	10	11	12	D3	13	14	15	16	D4	17	18	19	20	D5		
1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	1	0	1	2	1	1	1	1	4	16	L
2	1	1	0	1	3	0	1	1	0	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	17	L
3	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	L
4	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15	L
5	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	L
6	0	0	0	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	0	1	1	3	16	L
7	1	1	0	0	2	1	1	1	1	4	1	0	0	0	1	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	10	P
8	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	P
9	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	15	L
10	0	1	1	1	3	0	1	0	0	1	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15	L
11	1	1	0	0	2	0	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	0	1	0	2	15	L
12	1	1	1	0	3	0	1	1	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	14	P
13	1	0	1	0	2	1	1	0	1	3	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	13	P
14	1	1	1	1	4	0	1	0	1	2	0	1	1	0	2	1	1	1	0	3	0	0	1	0	1	12	P
15	1	0	1	0	2	0	1	0	1	2	1	0	0	0	1	0	1	1	0	2	1	1	1	1	4	11	P
16	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	14	P
17	1	1	0	0	2	1	1	0	1	3	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	15	L
18	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	1	0	1	1	3	13	P
19	1	1	0	0	2	0	1	0	1	2	1	1	1	0	3	1	1	0	1	3	1	0	1	1	3	13	P
20	1	1	1	1	4	0	1	1	1	3	0	1	1	1	3	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	15	L
21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0	1	1	1	3	14	P
22	1	1	0	1	3	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	15	L
23	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	0	1	1	1	3	1	1	1	0	3	1	1	1	1	4	13	P
24	1	0	0	0	1	0	1	1	1	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	4	1	1	0	0	2	11	P
25	1	1	1	1	4	1	1	0	1	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	11	P

SABANA DE RESULTADOS PRE TEST										
NUMERO DE PREGUNTAS										
ESTUDIANTES	D1		D2		D3		D4		D5	
1	2 P		3 P		2 P		2 P		2 P	
2	2 P		1 I		1 I		2 P		3 P	
3	2 P		2 P		0 I		1 I		2 P	
4	0 I		3 P		1 I		2 P		4 L	
5	2 P		3 P		3 P		2 P		2 P	
6	1 I		2 P		1 I		1 I		3 P	
7	2 P		3 P		1 I		2 P		1 I	
8	0 I		3 P		1 I		4 L		4 L	
9	2 P		3 P		1 I		3 P		2 P	
10	3 P		1 I		1 I		1 I		1 I	
11	2 P		3 P		0 I		2 P		1 I	
12	3 P		3 P		1 I		1 I		3 P	
13	2 P		3 P		0 I		0 I		3 P	
14	1 I		2 P		1 I		0 I		1 I	
15	2 P		2 P		1 I		2 P		1 I	
16	4 L		3 P		1 I		0 I		2 P	
17	2 P		3 P		1 I		3 P		3 P	
18	1 I		2 P		1 I		2 P		3 P	
19	2 P		1 I		0 I		3 P		2 P	
20	4 L		3 P		0 I		1 I		1 I	
21	1 I		3 P		1 I		2 P		3 P	
22	2 P		3 P		1 I		0 I		1 I	
23	1 I		2 P		0 I		3 P		2 P	
24	1 I		3 P		1 I		4 L		2 P	
25	4 L		3 P		1 I		1 I		2 P	

SABANA DE RESULTADOS POSTEST										
NUMERO DE PREGUNTAS										
ESTUDIANTES	D1		D2		D3		D4		D5	
1	4	L	4	L	2	P	2	P	4	L
2	3	P	2	P	4	L	4	L	4	L
3	2	P	2	P	4	L	4	L	4	L
4	0	I	3	P	4	L	4	L	4	L
5	2	P	3	P	3	P	4	L	4	L
6	1	I	4	L	4	L	4	L	3	P
7	2	P	4	L	1	I	2	P	1	I
8	0	I	3	P	1	I	4	L	4	L
9	2	P	3	P	3	P	3	P	4	L
10	3	P	1	I	3	P	4	L	4	L
11	2	P	3	P	4	L	4	L	2	P
12	3	P	3	P	1	I	3	P	4	L
13	2	P	3	P	1	I	4	L	3	P
14	4	L	2	P	2	P	3	P	1	I
15	2	P	2	P	1	I	2	P	4	L
16	4	L	3	P	1	I	3	P	3	P
17	2	P	3	P	4	L	3	P	3	P
18	4	L	3	P	1	I	2	P	3	P
19	2	P	2	P	3	P	3	P	3	P
20	4	L	3	P	3	P	1	I	4	L
21	4	L	4	I	1	I	2	P	3	P
22	3	P	3	P	1	I	4	L	4	L
23	1	I	2	P	3	P	3	P	4	L
24	1	I	3	P	1	I	4	L	2	P
25	4	L	3	P	1	I	1	I	2	P

DESARROLLO DE SESIONES DE APRENDIZAJE COMPETENCIAS SOCIEMOCIONALES PARA LA



DESARROLLO DE COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN LA CRIANZA DE PECES PACO



**REALIZANDO TRABAJO EN EQUIPO, EN EL TRABAJO DE CAMPO CULTIVO DE HORTALIZAS**



**FORMANDO DIVERSOS EQUIPOS DE TRABAJO**