



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

Competencias laborales en estudiantes de quinto año de educación secundaria de la I.E N.º 6019 “Mariano Melgar”, distrito de Villa María del Triunfo, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Educación Secundaria con Especialidad en Educación para el Trabajo – Secretariado Ejecutivo

AUTORA:

Br. Amalia Rosalía Huamansupa Méndez (ORCID: 0000-0003-4208-6925)

ASESORA:

Dra. Rosmery Reggiardo Romero (ORCID: 0000-0002-3107-5668)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención Integral del Infante niño y adolescente

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios padre por darme las fuerzas, la sabiduría y su misericordia.

A mis padres Leví y Rosalía juntos me formaron y me brindaron su amor y respaldo.

A mi esposo por su amor y compañía, viviendo nuevos retos.

A mis hijos, Leonardo, Rodrigo, Adrián, Elianna y Moisés por darme la alegría y vivir intensamente con su amor.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis maestros y maestras del programa CAM, Mgr. Ysabel Chavez Taipe, Mgr. Elvira Emperatriz León Torres y Dra. Rosmery Reggiardo Romero por las enseñanzas impartidas para el desarrollo de la presente investigación y al Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez, por su valioso aporte para la conclusión de la presente tesis.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Amalia Rosalía Huamansupa Méndez, con DNI N° 10707384 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis “Competencias laborales en los estudiantes del quinto año de la I.E. N°6019 “Mariano Melgar” distrito de Villa María del Triunfo, 2017”, es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 14 de diciembre de 2019



Amalia Rosalía Huamansupa Méndez

DNI: 10707384

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	iv
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción	1
Método	14
Diseño de investigación	14
Operacionalización de la variable.....	15
Población, muestra y muestreo	16
Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad.	16
Métodos de análisis de datos.....	17
Aspectos éticos.....	17
Resultados	18
Discusión	22
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Referencias.....	27
Anexos	28
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	29
Competencias laborales en estudiantes de quinto año de educación secundaria de la I.E N.º 6019 “Mariano Melgar”, distrito de Villa María del Triunfo, 2017	29
Anexo 2. Instrumento.....	30
Anexo 3. Validación de instrumento	31
Anexo 4. Prueba de confiabilidad del instrumento	32
Anexo 5. Acta de aprobación de originalidad.....	34
Anexo 6. Índice de similitud.....	35
Anexo 7. Autorización de publicación	36
Anexo 7. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Competencias laborales	19
Tabla 2. Relación de validadores	20
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 4. Distribución de frecuencia dimensión competencias Básicas en los estudiantes de quinto año de educación secundaria.	22
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la dimensión competencias genéricas en los estudiantes de quinto año de educación secundaria.	23
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión competencias específicas en los estudiantes de quinto año de educación secundaria.	24
Tabla 7. Distribución del total de los niveles de las dimensiones de las competencias laborales	25

Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Niveles de la dimensión Competencias básicas en los estudiantes de quinto año de educación secundaria.	22
<i>Figura 2.</i> Niveles de la dimensión Competencias genéricas en los estudiantes de quinto año de educación secundaria.	23
<i>Figura 3.</i> Niveles de la dimensión Competencias específicas en los estudiantes de quinto año de educación secundaria.	24
<i>Figura 4.</i> Distribución del resultado del total de las dimensiones de las Competencias Laborales en los estudiantes de quinto año de secundaria	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar el nivel de competencias laborales en los estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017. La metodología empleada para la elaboración de esta tesis está relacionada al enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel descriptivo, cuyo diseño es descriptivo simple. La muestra estuvo constituida por 70 estudiantes de quinto año de educación secundaria de la Institución Educativa n.º 6019. La técnica empleada es a través de una encuesta y su instrumento es el cuestionario aplicado a los estudiantes que conformaron la muestra. Con respecto a los resultados obtenidos del objetivo específico: se observa que del 100% de estudiantes, el 34,3 % se ubican en el nivel inicio; el 28,6%, en el nivel de proceso y el 37,1 %, en el nivel de logro. Estos resultados evidencian que los tres niveles de logro de las competencias laborales, están distribuido de forma homogénea.

Palabras claves: Competencias, laborales, básicas, genéricas, específicas.

Abstract

The present investigation had as general objective to identify the level of labor competencies in the students of fifth of secondary of the I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa Maria, 2017. The methodology used to prepare this thesis is related to the quantitative approach. Research is basic with a descriptive level, whose design is simple descriptive. The sample consisted of 70 fifth-year students of secondary education of the Educational Institution No. 6019. The technique used is through a survey and its instrument is the questionnaire applied to the students who formed the sample. With respect to the results obtained from the specific objective: it is observed that of the 100% of students, 34.3% are located at the beginning level; 28.6%, at the process level and 37.1%, at the level of achievement. These results show that the three levels of achievement of labor competencies are distributed in a homogeneous way.

Keywords: Comptences, labor, basic, generic, especific.

Introducción

En la actualidad el sistema laboral es muy competitivo por lo que es importante que los estudiantes del quinto año de secundaria sepan desenvolverse y desarrollen todas las competencias adquiridas en las aulas, conocimientos básicos que harán mejor su desempeño laboral.

La realidad problemática indica que el término de competencias es nuevo en nuestro país, pero en otros países ya tiene varias décadas. Las competencias al principio estaban ligadas con el proceso productivo sobre todo en el aspecto tecnológico que se desarrolló en forma muy acelerada, es así como nacen las competencias laborales que tiene numerosas definiciones, como “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Iberfop-oei, 1998, p. 18).

Si se trata del enfoque en el ámbito laboral se tienen en cuenta las características de los individuos al momento de desarrollarse en un ambiente de trabajo, que no solo está relacionado con la situación de aprendizaje formal sino con el aprendizaje fruto de las experiencias laborales. Desde este punto de vista no solamente son importantes los títulos, diplomas para la calificación de una persona como competente sino las normas de competencia para observar la preparación del individuo para un determinado trabajo.

La educación es el eje fundamental para el desarrollo de las competencias. Los procesos de aprendizaje de las personas empiezan a temprana edad, en el seno familiar y están en sus etapas de desarrollo así el niño empieza desde que cubre sus necesidades básicas como la alimentación, el sueño, en la etapa escolar va adquiriendo el lenguaje usa sus patrones motores para lograr desplazarse y hacer sus movimientos y empiezan a adquirir sus primeros conocimientos tanto en la escuela como en su entorno familiar y disfruta de los juegos de su proceso de socialización.

Van pasando los años los niños van adquiriendo su maduración, lo cual cambia sus gustos y preferencias hasta llegar a la adolescencia en que las personas tienen otras expectativas y tienen cambios psicológicos, físicos y buscan su propia identidad, lo que origina cambios en su comportamiento y no se siente motivado al estudio lo que origina bajo rendimiento, deserción

escolar, factores que influyen negativamente en su desarrollo académico y por ende en su desarrollo personal.

Antes que el desarrollo académico está el desarrollo personal. Las entidades educativas deben desarrollar competencias y habilidades para a posteriori puedan desarrollarse en el ámbito laboral. Los colegios deben generar motivación en sus estudiantes y mejorar las estrategias del dictado de los cursos para mejorar el rendimiento de sus alumnos lo que ayudará al desarrollo humano.

Muslow (2013) afirma:

Que el desarrollo humano involucra todas las etapas del ciclo vital: infancia, adolescencia, adultez, edad madura y edad avanzada. Cada una de estas etapas permite construir la propia vida de la persona y desarrollarse como seres en proceso evolutivo, que expone avances individuales con relación a su propia perspectiva de vida. (p. 370).

La escuela debe ser el principal agente de motivación de los estudiantes para su formación social y académica en las distintas etapas de su vida, fomentando el desarrollo de competencias. El desarrollo de las competencias debe estar enfocado para hacer frente a las necesidades que se dará en el campo laboral.

El mundo laboral hoy en día es muy competitivo, por lo tanto, es necesario contar con personas cada vez más preparadas laboralmente. Observamos que los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, no desarrollan sus competencias laborales, ya que en su mayoría no se les ve motivados para el estudio y no tienen visión al futuro porque ni siquiera tienen idea que van a hacer más adelante, consideran que llegarán hasta quinto de secundaria y ayudarán a sus padres en oficios menores, o lo harán en forma independiente, pero sin pensar en una carrera profesional.

Dentro de los antecedentes nacionales se consideraron a Dioses (2015) desarrollo la investigación: Módulo de carpintería metálica para desarrollar competencias laborales del área de educación para el trabajo, de la universidad San Ignacio de Loyola, Lima, cuyo objetivo fue la propuesta de un módulo de planificación curricular de carpintería metálica para desarrollar competencias laborales. El enfoque fue cualitativo la muestra conformada

por cuatro estudiantes y dos docentes. En cuanto al instrumento se aplicó una entrevista semiestructurada. La principal conclusión que se llegó fue: Los profesores necesitan ser capacitados en el sistema modular, dado que desarrollan sus clases de manera teórica y tradicional, lo que origina desmotivación en los estudiantes al ver muy lejana sus expectativas y posibles logros que deseen alcanzar al término de sus estudios.

Córdova (2016) realizó la investigación denominada, propuesta didáctica para desarrollar competencias y capacidades en Educación para el Trabajo en Instituciones Educativas del nivel secundario, en la ciudad de Tarapoto, cuyo propósito general era determinar los efectos que produce la aplicación de la propuesta didáctica para desarrollar competencias y capacidades en el área de Educación para el Trabajo, con una muestra no probabilística de 30 estudiantes de quinto grado de educación secundaria, sección “D” de la Institución Educativa “Santa Rosa” de Tarapoto, el enfoque fue cuantitativo, diseño experimental de corte transversal, el instrumento utilizado fue la guía de observación (para el pre y post test) en función a las capacidades específicas, que permiten el desarrollo de las competencias del área de educación para el trabajo, mediante ello se determinó que la propuesta didáctica permite desarrollar competencias y capacidades en los estudiantes, en el área de Educación para el Trabajo.

Achaya (2016) desarrollo la investigación: Aplicación del método de proyectos en el fortalecimiento de las competencias laborales de los estudiantes del CETPRO Magdalena, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Cuyo objetivo fue establecer los efectos de la aplicación del método de proyectos en el fortalecimiento de las competencias laborales de los educandos. De tipo aplicada y diseño pre experimental, con un total de 40 estudiantes. La conclusión indicó que el uso metodológico de proyectos influye elocuentemente en la formación de la capacidad laboral de los educandos de dicha institución analizada.

Isidro (2015) realizó la tesis titulada, Guía metodológica contextualizada para el logro de competencias laborales de los estudiantes de CETPRO. Cuyo diseño fue aplicada proyectiva, de enfoque cualitativo y una muestra seleccionada formada por tres profesores, seis estudiantes y tres egresados. El instrumento utilizado fue la entrevista semiestructurada y una ficha de seguimiento para adquirir información sobre el progreso de capacidades. La

conclusión a la que llegó fue: Los profesores acostumbran realizar sus sesiones de aprendizaje empleando procedimientos demostrativos y expositivos, dejando de lado el empleo de diferentes estrategias metodológicas innovadoras.

Dentro de los antecedentes internacionales se consideraron a Vega (2016) desarrollo la investigación titulada Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional. Artículo científico de la ciudad de Bello, Colombia. El Objetivo fue: identificar el estado de la producción científica sobre competencias laborales en salud ocupacional y las perspectivas de nuevos enfoques. En cuanto al método: la investigación es documental de nivel descriptivo. Se llegó a la Conclusión: Según el historial del concepto de competencias laborales permite establecer que en el campo de la salud ocupacional se requiere un nuevo enfoque, que posibilite la gestión efectiva de los riesgos, mostrando resultados superiores a los que hoy día presenta.

Silva (2016) Competencias de estudiantes iberoamericanos al finalizar la educación secundaria alta. Estudio exploratorio realizado en seis países (Brasil, Colombia, Chile, España, México y Perú), de la Universidad Iberoamericana, México. Se aplicaron encuestas a 1441 estudiantes de siete países. Los resultados muestran un horizonte preocupante en cuanto la contribución de la secundaria a la formación de competencias laborales y genéricas, que son indispensables para el futuro de los jóvenes, tanto en la escuela como en otros espacios de su vida. En cuanto a las competencias laborales transversales a cualquier perfil ocupacional señala en la conclusión que estas competencias fueron calificadas de dominio insuficiente entre los jóvenes que finalizan la secundaria; es por ello que los resultados de este estudio exploratorio estarían arrojando luces sobre un área que requiera una atención estratégica e inaplazable.

Toribio (2010) en su artículo competencias básicas: el nuevo paradigma curricular en Europa, refiere a lo social, económico y cultural que ocurren en la Unión Europea, dibuja un escenario que plantea la pregunta sobre cuáles son las habilidades básicas que deben adquirir los ciudadanos en la sociedad del conocimiento y, sobre esa base, existe la necesidad de repensar la educación, la formación y los sistemas en currículum. Luego surgen las Habilidades Básicas, cuyas características definitorias implican cambios sustanciales en el diseño y desarrollo del currículo, desde el currículo del marco organizacional hasta el currículo

y la configuración del aula. El autor recalca en su artículo el gran desafío que enfrenta, el reto que asume el maestro para comprender e interpretar correctamente

Reyes (2006), en su artículo científico titulado, ¿Competencias o capacidades en educación secundaria? Donde aclara las diferencias de las competencias básicas de las materias elementales. Explica que las competencias básicas son aquellas competencias, elementales, necesarias, urgentes, esenciales, claves para el desenvolvimiento de los estudiantes en la vida diaria, por lo tanto, van más allá de las materias y contenidos del currículo. Por ejemplo, si las habilidades comunicativas forman parte de una competencia básica, se entiende entonces que no debería estar en el área lingüística, más bien debería estar insertada y desarrollada desde y en cada una de las áreas. Si no, sería considerada como propia del área de Lengua. La autora añade que cualquier tipo de transformación en la educación donde se promueven cambios sustanciales, se debe desarrollar con el compromiso de tomar en cuenta la figura del profesor como sujeto clave, puesto que “Muchos profesores desconocen o no defienden este nuevo elemento a tener en cuenta en la enseñanza” (p. 3)

Barvo (2016) realizó el estudio titulado: Formación de competencias genéricas en estudiantes del colegio Liceo Industrial Chileno Alemán de Ñuñoa. El objetivo de este estudio fue conocer las percepciones de los docentes, con respecto al proceso de desarrollo de competencias genéricas en la escuela. Con un diseño metodológico mixto, se empleó un cuestionario y una entrevista semiestructurada a los docentes de la escuela en mención. Una de las conclusiones señala que los docentes muestran poca claridad conceptual, debido a la falta de instrucción en la materia, así como el autoconcepto positivo que poseen de acuerdo con sus capacidades para favorecer el desarrollo de estas.

Dentro de las teorías relacionadas al tema se contó que una vez que ingresan las competencias al ámbito de la educación, amplían el horizonte y se vuelven complejas; las competencias laborales hoy en día confabulan para garantizar la preparación de los alumnos que se extienda durante toda su vida. Las competencias laborales como parte de la educación se encaminan a lograr un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas aptitudes y actitudes que se relacionan unas a otras y que permiten que el individuo se desarrolle plenamente.

Este término empezó a ser usado en los años 70 producto de las investigaciones de David McClelland que estaban encaminados a identificar las variables que expliquen el desempeño laboral.

Los primeros indicios fueron la aplicación de test para medir el desempeño laboral, es así como McClelland elaboró ciertas características para medir el rendimiento de los trabajadores. Pero el término se empezó a usar en los años 80 a raíz de los cambios económicos.

Inglaterra como precursor del término competencia lo vio como una forma muy eficaz para mejorar la eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. El uso del término competencia laboral en América Latina está relacionado con las políticas de empleo que quieren mejorar el mercado de trabajo, dar facilidades de capacitación efectivas.

El enfoque por competencias empezó en Inglaterra por la competitividad en el sector económico, luego fue tomado en 1990 por Australia y en 1996 en México. Por la competencia existente de algunos grupos económicos estos también son usados en Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil.

La competencia

En nuestro idioma en un primer contexto significa competir y una segunda acepción es competir. Para la Real Academia de la lengua tiene dos significados: Aptitud, idoneidad para hacer algo. Para el presente trabajo tomamos en cuenta el primer concepto.

Bunk (1994, p.60) afirma: que la persona que es competente profesionalmente tiene los conocimientos, destrezas, aptitudes para desempeñar una profesión, puede colaborar no solo en su centro de trabajo sino en su entorno.

Una persona competentemente profesional aporta mucho a su centro de trabajo, ya que no solo se preocupa de desarrollar su trabajo de forma efectiva, sino a que ayuda a otros profesionales a la organización de su trabajo.

(Ducci 1997, p. 86) expresa: que cuando una persona tiene competencia laboral es porque ha construido aprendizajes significativos que son útiles para su desempeño en una situación real de trabajo, producto de sus experiencias.

Para lograr una competencia laboral y desempeñarse de la manera más productiva posible no solamente depende de la formación profesional sino de las experiencias que posea el individuo.

(Gonczi 1996, p. 112) define como: estructura muy compleja con características necesarias para ciertas situaciones, teniendo en cuenta el lugar, el contexto y es necesario valores éticos para tener un desempeño competente.

Esta definición es muy importante porque es necesario que una persona sea competente, que conozca su trabajo, pero también es importante que tenga en cuenta la ética como profesional y los valores que hoy en día se está perdiendo.

(Kochansky, 1998, p. 79) hablaba que las competencias eran características que poseía un trabajador destacado por su rendimiento. Una persona es competente cuando tiene ciertas características que lo diferencian para convertirse en un trabajador destacado.

(Mertens, 1996, p. 94). Estas habilidades, destrezas, actitudes lo van adquiriendo en la sociedad. Concepto tomado para la presente investigación.

Enfoques sobre competencia laboral. Son múltiples los autores que investigan acerca de los enfoques como Prieto (2007), Tobón (2006), Saracho (2005), Vargas (2004), Mertens (1996) y Gonczi (1996), entre otros. Los enfoques más conocidos son:

Enfoque funcionalista. (Tobón 2006, p. 19) afirmó que las habilidades que tiene consigo los humanos para desempeñar una tarea es lo que se denomina competencia. Las personas con sus atributos personales realizan determinadas funciones.

Prieto (2007) expresó una crítica recibida por enfoque el funcionalista que sólo se identifica la competencia, pero no cómo se logró, recibida la principal crítica por el enfoque funcionalista está basada en que “solamente se verificará que se ha logrado con una

competencia, pero no cómo se logró lo cual dificulta la aplicabilidad de la descripción de la competencia a los procesos formativos competitivos”. (p. 2). Cabe señalar que su orientación se apoya intentando instaurar relaciones sólidas e integrados entre una formación de aprendizaje capaz de responder a los problemas del mundo laboral y la necesidad de promover el desarrollo de habilidades individuales y colectivas para mejorar la toma de decisiones. Esto incluye diferentes dimensiones de lo que entendemos por ambiente educativo-escolar, ya que la escuela debe incorporar el desarrollo de competencias estrechamente relacionadas con los procesos de enseñanza para la vida.

Según Mertens (2002) el modelo conductista: “señala capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños primeros en la organización, se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas”. (p.3).

Específicamente, el desarrollo de una concepción educativa que intente vincular y establecer relaciones de conocimiento complejo y cómo esto logra profundizar y consolidar el aprendizaje para la vida desde una perspectiva que el individuo pueda integrar esto en el mundo del trabajo (bolívar, 2015). Sin embargo, Enfoque Conductista. Identifica capacidades de fondo, se aplica a los directivos y se centra a las capacidades ante situaciones no predefinida, donde es importante la capacidad analítica para la toma de decisiones y la creatividad.

Este tipo de enfoque se guía más a los comportamientos de las personas para llevar a cabo ciertas tareas tiene que ver un poco con la competitividad de las personas en las organizaciones.

Enfoque constructivista. Este enfoque es de origen francés, da mayor importancia a la educación formal y a la competencia laboral en donde la competencia se da a partir del análisis y solución de problemas y a la falta de cumplimiento de funciones de la organización.

“Este enfoque enfatiza el asumir la competencia como conocimientos, destrezas y habilidades para resolver conflictos en los procesos laborales-profesionales” (Tobón, 2006, p. 20), se centra en lo que la persona es capaz de hacer. El enfoque constructivista también

cambia el papel del maestro en el proceso educativo, la tarea de ellos es organizar el ambiente para que el estudiante mismo pueda construir las formas cognitivas que el maestro quiere darle. El constructivismo significa comprender tanto el mundo entero como las partes individuales.

“Las competencias también pueden clasificarse en laborales y profesionales” (Tobón 2008, p. 66), el término competencia laboral es muy importante porque pone en contacto el trabajo y la sociedad en relación con la educación para mejorar las habilidades de las personas como eje principal de la invención y el desarrollo. Estas competencias se forman a través de estudios técnicos, propias de obreros calificados. Sin embargo, las competencias profesionales que realizan estudios en educación superior técnica o universitaria.

“La competencia se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético”. (MINEDU 2017, p. 21).

Comprender una situación problematizadora implica asumir posibilidades de dar soluciones a los retos que se presenten. Ser competente implica además reconocer los conocimientos y habilidades de uno mismo o de los demás para saber tomar buenas decisiones. Así también, ser competente es movilizar determinadas características personales, habilidades sociales y emocionales que permitan la interacción con los demás.

Estas habilidades son también conocidas como las habilidades blandas no se refieren al conocimiento que posee, sino a los comportamientos que muestra en diferentes situaciones o la forma en que interactúa con los demás. Ejemplos de habilidades blandas son buena escucha, trabajo en equipo, confiabilidad, resolución de conflictos, resolución de problemas e integridad. Estas habilidades son de vital importancia para los empleadores porque en última instancia determinan si puede servir a sus clientes, trabajar bien con sus compañeros de trabajo y con la gerencia, ser un contribuyente positivo para el equipo, convertirse en un líder y lograr efectivamente su trabajo.

La competencia laboral se entiende como la capacidad productiva de un individuo que contempla los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la

realización de un trabajo efectivo y de calidad. Junto con las competencias de empleabilidad y la preparación para el trabajo, las habilidades blandas se han convertido en una parte importante de muchos programas laborales. Los estudiantes no pueden saltarlos o pasarlos por alto. Dejar de desarrollar las habilidades blandas fuera del trabajo escolar pone a los estudiantes en desventaja ante las posibilidades de trabajo. Garantizar el dominio requiere tiempo y esfuerzo (las habilidades técnicas por sí solas no harán el trabajo), por ello la importancia de incluir en los planes curriculares las lecciones de habilidades blandas.

Definición de competencia Laboral.

Se han tenido en cuenta diferentes definiciones de la gama de las que existen por acercarse más al trabajo de investigación “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo” (Agudelo, 1998, p. 36) Se considera una persona que está preparada en su totalidad puede desempeñar una actividad de la mejor manera.

El currículo nacional de la educación básica (CNEB) organiza tres competencias en el área de educación para el trabajo (MINEDU 2017), de la siguiente manera:

- Competencia 27: Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social
- Competencia 28: Se desenvuelve en los entornos virtuales generados por las TIC con responsabilidad y ética
- Competencia 29: Gestiona su aprendizaje de manera autónoma

La competencia “gestiona proyectos de emprendimiento económico o social” (MINEDU 2017, p. 148) moviliza cuatro capacidades: (a) Crea propuestas de valor, es decir el estudiante propone y desarrolla ideas, estrategias, tareas y técnicas que se distinguen de los competidores. Dicho de otro modo, consiste en destacar y diferenciar la calidad entre otros negocios y el beneficio y satisfacción que se produce ante una necesidad o problemática social o ambiental. (b) Trabaja cooperativamente para lograr objetivos y metas, consiste en el trabajo conjunto de los estudiantes, de tal modo que sus logros también son logros del equipo, pone en práctica las habilidades sociales ante la solución de conflictos. (c) Aplica habilidades técnicas para producir o prestar el bien o servicio ideado y (d) evalúa los resultados del proyecto de emprendimiento, con el objetivo de la toma de decisiones para la constante mejora e innovación, con ética, iniciativa, adaptabilidad y perseverancia.

La competencia “se desenvuelve en los entornos virtuales generados por las TIC, con responsabilidad y ética” (MINEDU 2017, p. 151) implica la movilización, por parte del estudiante, de cuatro capacidades: (a) Personaliza entornos virtuales, consiste en mostrar de forma organizada y coherente la individualidad en distintos recursos de apoyo navegables para el desarrollo de actividades de aprendizaje, acorde a sus intereses, valores y cultura. (b) Gestiona información del entorno virtual, articula las técnicas de búsqueda, selección y evaluación de diversas informaciones que se encuentran a disposición en los entornos virtuales. (c) Interactúa en entornos virtuales, consta de la participación con diferentes espacios virtuales para desarrollar la comunicación, establecer vínculos según la edad e intereses. (d) Crea objetos virtuales en diversos formatos, se apoya en la elaboración de materiales digitales según el objetivo, evidenciado un proceso de mejora gradual.

La competencia “gestiona su aprendizaje de manera autónoma” (MINEDU 2017, p. 154) se basa en el desarrollo, por parte del estudiante, de tres capacidades: (a) Define metas de aprendizaje, implica autoevaluar los avances obtenidos, evaluar el propio proceso de aprendizaje de manera eficiente. (b) Organiza acciones estratégicas para alcanzar sus metas, comprende los mecanismos que le permitan lograr lo deseado, evaluando los logros y dificultades. (c) Monitorea y ajusta su desempeño durante el proceso de aprendizaje, es desarrollar el seguimiento de los avances obtenidos, con confianza, autorregulación y decisión para hacer los cambios oportunos con la finalidad de lograr el resultado previsto.

Según Mertens (1996) “las competencias se dividen en básicas, genéricas y específicas: Las competencias básicas son las que se adquieren y que permiten el ingreso al trabajo. Incluyen habilidades para la escritura y lectura, comunicación oral, cálculo entre otras” (p. 8). Como su nombre lo dice son los conocimientos y habilidades básicas, mínimas requeridas que posibilitan la adaptación a cualquier área con los conocimientos que se domina, para desarrollar una actividad en el trabajo. Se alcanzan en la educación básica, en otras palabras, son las competencias elementales necesarias para vivir en sociedad y desenvolverse en diferentes espacios laborales; puesto que sobre estas competencias básicas se desarrollan las demás competencias.

La educación por competencias se enfoca no en la transmisión de conocimiento, que constantemente cambia o se vuelve ambiguo, por ello dominar las capacidades básicas permiten entonces adquirir discernimiento por su cuenta.

“Las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos como ejemplo: capacidad para trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc” (Mertens, 1996, p.8), se refieren al desarrollo de competencias de negociación, planeación, control, interacción con clientes, entre otras. Asimismo, los desempeños en diversas actividades o contextos, generalmente vinculados con la interacción hacia tecnologías de uso genérico, como es el manejo de equipos y herramientas. Son las competencias, frecuentes, cotidianas, para las diferentes profesiones u ocupaciones, dicho de otro modo, toda actividad profesional, técnica o de comercio encuentra la necesidad de administrar, economizar, llevar cuentas, analizar sus finanzas, por ello se dice que estas competencias, son comunes en las diferentes actividades, proporcionan desarrollar actividades laborales con diversos horizontes económicos.

Con el desarrollo de estas competencias, un estudiante de quinto de secundaria se desenvuelve asertivamente, trabaja en equipo, posee sentido ético, administra de manera acertada los recursos, soluciona problemas y aprende de los demás. Así también, adquiere creatividad, lidera y sostiene negocios por cuenta propia. “Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo”, no siendo condicionante para su desarrollo el nivel económico, ni el nivel del cargo, ni la responsabilidad asumida en función a cuan compleja sea la tarea. (Ministerio de Educación Nacional Colombia, 2012, p. 6).

“Las competencias específicas: se relacionan con los aspectos técnicos, directamente relacionados con la ocupación y no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Se clasifican en disciplinares, profesionales y académicas” (Mertens, 1996, p. 10). Se dice que no son fácilmente transferibles, ya que pertenecen a un alto grado de especialidad u ocupación concreta, dadas sus características tecnológicas y el desarrollo de competencias propias a una ocupación o profesión definida. Por ejemplo, las competencias de operación

de maquinaria de control numérico, examinar pacientes, la proyección de inversiones en finanzas, entre otros.

El problema fue planeado en los siguientes términos: ¿Cuál es el nivel de competencias laborales en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017?

El trabajo de investigación se justifica porque da a conocer cómo se está llevando a cabo la formación en competencias laborales de acuerdo a la sistematización de los conceptos teóricos para tomarlo en cuenta en el diseño curricular ya que la educación de hoy debe estrechar relaciones entre la escuela y el campo laboral. Las constantes transformaciones que se dan en el mundo globalizado de la economía y el avance de la tecnología en las organizaciones y el cambio de las estructuras en los puestos de trabajo hace que se potencie al máximo las competencias laborales debe estar de la mano con la educación para lograr un equilibrio en base a lo que necesitan las organizaciones y la preparación que se da a los estudiantes. Este trabajo pretende poner en práctica en la escuela el uso de las competencias laborales, ya que se hace cada vez más importante la formación de las personas y que mejor si esto empieza en la escuela dado a que docentes y estudiantes deben interactuar activamente para lograr una formación integral que es de total responsabilidad de los educadores desarrollar sus competencias laborales. De allí que es necesario explorar en las prácticas de la enseñanza para proyectar procesos de formación que desarrollen las competencias para mejorar también la calidad de la enseñanza.

A través del presente trabajo pretendemos revisar el proceso formativo de los estudiantes en su modo de aprendizaje para aprender a ser, conocer, convivir, emprender y crear, por lo tanto, poder revisar la formación integral y tomar como elementos principales el desarrollo de las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para el desarrollo de las competencias laborales y puedan tener las bases para su actuar en el futuro como profesionales. Este trabajo aborda y analiza los problemas existentes en nuestra sociedad y como fueron desarrollando las competencias de acuerdo a los requerimientos y necesidades del mundo de hoy. El ser humano como ente activo de la sociedad necesita desarrollar ciertas competencias que lo harán un ente productivo al articularse con el sector educativo que es el protagonista de su formación.

Los objetivos fueron: Comprobar el nivel de competencias laborales en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017. Y los objetivos específicos: (1) Determinar el nivel de competencias laborales básicas; (2) Determinar el nivel de competencias laborales genéricas; (3) Determinar el nivel de competencias laborales específicas.

Método

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, transeccional descriptivo.

El enfoque fue cuantitativo.

El nivel de investigación fue descriptivo simple.

La presente investigación fue de tipo básico

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos por dimensión	Niveles y rangos por variable					
Es el resultado de los puntajes obtenidos en el cuestionario de competencias laborales cuyas dimensiones son: Competencias básicas Competencias genéricas Competencias específicas	Básicas	• Conocimientos	1,2	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Niveles de desarrollo						
		• Razonamiento lógico	3								
		• Manejo de habilidades, destrezas y actitudes	4,5								
	Genéricas	• Adaptabilidad al cambio	6 7,8 9 10 11 12 13		Nunca = 1		Inicio [8 - 9] Proceso [10- 12] Logro [13 - 15]	INICIO [37 - 43]			
		• Desempeño									
		• Liderazgo									
		• Relaciones Interpersonales									
		• Trabajo en equipo									
		• Resolución de problemas									
		• Desarrollar socialmente									
		• Eficiencia de procesos.									
		• Realiza ejercicios aplicados de una profesión concreta									
		• Conocimientos de Informática.					14 15 16 17 18 19 20 21		A veces = 2	Inicio [13 - 16] Proceso [17- 20] Logro [21 - 24]	PROCESO [44 - 50]
	• Transferir el conocimiento.										
	• Innovación; idear soluciones.										
	• Capacidad de transferir los conocimientos al ámbito laboral.										
	• Conocimiento de ingles										
	• Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social.										
	Específicas	• Conocimientos de Informática.	14 15 16 17 18 19 20 21		Siempre = 3			Inicio [12 - 15] Proceso [16- 19] Logro [20 - 23]		LOGRO [54 - 57]	
		• Transferir el conocimiento.									
		• Innovación; idear soluciones.									
• Capacidad de transferir los conocimientos al ámbito laboral.											
• Conocimiento de ingles											
• Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social.											

Población, muestra y muestreo

La población estuvo representada por 105 estudiantes.

La muestra estuvo representada por 70 alumnos.

Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad.

La técnica que se utilizó en la actual investigación fue la encuesta.

El instrumento fue el cuestionario de competencias laborales.

Ficha técnica del instrumento.

Interrogatorio de competencias laborales (Granados)

Adaptación: Amalia Rosalía Huamansupa Méndez

1.- Nombre de la prueba: cuestionario de competencias laborales

2.- Autor: Granados

3.- Usuario: Estudiantes de nivel secundario

4.- Duración: En esta oportunidad se realizó en 30 minutos

5.- Significación: Valora el nivel de competencias laborales en el aula de clases, mide y describe las dimensiones de competencias laborales: básicas, genéricas y específicas.

6.- Las Dimensiones: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas.

Tabla 2

Relación de validadores

	Expertos Nombres	Aplicable
1	Dra. Rosmery Reggiardo Romero	X
2	Mgtr. Ysabel Chavez Taipe	X
3	Dra. Delsy Huayta Acha	X

Para la confiabilidad del instrumento, se procedió a aplicar la técnica de Alfa de CronBach.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

,88

N° de elementos

21

Métodos de análisis de datos

Habiendo finalizado con la recaudación de información, se procedió a interpretar los datos mediante el programa de Microsoft Excel 2017. También, se analizó la variable de estudio y las dimensiones haciendo uso de la estadística descriptiva.

Aspectos éticos

Se respetó la identidad de los participantes en la investigación y se guardó la debida reserva. Se accedió la autorización de la institución educativa para realizar la investigación. Los autores fueron debidamente referenciados.

Resultados

Dimensión competencias básicas

En la tabla 4, se observa que del 100% de estudiantes, solo el 12,9 % se ubican en el nivel inicio; el 55,7%, en el nivel de proceso y el 31,4 %, en el nivel de logro. los resultados señalan que los educandos se ubican en un nivel de proceso, lo cual verifica que los desarrollos de las competencias básicas aún necesitan ser desarrolladas en los educandos de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión competencia básica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INICIO	9	12,9	12,9	12,9
	PROCESO	39	55,7	55,7	68,6
	LOGRO	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

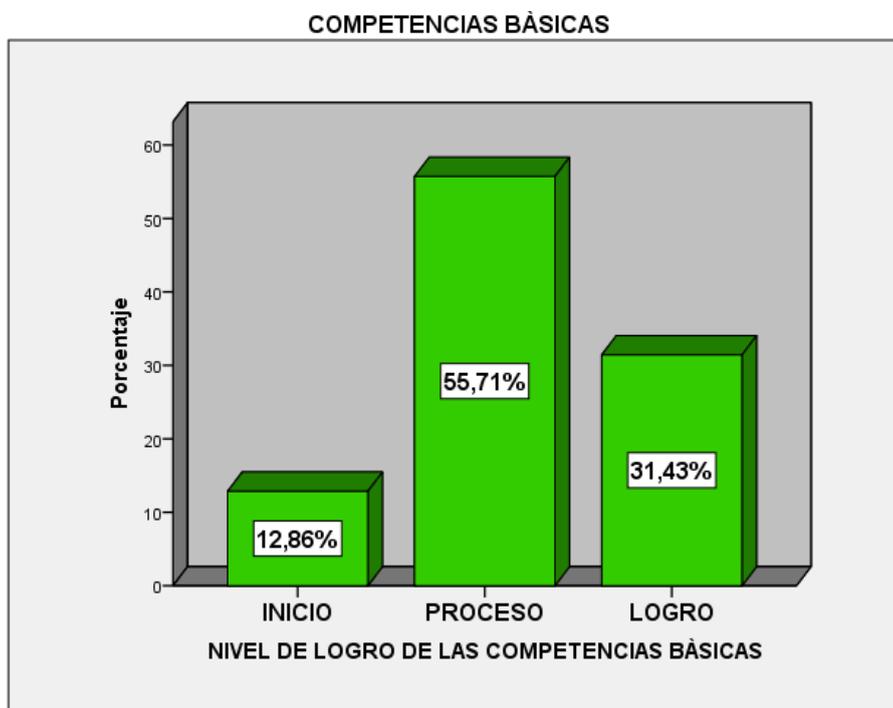


Figura 1: Distribución del resultado de la dimensión competencias básicas

Dimensión competencias genéricas

En la tabla 5, se observa que del 100% de educandos, el 18,6 % se ubican en el nivel inicio; el 62,9%, en el nivel de proceso y el 18,6 %, en el nivel de logro. Los resultados señalan que la mayoría de los educandos se ubican en un nivel de proceso, lo cual verifica que los desarrollos de las competencias genéricas aún necesitan ser desarrolladas en los educandos de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión competencias genéricas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INICIO	13	18,6	18,6	18,6
	PROCESO	44	62,9	62,9	81,4
	LOGRO	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

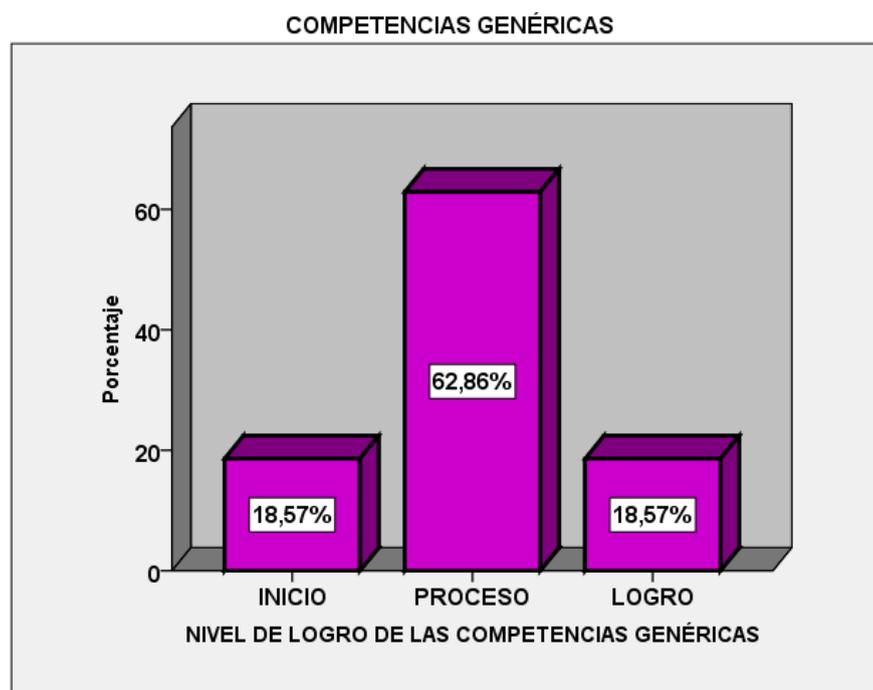


Figura 2: Distribución del resultado de la competencia genérica

Dimensión competencia específica

En la tabla 6, se observa que del 100% de educandos, el 15,7 % se ubican en el nivel inicio; el 51,4%, en el nivel de proceso y el 32,9 %, en el nivel de logro. Estos resultados demuestran la mayoría de los educandos se ubican en un nivel de proceso, lo cual verifica que el desarrollo de las competencias específicas aún necesitan ser desarrolladas en los educandos de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017,

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión competencia específica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INICIO	11	15,7	15,7	15,7
	PROCESO	36	51,4	51,4	67,1
	LOGRO	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

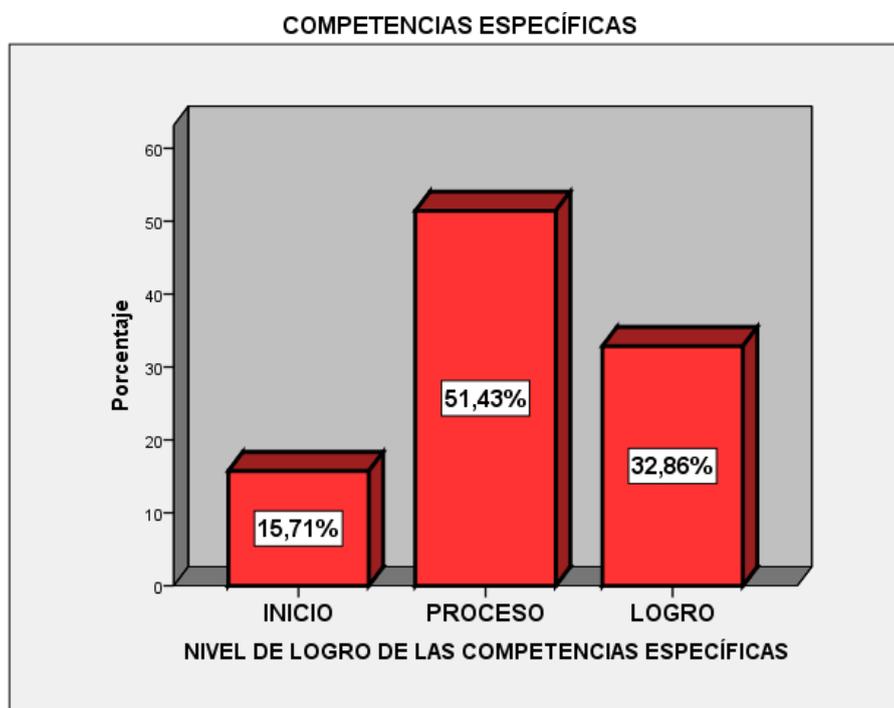


Figura 3: Distribución del resultado de la dimensión competencia específica.

En la tabla 7, se observa que del 100% de estudiantes, el 34,3 % se ubican en el nivel inicio; el 28,6%, en el nivel de proceso y el 37,1 %, en el nivel de logro. Estos resultados evidencian que los tres niveles de logro de las competencias laborales, están distribuido de forma homogénea, lo cual verifica que el desarrollo de las competencias laborales aún necesitan ser desarrolladas en los educandos de séptimo ciclo de educación secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017.

Tabla N° 7

Distribución del total de los niveles de las dimensiones de las competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INICIO	24	34,3	34,3	34,3
	PROCESO	20	28,6	28,6	62,9
	LOGRO	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

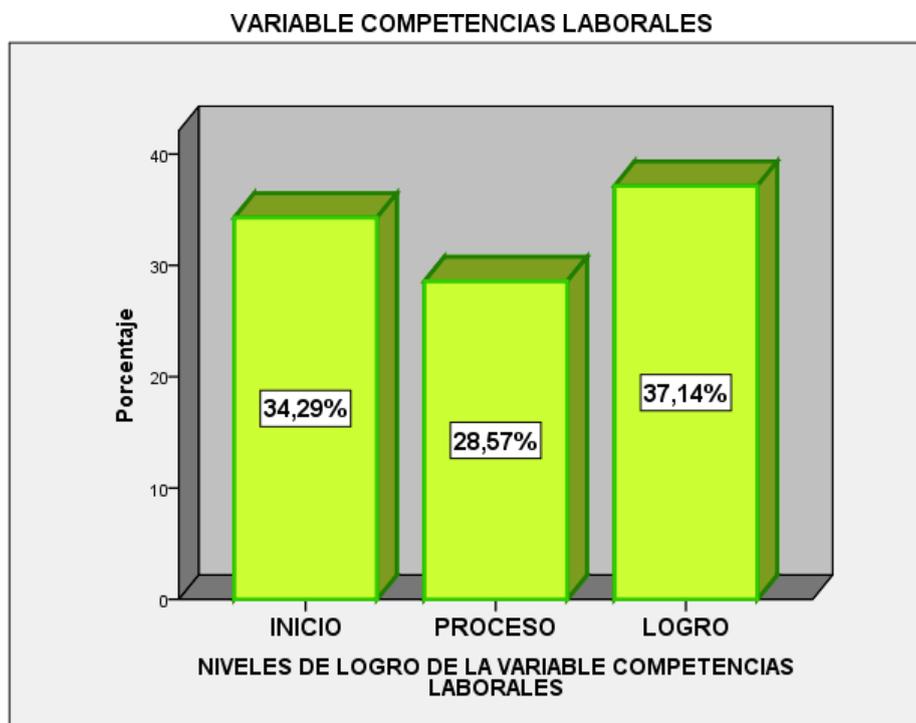


Figura 4: Distribución del resultado del total de las dimensiones de las competencias laborales

Discusión

En el presente estudio se ha identificado tres dimensiones para la variable competencias laborales, con las que se diseñó el instrumento de medición de la variable, para con los resultados se pueda generar una discusión.

En cuanto al principal objetivo: Identificar el nivel de competencias laborales en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017, donde los resultados obtenidos respecto a las competencias básicas evidencian que, el 34,3 % se ubican en un nivel de inicio; el 28,6%, en un nivel de proceso y en un 37,1 %, de nivel logrado. Estos resultados evidencian que los tres niveles de logro de las competencias laborales, están distribuido de forma homogénea, lo cual verifica que el desarrollo de las competencias laborales aún necesita ser desarrolladas en los estudiantes de esta escuela.

En cuanto al objetivo específico: Identificar el nivel de competencias laborales básicas en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017, se observa el 12,9 % se ubican en el nivel inicio; el 55,7%, en el nivel de proceso y el 31,4 %, en el nivel de logro. Estos resultados demuestran que casi la totalidad de los estudiantes se ubican en un nivel de proceso, lo cual verifica que el desarrollo de las competencias básicas aún necesitan ser desarrolladas en los estudiantes de esta escuela. Por tanto, estas deberían haber sido desarrolladas dado que se asume que el quinto grado de secundaria es una etapa de finalización de la enseñanza o formación obligatoria y el desarrollo o logro de estas competencias básicas deberían conformar la base para los posteriores aprendizajes y los que se adquieran a lo largo de la vida. En tal sentido existe una variante; habiendo desarrollado esta investigación se observa que en el total de estudiantes analizados en la dimensión competencia básica se muestra que solo el 31,4 %, en el nivel de logro, es decir que no se viene desarrollando adecuadamente las competencias en las enseñanzas a los estudiantes.

Estos resultados encuentran respaldo en la teoría que sustenta Toribio (2010, p.40) al señalar que los contenidos de las competencias básicas “son por un lado, multifuncionales, es decir, la persona demuestra competencias en distintos ámbitos de su vida; por otro lado, transferibles, ya que los aprendizajes trascienden las situaciones concretas de aprendizaje y

se generalizan a situaciones y contextos diferentes” Esto se explica dado que todas las competencias básicas no son iguales, pertinentemente se establece diferencias en las categorías o sobre todo en las considerables implicaciones a la programación didáctica como son, los criterios de evaluación, formas de la evaluación del desempeño, evaluación de las evidencias, didácticas relacionadas con el aprendizaje cooperativo, autónomo, manejo de la información, estrategias para atender la diversidad, entre otras que mientras no sea de dominio del docente pueden afectar los resultados en lo estudiantes como es el caso que se presenta en este estudio.

Las competencias básicas no deben interpretarse como si fuesen los aprendizajes mínimos. A pesar que el currículo incluya un conjunto de aprendizajes esperados, es necesario que se entienda como la selección de lo indispensable para continuar aprendiendo y aprender a vivir y convivir en sociedad. Al respecto Bolívar (2008, como se citó en Ríos y Gómez, 2013, p. 220), “las competencias básicas en la educación secundaria obligatoria, puede posibilitar y requiere un trabajo más interdisciplinar y colegiado de los profesores”, que el maestro debe cumplir una función más allá de su especialidad, que se asuma un rol más comprometido al de facilitador y mediador, que se desarrollen situaciones de aprendizaje promoviendo mayor actividad en el aprendizaje.

Así también estos resultados encuentran justificación en la investigación de Reyes (2006, p. 11) quien desde hace años atrás señaló que el hecho de diseñar los currículos del nivel secundaria con competencias básicas “supondrá la identificación de las mismas por parte de los profesores, quienes tendrán que iniciar un peregrinaje por la comprensión identificación, y uso de un término que parece una propuesta amplia y poco definida” y al parecer hasta la fecha es una debilidad que el profesorado del nivel secundaria enfrenta, dado que las capacitaciones para este nivel educativo se iniciaron recientemente.

El desarrollo de las competencias básicas del lenguaje, matemática y en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) constituyen una base elemental para el aprendizaje y el aprender a aprender ampara todas las actividades de aprendizaje.

En cuanto al objetivo específico: Identificar el nivel de competencias laborales genéricas en los educandos de quinto de secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017,

se observa que, el 18,6 % se ubican en el nivel inicio; el 62,9%, en el nivel de proceso y el 18,6 %, en el nivel de logro. Estos resultados demuestran que casi la totalidad de los estudiantes se ubican en un nivel de proceso, lo cual verifica que el desarrollo de las competencias genéricas aún necesitan ser desarrolladas.

Al respecto Silva (2016). Competencias de estudiantes iberoamericanos al finalizar la educación secundaria alta. Estudio exploratorio realizado en seis países (Brasil, Colombia, Chile, España, México y Perú) sobre las competencias desarrolladas por los jóvenes en secundaria alta. De la Universidad Iberoamericana, México. Se aplicaron encuestas a 1441 estudiantes de siete países.

Finalmente el objetivo específico: Identificar el nivel de competencias laborales específicas en los educandos de quinto de secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017 se observa que, el 15,7 % se ubican en el nivel inicio; el 51,4%, en el nivel de proceso y el 32,9 %, en el nivel de logro. Estos resultados señalan que casi la totalidad de los educandos se ubican en un nivel de proceso, lo cual verifica que el desarrollo de las competencias específicas aún necesitan ser desarrolladas en los estudiantes. Al analizar estos resultados se infiere que para desarrollar este tipo de competencias también hace falta una escuela especializada que ofrezcan herramientas e infraestructura, puesto que se espera que dominen sus habilidades específicas y puedan aplicar esas habilidades el mundo laboral.

Al respecto el Ministerio De Educación Nacional de Colombia (2007, p.5) señala que, a comparación de las “competencias generales que se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior”. Las habilidades específicas o alternativas (habilidades desarrolladas como alternativas para hacer y aprender exclusivamente el desarrollo de competencia laboral), serán necesarias para satisfacer las crecientes demandas que se esperan en entornos laborales.

Para finalizar es necesario aclarar que, todas las competencias clave se consideran igualmente importantes, porque cada una de ellas puede contribuir a una vida exitosa en una sociedad del conocimiento. Muchas de las competencias se superponen y se entrelazan: los aspectos esenciales para un dominio respaldarán la competencia en otro.

Conclusiones

Primera

La investigación demuestra que del total de estudiantes encuestados con respecto a las competencias básicas el 55,7 % se encuentra en un nivel de proceso, asimismo, en las competencias genéricas un 62,9% se evidencia el nivel proceso y en tanto a la dimensión específica el 51,4 % también se ubican en el nivel proceso.

Segunda

Que cada vez más se vienen implementando nuevas tecnologías en nuestro medio es por ello que los estudiantes deben ser capacitados y evaluados con las diferentes metodologías para así estar a la vanguardia y no desanimarse en el primer intento.

Tercera

Que los docentes son parte importante en la aplicación de los estándares e indicadores de las competencias laborales ya que ellos son los que imparten conocimiento y deben cumplir con el rol debidamente.

Cuarta

Que el estudiante debe asumir el rol de un punto de vista crítico y ajustarse a la realidad de la educación peruana puesto que existe desigualdad, frente a ello debe ser desde el punto de vista competente apreciar los diferentes momentos pedagógicos y aplicarlos en su vida diaria descubriendo así su talento.

Recomendaciones

Primera: Los docentes deben interesarse por conocer acerca de las competencias laborales.

Segunda: Los actores de la comunidad deben dar importancia en la reflexión sobre las competencias en sus dimensiones básicas, genéricas y específicas, así como en sus indicadores que tienen los educandos con respecto a las competencias laborales.

Tercera: La labor del docente es mejorar el logro de los aprendizajes de los educandos, para ello debe estar pendiente y detectar ciertas actitudes y dar el tratamiento.

Cuarta: Desarrollar en los educandos el interés por generar las competencias, que les guste el área de educación para el trabajo, brindando temas que sean utilizados en su quehacer diario haciendo del área de EPT un curso divertido al utilizar diversos proyectos de emprendimiento que pongan en práctica la creatividad, el talento, así como implementar los talleres coherentes a cada contenido de estudio y hacer que ayuden a influir ciertas actitudes negativas y convertirlas a positivas.

Referencias

- Agudelo, S. (1998). *Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía*. Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Bunk, G. (1994). *Trasmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesional en la RFA*, revista CEDEFOP N° 1
- Burítica, A. (2012). *Evaluación de las competencias laborales en estudiantes de Ingeniería industrial*. (Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Cardona, P. y Chinchilla, M. (1999). *Evaluación y desarrollo de las competencias Directivas*. Harvard Deusto Business.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de La Investigación científica*. Lima: Perú. Editorial san Marcos.
- Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional en formación basada en competencia laboral*. Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Gonczi, A. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias*. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia. México, Limusa.
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de profesionales en turismo- 2013*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Universidad Nacional mayor de San Marcos.
- Iberfop-oei. (1998). *Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional*. Metodología para definir competencias. Cinter/oit. Madrid.
- Kochansky, J. (1998). *El sistema de competencias en: Training and deveopment digest*. Madrid.

- Llanos, F. (2010). *Evaluación de competencias genéricas desde la perspectiva de docentes y estudiantes de pregrado de medicina veterinaria en la ciudad de Lima-Perú*. (Tesis para optar el título profesional de Médico Veterinario). Universidad Nacional mayor de san Marcos.
- Maslow, A. (2003). *A theory of human motivation. Psychological review*. New York.
- Mendoza, M. (2013). *Adquisición y desarrollo de competencias profesionales en el Prácticum de los grados del Magisterio: Estudio empírico desde la perspectiva de los estudiantes*, (Tesis para optar el grado de Doctor) Universidad Complutense de Madrid.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral. Surgimiento y modelos*. Organización Mundial del Trabajo. Montevideo.
- Mertens,L. (2002). *ISO 9000:2000 y competencia laboral*. El aseguramiento del aprendizaje continuo e incluyente en la organización. Montevideo.
- Pavié, A. (2012). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: aportaciones a la formación inicial*, (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Universidad de Valladolid.
- Prieto, A. (2007). *Identificación y análisis de competencias. Enfoque conductista, constructivista y funcionalista*. Ed. ESIC.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Bogotá. Ecoe Ediciones.
- Wong, E. (2014). *Sistema de evaluación y el desarrollo de competencias genéricas en estudiantes universitarios*. (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación). Universidad Particular San Martin de Porres.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Competencias laborales en estudiantes de quinto año de educación secundaria de la I.E N.º 6019 “Mariano Melgar”, distrito de Villa María del Triunfo, 2017

Problema	Objetivos	Variable	Método y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
Problema General	Objetivo general				
¿Cuál es el nivel de competencias laborales en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017?	Identificar el nivel de competencias laborales en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017	Variable Competencia laboral	Tipo: Básica	Población: 105 Estudiantes de quinto año de secundaria	Técnica: La técnica utilizada en la Investigación fue la encuesta
Problemas específicos	Objetivos específicos	Dimensiones:	Método:		Instrumento:
¿Cuál es el nivel de competencias laborales básicas en los estudiantes de quinto. de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017?	Identificar el nivel de competencias laborales básicas en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017.	Básicas	Descriptivo	Muestra: 70 estudiantes del quinto año de secundaria	El instrumento aplicado fue el cuestionario de competencia laboral
¿Cuál es el nivel de competencias laborales genéricas en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017?	Identificar el nivel de competencias laborales genéricas en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017.	Genéricas	Diseño Transversal No experimental		
¿Cuál es el nivel de competencias laborales específicas en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017?	Identificar el nivel de competencias laborales específicas en los estudiantes de quinto de Secundaria de la I.E. Mariano Melgar N° 6019, Villa María, 2017		O.....x Donde O=observación X=Variabl	Muestreo A conveniencia	
		Específicas			

Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES EN LA FORMACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

INSTRUCCIONES: Lee las preguntas con detenimiento y con honestidad selecciona la respuesta que más se acerca a tu personalidad y forma de pensar

Aplicar la escala siguiente: (1) NUNCA (2) A VECES (3) SIEMPRE

Teniendo en cuenta las competencias laborales en la formación de los estudiantes

¿Cómo consideras tu preparación en las respectivas competencias básicas, genéricas y específicas?

INDICADORES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
COMPETENCIA BÁSICA			
1. Escribo con facilidad cuentos, ensayos utilizando correctamente las reglas ortográficas y de redacción.			
2. Me preocupo por generar mensajes claros, y que estos sean comprendidos.			
3. Demuestro mis habilidades para pasar de una fase a otra, partiendo de conocimientos existentes.			
4. Sigo las reglas que se ajustan a una norma moral y ética			
5. Me considero una persona con facilidad de palabra			
COMPETENCIA GENÉRICA			
6. Me adapto con rapidez y facilidad a distintas situaciones, medios y personas.			
7. Identifico claramente las tareas que requieren mayor atención y priorizo			
8. Tomo decisiones en momento de crisis, tratando de anticiparme a las situaciones problemáticas que podrían surgir.			
9. Me considero un modelo para los demás, con la máxima credibilidad y reputación.			
10. Mi comportamiento es flexible, intuitivo, sensible y empático ante las necesidades actuales de mis compañeros así como estar siempre dispuesto a brindar apoyo.			
11. Me gusta y busco trabajar en equipo.			
12. Me considero una persona con capacidad para solucionar conflictos y/o problemas de todo tipo y realizar negociaciones exitosas.			
13. Demuestro e identifico cual es mi talento.			
COMPETENCIA ESPECÍFICA			
14. Utilizo saberes para implementar nuevas y mejores estrategias de trabajo, en mis tareas y/o trabajos grupales			
15. Localizo y distingo nuevas fuentes de información (libros electrónicos, los blog, wikis, redes sociales y otras similares) y los combino y conecto con el conocimiento ya adquirido.			
16. Domino el uso de los programas informáticos (Aplicaciones ofimáticas o Software educativo) necesarios para el desempeño de mis tareas.			
17. Mi actitud crea un clima propicio para compartir conocimientos y contribuir con mi entorno escolar.			
18. Llevo a cabo soluciones novedosas en cualquier área o curso			
19. Me esfuerzo constantemente por mejorar mi formación y desarrollo a partir de una autocrítica que me permite estar atento tanto a mis propias necesidades e intereses como a los objetivos de mi grupo.			
20. Demuestro conocimientos básicos del idioma inglés.			
21. Me involucro en actividades que me impulsan a desarrollar un emprendimiento			

Anexo 3. Validación de instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y Nombres del juez evaluador: Huaita Acha Delsi Mariela
DNI:.....Especialidad del evaluador: Docente CAM

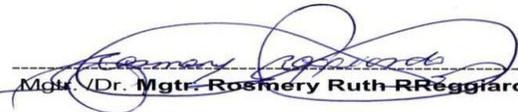
Los Olivos, 5 de noviembre del 2017


Delsi Mariela Huaita Acha
DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Reggiardo Romero Rosmary DNI: 07996163
ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Dra. Administración de la educación

16 de Diciembre de 2017.


Mgtr. Dr. Mgtr. Rosmary Ruth Reggiardo Romero

Anexo 4. Prueba de confiabilidad del instrumento

N°	COMPETENCIAS BÁSICAS						COMPETENCIAS GENÉRICAS							COMPETENCIAS ESPECÍFICAS										
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13		14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2	3	3	3	2	13	3	2	3	2	2	2	2	3	19	2	3	2	2	2	2	2	2	17
2	1	2	2	2	2	9	2	2	1	1	2	3	2	2	15	2	2	3	2	1	2	2	2	16
3	2	3	2	2	2	11	2	2	2	1	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	2	3	2	3	2	12	2	3	2	1	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	2	3	22
5	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	2	3	3	2	20	3	2	2	2	2	3	2	2	18
6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	3	2	2	2	3	18
7	3	3	2	3	2	13	2	2	2	2	3	3	2	2	18	3	3	2	2	3	3	3	3	22
8	2	2	3	3	2	12	3	2	2	2	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16
9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	1	1	3	2	2	2	1	14
10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	2	1	2	2	3	2	2	16
11	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	2	3	3	3	2	3	22
12	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	3	2	2	17	3	2	2	2	2	2	2	2	17
13	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	2	2	3	2	18	2	2	1	2	2	2	2	2	15
14	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	3	2	3	2	20	3	2	2	3	3	3	3	3	22
15	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	3	3	2	3	19	2	2	2	3	2	2	2	2	17
16	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	3	3	2	2	19	2	2	3	2	2	2	2	2	17
18	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	2	2	3	19	2	3	3	2	2	2	3	3	20
19	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	3	2	2	3	17	2	3	2	2	1	2	2	2	16
20	3	3	2	2	2	12	2	2	3	2	3	3	3	3	21	3	2	2	2	3	3	2	3	20
21	2	3	2	2	2	11	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	2	2	2	2	2	1	2	16
22	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	2	3	2	2	2	17
23	1	2	3	2	2	10	2	2	2	1	2	2	3	1	15	2	3	3	2	2	2	1	3	18
24	2	2	2	3	2	11	2	2	3	2	2	2	3	3	19	2	2	3	3	2	2	1	3	18
25	2	2	2	2	3	11	2	2	3	2	2	3	2	3	19	3	2	2	2	3	3	2	2	19
26	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
27	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
28	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	3	3	3	19	3	2	2	3	2	2	2	2	18
29	2	2	3	2	2	11	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	2	3	2	2	2	2	18
30	2	2	3	2	1	10	2	1	2	3	2	2	2	2	16	2	1	2	1	2	2	1	1	12
31	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	2	3	2	2	3	2	3	20
32	2	2	2	2	2	10	2	2	3	1	2	2	1	2	15	2	2	2	2	3	1	2	2	16
33	3	2	2	2	1	10	2	2	3	1	2	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	2	2	17
34	2	2	2	3	2	11	3	2	1	3	2	2	2	3	18	3	2	3	2	2	2	2	3	19
35	2	2	2	2	1	9	3	2	3	2	2	3	3	2	20	2	2	3	3	2	3	2	3	20
36	3	3	3	3	1	13	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	3	2	2	20
37	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	3	17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	15
38	2	3	3	3	2	13	3	3	2	2	2	2	3	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	23
39	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	2	3	18	2	2	2	2	2	3	2	3	18

40	2	1	2	3	1	9	2	2	3	2	2	3	3	1	18	2	1	2	2	1	3	2	2	15
41	3	2	3	3	2	13	3	2	3	1	2	3	3	3	20	2	3	1	2	3	3	2	2	18
42	3	2	2	3	2	12	1	2	2	1	2	2	1	2	13	2	1	1	1	2	2	1	2	12
43	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	2	3	2	20	3	2	3	2	3	3	3	3	22
44	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	3	3	3	21	2	2	3	2	3	3	3	2	20
45	2	2	2	2	2	10	3	2	2	1	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
46	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	3	17
47	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	1	2	2	2	2	2	15
48	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	17
49	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	2	3	2	3	19	2	2	3	2	3	2	3	3	20
50	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	2	2	3	3	3	3	3	22
51	3	3	3	3	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	3	2	2	2	2	3	3	20
52	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
53	2	3	3	2	2	12	3	2	3	2	3	3	3	3	22	3	3	3	2	2	3	3	3	22
54	2	2	2	3	2	11	3	2	1	3	2	2	2	3	18	3	2	3	2	2	2	2	3	19
55	2	2	2	2	1	9	3	2	3	2	2	3	3	2	20	2	2	3	3	2	3	2	3	20
56	3	3	3	3	1	13	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	2	3	2	3	3	2	2	20
57	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	1	2	2	2	2	2	2	15
58	2	3	3	3	2	13	3	3	2	2	2	2	3	2	19	2	3	3	3	3	3	3	3	23
59	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	2	3	18	2	2	2	2	2	3	2	3	18
60	2	1	2	3	1	9	2	2	3	2	2	3	3	1	18	2	1	2	2	1	3	2	2	15
61	3	2	3	3	2	13	3	2	3	1	2	3	3	3	20	2	3	1	2	3	3	2	2	18
62	3	2	2	3	2	12	1	2	2	1	2	2	1	2	13	2	1	1	1	2	2	1	2	12
63	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	2	3	2	20	3	2	3	2	3	3	3	3	22
64	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	2	3	3	3	21	2	2	3	2	3	3	3	2	20
65	2	2	2	2	2	10	3	2	2	1	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
66	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	2	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	3	17
67	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	1	2	2	2	2	2	15
68	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	17
69	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	2	3	2	3	19	2	2	3	2	3	2	3	3	20
70	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	2	2	3	3	3	3	3	22