



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las
competencias laborales y profesionales en una empresa de
servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Aquino Trujillo, Jury Yesenia (ORCID: 0000-0003-1662-6406)

ASESOR:

Dr. Lopez Regalado, Oscar (ORCID: 0000-0003-2393-1820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, mis padres Francisco e Inés, hermano Manuel e hijos Francisco, Inés y María Fernanda por ser el motivo para mi crecimiento personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios por fortalecerme para cumplir con esta meta trazada.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población y muestra.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. PROPUESTA	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Lista de Trabajadores según Rol.....	18
Tabla 2 Resultados de dimensión saber conocer.....	21
Tabla 3 Resultados de Dimensión saber hacer.....	22
Tabla 4 Resultados de Dimensión saber ser.....	23
Tabla 5 Resultados Dimensión saber convivir.....	24
Tabla 6 Resultados de la variable competencias laborales y profesionales.....	25
Tabla 7 Dimensión de competencias laborales y profesionales.....	26

Índice de figuras

Figura 1 Esquema teórico	16
Figura 2 Diseño de investigación	17
Figura 3 Dimensión saber conocer.....	21
Figura 4 Dimensión saber hacer	22
Figura 5 Dimensión saber ser	23
Figura 6 Dimensión saber convivir	24
Figura 7 Variable de desarrollo de competencias laborales y profesionales.....	25
Figura 8 Modelo de Intervención Socioeducativa.....	39

Resumen

El presente estudio estuvo dirigido a diseñar una propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo. El tipo de investigación fue descriptivo propositivo, de diseño no experimental, con una muestra de 18 trabajadores. De los resultados encontrados, podemos mencionar que el 94% de los trabajadores presentan un nivel medio en el alcance de competencias laborales y profesionales, desarrollando actividades, pero sin transferencia de conocimientos, apreciándose el cumplimiento de la tarea por ser solicitada por la autoridad superior y por compromiso, pero respondiendo parcialmente a las demandas de elaboración de proyectos de electrificación, evidenciando la problemática de la variable en estudio. Estos resultados determinaron los elementos que deben integrar el modelo propuesto, el cual quedó constituido por cuatro (4) fases, basado en el modelo se construyó un programa de capacitación, propuesta que fue validada a criterio de jueces quienes dieron su conformidad tanto en su diseño como en su aplicabilidad.

Palabras clave: Competencia laboral y profesional, intervención socioeducativa, enfoque socioformativo, trabajo colaborativo, gestión del conocimiento.

Abstract

The present study was aimed at designing a Socio-Educational Intervention proposal to strengthen labor and professional competencies in an Electromechanical Engineering services company in Chiclayo. The type of research was descriptive and propositional, of non-experimental design, with a sample of 18 workers. From the results found, we can mention that 94% of the workers present an average level in the scope of labor and professional competences, developing activities, but without knowledge transfer, appreciating the fulfillment of the task because it is requested by the superior authority and by commitment, but partially responding to the demands of electrification project elaboration, evidencing the problem of the variable under study. These results determined the elements that should integrate the proposed model, which was constituted by four (4) phases, based on the model a training program was built, a proposal that was validated by the judges who gave their conformity both in its design and applicability.

Keywords: Labor and professional competence, socio-educational intervention, socioformative approach, collaborative work, knowledge management.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mundo laboral se encuentra en constante cambio, obligando a las empresas a ser competitivas valorando su capital humano, debiendo contar con personal que cuente con competencias profesionales de alto nivel para agregar valor a la empresa. La competencia profesional está directamente asociada con aquellos conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión.

Pero no es suficiente las competencias profesionales para lograr un adecuado desempeño laboral, se requiere trascenderlas y demostrarlas de acuerdo a las funciones asignadas según el cargo a ejercer, para demostrar ser competitivo y como consecuencia ser más empleable, lo que da lugar a la definición de competencias laborales. Así pues, en el ámbito laboral, cuando un trabajador inicia su actuar profesional, se basa en las habilidades, actitudes y los conocimientos adquiridos en la educación formal, es con el paso del tiempo que, al interactuar con las personas de la misma empresa donde labora, logra desarrollar capacidades producto del aprendizaje diario fortaleciendo sus competencias, las cuales se convierten en cualidades personales e intransferibles, para la realización de una actividad laboral determinada (Diaz, 2019).

Sin embargo, muchas organizaciones por no ser capaz de adaptarse a necesidades cambiantes actuales, han quedado rezagadas, por no contar con un capital humano altamente competitivo que de cara a las circunstancias que se presentan y sobrevivir a ellas. Es así que, en un estudio realizado en el año 2018, los empleadores de Japón (89%), Rumania (81%) y Taiwán (78%) afirmaron tener muchas dificultades para encontrar a profesionales con las habilidades para dominar estos cambios, así como en países sudamericanos como Brasil (34%) y Colombia (42%) (ManpowerGroup, 2018). Más tarde ese mismo estudio aplicado en 24,419 empleadores, en 44 países en el año 2020 Finlandia, Estados Unidos, Polonia, Hungría, Hong Kong, Croacia, Grecia, Taiwán, Rumania y Japón afirmaban ser países con la mayor dificultad para encontrar talento registrando un rango de 66% a 90%. ManpowerGroup (2020), afirma que el 54% de las empresas a nivel global presentan escasez de talento, la cifra más alta en más de una década. De acuerdo a este mismo estudio, en el Perú entre 53% y 55% de los empleadores registran la dificultad para hallar profesionales con las habilidades necesarias,

mostrando un crecimiento de casi 10% a comparación del año 2018 donde el 43% de los empleadores peruanos afirmaban no poder contratar personal con las habilidades que requieren. Así pues, en el ámbito laboral, cuando un trabajador inicia su actuar profesional, se basa en las habilidades, actitudes y los conocimientos adquiridos en la educación formal, es con el paso del tiempo que y al interactuar con las personas donde labora que logra desarrollar capacidades producto del aprendizaje diario fortaleciendo sus competencias, las cuales se convierten en cualidades personales e intransferibles, para la realización de una actividad laboral determinada (Diaz, 2019).

En la actualidad muchas organizaciones, hacen un enorme esfuerzo por reclutar a sus trabajadores, pero invierten poco o casi nada de tiempo en su retención y el desarrollo (Reddy y Govender, 2014).

Ante este panorama se hace necesario que las empresas mejoren y fortalezcan sus procesos y actividades, incentivando a su recurso más importante, el recurso humano, para contar con profesionales altamente competitivos y con habilidades que dominen los cambios actuales. Siendo necesario la formación continua dentro de las mismas empresas, aplicando estrategias que permitan a sus trabajadores fortalecer sus competencias profesionales y laborales involucrando la integración de cuatro saberes: el saber conocer, hacer, ser y convivir, para enfrentar problemas de la actual sociedad del conocimiento. Las organizaciones deben actuar de forma diferente, incluyendo la responsabilidad de apoyar a las personas a aprender, convirtiéndose en creadores de talento (ManpowerGroup, 2020).

En Chiclayo, una empresa de servicios de ingeniería electromecánica no escapa a la problemática presentada, pues se observa que, por el desempeño de sus trabajadores, no se cumple en su totalidad con las expectativas de los clientes en cuanto a los servicios requeridos, perjudicando a la empresa al cancelar las solicitudes de los expedientes técnicos de proyectos de electrificación, por lo que se deduce insatisfacción por parte de los clientes.

En tal sentido, se planteó el siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo debe ser el diseño de la propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo?

Por lo expuesto, en esta investigación se estableció como objetivo general diseñar una propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo, 2021, y como objetivos específicos diagnosticar el nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica, determinar los fundamentos teóricos que sirven de base a la modelación de la intervención socioeducativa, elaborar el modelo de intervención socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica, elaborar el programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioeducativa y validar la propuesta de intervención socioeducativa. La justificación teórica de la investigación lo constituye el modelo de intervención socioeducativa, elaborado en base a un proceso de reflexión epistemológica al compilar y examinar teorías que sostienen diversos autores de intervención socioeducativa, enfoque socioformativo, la andragogía, las organizaciones inteligentes, la teoría general de sistemas, teoría sociocultural, teorías de inteligencias múltiples, pensamiento complejo, que forman parte del fundamento epistemológico, fundamento andragógico, fundamento psicológico, fundamento filosófico y el fundamento tecnológico de la propuesta.

En lo que respecta a la justificación práctica, se concreta en el programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioeducativa que permitirá fortalecer sus competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, evaluado a criterio de expertos, evidenciando la utilidad de la propuesta, teniendo como fin ser un producto innovador para ser aplicado por la empresa misma y para empresas de igual rubro permitiendo desarrollar proyectos de electrificación exitosos. Finalmente, en la justificación metodológica se propone a la práctica de la formación continua y profesional de los empleados, el programa de capacitación basado en un modelo de intervención socioeducativa fundamentada en referentes teóricos de las ciencias de la educación de manera holística, de ahí que puede aplicarse en empresas de otro rubro. El producto elaborado en manos del gerente, se convierte en una guía metodológica para fortalecer las competencias laborales y profesionales.

II. MARCO TEÓRICO

Para contrastar con estudios previos a la presente investigación se realizó una exhaustiva búsqueda de investigaciones en distintos ámbitos, es así que a nivel internacional Guibert y Lera-López (2020) comparó la valoración de las competencias profesionales más importantes de un conjunto de 14 empresas con las competencias evaluadas en por 32 alumnos participantes de un proyecto educativo “Empresa Simulada” del instituto de Formación Profesional de Grado Superior en Navarra, España. Para ello, se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo siendo los datos recolectados mediante un cuestionario, resultando un p-valor de la prueba T de Student de 135, demostrando que no existen diferencias significativas entre las calificaciones obtenidas de la evaluación por competencias aplicada en el proyecto educativo del centro de formación profesional y los resultantes del criterio de evaluación por competencias realizado por los responsables de las empresas, es decir se comprobó, que las competencias solicitadas por las empresas a sus trabajadores son las mismas que los centros educativos utilizan para evaluar a su alumnado, diferenciando el criterio de ponderación de unas y otras competencias. Resultando entonces como competencias más sobresalientes consideradas en términos de empleabilidad, la flexibilidad, la confianza en sí mismo, el compromiso con el equipo, la proactividad, el trabajo colaborativo, gestión del conocimiento, trabajo en equipo, junto con la comunicación y el asertividad. Dichos resultados facilitaron una mejor adecuación de las necesidades empresariales con las competencias a desarrollar en el contexto de la formación profesional.

Del mismo modo, Bermúdez et al. (2021) sustenta en su investigación de enfoque mixto, de tipo descriptivo que la capacitación constantemente, no genera habilidades en la labor diaria de 10 operarios de la empresa Yara Costa Rica en la planta de producción de Puntarenas. Al aplicar una Guía de observación diagnóstica y un cuestionario obtuvo que la mayoría de colaboradores expresó su desmotivación a la instrucción impartida por el facilitador, al aplicar un método rígido, mecanicista y magistral, que generaba en los operarios desagrado a las técnicas y actividades de aprendizaje aplicadas. Para corregir los errores pedagógicos de esta realidad, en el estudio se desarrolló una estrategia metodológica denominada: Talleres pedagógicos para el desarrollo de las

competencias laborales en espacios empresariales, estrategia basada en el aprendizaje por competencias y el desarrollo integral de los cuatro saberes (saber-ser, saber-convivir, saber conocer y saber hacer), para promover el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y la generación de resultados positivos en las labores operacionales y en el desempeño de los trabajadores. Los resultados evidenciaron un mejoramiento significativo de la curva de aprendizaje en los operarios de producción, al crecer de 5,4 % a 36,6 % después de implementar las capacitaciones. En conclusión, la propuesta de mediación pedagógica influyó en la toma de decisiones de la gerencia en la empresa, para mediar los contenidos en las capacitaciones de manera dinámica y participativa.

Díaz et al. (2020) realizaron una investigación enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal en un hospital público de San Luis Potosí de México para evaluar las habilidades sociales indispensables para la comunicación en el cuidado humanizado del personal de enfermería, aplicando 3 cuestionarios a una muestra de 30 pacientes y 30 enfermeras, donde el 63.3% de pacientes percibe nivel alto en empatía y comunicación mientras que el 60% de enfermería obtuvo en nivel medio.

Amorós (2020) desarrolló una investigación con metodología cualitativa, basada en la animación sociocultural bajo el enfoque socio-crítico con diseño investigación-acción, en la ciudad de Murcia (España) a una muestra de 7 personas se aplicó 3 técnicas intravista, entrevista y observación para el cumplimiento de tres objetivos intervenir mediante acciones socioeducativas desde la educación informal, desarrollar con participación de los actores los contenidos multimedia y radiodifundir contenidos multimedia con implicación del transeúnte en todos en los procesos. En esta investigación se utilizó los QR (Quick Response - Respuesta rápida) como recurso de intervención socioeducativa para apoyar la población en vulnerabilidad extrema en Murcia, recurriendo a la animación sociocultural para intervenir con acciones socioeducativas, desarrollando contenidos multimedia para favorecer a una educación de calidad con equidad.

En el Perú, Astuñaupa (2020), analizó en ingenieros industriales los niveles de competencias en Metrología Industrial durante su formación para controlar la calidad de producción y de procesos, aplicando un enfoque cualitativo, paradigma interpretativo y diseño de investigación fenomenológico de método inductivo en

una muestra de 5 personas participantes, 2 ingenieros, 2 docentes y 1 experto Metrologista y como técnica la entrevista semi estructurada. En cuanto al resultado se propone la adopción en gestión de mediciones las prácticas metrológicas como seleccionar las cualidades metrológicas de los sistemas de medida, el procedimiento y método de medición, los diseños, entre otros. Se concluyó que los ingenieros industriales deben adquirir competencias para verificar, configurar, corroborar y revisar los sistemas y diseños de medida, así como el desarrollo, la revisión y validación de los procedimientos, considerando también la interpretación, aplicación y evaluación de la trazabilidad metrológica.

Paredes (2017) realizó un estudio de investigación básica, con enfoque cuantitativo, diseño cuasi experimental, longitudinal, y de carácter aplicado, para fortalecer las competencias profesionales en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, escuela profesional de turismo por medio de la aplicando recursos tecnológicos, trabajándose con dos grupos, con un de grupo de control 12 estudiantes y grupo experimental de 10. Los resultados demostraron un incremento significativo del fortalecimiento de las competencias profesionales de los estudiantes tales como las competencias específicas laborales y las competencias de inserción laboral, así como las competencias básicas y genéricas.

A nivel local Diaz (2019) evaluó las competencias de tipo cardinales, gerenciales y específicas de los trabajadores desembarcaderos pesqueros artesanales de Piura, resultando ser deficiente la calidad de los servicios prestada, no cubriendo las expectativas de los usuarios en cuanto el servicio brindado , para superar estas deficiencias elaboro un modelo de intervención socioeducativo y basado en este modelo se propuso mejorar las competencias de sus trabajadores por medio de un programa de capacitación.

Acercas de las concepciones de competencias, autores como Villa (2020) sostiene que, para el enfoque conductista; la competencia se construye a partir del comportamiento apto para un nivel de desempeño deseado, mientras que en el enfoque funcional; se relaciona la competencia con el desempeño laboral, para ejercer un puesto en base a un perfil o criterios de evaluación mínimos requeridos y el enfoque constructivista considera una competencia es la capacidad del individuo para solucionar todas las tareas de un trabajo, bajo este enfoque el

desempeño laboral está relacionado con las competencias. En esa misma línea SINEACE (2017) define a las competencias laborales como aquellas competencias adquiridas durante el desempeño ocupacional fuera de las instituciones educativas, mejoran las competencias profesionales (Wang et al., 2021) y a las competencias profesionales como aquellas competencias adquiridas en la educación técnico productiva, en la educación superior no universitaria y universitaria, son un tipo de competencia profesional. Según Tobón (2017), el enfoque socioformativo es un enfoque sencillo que consiste en promover un trabajo colaborativo entre los miembros de una comunidad educativa, social y organizacional para resolver situaciones problemáticas que se presenten en el entorno y mejorar las condiciones de vida por medio de la aplicación del pensamiento complejo y la transversalidad, trabajo en comunidad y la co-construcción de los saberes. La socioformación plantea gestionar el talento humano en las organizaciones sociales, para abordar retos del contexto que aborda la transversalidad y lo complejo, buscando fortalecer la evaluación y los actuales desafíos de la sociedad del conocimiento. Aplica los principios del pensamiento complejo (Tobón y Luna-Nemecio, 2021; Silva y Iturra, 2021), este enfoque se viene desarrollando en países de Latinoamérica a partir de las contribuciones de Tobón. Este enfoque se basa en la evaluación socioformativa como proceso de apoyo y retroalimentación continua a partir de evidencias, fomentando el desarrollo de un sólido proyecto ético de vida (Tobón, 2017). La evaluación formativa consiste en una actividad cognitiva que permite al estudiante crecer y desarrollarse intelectual, afectiva, moral y socialmente, por lo tanto, este tipo de evaluación es el adecuada para una evaluación por competencias, al estar al servicio del aprendizaje. De acuerdo a lo indicado la evaluación puede darse como una autoevaluación; cuando se puede aplicar al interior de cada equipo de trabajo colaborativo, como una coevaluación; al realizar el mismo proceso entre equipos pares y finalmente como una heteroevaluación al recibir la retroalimentación del docente. Para este proceso sea más objetivo y sistemático es necesita aplicar indicadores y niveles de desempeño establecidos en la rúbrica, para determinar logros de aprendizaje, aspectos y sugerencias de mejorar (Vázquez et al., 2018; Berlanga y Juárez-Hernández, 2020).

Es el enfoque socioeducativo, el enfoque que se orienta al desarrollo de proyectos socioeducativos en los cuales se observan acciones, espacios, personas, tiempos

para hacer más fácil los procesos de coordinación de la acción educativa y de autorregulación del aprendizaje (Tobón, 2017). El trabajo colaborativo permite desarrollar el talento de los individuos, pues quienes cuentan con un mejor desarrollo de competencias transfieren sus conocimientos, habilidades y experiencias, convirtiéndose en un ejemplo para los demás como fuente de estimulación y creatividad (Vázquez et al., 2017). Por lo tanto, por medio del trabajo colaborativo los miembros de una comunidad identifican, interpretan, argumentan y resuelven problemas del entorno en manera conjunta, logrando mayor alcance del que lograra de forma individual.

Con respecto a los cuatro saberes en la formación profesional por competencias, desde el enfoque socio formativo, se propone conceptualizar a las competencias como actuaciones a enfrentar en la comunidad, en la sociedad, en la vida personal, en el contexto laboral y profesional, para lo cual se debe integrar cuatro saberes (Cuadra-Martínez et al., 2018; Díaz et al., 2020; Hernández et a., 2015) el saber ser (comunicación, iniciativa, valores y trabajo colaborativo con otros) con el saber conocer (conceptualizar, interpretar e identificar) y el saber hacer (aplicar destrezas y estrategias para realizar un determinado procedimiento), teniendo en cuenta los retos del contexto. En este sentido, Díaz et al. (2020) plantea 4 pilares de la educación para la formación continua de los empleados que una empresa requiere como una herramienta clave: saber conocer, saber hacer, el saber ser y saber convivir. Para los autores es necesario velar por la educación de un país para lograr su progreso lo cual depende de la formación de las personas, necesitando contar con personas con la capacidad de formarse de manera continua, que no solamente ese interés se enfoque en la etapa escolar o universitaria sino también en la etapa laboral, es decir en todo momento, buscando su formación integral que le permita transformar su propia realidad y la de los demás.

Por lo tanto, es importante promover el fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales, “aprendiendo a aprender”, sobre la base de saberes ya existentes como los cuatro pilares de la educación sentado en el informe presentado a la UNESCO en año 1996: Saber, saber hacer, saber ser, saber convivir.

Existe asociación entre el saber y el conocimiento que adquiere cada persona, así como los saberes teóricos y prácticos desarrollado en una determinada ocupación.

El saber conocer involucra aprender a aprender, entrenando la atención, el pensamiento y la memoria. Por lo tanto, el saber conocer este asociado con los contenidos que una persona adquiere de forma teórica o práctica, en el campo laboral y profesional. Mientras que el desarrollo de procedimientos llevando a cabo una serie de pasos para la resolución de problemas y afrontar situaciones de riesgo por medio de la planeación, regulación y evaluación, está relacionado el saber hacer, lo que implica que un individuo desarrolle habilidades y destrezas para llevar exigencias labores de una determina ocupación. Y el saber ser se vincula a al desarrollo integralmente a cada individuo, al desarrollar pensamientos críticos y autónomos, para producir sus propios juicios, para tomar decisiones de acción en diversas circunstancias de su existencia y desenvolverse en su día a día (Ortiz, 2018). Para Ramírez-Díaz (2020) el saber convivir se asocia con la práctica del individuo del respeto hacia sí mismos y a las demás personas, por medio de sus actitudes, decisiones y manera de como interactúa con el resto, así como a los comportamientos adquiridos a partir de la experiencia para lograr los aprendizajes propuestos; saber vinculado a las relaciones interpersonales e inteligencia emocional. En consecuencia, la valoración del saber convivir debe abarcar cómo el individuo actúa y el modo como se relaciona con otros individuos para alcanzar el aprendizaje propuesto.

Tomando como referencia, lo anterior mencionado, se considera como dimensiones de la variable dependiente: saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir. Tomando como referencia la taxonomía de Tobón (2017) para identificar los niveles de formación y desarrollo de talentos se destaca los verbos de apoyo: conoce, define, diferencia, identifica, describe, clasifica y reconoce en el contexto de un profesional de ingeniería mecánica para la dimensión saber conocer; para el caso de la dimensión saber hacer planifica proyectos y ejecuta proyectos. Por lo tanto, para saber ser se debe desarrollar valores en la actividad práctica laboral y profesional y el saber convivir en la práctica de la colaboración con otros, la comunicación asertiva y la transversalidad.

Para Gutiérrez (2019), los componentes necesarios para desarrollar conciencia en un trabajador que le permita una comunicación fluida con el cliente son la cognición; al comprender al otro, el sentido de lo humano; al ser autónomo, ético y colaborador respetando a sí mismo como a los demás, el talento humano; por la capacidad

natural que tiene un trabajador para realizar una determinada actividad o tarea, y que muchas veces pasa desapercibido, siendo desaprovechado en las empresas, la comunicación asertiva; cuando el trabajador expresa opiniones y valoraciones, evitando enfrentamientos y aminorando dificultades y la empatía; al reconocer las necesidades del cliente, y la actitud de servicio.

Con respecto a la Intervención socioeducativa para Betanzos y Villaseñor (2019) es una acción profesional que busca preferentemente construir una relación bidireccional con el participante. La intervención socioeducativa es un proceso educativo y social complejo pero normalizado, necesita de la presencia profesional de los educadores sociales, para realizar acciones coordinadas (Merino, 2019; Gómez y Alatorre, 2014; Jariot-García et al., 2021).

Por lo tanto, Intervención socioeducativa es una acción profesional desarrollado por educadores y pedagogos en una situación problemática sociocultural con el fin de generar escenarios que apoyen a las personas participantes, comunidades participantes a fortalecerse aprendizajes y recursos necesarios para competir en el mundo laboral por medio de programas y actividades educativa. Así mismo llevar a cabo una intervención socioeducativa nos exige buscar soluciones desde la perspectiva del pensamiento complejo dejando de lado las formas de pensamiento lineal y simple (Gómez y Alatorre, 2014). Desde el pensamiento complejo de Edgar Mori, en las ciencias sociales se defiende el denominado “enfoque sistémico” es decir ningún objeto o acontecimiento se encuentra aislado, sino que éste aparece dentro de un sistema complejo, donde se ejecutan una serie de relaciones con otros objetos, ya sea “internos” (trabajadores con trabajadores), o “externos” (como los clientes como elementos del contexto de la empresa) en constante interacción (Pacheco y Herrera, 2021).

El constructivismo según Vygotsky, el mecanismo del desarrollo cognitivo el cambio tiene sus raíces en la sociedad y la cultura, el autor proporciona importantes fundamentos teóricos para una alternativa a la pedagogía de la ética empresarial. Aunque el enfoque constructivista se ha aplicado a otras disciplinas, como el desarrollo cognitivo, el desarrollo moral y el análisis y aprendizaje de redes, su aplicación a la ética empresarial es prácticamente inexistente, pues el lenguaje y la influencia de los compañeros de trabajo proporciona un enfoque novedoso de la ética (Iba y Burgoyne, 2019). proporcionando mejorando el razonamiento moral

de la mayoría de los estudiantes, dándoles múltiples perspectivas y brindándoles apoyo para participar en deliberaciones y diálogo entre pares cuando se discuten marcos éticos, escenarios éticos y toma de decisiones éticas (Ohreen, Sundararajan et al., 2021).

Según la Teoría Sociocultural de Vygotsky (Sun y Zhang 2021; Hinojoza y Regalado, 2020; Polly y Byker, 2020), teoría refiere que una persona obtiene sus habilidades en un contexto social. Por tanto, el desarrollo cognitivo es un proceso interactivo individual mediado por los contextos social, cultural e histórico. La justificación del uso de la Teoría Sociocultural en este estudio es que las cogniciones de los trabajadores además de haberlas recibido en su formación formal se exploran y fortalecen en contextos sociales como misma organización en la interacción diaria con sus compañeros de trabajo. La cognición humana se crea a través de la participación en actividades sociales y son las relaciones sociales, donde se aprende de y con otros, por medio de la interacción social. Esta teoría se relaciona con el fortalecimiento de competencias laborales y profesionales, en la medida que las relaciones se forman de acuerdo al contexto en que el trabajador se desenvuelve en la organización, de las vivencias consigo mismo y con otros trabajadores. Para lograr una convivencia armónica en la empresa se debe poner en práctica la empatía, al reconocer las necesidades del cliente y demostrar un gran respeto por sus compañeros de trabajo.

Como fundamento psicológico, la teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner, teoría que afirma que la inteligencia de los humanos está compuesta de diferentes tipos de inteligencias y que cada individuo posee todas, pero en un grado diferente (Al-Qatawneh et al., 2021). Por lo tanto, los trabajadores tienen características individuales y talentos independientes y la tomar conciencia de sus propias potencialidades tienen la posibilidad de desarrollarlas al máximo y obtener mejores resultados en el desempeño de sus actividades diarias en la empresa. Para caso de los trabajadores predomina la inteligencia interpersonal por su capacidad de trabajar colaborando con otros, así como la inteligencia intrapersonal al poder regular sus acciones, motivaciones y reconocer la necesidad del alcance personal y profesional adecuado.

La autoeficacia percibida es uno de los principales constructos de la teoría cognitiva social de Bandura, se refiere a las creencias de un individuo en sus propias

capacidades para exhibir cierto comportamiento requerido para lograr determinados logros. La autoeficacia percibida tiene poco que ver con un conjunto fijo de habilidades que uno posee, sino más bien con la flexibilidad que uno tiene para desplegar estas habilidades en una abundancia de condiciones diferentes. Por lo tanto, los individuos con competencias comparables pueden desempeñarse de manera diferente dependiendo de las variaciones en sus creencias de autoeficacia (Van et al., 2021). Esta teoría fundamenta esta investigación porque del concepto de autoeficacia que tenga cada trabajador de sí mismo depende poder o no optimizar sus competencias laborales y profesionales para alcanzar una meta.

Como la propuesta es aplicada a personas adultas se aplica el ciclo andragógico de Malcolm Knowles (Domenech, 2015; Castillo, 2018). De la propuesta de Malcolm Knowles con respecto al círculo andragógico se consideran las siete fases (Gómez y Pardo, 2015) la primera a aplicar en el modelo, la sensibilización donde se crea un clima de confianza para que el trabajador pueda dar a conocer sus características particulares y su forma de aprender de tal manera que el capacitador pueda seleccionar los medios y recursos más pertinentes orientado a fortalecer su autoestima. La segunda fase, considera la experiencia del trabajador, en cuanto a su desenvolvimiento independiente y su capacidad de organizativa para la toma de decisiones con respecto a la planificación (Castillo, 2018). La tercera fase para identificar las necesidades de aprendizaje a resolverse a corto plazo. La cuarta fase para enunciar los objetivos, basándose en la planificación se atiende las demandas del trabajador para dar solución al problema a partir de su experiencia y la motivación intrínseca por auto dirigirse. La quinta fase donde se diseñan los módulos con sus respectivos talleres donde se acepta la posibilidad de ser modificada en acuerdo con el capacitador, la sexta fase se implementan las actividades diseñadas y en la última fase se procede a la evaluación para detectar nuevas necesidades de aprendizaje, a partir de autoevaluación, co-evaluación y heteroevaluación. Por lo tanto, la andragogía viene ofreciendo nuevos insumos principalmente en cuestiones relacionadas con el aprendizaje profesional, la educación y la orientación profesional que se brinda a los adultos (Pavlov, 2018). Por lo tanto, en las nuevas metodologías se producen grandes cambios en el rol docente, convirtiéndose en un facilitador que busca orientar al estudiante

para que pueda gestionar su conocimiento y aprendizaje (Panta-Carranza et al., 2021).

Para Casal (2021) y Veron et al. (2021), el aprendizaje permanente o aprendizaje a lo largo de la vida permite desarrollar las habilidades, tanto a nivel profesional como personal que una persona necesita a lo largo de su vida desarrollando mejores oportunidades empleo y a desarrollarse como persona. La recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) en el año 1994 considera de importancia el aprendizaje permanente en los trabajadores, al reconocer a la educación y la formación como un derecho para todos. Por otro lado, la literatura señala que la virtualidad presenta fortalezas presentadas para la formación de competencias, abre nuevos caminos valorándose la retroalimentación, autorregulación y el trabajo colaborativo.

La teoría general de sistemas (TGS) de Bertalanffy, es el resultado del movimiento de investigación general de los sistemas, considerado como un modo de pensar, una rango de teorías de sistemas con generalidad creciente, esta teoría proporciona un marco teórico para dar un soporte instrumental integrando en un mismo enfoque los conocimientos de todas las ciencias, busca que los principios ya descubiertos para una ciencia no se vuelvan a redescubrir, esta teoría sostiene que la TGS debería integrarse entre las ciencias naturales y sociales y su vez ser un instrumento base para la formación y preparación de científicos (Ghinea et al., 2021). La perspectiva holística e integradora caracteriza a la teoría general de sistemas, para esta teoría lo importante es las elaciones de los elementos del sistema y las propiedades que emergen a partir de ellas, esta teoría sostiene que los elementos que conforman un sistema no pueden analizarse de manera independiente, se debe tener en cuenta el todo partiendo de sus propias interrelaciones (Chatterjee et al., 2021).

Una organización inteligente, es aquella organización donde sus trabajadores son capaces de mejorar su capacidad de aprender, lo que le permite expandir sus posibilidades de crecimiento, desarrollando las cinco disciplinas fundamentales de la perspectiva de Senge en la construcción de una organización de aprendizaje el dominio personal, los modelos mentales, la visión compartida, el aprendizaje en equipo y el pensamiento sistémico Reese (2020). El dominio personal que implica el crecimiento personal y aprendizaje continuo. La segunda disciplina, los modelos

mentales, es la disciplina de aclarar profundamente las suposiciones fijas que influyen en cómo entendemos el mundo y cómo actuamos. La visión compartida como tercera disciplina implica la creación de una imagen compartida del futuro que fomenta el compromiso genuino y la verdadera participación en lugar del cumplimiento entre miembros de la organización (Mak et al., 2020). Una visión verdaderamente compartida inscribe y une a los miembros para compartir una identidad común y un solo sentir en toda la organización, lo que permite la coherencia a través de diversas actividades. La cuarta disciplina, el aprendizaje en equipo, se refiere a que la inteligencia del equipo puede ser mayor que la suma de sus miembros, y que es posible que los equipos desarrollen capacidades extraordinarias e inspirar y permitir que los miembros individuales crezcan rápidamente a través de una acción coordinada, en el equipo el aprendizaje también comienza con el diálogo. Y como quinta disciplina para Senge (2010), directamente relacionada con el aprendizaje individual y colectivo: el pensamiento sistémico, siendo este el gran potencial con el que debe contar una la organización que aprende integrando las otras cuatro disciplinas. De acuerdo al texto anterior, podemos afirmar que toda comunidad humana necesariamente cuenta con recursos suficientes, por lo que toda organización debe aprovechar este potencial para la construcción comunidades de aprendizaje organizacional (Robinson, 2020; Reese, 2020). En las organizaciones inteligentes toma importancia las redes de aprendizaje que viene a ser son comunidades conformadas por un conjunto de personas que motivan a otros para lograr un aprendizaje, que desarrollan sus competencias por mutua colaboración al compartir conocimientos y experiencias por medio de herramientas que apoyan potenciar la interacción, la investigación y la innovación (Vangrieken et al., 2017).

Así mismo la gestión del conocimiento es un aspecto fundamental en todas las sociedades, involucra personas, procesos y liderazgo, que permite a cualquier organización social generar, procesar y transmitir conocimiento, el cual se convierte en un elemento fundamental para la productividad y en consecuencia para el poder (Hernández et al., 2021; Enríquez, 2019). Para la gestión del conocimiento el gerente debe construir procesos de cambio, de transformación basado en el desarrollo de estrategias que logren el aprovechamiento tanto de las fortalezas

(talentos o potencialidades) y las debilidades (deficiencias y dificultades) propias, así como de sus trabajadores (Benítez et al., 2016; Pietruszka-Ortyl et al., 2021).

El aprendizaje organizacional es un elemento recurrente en el campo de la gestión del conocimiento, inherente a los contextos de comunidades de práctica y redes de aprendizaje existentes en el entorno organizacional, así pues, la interrelación permite la construcción y aportar creatividad e innovación, demostrando que la gestión de conocimiento debe proporcionar necesariamente las condiciones necesarias para producir el aprendizaje (Pomim, 2021; Correa-Díaz et al., 2019; Eismann et al., 2021).

Existen varios modelos para describir los procesos de gestión del conocimiento que implican crear; utilizando recursos internos y externos de la propia organización para crear nuevos conocimientos y alcanzar los objetivos de la organización (Namdarian et al., 2020). Para Nonaka y Von (2009). existen cuatro patrones de conversión de conocimiento: socialización, externalización, combinación e internalización, donde el conocimiento se amplifica en una espiral creciente a medida que se mueve desde el nivel individual hasta el organizacional, como un proceso de intercambio de experiencias que es capaz de crear conocimiento tácito, como la formación de modelos mentales y habilidades técnicas que se pueden compartir.

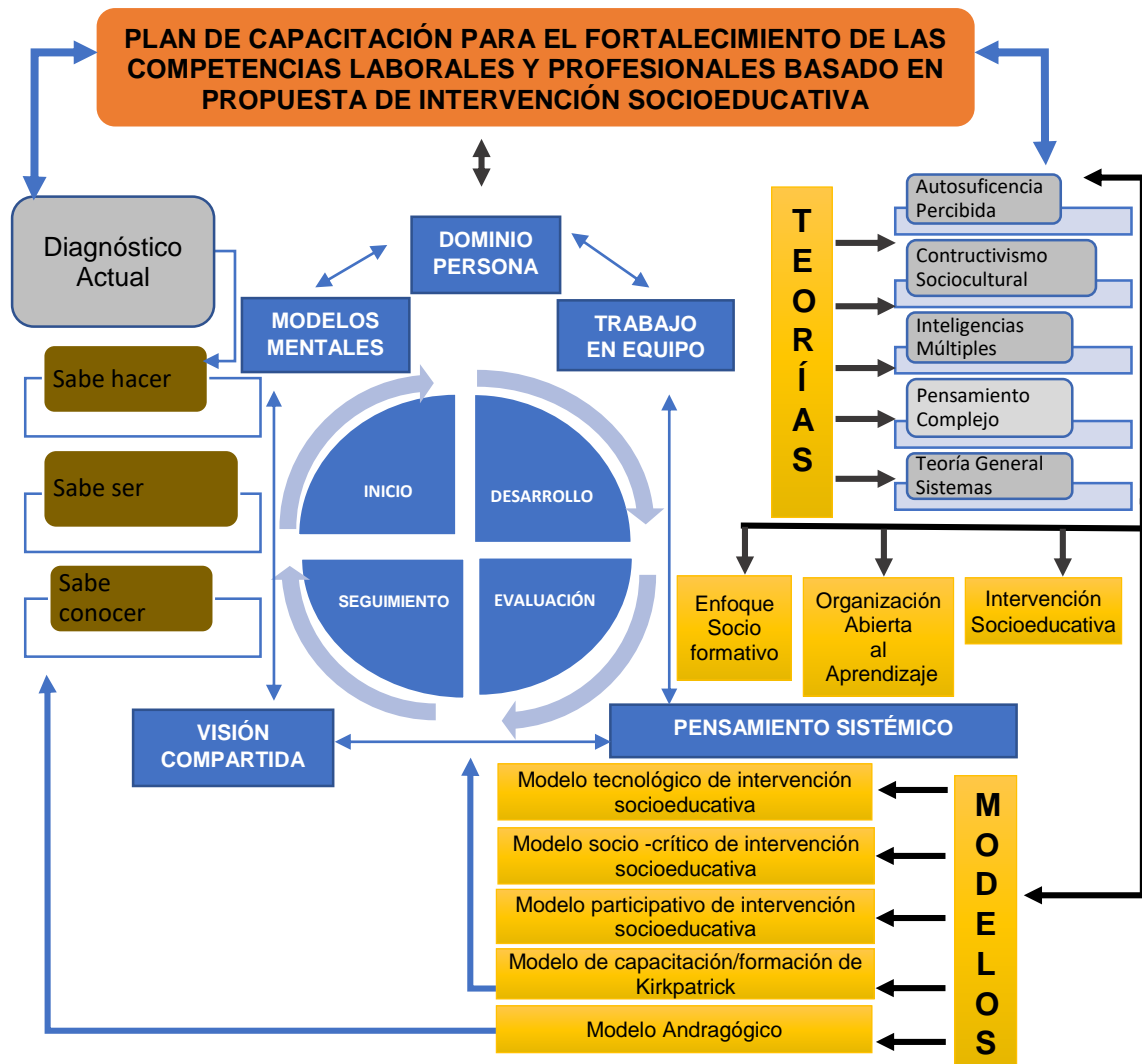
En cuanto al modelo de evaluación Kirkpatrick (Bartnicka et al., 2021), es un modelo muy aplicado para medir el impacto que tienen los programas de capacitación y que contempla 4 niveles de criterios: reacción para evaluar la respuesta de los trabajadores y conocer específicamente, cómo se sintieron en la capacitación, aprendizaje para medir la eficacia con la que sus trabajadores de como asimilaron la información haciendo uso de pruebas, comportamiento, en este nivel, se mide el grado en que la capacitación ha influenciado en el comportamiento de los trabajadores y cómo aplican los nuevos conocimientos a sus actividades de trabajo y resultados nivel que tiene la intención de medir el impacto de la capacitación a largo plazo (Mohanty et al., 2019; Lee y Song, 2021).

Tomando como referencia, lo anterior mencionado, se ha permitido fundamentar desde los criterios de varios autores, las dimensiones de la variable independiente como principios, características, fundamentación, pilares y estrategias, entre otros,

aspectos que serán resignificados en el modelo teórico que se aportará en la presente investigación.

Figura 1

Esquema teórico



III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

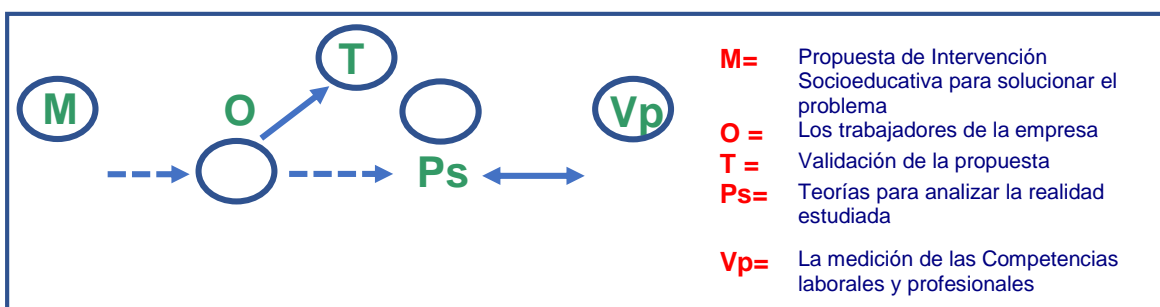
El tipo de investigación según su finalidad es básica, porque tiene como finalidad de obtener nuevos conocimientos teóricos para resolver problemas de validez general sin una aplicación práctica.

Es una investigación descriptiva propositiva (Hernández et al., 2014), porque a partir del diagnóstico de la realidad, se observó la situación actual del nivel de las competencias laborales y profesionales más una descripción teórica se elaboró un modelo de Intervención socioeducativa que contribuirá a fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica para proponer un programa de capacitación basado en el modelo. Es de naturaleza cuantitativa (Bernal, 2016), porque los datos de la realidad problemática diagnosticada fueron analizados, procesados y cuantificados para que luego en base a este diagnóstico se proyectara la propuesta como alternativa de solución al problema identificado. Ahora bien, es transversal porque el levantamiento de datos sobre las competencias laborales y profesionales se realizó en un momento dado (Hernández et al., 2014).

La investigación es de diseño no experimental porque no se manipuló deliberadamente la variable dependiente. La propuesta será validada por cuatro juicios de expertos entre metodólogos y un experto en empresas servicios de Ingeniería electromecánica relacionadas a la problemática a evaluar. Se presenta en el siguiente diagrama:

Figura 2

Diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Propuesta de una Intervención socioeducativa

Variable Dependiente: las competencias laborales y profesionales

(Ver Anexo 01)

3.3. Población y muestra

La población está formada por los 18 trabajadores de la empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo. Es una muestra censal porque se seleccionó en su totalidad a la población de la investigación a tratarse de un número manejable de sujetos al ser una población pequeña, por lo tanto, se estudiará a todos los individuos en su totalidad. Para Hernández et al. (2014), cuando el investigador selecciona los elementos de población que a su opinión son los más representativos se trata de muestra es intencional o de expertos, siendo estas muestras son útiles y válidas cuando el objetivo del estudio así lo requiere, no se debe seleccionar muestra alguna para no afectar la validez de los resultados en las poblaciones pequeñas o finitas.

Tabla 1

Lista de Trabajadores según Rol

Cargo	Cantidad
Gerente	1
Trabajadores	17
Total	18

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta por medio de un instrumento cuestionario (Ver anexo 02) para determinar el nivel de competencias laborales y profesionales en los 18 trabajadores que forman la población de estudio en sus 4 dimensiones “Saber conocer”, “Saber hacer”, “Saber ser” y “Saber convivir”. Además, para la confiabilidad del instrumento, escala de valoración, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach (Ver anexo 02) y para determinar su grado de aplicabilidad y validez de contenido (Juarez-Hernandez y Tobón, 2018) se recurrió a la técnica juicio de expertos (Ver anexo 03). Dada la coyuntura actual por la COVID-19, se

utilizó herramientas virtuales al aplicar el instrumento, creando un formulario de Google (Google forms) para luego compartir el enlace a través del correo electrónico del trabajador.

Para análisis del marco teórico en cuanto a la organización de los antecedentes y las teorías correspondientes a las dos variables se hará uso de la técnica análisis documental haciendo uso del método de fichaje por medio de una ficha de análisis elaborada en Excel con las cuales en base a las fuentes bibliográficas se extraerá la información teórica conceptual.

3.5. Procedimientos

En el estudio presente se utilizó el procedimiento de la investigación cuantitativa, al analizar la problemática de la empresa relacionada al nivel de las competencias laborales y profesionales en los 18 trabajadores de una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo, el instrumento aplicado fue validado a criterio de juicio de expertos (ver anexo 3), y al obtener su confiabilidad se aplicó el cuestionario de acuerdo a lo indicado por los mismos, para aplicar el instrumento se realizó previamente la solicitud a la empresa mencionada (Juarez-Hernandez y Tobón, 2018). También en base al marco teórico evaluado se formuló la alternativa de solución al problema, elaborando el instrumento que evaluó a la variable independiente validado a criterio de juicio de expertos (ver Anexo 5). Toda esta información fue procesada para obtener los resultados y su respectiva discusión, así como las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Por ser una investigación de naturaleza cuantitativa, se aplicó la estadística descriptiva, al mostrar los resultados mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, tabulaciones de datos, baremo para analizar e interpretar datos de la variable dependiente competencias laborales y profesionales en base a los resultados recogidos del cuestionario, haciendo uso de tablas de frecuencias y gráficos de frecuencia que ayudará al análisis y a la interpretación de los resultados, para procesarlos se utilizarán software estadístico como el Excel y el SPSS. Para analizar los datos se ejecutaron cuatro pasos propios del Método de análisis de datos como la Seriación para ordenar los instrumentos de recolección de datos, luego la Codificación, pues en base al objeto de estudio se codifican los datos, la Tabulación al procesar los datos con el software de hojas de cálculo Excel y el

SPSS. El procedimiento mencionado facilitó la interpretación de los resultados por necesario acorde a la naturaleza de la investigación descriptivo – proyectivo.

Para el análisis de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva al obtener medidas de tendencia central como la media aritmética y la mediana y las medidas de dispersión o variabilidad como la desviación estándar o desviación típica, la varianza y el coeficiente de variación.

3.7. Aspectos éticos

Al desarrollar la investigación se aplicaron criterios (Meo, 2010) que sostienen el desempeño ético del estudio:

Confiabilidad y confidencialidad. En la confiabilidad la investigación se realizó utilizando todos los requisitos de toda investigación científica con veracidad del instrumento, respeto de la autoría de los textos que sirvió de apoyo siendo citados manera fidedigna de acuerdo como se establece en las normas APA 7, se validó que la tesis no superé el 25%, valor mínimo establecido para exigir la originalidad con respecto a otros trabajos de investigación en la Universidad César Vallejo, utilizando para ello el software Turniting, lo que corresponde a la confidencialidad se informó a los trabajadores la seguridad de la identidad a los participantes aplicando en anonimato de cada una de los instrumentos, solicitando su consentimiento para participar voluntariamente en la investigación. Así mismo se tomó con carácter reservado el nombre de la institución investigada.

Se aplicó también la beneficencia al buscar lograr maximizar los beneficios posibles de la empresa donde se realizó la investigación, solucionando los problemas identificados en aras de la mejora de las competencias de su personal, la no maleficencia pues los instrumentos se aplicaron sin buscar perjudicar al trabajador sino más bien buscando su desarrollo profesional y laboral, autonomía al aplicar los instrumentos por su decisión propia finalmente la justicia pues los instrumentos fueron aplicados con la misma duración de tiempo para todos.

IV. RESULTADOS

Se emplearon tablas y gráficos estadísticos para el análisis de los datos y la interpretación de los resultados obtenidos y en base a los objetivos propuestos en esta investigación. Referente al primer objetivo específico: Diagnóstico del nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo. Respecto a la primera dimensión: "Saber conocer", se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 2

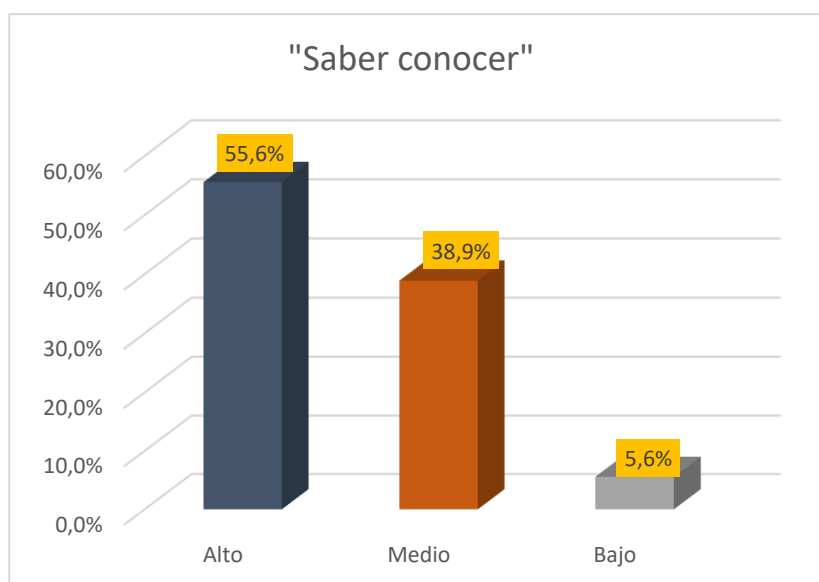
Resultados de dimensión saber conocer

Nivel	f	%
Alto	10	55.6%
Medio	7	38.9%
Bajo	1	5.6%
Total	18	100%

Nota. Resultados de encuesta aplicada a un total de 18 trabajadores.

Figura 3

Dimensión saber conocer



Como se aprecia en la tabla 2 y figura 2 de 18 encuestados, el 55.6 % de los trabajadores se encuentran en un nivel alto, quedando un 38.9% de trabajadores en el nivel medio, y un 5.6% en nivel bajo en cuanto a los conocimientos de su especialidad. Este resultado demuestran ser favorables con respecto a esta

dimensión saber conocer, porque un poco más de la mitad de los trabajadores de la empresa cuentan con altos conocimientos de la especialidad, sin embargo estos conocimientos bien pueden ser compartidos y transferidos con el grupo que obtuvo un nivel medio y bajo para nutrir y mejorar de forma constante el desempeño de sus competencias laborales, logrando así que los expedientes técnicos de proyectos de electrificación puedan ser aprobados sin obstáculo alguno y en su totalidad.

Tabla 3

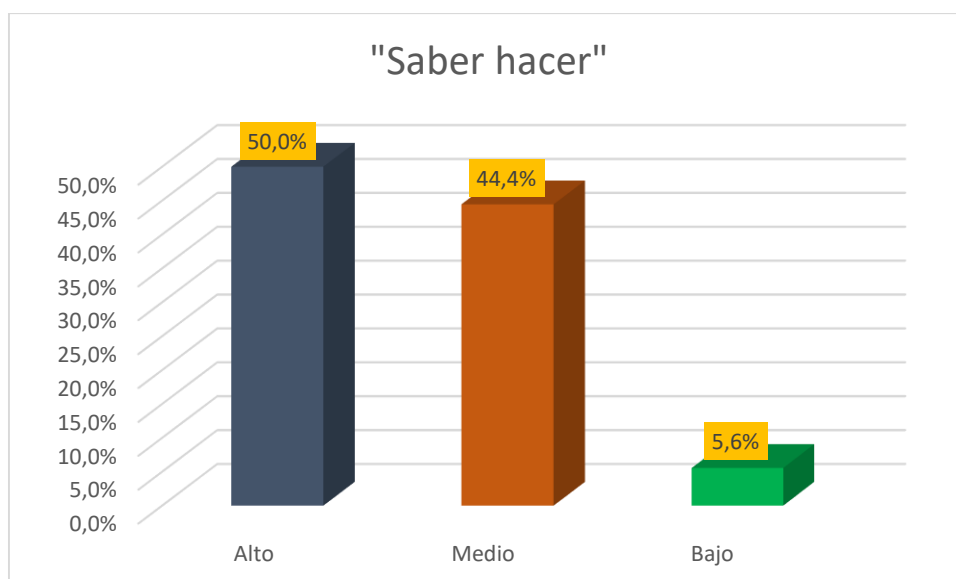
Resultados de Dimensión saber hacer

Nivel	f	%
Alto	9	50.0%
Medio	8	44.4%
Bajo	1	5.6%
Total	18	100%

Nota. Resultados de encuesta aplicada a un total de 18 trabajadores.

Figura 4

Dimensión saber hacer



Respecto a la segunda dimensión: “saber hacer”, los resultados muestran que el 50.0% (Tabla 3 y Figura 3) de los trabajadores se encuentran en un nivel alto, es decir, que este grupo logra alinear sus conocimientos y técnicas en un buen desempeño laboral y aunque los resultados sean favorables respecto a esta

dimensión existe un 44.0 % que se ubican en un nivel medio y un 6% en nivel bajo, lo que evidencia que estos grupos necesitan mejorar esta dimensión ante la existe de cancelación de los proyectos de electrificación, perfeccionar sus habilidades, destrezas y aptitudes como profesionales, guiándose de buenas prácticas y mejores métodos de trabajo para así garantizar un servicio de alto nivel.

Tabla 4

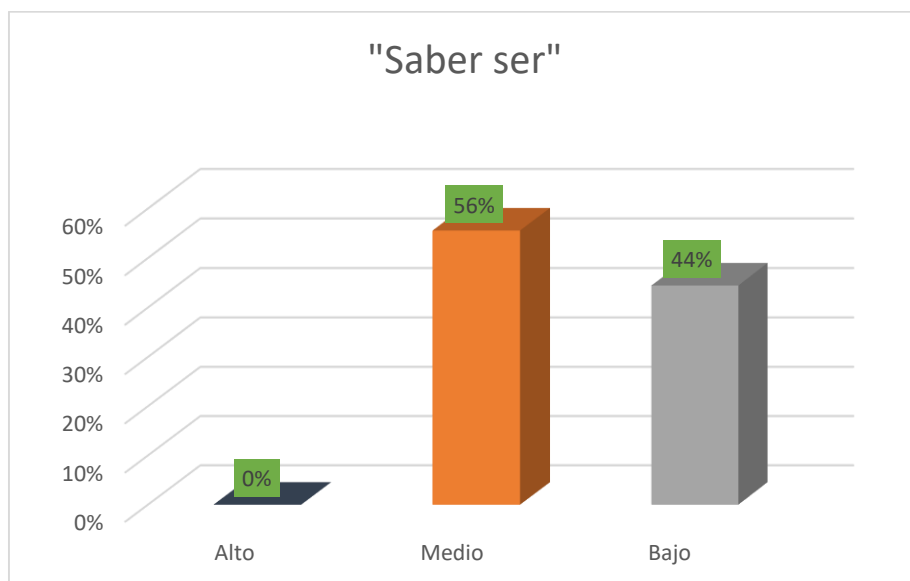
Resultados de Dimensión saber ser

Nivel	f	%
Alto	0	0%
Medio	10	56%
Bajo	8	44%
Total	18	100%

Nota. Resultados de encuesta aplicada a un total de 18 trabajadores.

Figura 5

Dimensión saber ser



Con respecto a la tercera dimensión: “saber ser” (tabla 4 y figura 4) se observa un mayor porcentaje de trabajadores, es decir el 56% se encuentran en un nivel medio, lo cual es preocupante porque es más de la mitad de trabajadores; y un 44% se encuentran en un nivel bajo, es decir en la empresa los trabajadores ha alcanzado de manera desfavorable el desarrollo de las capacidades emocionales en el

desempeño de sus funciones productivas que debe aprender durante su formación profesional y laboral.

Tabla 5

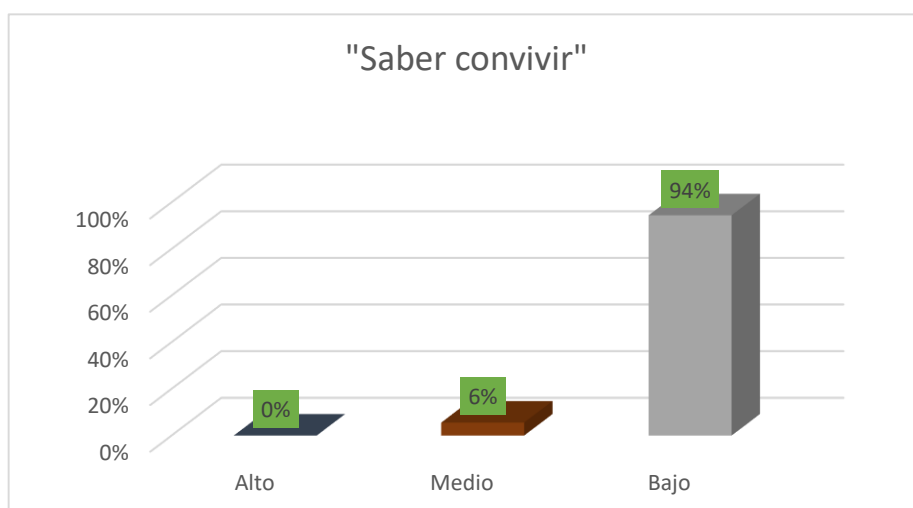
Resultados Dimensión saber convivir

Nivel	f	%
Alto	0	0%
Medio	1	6%
Bajo	17	94%
Total	18	100%

Nota. Resultados de encuesta aplicada a un total de 18 trabajadores.

Figura 6

Dimensión saber convivir



Y de la última dimensión: “Saber convivir “(Tabla 5 y Figura 5) podemos apreciar que un 94.0 %, de trabajadores encuestados alcanzo un nivel bajo a comparación del nivel medio en un 6% de trabajadores. Situación preocupante porque de estos resultados, podemos interpretar que la mayoría de los trabajadores no valora la existencia del otro, no aplican estrategias para desarrollar el trabajo colaborativo para lograr un mejor diálogo en equipo y no saben aprovechar los conocimientos del grupo en favor del aprendizaje en su actividad laboral.

En la presente investigación se elaboró el Baremo al instrumento aplicado, obteniendo la siguiente escala de valoración para evaluar la variable competencias laborales y profesionales mostrada en la tabla 6.

Tabla 6

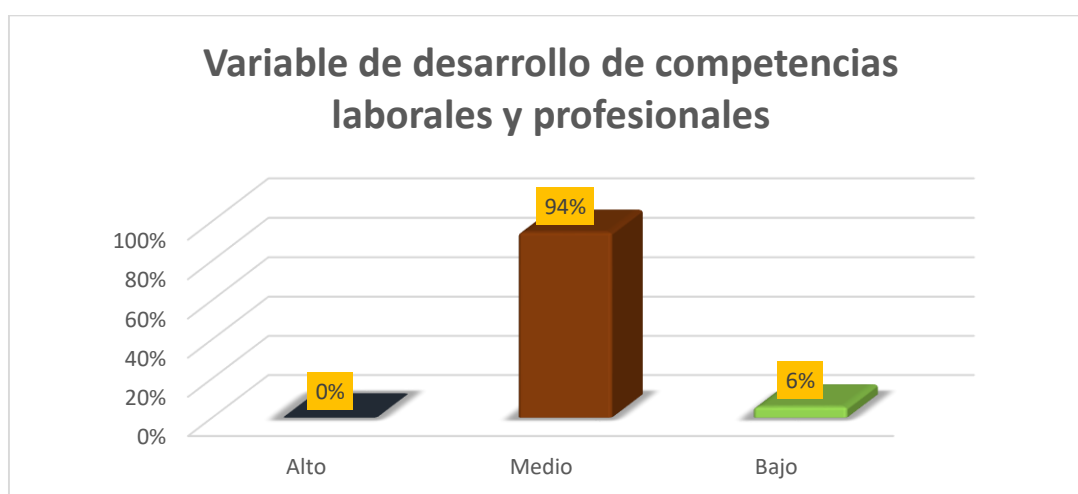
Resultados de la variable competencias laborales y profesionales

Nivel	f	%
Alto	0	0%
Medio	17	94%
Bajo	1	6%
Total	18	100%

Nota. Resultados de encuesta aplicada a un total de 18 trabajadores.

Figura 7

Variable de desarrollo de competencias laborales y profesionales



Podemos observar en la Tabla 8 y Figura 6, que el 94% de trabajadores presenta un nivel medio en competencias laborales y profesionales es decir que estos trabajadores desarrollan actividades con poca transferencia de conocimientos empleando algunas estrategias, cumplen con las tareas encomendadas por compromiso al ser solicitadas por la autoridad superior y responden parcialmente a las demandas de elaboración de proyectos de electrificación, razón por la cual, los clientes no aprueban ciertos proyectos. En un nivel bajo un 6%; que representa aquellos trabajadores que aplican conocimientos de manera pasiva y con poco compromiso, sin ejercer capacidades y habilidades, siendo indiferente ante alguna necesidad individual y grupal de los miembros de su equipo, con pobre desempeño. Finalmente, en un 0% nivel alto, es decir ninguno pone en práctica los recursos que poseen para llevar a cabo cada actividad basándose en conocimientos, habilidades y actitud positiva, fortaleciendo la interacción entre todos los miembros de la

empresa, respondiendo efectiva y oportunamente a las exigencias solicitadas en cada proyecto buscando su desarrollo personal y profesional, compartiendo conocimientos y experiencias para el logro de la visión compartida. Ante contexto se demuestra la necesidad de aplicar una propuesta de intervención socioeducativa ante esta realidad, para así fortalecer las competencias laborales y profesionales ante la necesidad de mejorar la elaboración de proyectos de electrificación. Si consolidamos todas las dimensiones obtenemos los siguiente:

Tabla 7

Dimensión de competencias laborales y profesionales

Dimensión	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Saber conocer (13 ítems evaluados)	1	5.6%	7	38.9%	10	56.6%
Saber hacer (19 ítems evaluados)	1	6.0%	8	44.0%	9	50.0%
Saber ser (7 ítems evaluados)	8	44.0%	10	56.0%	0	0.0%
Saber convivir (11 ítems evaluados)	17	94.0%	1	6.0%	0	0.0%

En lo referente al cumplimiento del segundo objetivo específico: determinar los fundamentos teóricos que sustentan la propuesta de intervención socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica, se sistematizo toda la información mencionada en las bases teóricas, caracterizándose el proceso desarrollo de competencias laborales y profesionales. Lo que ha permitido fundamentar las variables de estudio desde los criterios de varios autores en teorías como: la teoría sociocultural de Vygostky (Sun y Zhang 2021), la Andragogía de Malcolm Knowles (Domenech, 2015; Castillo, 2018), la teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, la teoría de la Autoeficacia Percibida de Albert Bandura, el enfoque socioformativo de Tobón (2017), la teoría general de sistema de Bertalanffy, la Quinta de Senge (Reese, 2020) el modelo de Kirkpatrick (Mohanty, 2019) y el pensamiento complejo de Edgar Morin que aportan al rigor científico de la investigación.

Respecto al cumplimiento del tercer objetivo específico: elaborar el modelo intervención socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica, se tomó como base el diagnóstico realizado a los trabajadores de la empresa, evidenciados con la aplicación y procesamiento de la encuesta; resaltando un alcance de nivel medio de las competencias laborales y profesionales, se diseñó entonces un modelo de intervención socio educativa teniendo en cuenta las teorías propuestas por en el marco teórico que permitió sustentar los fundamentos, características, estrategias y pilares de la propuesta para fomentar el aprendizaje continuo (ver Anexo 4).

Para el cumplimiento del cuarto objetivo se elaboró un programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioformativo. De acuerdo a la dinámica modelada se fortalecen las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, a partir del desarrollo del trabajo colaborativo entre los miembros de la empresa, siendo sus trabajadores capaces de compartir, crear, gestionar conocimiento de acuerdo a criterios de expertos (ver Anexo 4).

Finalmente, para el quinto objetivo específico, se cumplió con la validación la propuesta de intervención socioeducativa a juicio de cuatro (4) expertos, tres (3) de ellos con amplia experiencia en Educación en diferentes universidades de la ciudad de Chiclayo, con grado de Doctor en Educación y Administración de empresas por ser el contexto del problema en una empresa, y como cuarto experto el gerente de la empresa MGA ingenieros y asociados empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica. Los expertos aprobaron de forma unánime el aporte teórico y práctico, reconociéndola como novedoso y pertinente y con posibilidades de aplicación para el fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica. La información recolectada con todos los ítems del instrumento presente una validez del contenido (CVC) y concordancia de los validadores de 0.94093; este coeficiente se considera excelente, según el criterio de Hernández-Nieto (Juarez-Hernandez y Tobón, 2018), quien sostiene que “mayor de 0.90 y menor o igual a 1, significa validez y concordancia excelente. El detalle de las constancias del juicio de expertos se puede referenciar en el Anexo 05.

V. DISCUSIÓN

Con el objetivo diseñar una propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo, los resultados del diagnóstico reflejaron que el nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales de los trabajadores de la empresa es medio (94%); por lo tanto se necesitan reforzar las competencias para llegar a nivel alto, por lo que se hace necesario aplicar la propuesta planteada, para formar trabajadores con la es la disposición a aprender juntos para mejorar la calidad del desempeño organizacional, desarrollando sus actividades con transferencia de conocimientos, para que todos los expedientes técnicos sean aprobados en su totalidad. Estos resultados entran en dialógica controversia con lo hallado por Diaz (2019) que en un determinando grupo de trabajadores determino que el 90.91% de sus competencias resultaron negativas, concluyendo necesario reforzarlas aplicando un modelo de intervención socioeducativo basado en competencias para mejorar la calidad de los servicios.

De igual forma encontramos resultados similares en Paredes (2017), quien obtuvo como resultados, un nivel deficiente a un 100% en cuanto al fortalecimiento de las competencias profesionales en la prueba pre test del grupo control en los 12 participantes de la muestra, así como también en condición de deficiente a un 100% los resultados de la prueba de pre test del grupo experimental, en 10 participantes de la muestra. La competencia es la conexión de cuatro saberes del saber ser, del saber conocer, saber hacer y del saber convivir, de tal manera que, al momento de enfrentar un problema real, estos saberes forman parte del proceso de formación integral del profesional, en sus dimensiones persona, ciudadano y profesional.

En cuanto a la dimensión saber conocer, se determinó que se encuentran en un 55.6% a un nivel alto, esto quiere decir que los trabajadores necesitan fortalecer sus conocimientos profesionales y laborales, desarrollando el aprendizaje organizacional, trabajo colaborativo, gestión del conocimiento, el aprendizaje individual y colectivo, redes de aprendizaje. Estrategias propuestas en el modelo, para sacar el máximo provecho de los conocimientos de la especialidad con los que, si cuentan los trabajadores de la empresa al aplicarlos en el desarrollo de proyectos, buscando un mayor grado de integración de dichos conocimientos al aplicarlos en la elaboración de expedientes técnico de proyectos de electrificación.

Estos resultados confirman los obtenidos por Guibert y Lera-López (2020) al afirmar que la comunicación es una competencia fundamental en las distintas áreas de una empresa, las cuales ya no operan de manera aislada en el cumplimiento de sus funciones, sino que fluye la colaboración entre ellas. Se debe tomar en cuenta que uno de los elementos motivacionales de los empleados es entender, que el conocimiento es necesario para desempeñar una buena labor y que ese conocimiento puede ser mejorado compartiendo experiencias, siendo necesario una buena comunicación entre los miembros de una empresa.

Así también, Bermúdez et al. (2021), refieren que la experiencia de trabajar con talleres pedagógicos en espacios empresariales permite el desarrollo de competencias laborales, tanto en el participante como en el facilitador del aprendizaje, al iniciar reforzando el área integral y social de las personas, debido a que, si el participante se siente parte importante del proceso desde el comienzo, conservara la misma seguridad y motivación por formar parte del proceso del saber. Tobón (2017) y Ortiz (2018), consideran que el saber conocer consiste en poner en acción un conjunto herramientas para transmitir los conocimientos de forma valiosa según el interés de cada individuo. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente se debe entrenar el trabajo colaborativo y el conocimiento compartido. Con la propuesta del programa de capacitación de Intervención Socioeducativa reforzaremos esta dimensión, puesto que las actividades a desarrollar reforzarán los procesos cognitivos básicos en los trabajadores, como lo menciona Díaz (2019) un modelo de intervención socioeducativa, permite disponer los conocimientos, aptitudes, destrezas y habilidades, adquiridas con el logro de los objetivos de la empresa. Estos resultados son corroborados por Amorós (2020), al afirmar que el diseño de intervenciones basada en tecnología puede aportar una nueva perspectiva de actuación innovadora y creativa, en aras de organizar a las personas desde sus hábitos, saberes y manifestaciones para el desarrollo social, favoreciendo así a una educación de calidad con igualdad.

De acuerdo a Gómez y Alatorre (2014), la intervención socioeducativa es una práctica social concreta, con una intención propia para tomar parte en una situación problemática y así favorecer algún tipo de transformación en los actores presentes directa o indirectamente, actuando como mediación profesional y de vida, considerando aspectos teóricos, prácticos, humanos y técnicos, llevando a cabo en

el escenario de la intervención estrategias, acciones para establecer las relaciones entre ellos. En un Modelo de Intervención se diagnóstica la situación que afecta a la población a atender, para luego proponer objetivos y las estrategias que se llevarán a cabo, en el cual está basado para su actuación, así como el conjunto de operaciones o actividades para la evaluación de los resultados. Al aplicar estrategias en una intervención socioeducativa para el desarrollo de las competencias de empleabilidad se puede ayudar a que las personas planifiquen y tomen decisiones sobre su proyecto formativo y profesional por lo tanto Este aprendizaje debe ser desarrollado durante toda la vida (Jarriot-Garcia et al., 2021). En el caso de la dimensión saber hacer, un 50% de trabajadores presentan un nivel alto; en comparación del 44.4% que se ubican en un nivel medio. En esta dimensión también podemos ver que la mitad de trabajadores usan la dimensión saber hacer; en la que Tobón (2017) y Cuadra-Martínez et al. (2018), consideran que éste saber hacer, implica desarrollar procedimientos para resolver problemas cotidianos por medio de una planeación, regulación y un proceso evaluativo, es decir el “saber hacer”, es aplicar esos conocimientos en la práctica productiva. Estos resultados confirman lo hallado por Astuñaupa (2020), autor que analizó en ingenieros industriales los niveles de competencias en Metrología Industrial concluyendo que se debe desarrollar las competencias en el desempeño de funciones del profesional, pues permite mejorar significativamente la toma de decisiones para la mejora y crecimiento de la organización ante los desafíos y retos de un moderno mercado exigente, donde los clientes buscan niveles de satisfacción muy altos. Para la dimensión saber ser se pudo encontrar que un 56% de los trabajadores presentan un nivel medio; un 44% que se ubican en un nivel bajo y un 0% presentan un nivel alto. Esto quiere decir que las actitudes y valores de los trabajadores se manifiestan insuficiencias en el reconocimiento de la labor de otros miembros de la empresa, en determinadas formas de afrontar tareas y responsabilidades en cada ocupación. La propuesta contiene un conjunto de actividades como charlas de sensibilización y concientización sobre la importancia de mejorar el trabajo colaborativo; aprobación de ejecución de talleres que promueven el aprendizaje organizacional el aprendizaje individual y colectivo, la gestión del conocimiento y las redes de aprendizaje. Estos hallazgos complementan los resultados de Díaz et al. (2020) quienes demostraron que la intervención socioeducativa resultó muy

significativa a través de un proceso formativo de habilidades sociales, basada en el buen trato y la atención casi personalizada, resaltando la necesidad de fortalecer el proceso de comunicación e integrar a fondo las habilidades sociales, consideradas como pieza clave para diseñar la estructuración de una intervención. Otro referente inmediato es la investigación realizada por Guibert y Lera-López (2020) quienes afirman que la conducta del trabajador influye en la manera de actuar en el trabajo y sus resultados, siendo base del capital humano por lo tanto las empresas al priorizar una actitud positiva en el mejoramiento de la conducta por encima del conocimiento demuestran una disposición hacia la formación de capital humano, al considerarlo como elemento clave de productividad. Por otro lado, siguiendo la línea de la dimensión saber ser, Amorós (2020) refiere que se recurre a la animación sociocultural basado en tecnología, como proceso que va hacia la organización de las personas, para intervenir mediante tareas socioeducativas desde la educación informal, con el fin de realizar iniciativas desde sus hábitos y manifestaciones para el desarrollo social. La tecnología debe ir acompañado del pensamiento crítico, que permitirá el progreso de las personas para el futuro, desde la autonomía personal (Aquino-Trujillo et al., 2021). Así también Tobón (2017) y Ortiz (2018) afirman que las competencias relacionadas al saber hacer tienen que ver con aquellas capacidades del profesional en su trabajo de campo de su desarrollo como persona, como ente social, que implica desarrollar una conciencia ética y una deontología; éstas se constituyen en un horizonte para entender el sentido humano.

En la propuesta del del programa de capacitación de Intervención Socioeducativa se desarrolló la dimensión saber ser como principio de profesionalización para precisar las capacidades emocionales de las personas en el desempeño de sus funciones productivas. Estos resultados son respaldados por Gutiérrez (2019) quien afirma que se debe propiciar un cambio cultural desde la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos, los cuales se logran a través de diferentes tipos de interacciones que buscan interiorizar en los individuos nuevas percepciones y actitudes frente a una dinámica particular, asimismo afirma que se puede establecer un espacio formativo a fin de promover una sensibilización que haga posible visualizar una actitud introspectiva que indague, cuestione, confronte y construya alternativas propositivas desde lo personal, lo académico, lo laboral y

lo social para así influir en su desarrollo humano efecto que recae en el servicio al cliente tanto interno como externo.

En cuanto a la dimensión saber convivir se encontró que 94% de los trabajadores presentan un nivel bajo; 6% un nivel medio y un 0% presentan un nivel alto. Lo que significa que en la empresa los trabajadores deben aprender a saber convivir para relacionarse de manera armoniosa con los demás y poder lograr un aprendizaje organizacional. Por tal razón la presente investigación rescata la teoría ofrecida por Tobón (2017) y Ramírez-Díaz (2020) autores que afirman que las competencias referidas al convivir tienen que ver con las capacidades para comunicarse con sensibilidad y respeto a las personas, trabajo en equipo, negociar conflictos, solidaridad y participación en la vida democrática de la comunidad, entre otras.

De acuerdo a lo afirmado anteriormente la propuesta del programa de capacitación de Intervención Socioeducativa considera a dimensión saber convivir, confirmando. Los hallazgos de esta investigación tienen como fundamento la perspectiva de Bermúdez et al. (2021) quienes en su investigación llegan a concluir que planificar y gestionar los talleres bajo un concepto de espacios no áulicos, basados en el aprendizaje por competencias, potencializan el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes y así como, la generación de resultados positivos, evidenciándose un mejoramiento significativo de la curva de aprendizaje en trabajadores

Al sistematizar los fundamentos teóricos que sustenta al diseño y creación del modelo de intervención socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica, se pudo profundizar en teorías muy necesarias sobre el trabajo con adultos como el fundamento Andragógico de Knowles (Castillo, 2018), en el fundamento epistemológico con la teoría socio cultural Lev Semiónovich Vygotsky, fundamento psicológico con la teoría de la Autoeficacia Percibida de Bandura y la teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner y el fundamento tecnológico con la teoría general de sistemas de Bertalanffy y la quinta disciplina de Peter (Reese, 2020) y el enfoque Socioformación de Tobón (2017). Estos resultados guardan relación con lo hallado por Díaz (2019) quien también afirma que para hacer comprensible el modelo socioeducativo, tanto en su diseño y aplicación se debe desarrollar un marco conceptual que especifique el contexto teórico científico donde se ubicara el

modelo, entendiéndose a una organización como espacios de aprendizaje social, que favorecen la interacción entre trabajadores, así como la adquisición de habilidades, conocimientos a través de estilos de aprendizaje. Los hallazgos de esta investigación tienen como fundamento la perspectiva de Castillo (2018) puesto que la educación no tiene fin porque el ser humano puede seguir desarrollándose a lo largo de la vida.

Los resultados de la investigación manifiestan, según la validación de expertos, que la propuesta permitiría al trabajador no solo recibir información para interactuar y aportar experiencia y conocimiento, sino que también el intercambio de experiencias de los trabajadores. Este hallazgo refuerza la investigación de Reese (2020), quien afirma que las organizaciones inteligentes basadas en un proceso sistemático que posibilite la conversión del conocimiento de las personas y equipos en conocimiento colectivo de forma que permita obtener ventajas competitivas sostenibles. Las organizaciones sólo pueden aprender a través de personas que aprenden, se debe tomar en cuenta que el aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje institucional, pero éste último no puede darse sin el primero, las personas son el centro, al crecer la interconexión en el mundo, la complejidad y el dinamismo en los negocios, el trabajo se vincula cada vez más con el aprendizaje. Ya no basta con tener una persona que aprenda para la organización, sino que la ventaja competitiva de la organización frente a los demás en el mercado, se garantiza cuando los miembros constituidos en equipos se convierten en aprendices, desde lo que ellos son como poder cognitivo.

Los hallazgos de la investigación también sugieren que unos de los principios que forma parte de la propuesta es el principio de participación, pues todos los trabajadores involucrados de la empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica deben interactuar al intercambiar experiencias, tomar decisiones consensuadas y ejecutar una tarea asignada mediante el análisis crítico de cualquier problemática que repercuta en forma significativa sobre el contexto del aprendizaje, brindando aportes, dudas en foros, buscando el intercambio de conocimientos. Pomim (2021) admite que la gestión del conocimiento debe involucrar a todos los miembros de la organización, y debe estar sustentada en pilares básicos como la gestión de recursos humanos, la gestión de la información y la utilización de las nuevas tecnologías de información. Enríquez (2019), señala

que Gestionar el conocimiento requiere, en primer lugar, objetivarlo, es decir, extraerlo de la mente de las personas y colocarlo en documentos es decir transformar el conocimiento tácito en conocimiento explícito. Correa-Díaz et al.(2019) afirman que la gestion del conocimiento es conectar la información con la información, con las actividades y con las personas, a fin de compartir el conocimiento, tanto explícito como tácito, es decir, identificar, adquirir, desarrollar, resolver, usar, almacenar y participar del conocimiento de una manera efectiva. Las empresas hoy en día para lograr una ventaja competitiva a partir del conocimiento organizacional requieren su gestión necesaria denominada gestión del conocimiento. El conocimiento existente, almacenado en una memoria organizativa, puede ser de utilidad para el desarrollo de nuevas ideas o iniciativas para mejorar la calidad del trabajo, reducir la cantidad de errores o mejorar la forma de hacer las cosas, entendiéndose que esto significa que el conocimiento disponible podría tener un efecto sobre la efectividad de la organización (Benítez et al., 2016).

Otra hallazgo de la investigación es la propuesta del principio de Horizontalidad, pues todos los trabajadores involucrados interactuarían en actitudes, obligaciones y compromisos, hacia el logro de la misión, visión, objetivos, metas y resultados exitosos, que permitiría también que tanto facilitador como trabajadores participantes puedan encontrarse en igualdad de condiciones de experiencia y adultez por lo que las características cualitativas del facilitador y los trabajadores son similares, a pesar de las diferencias en las características cuantitativas al contar los participantes con diferentes grados y títulos, siendo también el principio de democracia y la participación considerando en la propuesta pues todas las trabajadores inmersas en este proceso de capacitación tendrían las mismas oportunidades de desarrollo y con participación activa. Estos resultados entran en convergencia con lo hallado en la investigación de Gómez y Prado (2015) quienes también proponen los principios de participación y horizontalidad para dirigir la praxis andragógica en su modelo andragógico para el aprendizaje significativo, así como las dimensiones epistemológicas y andragógicas.

Por lo tanto, es preciso reconocer la importancia de la virtualización, característica que se ha desarrollado gracias al progresivo avance de la computadora y el nacimiento del paradigma de la red, que ha hecho posible que el intercambio de

información y la gestión del conocimiento, pase a ser vital en los procesos económicos.

Otro principio denominado virtualidad, también forma parte del modelo propuesto pues la globalización, han obligado a la educación a recurrir a espacios virtuales y surgiendo la creación de las comunidades de aprendizaje basadas en redes sociales y tecnologías que complementen a la globalización como el correo electrónico, el uso de foros, etc., contexto en el cual no se requiere que el aprendiz y el facilitador se encuentren en el mismo lugar y la misma hora para lograr un intercambio de información. La Virtualización hace referencia a la transformación de la información a los medios digitales a través de páginas web, redes sociales, videoconferencias, blogs correos electrónicos, archivos, entre otros. Hoy en día, compartimos nuestras existencias en entornos virtuales; logrando así con las tecnologías ampliar las fronteras del conocimiento. Es importante hacer uso de la virtualización, pues forman parte en el proceso de la formación integral del ser humano apoyados en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación. La tecnología se combina con la comprensión de la forma de aprender de los adultos, las estrategias utilizadas y la forma de representar el conocimiento por medio de diferentes medios (Bates, 2019).

Otro hallazgo que busca la propuesta es el logro de la conversión del conocimiento para el logro del aprendizaje permanente continuo, resultado también sostenido por Veron et al. (2021) quien afirma que este tipo de aprendizaje se caracteriza porque los datos recién adquiridos se conservan en la base de conocimientos los cuales son utilizados en consultas futuras. El aprendizaje permanente debe ser un compromiso por parte de los gobiernos y de las empresas de formar a sus trabajadores para desarrollar sus competencias y experiencias profesionales, generando así condiciones necesarias para una mejor educación y la formación en todos los niveles (OIT, 2012). Hay que tener en cuenta la formación de trabajadores con pensamiento crítico, creativo, con liderazgo, colaboración, responsabilidad y respeto conjuntamente con el emprendimiento social y empresarial (Núñez-Michuy et al., 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. En la presente investigación, se diseñó una propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo en 2021.
2. Se realizó diagnóstico del estado actual del nivel de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos, mostrando resultados de nivel medio en el alcance de competencias laborales y profesionales, requiriéndose de una propuesta de mejora para fortalecer este proceso.
3. Del estudio teórico realizado se ha constatado que se han realizado estudios sobre el proceso de formación laboral y profesionales, sin embargo, las investigaciones sobre este proceso, no profundizan en la importancia de significar la necesidad de la sistematización epistemológica de la formación laboral y profesionales aplicando una intervención socioeducativa y basado en la socioformación en el contexto laboral, para el fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales de los trabajadores de empresas de servicios de Ingeniería Electromecánica .
4. El modelo de Intervención Socioeducativa toma relevancia al orientar a los facilitadores androgogos en cuanto a dirigir y organizar el proceso de fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales para responder a las problemáticas del mundo laboral de hoy.
5. Se construyó un programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioeducativa que permita fortalecer sus competencias laborales y profesionales para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica con sus acciones a corto, mediano y largo plazo para ser aplicado en la organización.
6. La validación de los expertos coincide en la viabilidad y el rigor científico de la propuesta, aporte que puede ser introducido en la práctica andragógica para la transformación del proceso de fortalecimiento de competencias laborales y profesionales en una empresa, por ser una alternativa de solución para la formación continua.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente poner en práctica la presente propuesta como un modelo inicial para fortalecer la formación laboral y profesional de sus trabajadores y mejorar la calidad de sus servicios prestados.

Al jefe de personal, aplicar una curva de aprendizaje para medir la velocidad de adiestramiento de los trabajadores y su impacto en el mejoramiento del servicio y elaborar una matriz de competencias de acuerdo con las necesidades y cumplimiento de los objetivos de la empresa para así motivar el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, de forma sana y competitiva.

A los trabajadores, participar de los programas de capacitación de las empresas y sacar el máximo provecho para fortalecer su formación laboral y profesional, sin temor al aprendizaje por cuestiones de edad o tiempo.

A los investigadores, realizar nuevos estudios sobre intervención socioeducativa dentro del ámbito de la mediación pedagógica en empresas de cualquier rubro, para fortalecer las competencias laborales y profesionales integrando elementos tecnológicos para el control de la curva de aprendizaje del saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser.

VIII. PROPUESTA

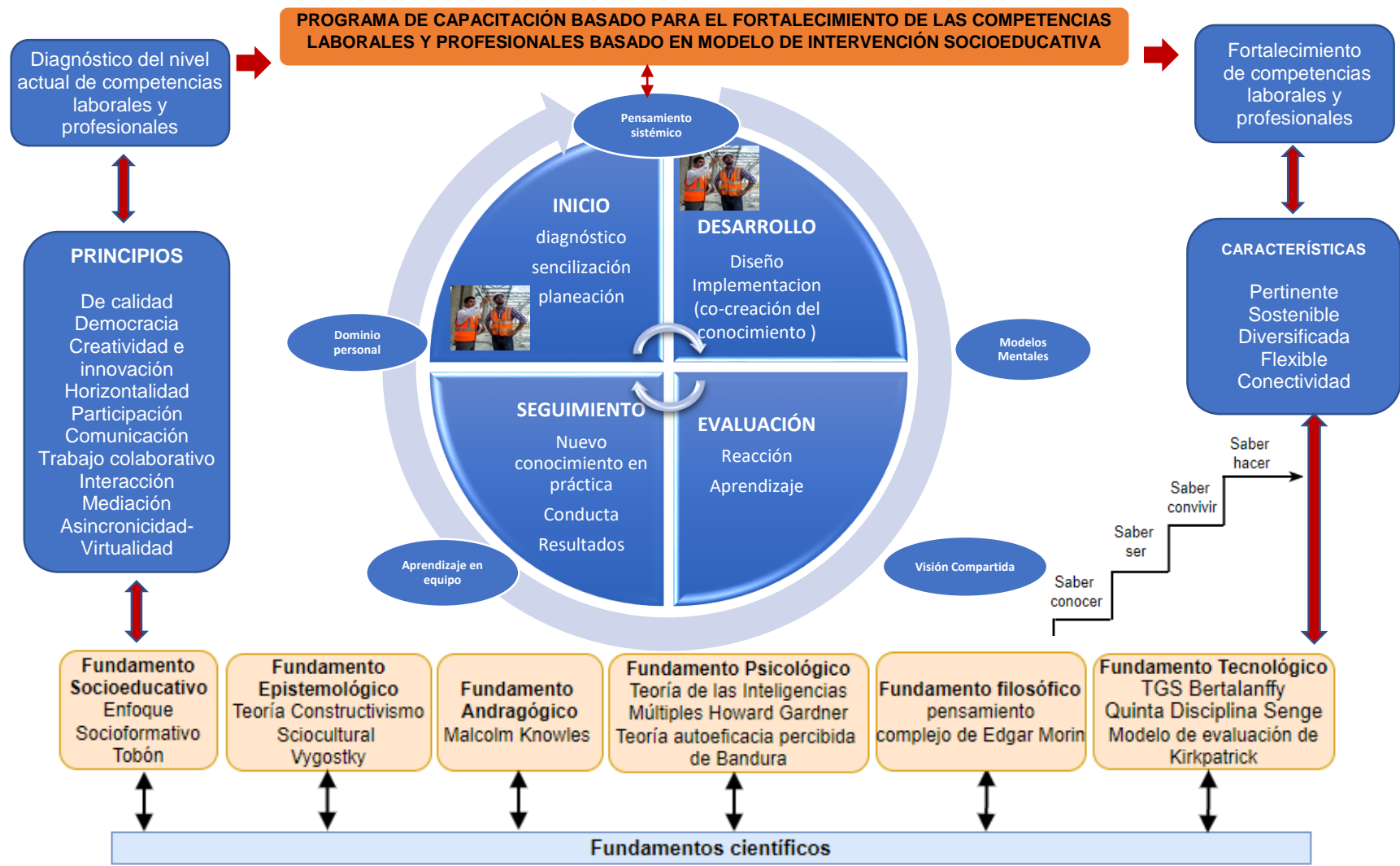
Modelo de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica

En el modelo se propone cuatro fases de la intervención: inicio, desarrollo, evaluación y seguimiento. Tiene características como pertinencia, sostenibilidad, es diversificada, flexible y aprovecha la virtualidad necesaria ante la actual coyuntura, basado en principios como de calidad, democracia, creatividad e innovación, horizontalidad, participación, virtualidad, comunicación, trabajo colaborativo, interacción, mediación y a sincronidad. El modelo está basado de un conjunto de fundamentos: epistemológico con la teoría sociocultural de Vygostky, andragógico por la ciencia de la Andragogía de Malcolm Knowles, psicológico por la teoría de la Autoeficacia Percibida de Albert Bandura y por la teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, pedagógico por el enfoque socioformativo de Tobón y tecnológico por la teoría general de sistema de Bertalanffy, la Quinta de Senge y el modelo de Kirkpatrick , finalmente el fundamento filosófico con el pensamiento complejo de Edgar Morin. Presenta pilares como los 4 saberes: Saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir, para cumplir con el principio de virtualidad y sincronidad se propone hacer usos de las herramientas de Google, las aulas diseñadas en Google Classroom propician el aprendizaje activo del estudiante (Sosa-Agurto et al., 2021).

Este modelo se traduce en un programa que contiene un conjunto de actividades como charla de sensibilización y concientización sobre la importancia de mejorar el trabajo colaborativo; aprobación de ejecución de talleres que promueven el aprendizaje organizacional , el aprendizaje individual y colectivo, la gestión del conocimiento, las redes de aprendizaje a través de temas como, Taller 01: Visión Compartida, Taller 02: Modelos Mentales, Taller 03: Dominio Personal, Taller 04: Aprendizaje en equipo y Taller 05: Pensamiento Sistémico . Asimismo, se describen actividades de seguimiento y evaluación para medir el impacto a corto y largo plazo de programa de capacitación

En síntesis, el programa que se aplicará permitirá alcanzar los objetivos de la investigación, a criterio de juicio de expertos. La propuesta completa se puede leer en el Anexo 1.

Figura 8 Modelo de Intervención Socioeducativa



REFERENCIAS

- Al-Qatawneh, S. S., Alsalhi, N. R., Eltahir, M. E., y Siddig, O. A. (2021). The representation of multiple intelligences in an intermediate arabic-language textbook, and teachers' awareness of them in jordanian schools. *Heliyon*, 7(5) [doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07004](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07004)
- Amorós, L. (2020). Intervención socioeducativa. Actividad “QR para todos”. En Sánchez Rivas Enrique, Colomo Magaña Ernesto, Ruiz Palmero Julio, Sánchez Rodríguez, José (Coord.). *Tecnologías educativas y estrategias didácticas* (pp. 974-985). Servicio de Publicaciones Universidad de Málaga. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7787796>
- Aquino-Trujillo, J., Panta-Carranza, K., y Sosa-Agurto, J. (2021). Uso de las Tic para la Formación de Competencias en la Educación Superior en Tiempos de Pandemia Covid-19. *Polo Del Conocimiento*, 6(10), 279–297. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3201>
- Astuñaua, V. T. (2020). *Análisis de las competencias de Metrología industrial en control de producción y procesos en la formación de ingenieros industriales, Lima 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejos]. Repositorio tesis UCV. <https://bit.ly/3kaSyTp>
- Bartnicka, J., Kabiesz, P., Palka, D., Gajewska, P., Islam, E. U., y Szymanek, D. (2021). Evaluation of the effectiveness of employers and H&S services in relation to the COVID-19 system in polish manufacturing companies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17). [doi:10.3390/ijerph18179302](https://doi.org/10.3390/ijerph18179302)
- Bates, A. (2019). *Teaching and Learning in a Digital Age. Guidelines for designing teaching and learning*. (2.ª ed. ed.). BCcampus. <https://opentextbc.ca/teachinginadigitalage/>
- Benítez , D., Valdés , V., Questier, F. y Pérez , D. (2016). La producción del conocimiento experiencial de los estudiantes en la educación superior. *Praxis & Saber*, 7(14),17-39. <https://search.proquest.com/central/docview/2266632713/666FBB831A404C63PQ/6?accountid=37610>

- Betanzos, N. A. y Villaseñor, K. M. (2019). Intervención socioeducativa en la primera infancia. Una propuesta metodológica contra la exclusión. *Educere*, 23(76), 751-759. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35660459007>
- Berlanga, M., y Juárez-Hernández, L. G. (2020). Paradigmas de evaluación: del tradicional al socioformativo. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 11(21).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-21712020000200407&script=sci_arttext
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación* (4ta ed). Editorial Pearson.
- Bermúdez, J. A., Castrillo, B. J., y Rodríguez, J. (2021). Talleres pedagógicos para el desarrollo de las competencias laborales en espacios empresariales. *Revista Académica Arjé*, 4(1).
<https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/351>
- Casal, J. L. (2021). *El aprendizaje permanente: El gran reto educativo y socioeconómico*. San Pablo: Newstex. <https://bit.ly/3kcplaA>
- Cuadra-Martínez, D. J., Castro, P. J. y Juliá, M. T. (2018). Three Types of Knowledge in Competency Based Professional Education: The Integration of Subjective, Professional, and Scientific Theories. *Formación universitaria*, 11(5), 19-30. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000500019>
- Castillo, F. (2018). Andragogía, andragogos y sus aportaciones. *Voces De La Educación*, 3(6), 64-76.
<https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/120>
- Correa-Díaz, A., Benjumea-Arias, M. y Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v23n2/1409-4258-ree-23-02-1.pdf>
- Chatterjee, S., Sarker, S., Lee, M. J., Xiao, X. y Elbanna, A. (2021). A possible conceptualization of the information systems (IS) artifact: A general systems theory perspective1. *Information Systems Journal*, 31(4).
[550-578. doi:10.1111/isj.12320](https://doi.org/10.1111/isj.12320)

- Díaz, J., Ledesma, M. J., Rojas, S., y Tito, L. (2020). Los cuatro saberes de la educación como formación continua en las empresas. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 19(19), 17-48. Recuperado en 06 de diciembre de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000100003&lng=es&tlng=es
- Díaz M. A. (2019) *Modelo de intervención socioeducativo basado en competencias para mejorar la calidad de los servicios en los desembarcaderos pesqueros artesanales de la región Piura* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de tesis UNPRG <https://bit.ly/2T3jrxz>
- Díaz, A., Villanueva, I. A. y Martínez, J. F. (2020). *Social communication skills in humanized nursing care: A diagnosis for a socio-educational intervention*. *Escola Anna Nery*, 24(2), 1-7. <https://www.scielo.br/j/ean/a/pjh385M4RQfKqWbQxrPRmJg/?lang=es>
- Domenech, I. S. (2015). *La andragogía de Malcolm Knowles: teoría y tecnología de la educación de adultos* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral). Universidad Cardenal Herrera-CEU). <https://bit.ly/3neNqPi>
- Eismann, K., Posegga, O., y Fischbach, K. (2021). Opening organizational learning in crisis management: On the affordances of social media. *Journal of Strategic Information Systems*, 30(4). [doi:10.1016/j.jsis.2021.101692](https://doi.org/10.1016/j.jsis.2021.101692)
- Enríquez, Á. (2019). Gestión de conocimiento y universidad: visión prospectiva a partir de sus expertos. *Revista CS*(29), 273-297. <https://doi.org/10.18046/recs.i29.2687>
- Ghinea, V., Ghinea, M. y Cantaragiu, R. E. (2021). Model of organizational culture dynamics - works on increasing confidence: Acces la success. *Calitatea*, 22(180), 46-52. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/model-organizational-culture-dynamics-works-on/docview/2478618888/se-2?accountid=37408>
- Guibert, A. y Lera-López, F. (2020). Evaluación por competencias. El caso de la “empresa simulada”. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 181-194. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201939guibert10>

- Gutiérrez, S. A. (2019). *Seguimiento y efectividad de la intervención del taller “Saber ser” en la competencia de orientación del servicio de la DIAN*. [Tesis pregrado, Universidad distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Institucional Universidad Distrital - RIUD. <https://bit.ly/3H11DID>
- Gómez, E. y Alatorre, F. (2014). La intervención socioeducativa. Cuando se juega en la cancha del otro. *Sinéctica*, (43). <http://www.scielo.org.mx/pdf/sine/n43/n43a2.pdf>
- Gómez, P. y Prado, Y. (2015). Modelo andragógico para el aprendizaje significativo de la investigación educativa. *REDHECS*, 19(10), 52-66. <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/2475>
- Hernández, J. J., Ravina, R., Chumaceiro, A. C., y Tobar, L. B. (2021). Knowledge management and key factors for organizational success in the perspective of the 21st century. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Special Issue 6), 65-81. [doi:10.52080/rvqluz.26.e6.5](https://doi.org/10.52080/rvqluz.26.e6.5)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México, D.F.: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hinojoza, H., y Regalado, C. (2020). The teaching-learning of the law through an institutional virtual platform: Incipient findings of the constructivism of Piaget, Vygotsky and Ausubel according to the perceptions of the informants. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica Del Derecho*, 7(2), 143-165. [doi:10.5354/0719-5885.2020.57035](https://doi.org/10.5354/0719-5885.2020.57035)
- Iba, T. y Burgoyne, A. (2019). Pattern language and the future of education in light of constructivist learning theories, part 2: The social constructivism of lev vygotsky. Paper presented at the *ACM International Conference Proceeding Series*. [doi:10.1145/3361149](https://doi.org/10.1145/3361149).
- Jariot-Garcia, M., Sala-Roca, J., Arnau-Sabatés, L., y Arpón, T. M. (2021). Analysis of the theoretical model of the situational test for measuring the development of basic employability competences: the workers' perspective. *Pedagogía Social*, (37), 23-38. <https://bit.ly/3EVe9qC>

- Juarez-Hernandez, L. G., y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista espacios*, 39(53). <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Lee, H., y Song, Y. (2021). Kirkpatrick model evaluation of accelerated second-degree nursing programs: A scoping review. *Journal of Nursing Education*, 60(5), 265-271. [doi:10.3928/01484834-20210420-05](https://doi.org/10.3928/01484834-20210420-05)
- Namdarian, L., Sajedinejad, A., y Bahanesteh, S. (2020). The impact of knowledge management on organizational performance: a structural equation modeling study. *AD-minister*, (37), 85-108. Epub August 20, 2021. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.37.4>
- Mak, C., Snell, R. S. y Hong, J. (2020). A spiritual perspective on Senge's five disciplines: Harmony and alibaba. *Learning Organization*, 27(6), 521-533. [doi:10.1108/TLO-06-2020-0112](https://doi.org/10.1108/TLO-06-2020-0112)
- ManpowerGroup (2018). Encuesta de escasez de talento – Perú. <https://bit.ly/3ATolst>
- ManpowerGroup (2020). Escasez de talento 2020. Para cerrar la brecha de las habilidades <https://bit.ly/3kae36P>
- Merino, J. V. (2019). Modelos de intervención socioeducativa. *Revista Complutense De Educación*, 30(3), 927-929. <https://doi.org/10.5209/rced.64579>
- Meo, A. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en argentina. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (44),1-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950240001>
- Mohanty, P. C., Dash, M., Dash, M., y Das, S. (2019). A study on factors influencing training effectiveness. *Revista Espacios*, 40(2), 7–15. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p07.pdf>
- Nonaka, I., y Von, G. (2009). Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, 20(3), 635-652,681-682. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/tacit-knowledge-conversion-controversy/docview/213830638/se-2?accountid=37408>

- Núñez-Michuy, C. M., Daza-Vélez, M. M., Veloz-Segura, V. T., y Zapata-Gallegos, K. A. (2021). Aporte de los 7 saberes de Edgar Morín en la educación superior en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 319-332. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1799/3602>
- OIT (2012). Módulo de formación en competencias y empleabilidad ciudadana. <https://bit.ly/3AYS88u>
- Ohreen, D., Sundararajan, B., Trifts, V. y Comber, S. (2021). Vygotskian business ethics: The influence of peers on moral reasoning in business ethics education. *Journal of Management Education*, 46(1), 70–105. [doi:10.1177/1052562921996019](https://doi.org/10.1177/1052562921996019)
- Ortiz, S. (2018). Las diversas estrategias en los saberes, conocer, hacer y ser en relación al uso académico. [Tesis de Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio de tesis UIGV. <https://bit.ly/3zSfMn1>
- Pacheco, C. S., y Herrera, C. I. (2021). A conceptual proposal and operational definitions of the cognitive processes of complex thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 39, 100794. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100794>
- Panta-Carranza, K., Aquino-Trujillo, J., y Sosa-Agurto, J. (2021). Desarrollo metacognitivo en los docentes en educación: revisión sistemática. *Polo Del Conocimiento*, 6(2), 288–303. <https://doi.org/10.23857/PC.V6I2.2255>
- Paredes M. W. (2017). *Aplicación de los medios tecnológicos y el fortalecimiento de las competencias profesionales en los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo - Facultad de Ciencias Administrativas - Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2016*. [Tesis doctoral, Universidad nacional mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis UNMSM. <https://bit.ly/3ASHy39>
- Pavlov, I. (2018). Guidance in support of professional development of pedagogical staff at schools. *Orbis Scholae*, 12(3), 31-45. [doi:10.14712/23363177.2019.6](https://doi.org/10.14712/23363177.2019.6)
- Pietruszka-Ortyl, A., Ówiek, M., Ziębicki, B., y Wójcik-Karpacz, A. (2021). Organizational culture as a prerequisite for knowledge transfer among it professionals: The case of energy companies. *Energies*, 14(23) [doi:10.3390/en14238139](https://doi.org/10.3390/en14238139)

- Polly, D., y Byker, E. (2020). Considering the role of zone of proximal development and constructivism in supporting teachers' TPACK and effective use of technology. *Revista de Educación a Distancia*, 20(64) [doi:10.6018/RED.408661](https://doi.org/10.6018/RED.408661)
- Pomim, M. (2021). Knowledge management concepts: A systematic review of brazilian literature. *Informacao e Sociedade*, 30(4) [doi:10.22478/UFPB.1809-4783.2020V30N4.57186](https://doi.org/10.22478/UFPB.1809-4783.2020V30N4.57186)
- Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475-489. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194163269023/194163269023.pdf>
- Reddy, K., y Govender, K. K. (2014). Retaining knowledge workers: a case study of a leading South African bank. *Mediterranean journal of social sciences*, 5(23), 2768-2768. <http://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/5045>
- Reese, S. (2020). Taking the learning organization mainstream and beyond the organizational level: An interview with Peter Senge, *The Learning Organization*, 27(1), 6-16. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2019-0136>
- Robinson, G. (2020). Organizations are people: Reflections, obstacles and learning opportunities. *Learning Organization*, 27(6), 535-548. [doi:10.1108/TLO-07-2020-0122](https://doi.org/10.1108/TLO-07-2020-0122)
- Sakthi, T., y Moshi, A. (2021). Effectiveness measurement study on entrepreneurship awareness camp for technical education students using Kirkpatrick's model. *Materials Today: Proceedings*, 45, 1609-1613. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.08.419>
- SINEACE (2017). Guía de procedimientos para la evaluación de competencias con fines de certificación profesional. <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/Gu%C3%ADa-para-evaluaci%C3%B3n-de-competencias-modificaci%C3%B3n-noviembre-2017.pdf>
- Silva, C., y Iturra, C. (2021). A conceptual proposal and operational definitions of the cognitive processes of complex thinking. *Thinking Skills and Creativity*, 39. [doi:10.1016/j.tsc.2021.100794](https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100794)

- Sosa-Agurto, J., Panta-Carranza K. y Aquino-Trujillo J. (2021). Aplicación de aula virtual Google Classroom en el ámbito educativo: Una revisión sistemática. *Polo Del Conocimiento*, 6 (1), 499-519.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2160>
- Sun, Q., y Zhang, L. J. (2021). A sociocultural perspective on english-as-a-foreign-language (EFL) teachers' cognitions about form-focused instruction. *Frontiers in Psychology*, 12. [doi:10.3389/fpsyg.2021.593172](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.593172)
- Tobón, S. (2017). Conceptual analysis of the socioformation according to the knowledge society. *Knowledge Society and Quality of Life (KSQL)*, 1(1), 9-35. <https://goo.gl/aJeSvw>
- Tobón, S., y Luna-Nemecio, J. (2021). Complex thinking and sustainable social development: Validity and reliability of the complex-21 scale. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12). [doi:10.3390/su13126591](https://doi.org/10.3390/su13126591)
- Van, V., Struys, E., Van, P., y Vantieghem, W. (2021). What prompts early childhood professionals to proffer advice to multilingual families? investigating the association between language policy and perceived self-efficacy. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*. [doi:10.1080/01434632.2021.1960358](https://doi.org/10.1080/01434632.2021.1960358)
- Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., y Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 61, 47-59.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.001>
- Vázquez, J. M., Nambo, J. S., Tobón, S., y Tobón, B. (2018). El trabajo colaborativo: teoría, aplicación y evaluación desde el enfoque socioformativo. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/6216>
- Vázquez, J., Hernández., Vázquez-Antonio, J., Juárez, L. y Guzmán. (2017). El trabajo colaborativo y la socioformación: un camino hacia el conocimiento complejo. *En Revista Educación y Humanismo*, 19(33),334-356.
[http:// dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648](http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648)
- Veron, M., Ghannay, S., Ligozat, A. y Rosset, S. (2021). *Lifelong learning and task-oriented dialogue system: What does it mean?*
[doi:10.1007/978-981-15-9323-9_32](https://doi.org/10.1007/978-981-15-9323-9_32)

- Villa, A. (2020). Competence-based learning: development and implementation in the university field. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 18(1), 19-46. <https://doi.org/10.4995/redu.2020.13015>
- Wang, J., Liao, P., y Yu, G. (2021). The mediating role of job competence between safety participation and behavioral compliance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11) [doi:10.3390/ijerph18115783](https://doi.org/10.3390/ijerph18115783)

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables.

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Propuesta de Intervención socioeducativa	Programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioeducativo que busca formar trabajadores competentes que generen y compartan sus propios conocimientos para hacer frente a los desafíos del trabajo laboral, llevando a cabo la acción profesional desarrollado por pedagogos y educadores con la intención de fortalecer las competencias laborales y profesionales de los trabajadores de la empresa.	Es una herramienta para transformar una realidad con el fin de generar escenarios que ayuden a los participantes, fortalecerse de aprendizajes y recursos necesarios para el beneficio de la empresa, resultado, principios, pilares, características y estrategias que aporta el marco teórico para su creación.	Principios	De calidad Democracia Creatividad e innovación Horizontalidad Participación Comunicación Trabajo colaborativo Interacción Mediación Asincronicidad	Ordinal
			Características	Pertinente Sostenible Diversificada Flexible Conectividad	
			Fundamentación	Fundamento epistemológico Fundamento andragógico Fundamento psicológico Fundamento socioeducativo Fundamento tecnológico Fundamento filosófico	
			Pilares	Saber conocer Saber hacer Saber ser Saber convivir	
			Estrategias	Trabajo Colaborativo Redes de aprendizaje Aprendizaje individual y colectivo Talleres Quinta Disciplina Evaluación Formativa Aprendizaje organizacional	

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales y profesionales	<p>Competencias Laborales Son aquellas competencias adquiridas fuera de las instituciones educativas en su desempeño ocupacional (SINEACE, 2017).</p> <p>Competencias Profesionales Son aquellas competencias adquiridas en la educación técnico productiva y educación superior no universitaria y universitaria (SINEACE, 2017), contiene las competencias laborales.</p>	Responde al desarrollo de actividades donde el trabajador debe vincular los conocimientos científicos y técnicos integrando una serie de saberes: Saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir (Tobón, 2017; Díaz et al., 2020).	Saber conocer	Conoce Define Diferencia Identifica Describe Clasifica Reconoce	Ordinal
			Saber hacer	Planifica proyectos Ejecuta proyectos	
			Saber ser	Valores	
			Saber convivir	Colaboración con otros Comunicación Asertiva Transversalidad	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario para diagnosticar el nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador a continuación, se presentan un conjunto de preguntas que forman parte de un estudio de investigación que se viene desarrollando con la finalidad de diseñar un modelo de intervención para fortalecer las competencias laborales y profesionales. Para que los resultados sean objetivos se le pide responder con sinceridad. Considerar que esta encuesta es anónima y no tiene injerencia alguna en el proceso de evaluación de la empresa. Los resultados contribuirán a la mejora de tus competencias laborales y profesionales. Para ello solo debe seleccionar una opción que mejor describa su caso particular según la valoración.

VALORACIÓN:

SIEMPRE	4	CASI SIEMPRE	3	A VECES	2	NUNCA	1
----------------	----------	---------------------	----------	----------------	----------	--------------	----------

ÍTEMS	SIEMPRE (4)	CASI SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
Saber conocer				
1. Conoce marcos normativos de procedimientos para la elaboración proyectos de obras electrificación				
2. Conoce la terminología y simbología aplicable al desarrollo de los sistemas de distribución eléctrica				
3. Diferencia marcas y tecnologías de los diversos materiales y equipos necesarios para ejecutar un proyecto de electrificación				
4. Identifica la naturaleza de las diferentes fuentes de energía				
5. Conoce los factores que interviene en el cálculo de redes de distribución de energía eléctrica				
6. Conoce las tensiones de distribución aplicables en redes primarias y secundarias				

ÍTEMS	SIEMPRE (4)	CASI SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
7. Reconoce las características mecánicas y eléctricas de los metales para ser considerados como conductor eléctrico				
8. Clasifica los tipos de conductores utilizados en redes de distribución de energía eléctrica				
9. Reconoce las distancias de seguridad para dimensionar en un área a ser servida				
10. Reconoce las condiciones topográficas del área a realizar el proyecto de electrificación				
11. Conoce herramientas de formulación y evaluación de proyectos				
12. Clasifica las redes de distribución				
13. Describe correctamente los elementos de bioseguridad y riesgos de accidentabilidad en campo				
Saber hacer				
14. Redacta especificaciones técnicas para los proyectos de obras electrificación				
15. Planifica una red de distribución y selecciona un esquema de distribución de energía eléctrica				
16. Realiza el cálculo eléctrico y mecánico de redes de distribución con criterios técnico-económicos				
17. Elabora esquemas unifilares de sistemas eléctricos de potencia necesarios en la generación, transmisión y distribución de la energía eléctrica				
18. Traza en su totalidad los planos de la red				
19. Diseña los elementos de una subestación de distribución y los elementos de protección de redes de distribución de energía eléctrica				
20. Dimensiona, distribuye y cuantifica la cantidad de elementos necesarios para ejecutar el proyecto de electrificación				
21. Realiza el comparativo de costos para la ejecución del proyecto de electrificación				
22. Aplica las Normas Técnicas del Reglamento Nacional de Edificaciones- RNE				
23. Verifica las diferentes alternativas de solución disponibles, seleccionando la mejor opción para el proyecto				
24. Realiza las coordinaciones con el cliente para los requerimientos del proyecto de electrificación				
25. Aplica correctamente los elementos de bioseguridad				
26. Elabora el presupuesto del proyecto de electrificación haciendo uso de la herramienta tecnológica S10				
27. Elabora los planos del proyecto de electrificación haciendo uso de la herramienta tecnológica AutoCAD				
28. Elabora el proyecto de electrificación haciendo uso de la herramienta tecnológica Word para su redacción				
29. Realiza los cálculos el proyecto de electrificación haciendo uso de la herramienta tecnológica Excel				
30. Utiliza adecuadamente el GPS para determinar coordenadas, ubicaciones y distancias				
31. Utiliza la herramienta tecnológica Ms Project para la gestión del proyecto				
32. Utiliza tecnología para la comunicación (mail, foros, chats, informes, wikis, video conferencias, teléfono,				

ÍTEMS	SIEMPRE (4)	CASI SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
webs colaborativas, ayudas visuales para presentaciones)				
Saber ser				
33. Asume su rol como trabajador de la empresa tomando las decisiones necesarias para la proyección de obras de electrificación				
34. Coordina y se integra al grupo asignando acciones para asumir su rol y los roles respectivos del equipo				
35. Toma decisiones individuales siendo justo con las normas aplicar, sus acciones y la necesidad de las circunstancias o consensuales a través del trabajo en equipo				
36. Asume con sentido ético, crítico y objetivo el trabajo encomendado				
37. Reconoce su responsabilidad ética y profesional en la realización de proyectos de electrificación				
38. Cumple con la realización de las actividades de acuerdo a una programación establecida.				
39. Considera la necesidad de actualizar sus conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño laboral y profesional.				
Saber convivir				
40. Acuerda con sus compañeros de trabajo la realización de actividades asignadas teniendo como base las metas organizacionales				
41. Colabora con sus compañeros de trabajo en la realización de proyectos de electrificación teniendo como base las metas organizacionales				
42. Complementa las acciones de los demás en los procesos colaborativos de acuerdo a una determinada planeación				
43. Retroalimenta a sus compañeros de trabajo enfocándose en sus logros y aspectos a mejorar, respetando sus ideas y emociones teniendo como base una visión compartida				
44. Escucha con atención a sus compañeros de trabajo buscando el logro de las establecidas				
45. Actúa siguiendo sus expresiones asertivas en función de las metas establecidas				
46. Comunica ideas y sentimientos con claridad y cordialidad, respetando las ideas y emociones de los demás				
47. Trasfiere conocimientos basados en conceptos, teorías y/o procedimientos para abordar un problema teniendo como base las metas organizacionales				
48. Comparte sus experiencias y lo que han aprendido a los demás.				
49. Presenta disposición para incorporar nuevas formas de pensar y hacer su trabajo				
50. Cuando una actividad no tiene resultados correctos, busca los errores en usted más que en los demás				

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Confiabilidad del Instrumento de recolección de datos

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	50

ANEXO 3: Validación del Instrumentos de recolección de datos a criterio de juicio de expertos



I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto(a):	Alarcón Díaz Alicia
1.2 Grado académico:	Doctora en Ciencias de la Educación
1.3 Profesión	Licenciada en educación, con especialidad en lengua y literatura
1.3 Documento de identidad (DNI):	16780289
1.4 Centro de labores:	I.E. José Leonardo Ortiz
1.5 Denominación del instrumento motivo de validación:	Cuestionario – Diagnostico del nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo
1.6 Título de la Investigación:	Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo.
1.7 Autora del instrumento:	Mg. Jury Yesenia Aquino Trujillo

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito su valioso aporte para el desarrollo de esta investigación. debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:

Pertinencia: El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.

Claridad Conceptual: Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.

Redacción y Terminología: Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.

Escalamiento y Codificación: Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

Escala Evaluativa

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

II. VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL NIVEL DE DSARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERÍA ELECTROMECAÁNICA DE CHICLAYO

Ítem	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					4	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato					4	
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					4	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia					4	
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						4
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					4	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
7	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
8	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
10	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
11	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato						X

Item	Contenido		Evaluación				
	Crterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología				X		
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
16	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato				X		
17	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología				X		
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia				X		
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
19	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual				X		
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
20	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
21	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología				X		
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
22	Pertinencia				X		
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
23	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual				X		
	Redacción y Terminología				X		
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
24	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
25	Pertinencia				X		
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
26	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual				X		

Item	Contenido		Evaluación				
	CrITERIOS GENERALES	Observaciones	1	2	3	4	5
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato						X
27	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
28	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
29	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
30	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
31	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
32	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
33	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
34	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
35	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
36	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato						X
37	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
38	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
39	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X

Item	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
40	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
41	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual				X		
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
42	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
43	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología				X		
	Escalamiento y Codificación						X
44	Formato						X
	Pertinencia				X		
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
45	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual				X		
	Redacción y Terminología				X		
	Escalamiento y Codificación						X
46	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
47	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
48	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual				X		
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
49	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
50	Formato						X
	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Con base a la evaluación realizada al instrumento propuesto, usted considera que el nivel de aplicabilidad es:


APLICABLE	APLICABLE DESPUES DE CORREGIR	NO APLICABLE
X		

(marcar con un X la respuesta correcta)

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Alicia Alarcón Díaz
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
16780289
DNI
 DNI N° 16780289
FIRMA DEL EXPERTO

CRITERIO DE EXPERTO N°2
I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto(a):	Arbulu Ballesteros Marco Agustín
1.2 Grado académico:	Doctor en Administración
1.4 Profesión	Ingeniero de Sistemas
1.3 Documento de identidad (DNI):	16756158
1.4 Centro de labores:	Universidad Tecnológica del Perú
1.5 Denominación del instrumento motivo de validación:	Cuestionario – Diagnostico del nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo
1.6 Título de la Investigación:	Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo.
1.7 Autora del instrumento:	Mg. Jury Yesenia Aquino Trujillo

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito su valioso aporte para el desarrollo de esta investigación. debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:

Pertinencia: El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
Claridad Conceptual: Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
Redacción y Terminología: Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.
Escalamiento y Codificación: Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

Escala Evaluativa
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

II. VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL NIVEL DE DSARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERÍA ELECTROMECAÁNICA DE CHICLAYO

Ítem	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
5	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
6	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
7	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
8	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
10	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
11	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
16	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
17	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
19	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
20	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
21	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
22	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
23	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
24	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
25	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
26	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
27	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
28	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
29	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
30	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
31	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
32	Pertinencia						X

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
33	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
34	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
35	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
36	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
37	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
38	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
39	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
40	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
41	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
42	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
43	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
44	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
45	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
46	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
47	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
48	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
49	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
50	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Con base a la evaluación realizada al instrumento propuesto, usted considera que el nivel de aplicabilidad es:

APLICABLE	APLICABLE DESPUES DE CORREGIR	NO APLICABLE
X		

(marcar con un X la respuesta correcta)

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Arbulu Ballesteros Marco Agustín
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
16756158
DNI

Ing. Marco Agustín Arbulú Ballesteros. Magister en Administración. Doctor en Administración. CIP- 236031
FIRMA DEL EXPERTO



CRITERIO DE EXPERTO N°3

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto(a):	Del Castillo Castro Consuelo Ivonne
1.2 Grado académico:	Doctora en Ciencias de la Educación
1.5 Profesión	Ingeniera en Computación e Informática
1.3 Documento de identidad (DNI):	16802175
1.4 Centro de labores:	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
1.5 Denominación del instrumento motivo de validación:	Cuestionario – Diagnostico del nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo
1.6 Título de la Investigación:	Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo.
1.7 Autora del instrumento:	Mg. Jury Yesenia Aquino Trujillo

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito su valioso aporte para el desarrollo de esta investigación. debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:

Pertinencia: El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.

Claridad Conceptual: Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.

Redacción y Terminología: Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.

Escalamiento y Codificación: Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

Escala Evaluativa

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5=Excelente

II. VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL NIVEL DE DSARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERÍA ELECTROMECÁNICA DE CHICLAYO

Ítem	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
7	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
8	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
10	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	

Item	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Formato					X	
11	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato						X
16	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
17	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
19	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
20	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
21	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X

Item	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
22	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
23	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
24	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
25	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
26	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
27	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
28	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
29	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
30	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
31	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
32	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	

Item	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
33	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
34	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
35	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
36	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
37	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
38	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
39	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
40	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
41	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
42	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
43	Pertinencia						X

Item	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
44	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
45	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
46	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
47	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
48	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
49	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
50	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Con base a la evaluación realizada al instrumento propuesto, usted considera que el nivel de aplicabilidad es:

APLICABLE	APLICABLE DESPUES DE CORREGIR	NO APLICABLE
X		

(marcar con un X la respuesta correcta)

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Consuelo Ivonne Del Castillo Castro
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
16802175
DNI

FIRMA DEL EXPERTO

CRITERIO DE EXPERTO N°4
I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto(a):	Aquino Trujillo Manuel German
1.6 Profesión	Ingeniero Mecánico y Eléctrico
1.3 Documento de identidad (DNI):	16790468
1.4 Centro de labores:	MGA INGENIEROS Y ASOCIADOS
1.5 Denominación del instrumento motivo de validación:	Cuestionario – Diagnostico del nivel actual de desarrollo de las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica de Chiclayo
1.6 Título de la Investigación:	Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo.
1.7 Autora del instrumento:	Mg. Jury Yesenia Aquino Trujillo

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito su valioso aporte para el desarrollo de esta investigación. debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:

Pertinencia: El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.

Claridad Conceptual: Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.

Redacción y Terminología: Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.

Escalamiento y Codificación: Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

Escala Evaluativa
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

II. VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL NIVEL DE DSARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE INGENIERÍA ELECTROMECAÁNICA DE CHICLAYO

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
7	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
8	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
10	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
11	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato						X
16	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
17	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
19	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
20	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
21	Pertinencia						X

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
22	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
23	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
24	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
25	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
26	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
27	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
28	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
29	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
30	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
31	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

Ítem	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
32	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
33	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
34	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
35	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
36	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
37	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
38	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
39	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
40	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
41	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
42	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X

Ítem	Contenido		Evaluación				
	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
	Formato						X
43	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
44	Pertinencia					X	
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología					X	
	Escalamiento y Codificación					X	
	Formato					X	
45	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
46	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
47	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
48	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual					X	
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
49	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
50	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Con base a la evaluación realizada al instrumento propuesto, usted considera que el nivel de aplicabilidad es:

APLICABLE	APLICABLE DESPUES DE CORREGIR	NO APLICABLE
X		

(marcar con un X la respuesta correcta)

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Manuel German Aquino Trujillo
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
16790468
DNI
 Ing. Manuel G. Aquino Trujillo REPRESENTANTE LEGAL MGA. INGENIEROS ASOCIADOS
FIRMA DEL EXPERTO

Resultados de la valoración de expertos (CVC)

CVC	Evaluación CVC
0.94	Validez y concordancia entre expertos es excelente

Resumen opinión de aplicabilidad del instrumento

Validador	Experto	Nivel de aplicabilidad
Dra. Alicia Alarcón Díaz	Metodológico	Aplicable
Dra. Consuelo Ivonne Del Castillo Castro	Metodológico	Aplicable
Dr. Marco Agustín Arbulu Ballesteros	Metodológico/Estadístico	Aplicable
Ing. Manuel German Aquino Trujillo	Temático	Aplicable

Anexo 04: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN EL MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIOFORMATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y PROFESIONALES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

PROPUESTA

Programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioeducativa que permita fortalecer sus competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica

AUTOR:

JURY YESENIA AQUINO TRUJILLO

CHICLAYO – PERÚ

2021

1. INFORMACIÓN GENERAL

Con el programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioeducativo se busca formar trabajadores competentes que generen y compartan sus propios conocimientos para hacer frente a los desafíos del trabajo laboral, la vida en comunidad y la innovación continúa, dotándose de los aprendizajes y recursos necesarios para mejorar la calidad de los servicios brindados por la empresa. Este programa debe llevarse a cabo por un facilitador andragogo con la intención de generar escenarios que apoyen a los trabajadores a fortalecer sus competencias laborales y profesionales en la empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo.

2. PRESENTACIÓN

De acuerdo al diagnóstico realizado en la empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica se obtuvo que el nivel competencias laborales y profesionales de los trabajadores se encuentra en un nivel medio a un 94%, un 6% en nivel bajo y un 0% como alto, pero sin transferencia de conocimientos, apreciándose el cumplimiento de la tarea por ser solicitada por la autoridad superior y por compromiso, pero respondiendo parcialmente a las demandas de elaboración de proyectos de electrificación, evidenciando la problemática de la variable en estudio.

Por tanto, la empresa si necesita fortalecer sus competencias laborales y profesionales a través de la propuesta intervención socioformativo basado de un modelo teórico. Tomando en cuenta el diagnóstico realizado a la empresa junto a los planteamientos teóricos analizados, se propuso el diseño del modelo. El desarrollo del modelo de intervención, está estructurado en cuatro fases denominadas inicio, desarrollo, evaluación y seguimiento; cada etapa tiene actividades en las que se considera la correspondencia que existe entre la sociedad y las personas que lo integran, es decir la sociedad como mediadora de la socioformación. Además, el modelo considera que cada etapa puede ser heterogéneas, pero también inseparables. En el modelo también se considera el proceso de evaluación socioformativa, que consiste en identificar los logros, avances y debilidades con la finalidad de tener una base sobre la que se ejecute la valoración socioformativa (proceso de retroalimentación continua). A continuación, se presenta las fases y sus actividades principales:

FASE 1. INICIO

Fase donde se inicia el acercamiento a la población donde se va intervenir partiendo por un diagnóstico, como primera actividad de la fase, en este caso los trabajadores para comprender desde su perspectiva la complejidad del contexto laboral, identificando debilidades relacionadas a las problemáticas presentadas para elaboración de proyectos de electrificación, la siguiente actividad es la de sensibilizar los participantes los beneficios del programa de capacitación para ellos mismos y la empresa, reconociendo la importancia de planificar acciones que resuelvan dichas problemáticas haciendo uso del trabajo colaborativo y desarrollar en ellos una actitud positiva y creando un clima de confianza para que el trabajador pueda dar a conocer sus características particulares y su forma de aprender de tal manera que el capacitador pueda seleccionar los medios y recursos más pertinentes orientado a fortalecer su autoestima, la perseverancia, el emprendimiento, la organización y el compromiso.

La tercera actividad es la planeación donde se priorización las necesidades identificadas en forma colaborativa, elaborando un plan de acción, se considera también la experiencia del trabajador, en cuanto a su desenvolvimiento independiente y su capacidad de organizativa para la toma de decisiones con respeto a la planeación, en esta actividad el andragogo se prepara para que cuando esté frente al grupo pueda implantar la praxis andragógica con participantes que tengan o no antecedentes de la Andragogía e identifica las necesidades de aprendizaje a resolverse a corto plazo.

FASE 2. DESARROLLO

Se lleva a cabo la quinta actividad donde se diseñan los módulos con sus respectivos talleres donde se acepta la posibilidad de ser modificada en acuerdo con el capacitador, la sexta actividad se implementan las actividades diseñadas. En esta fase entonces se va a construir el nuevo conocimiento, se tendrá presente un enfoque de co-creación del conocimiento es decir el proceso social, activo y creativo, basado en una colaboración entre los miembros de la empresa, generando valor para éstos. Se trata de un proceso colaborativo para potenciar el pensamiento creativo tanto de los profesionales y los trabajadores en la que se realice la intervención para gestionar y construir el nuevo saber y generar así ideas

innovadoras, de tal manera que en este proceso de socioformación el interventor facilite el proceso de reconocimiento del nuevo conocimiento, basándose en el auto reconocimiento de las habilidades, potencialidades y características positivas de cada trabajador. En esta etapa se trabajará temas como dominio personal, modelos mentales, aprendizaje en equipo, visión compartida y pensamiento sistémico. La co-creación como una práctica en la empresa no solo mejorara su imagen sino también la calidad de sus servicios. En esta fase se implementan las actividades, donde también se pueden reformular y adaptar de acuerdo a los objetivos se puede ir replanteando, pero estos no pueden ser cambiados.

FASE 3. EVALUACIÓN

Para poder determinar el real impacto de la aplicación de programa de capacitación. En esta fase se mide: la reacción y el aprendizaje. La reacción del trabajador para medir cómo reaccionan los participantes ante la capacitación formativa. El aprendizaje para determinar cómo los trabajadores cambian sus actitudes, amplían conocimiento y/o mejoran sus capacidades como consecuencia de asistir a la capacitación formativa. En esta fase se procede a la evaluación para detectar nuevas necesidades de aprendizaje, a partir de autoevaluación, co-evaluación y heteroevaluación.

FASE 4. SEGUIMIENTO

En la cuarta etapa se busca integrar los conocimientos construidos en la segunda fase en las actividades prácticas de la empresa es decir se materializa la co-creación del conocimiento poniendo en práctica el compartir el conocimiento y experiencias de los trabajadores y el ejercicio de trabajo colaborativo, consolidado en la creación de los proyectos de electrificación exitosos. Se continua la evaluación, pero orientado a conducta de los trabajadores y resultados finales como un aumento de la satisfacción de los clientes, la mejora de la calidad de los proyectos entre otros beneficios.

En el Plan de capacitación se proponen actividades, contenidos, recursos, evaluaciones, tiempos y estrategias empleadas como el aprendizaje organizativo, el trabajo colaborativo y las redes de aprendizaje, basándose en procedimientos grupales y el seguimiento propuesto.

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta de intervención socioeducativa se refiere a un conjunto de actividades organizadas a ejecutar, con la participación de todos los actores involucrados y con el fin de actuar sobre un aspecto de la realidad comprendiéndola y transformándola, basados en procedimientos, métodos y técnicas. Para Merino (2019), el proceso de intervención se trabaja en la búsqueda de información para la transformación en grupos y personas, investigando durante el proceso, que permitir conocer qué y cómo se va intervenir. En este sentido, el programa de capacitación se conceptualiza como el esquema práctico que busca por medio de la intervención socioeducativa el mejoramiento continuo del desempeño del personal que labora en la empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo, fortaleciendo sus competencias laborales y profesionales compartiendo conocimientos y experiencias, basándose en la formación de equipos de trabajo colaborativos (Tobón, 2017) convirtiéndose en una organización con capacidad de aprender mediante el aprendizaje colectivo (Reese, 2020). El logro de los objetivos establecidos en la propuesta, sienta las bases para desarrollar las capacidades para el aprendizaje organizativo. De acuerdo al diagnóstico los miembros de la empresa muestran gran resistencia, para reflexionar sobre sus propios errores, para aceptarlos y aprovechar para el aprendizaje.

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnosticar las necesidades socioformativas desde la perspectiva de los participantes.
2. Sensibilizar a los trabajadores de los beneficios del programa de capacitación para su mejora continua.
3. Planificar los medios necesarios para la intervención en coherencia con la priorización de las necesidades.

4. Diseñar los módulos del programa de capacitación con las estrategias para fortalecer las competencias del personal que labora en la empresa.
5. Implementar los módulos del programa de capacitación con las estrategias para fortalecer las competencias del personal que labora en la empresa.
6. Evaluar la reacción y el aprendizaje del programa de capacitación realizado
7. Dar seguimiento a la integración de los conocimientos construidos en la elaboración de proyectos de electrificación.

5. JUSTIFICACIÓN

Conveniencia: El estudio servirá al dueño de la empresa de servicios de Ingeniería, para conocer el nivel de aprendizaje que poseen los empleados en su lugar de trabajo y necesidades de aprendizaje.

Relevancia social: Al conocer la realidad actual, el trabajador será capaz de establecer soluciones para mejorar competencias laborales y profesionales, pues al no conocer la situación actual no es posible tomar medidas para conocer los motivos que hacen que el trabajador no se desempeñe correctamente. La presente propuesta es dirigida a los trabajadores la empresa de servicios de Ingeniería, sin embargo, los resultados pueden ser aplicados a cualquier otra empresa interesada en desarrollar las competencias laborales y profesionales de sus trabajadores.

Implicaciones prácticas: La propuesta servirá para la implantar de un plan de capacitación basado en el enfoque socioformativo para el mejoramiento continuo del personal y también puede ser utilizado para aplicar métodos eficientes para permitir la mejora de la productividad, pues al mejorar las competencias profesionales y laborales se logrará una mejor calidad y eficiencia en el servicio dado por la empresa].

Valor teórico: Se revisan las teorías que sostienen diversos autores como constructivismo, aprendizaje permanente, organizaciones inteligentes, la teoría general de sistemas, andragogía, el enfoque Socio educativo y la Intervención socioeducativa que perimirán la creación del nevo modelo.

Utilidad metodológica: se aporta un modelo intervención socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de ingeniería electromecánica

6. FUNDAMENTOS

La propuesta tiene como fundamento epistemológico la teoría sociocultural de Vygostky, que permite como a través de interacciones sociales se logra adquirir los conocimientos, para el caso de la investigación en el programa de capacitación por medio de la intervención, los trabajadores accederán al aprendizaje accediendo la información a través del diálogo, la reflexión e interacción entre trabajadores y facilitador por medio de recursos de transmisión del conocimiento como foros de discusión, trabajo colaborativo y proyectos (Bates, 2019). Como fundamento andragógico se sustenta en la ciencia de la Andragogía de Malcolm Knowles, para comprender cómo se produce el aprendizaje en los trabajadores como adultos que desean fortalecer sus competencias laborales y profesionales, porque el trabajador como adulto participante, a partir del análisis autoreflexivo de la forma de adquirir el conocimiento, participa activamente para satisfacer su necesidad de aprender y mantenerse en formación continua (Castillo, 2018).

La teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner brinda fundamento psicológico a este programa de capacitación pues el autor afirma que cada persona es un ser único con sus propias potencialidades, competencias, habilidades y actitudes y la teoría de la Autoeficacia Percibida de Albert Bandura pues los trabajadores tienen la creencia de tener capacidades para desempeñar las acciones necesarias que le permitan obtener los resultados deseados.

Como fundamento socioeducativo, el enfoque socioformativo (Tobón 2017) como aporte al conocimiento actualizado y valioso para los trabajadores de la empresa en el sentido de confrontar sus competencias y tomar iniciativa para fortalecerlas resolviendo problemas de diversos contextos, con idoneidad, mejoramiento continuo y compromiso ético, desarrollando y poniendo en acción de manera articulada el saber ser, el saber convivir, el saber hacer y el saber conocer.

Como fundamento tecnológico, la teoría general de sistema de Ludwig Von Bertalanffy pues el programa se comprende como un sistema, un conjunto de elementos en constante evolución, la Quinta disciplina pues la empresa se dónde se realizó la investigación se proyecta a convertirse en una organización inteligente con capacidad de aprender continuamente (Senge, 2010) y el modelo de Kirkpatrick con el fin de evaluar el programa de capacitación de la empresa. Como fundamento filosófico el pensamiento complejo de Edgar Morin.

7. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS

Por tratarse de capacitación para adultos basado en socioformación se desarrollan valores que delinear las condiciones de acción en el desarrollo del programa siendo estos:

Principio de calidad: pues se asegura el desarrollo de las competencias profesionales y laborales de los trabajadores atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia, pertinencia y oportunidad.

Principio de democracia: Todas las personas inmersas en este proceso de capacitación tienen las mismas oportunidades de desarrollo.

Principio de creatividad e innovación: Presente en el desarrollo de los proyectos de electrificación.

Principio de Horizontalidad: Todos los trabajadores involucrados interactúan en actitudes, obligaciones y compromisos, hacia el logro de la misión, visión, objetivos, metas y resultados exitosos, que permite también que tanto facilitador como trabajadores participantes puedan encontrarse en igualdad de condiciones de experiencia y adultez por lo que las características cualitativas del facilitador y los trabajadores son similares, pero existe diferencia en las características cuantitativas (grados, títulos).

Principio de participación: Todos los involucrados interactúan al intercambiar experiencias, tomar decisiones consensuadas y ejecutar una tarea asignada mediante el análisis crítico de cualquier problemática que repercuta en forma significativa sobre el contexto del aprendizaje, brindando aportes, dudas en foros, buscando el intercambio de conocimientos. El trabajador no solo recibe información, interactúa y aporta su experiencia y conocimiento previo, este intercambio de experiencias entre ellos mejora la asimilación del conocimiento; siendo capaz de decidir sobre qué aprender, dónde y cuándo hacerlo.

Principio de Comunicación, mediante un trato cordial y horizontal entre los que implementaran el modelo y los trabajadores.

Como el Modelo se basa en el proceso de socioformación también se aplican los siguientes:

Principio de Trabajo colaborativo, en cuanto, permitirá mejorar la organización en un proceso paralelo a la formación de sus trabajadores involucrándolos de manera activa en dicho proceso. Que permita solucionar problemas del contexto.

Principio Interacción, es necesaria acciones recíprocas de unos a otros para lograr el trabajo colaborativo y para acercarnos y conocer realidades socioculturales de los trabajadores

Principio Mediación, como principio del modelo hace referencia a que durante el proceso de socioformación intervendrán profesionales capacitados en el tema para mejorar la realidad encontrada.

Principio de Asincronicidad-Virtualidad: La exigente globalización y la facilidad de traslado, han puesto a la educación en espacios virtuales y han creado comunidades de aprendizaje basadas en redes sociales (correo electrónico, foros, etc.). No se requiere que un aprendiz y un facilitador estén en el mismo lugar y hora para lograr un intercambio de información.

8. PILARES

Los pilares en los que se sustenta el modelo propuesto, tienen como referencia a los 4 pilares esenciales que son: Saber ser, saber conocer y saber hacer (Tobón, 2017).

9. CARACTERÍSTICAS

Pertinente: Se adapta a los requerimientos de los trabajadores y especialistas.

Sostenible: Promueve el fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales en el tiempo para transformarlos en agentes de cambio que asumen con autonomía y responsabilidad su formación continua.

Diversificada: Se diseña y propone de acuerdo con el grupo de trabajadores de acuerdo a sus necesidades.

Flexible: Es posible de modificar su estructura de acuerdo con las necesidades del trabajador. **Conectividad:** Permite que todos los participantes se relacionen a través de la virtualidad formando redes de aprendizaje.

10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA.

El programa de capacitación está dirigido a los trabajadores de la empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica de Chiclayo quienes se inscriben mediante la aplicación de formularios Google. Tiene una duración de (15) quince meses, dividido en: un mes para sensibilizar y diagnosticar las necesidades de los participantes, un mes para proponer el plan de acción; dos meses para diseñar e implementar los módulos del programa de capacitación; cinco módulos de un

meses cada uno, en cada uno de los cuales se desarrolla los talleres de acuerdo a las necesidades detectadas a partir de la participación activa y sentido de los trabajadores; cada evaluación aplicado en cada taller y 6 meses para seguimiento de la verificación del fortalecimiento de la competencias laborales y profesionales los trabajadores y su proyección de acuerdo a la decisión de cada uno (Sakthi y Moshi, 2021).

Actividad	Objetivo de la actividad	Contenido	Estrategia por desarrollar	Recursos y materiales	Responsable	Evaluación	Tiempo
Diagnóstica	Diagnosticar las necesidades socioformativas desde la perspectiva de los participantes	Identificación de necesidades	Focus Group para analizar las necesidades socioformativas desde la perspectiva de los participantes y los recursos con los que se cuentan para solucionarlos	Resultados de entrevista Resultados de encuesta Videotutoriales Infografías Vía WhatsApp Video conferencia: Plataforma Zoom Google Drive Google classroom	Facilitador andragogo Ing. Sistemas y Computación	Google formulario	1 mes (cada 15 días) 2 videoconferencias de 180 minutos 6 horas 10/01/2022
Sensibiliza	Sensibilizar a los trabajadores de los beneficios del programa de capacitación para su mejora continua.	Ventajas del fortalecimiento de las competencias laborales y profesionales.	Taller para generar clima de confianza sobre la necesidad de capacitación y los beneficios del programa de capacitación. Taller para conocer las teorías, principios y características del programa con base a la Andragogía.	Videotutoriales Infografías Vía WhatsApp Video conferencia: Plataforma Zoom Google Drive Google classroom	Facilitador andragogo Ing. Sistemas y Computación	Foro	
Planifica	Planificar los medios necesarios para la intervención en coherencia con la priorización de	Taller: Elaboración del plan de acción.	En un clima de confianza se presenta la planificación y los componentes del plan de acción.	Videotutoriales Infografías Vía Whatsapp Video conferencia: Plataforma Zoom	Facilitador andragogo Ing. Sistemas	Cronograma grupal para el trabajo colaborativo	1 mes (cada 15 días) 2 videoconferencias de 60 minutos 4 horas

Actividad	Objetivo de la actividad	Contenido	Estrategia por desarrollar	Recursos materiales y	Responsable	Evaluación	Tiempo
	las necesidades			Programa Canva Google Drive Google classroom			10/02/2022
Diseña	Diseñar los módulos del programa de capacitación con las estrategias para fortalecer las competencias del personal que labora en la empresa.	Diseño del Plan de Desarrollo Profesional Individual: Misión y visión Diseño de Módulos: Revisión de contenidos de módulo, se adjuntan propuestas de las participantes. Seminario virtual: Uso de tecnologías para el trabajo colaborativo	Taller para diseñar del Plan de Desarrollo Profesional	Guía del facilitador Videotutoriales Formato de Plan de Desarrollo Profesional Individual Google classroom	Facilitador andragogo Ing. Sistemas	Primer avance en la elaboración del Plan de Desarrollo Profesional Individual	2 mes (cada 15 días) 4 videoconferencias de 60 minutos 4 horas 10/03/2022
Implementa	Implementar (ejecutar) los módulos del programa de capacitación con las estrategias para fortalecer las competencias del personal que labora en la empresa.	Taller 01: Modelos Mentales 1. La iniciativa y la proactividad 2. Cambios en tu entorno 3. Como adaptarse a los cambios. 4. Adaptación ante nuevas situaciones y personas. 5. Trabajador multicompetente y multifuncional. 6. Cambio de políticas y reestructuraciones.	Se forman grupos de trabajo colaborativo Taller orientado a generar en los trabajadores la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno, sin temor y pueda desempeñarse adecuadamente.	Videotutoriales Vía WhatsApp Video conferencia: Plataforma Zoom Google Drive Google classroom	Facilitador andragogo Ing. Sistemas Administrador	Presentación de tareas asignadas Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación	1 mes (cada 15 días) 2 videoconferencias de 240 minutos 8 horas 10/05//2022 autoaprendizaje 1 hora diaria

Actividad	Objetivo de la actividad	Contenido	Estrategia por desarrollar	Recursos y materiales	Responsable	Evaluación	Tiempo
		Taller 02: Visión Compartida 1. Concepto de calidad. 2. El servicio de calidad. 3. La calidad en el trabajo. 4. Aptitudes para la calidad en el servicio. 5. Resultados de un sistema de calidad 6. El compromiso a la calidad de servicio 7. Responsabilidad ética y profesional en la realización de proyectos de electrificación	Se forman grupos de trabajo colaborativo Taller orientado a crear en los trabajadores la conciencia de la calidad, a fin de que su desempeño en la prestación de servicios sea exitoso.	Videotutoriales Vía Whatsapp Video conferencia: Plataforma Zoom Google Drive Google classroom	Facilitador andragogo Ing. Sistemas Administrador	Presentación de tareas asignadas Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación	1 mes (cada 15 días) 2 videoconferencias de 240 minutos 8 horas 10/06/2022 Tiempo dedicado para autoaprendizaje 1 hora diaria
		Taller 03: La quinta disciplina – pensamiento sistémico 1. ¿Cómo construir una “organización inteligente”? 2. ¿Cómo superar las “barreras” que impiden mejorar y progresar? 3. ¿Por qué es tan necesario el aprendizaje permanente? 5 ¿Para qué debemos desarrollar un pensamiento sistémico?	Se forman grupos de trabajo colaborativo Taller orientado a reconocer la necesidad de que las personas participen en procesos continuos de capacitación y desarrollo en torno a diferentes temas para renovar las cuatro dimensiones de la naturaleza humana. La física,	Videotutoriales Vía Whatsapp Video conferencia: Plataforma Zoom Google Drive Google classroom	Facilitador andragogo Ing. Sistemas Administrador	Presentación de tareas asignadas Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación	1 mes (cada 15 días) 2 videoconferencias de 240 minutos 8 horas 10/07/2022 Tiempo dedicado para autoaprendizaje 1 hora diaria

Actividad	Objetivo de la actividad	Contenido	Estrategia por desarrollar	Recursos y materiales	Responsable	Evaluación	Tiempo
			mental, espiritual, emocional/social.				
		<p>Taller 04: Aprendizaje en equipo</p> <p>1. La comunicación en el trabajo en equipo 2. Actitud colaborativa 3. Asignación de roles y normas para el trabajo colaborativo. 4. El trabajo en equipo y las relaciones humanas 5. Estrategias del team building. 6. Habilidad para relacionarse y trabajar en equipo. 7. La interdependencia del trabajo en equipo.</p>	<p>Taller orientado a descubrir las habilidades que tiene los trabajadores en aptitudes colaborativas y la importancia del trabajo en equipo en las diversas áreas de trabajo</p> <p>Se forman grupos de trabajo colaborativo</p>	<p>Videotutoriales Vía Whatsapp Video conferencia: Plataforma Zoom Google Drive Google classroom</p>	<p>Facilitador andragogo Ing. Sistemas Administrador</p>	<p>Presentación de tareas asignadas Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación</p>	<p>1 mes (cada 15 días)</p> <p>2 videoconferencias de 240 minutos</p> <p>8 horas</p> <p>10/08/2022</p> <p>Tiempo dedicado para autoaprendizaje 1 hora diaria</p>
		<p>Taller 05: Dominio Personal</p> <p>1. La importancia de orientarse al cliente y aplicar estrategias correctas 2. La competencia y la necesidad de diferenciación. 3. Los elementos para enfocar la cultura organizacional a la empresa</p>	<p>Sesión orientada a desarrollar en los trabajadores capacidades de interacción con clientes y de atención a clientes. Reconociendo las fuentes de falencias en el servicio y diseñar los elementos centrales de un estilo de servicio</p>	<p>Videotutoriales Vía Whatsapp Video conferencia: Plataforma Zoom Google Drive Google classroom</p>	<p>Facilitador andragogo Ing. Sistemas Administrador</p>	<p>Presentación de tareas asignadas Redes de aprendizaje Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación Google Drive</p>	<p>1 mes (cada 15 días)</p> <p>2 videoconferencias de 240 minutos</p> <p>8 horas</p>

Actividad	Objetivo de la actividad	Contenido	Estrategia por desarrollar	Recursos y materiales	Responsable	Evaluación	Tiempo
		<p>4. Las variables para convertir el error en oportunidad.</p> <p>5. La importancia de diferenciar el servicio para la satisfacción del cliente.</p> <p>6. Como estructurar un buen servicio.</p> <p>7. Las principales técnicas de medición de calidad de servicio</p> <p>8. El autocontrol</p> <p>9. La capacidad de respuesta</p>	<p>distintivo y que permita alcanzar estándares de excelencia en la experiencia de servicio.</p> <p>Se forman grupos de trabajo colaborativo</p>				<p>10/09/2022</p> <p>Tiempo dedicado para autoaprendizaje 1 hora diaria</p>
Evalúa	Evaluar la reacción y el aprendizaje del programa de capacitación realizado	Observación de las evidencias enviadas por las participantes. Evaluación de los 2 niveles del modelo de evaluación Kirkpatrick: reacción y aprendizaje	Evaluación Formativa	Correo	Facilitador andragogo Ing. Sistemas Ing. Mecánico	Google formulario	Duración de la actividad de implementación 5 meses del 10/05//2022 al 10/10/2022
Da seguimiento	Dar seguimiento a la integración de los conocimientos construidos en la elaboración de proyectos de electrificación.	Evaluación de los 2 niveles del modelo de evaluación Kirkpatrick: comportamiento y resultados.	Trabajo Colaborativo Redes de aprendizaje Aprendizaje individual y colectivo Aprendizaje organizacional Redes de aprendizaje	Hoja de cotejo	Facilitador andragogo Ing. Sistemas Ing. Mecánico	Google formulario	6 meses 10/10/2022

Diseño para un taller del programa de capacitación basado en el modelo de intervención socioeducativa

Taller 04: Aprendizaje en equipo

I. Datos informativos

1.1. Responsable (s):	Facilitador andragogo Ing. Sistemas Administrador
1.2. Duración:	240 minutos

II. Desarrollo del taller

Secuencia didáctica	
Inicio	Inicio el taller saludando amablemente a los colaboradores Proyección de vídeo Se observa una presentación para responder a las preguntas: ¿El aprendizaje en equipo comienza con el diálogo? ¿Debo dar información para poder recibirla?
Desarrollo	Exposición de temas Se forman grupos de trabajo colaborativo para la elaboración de un proyecto de electrificación
Cierre	Retroalimentación de lo trabajado, respondiendo a las interrogantes: ¿Qué hicimos hoy? ¿Cómo lo aprendimos? ¿Qué dificultades tuvimos? ¿Cómo logramos superarlas? Evaluación socioformativa

ANEXO 5: Validación de la propuesta

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

Estimada Doctora: Alicia Alarcón Díaz

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la “Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo”, para alcanzar este objetivo, Usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada aspecto a evaluar

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1. Profesión : Licenciada en educación, con especialidad en lengua y literatura
2. Grado académico : Doctor(a) en Educación
3. Institución Educativa donde labora
4. Actualmente : I.E. José Leonardo Ortiz.
5. Años de experiencia en la Educación: 18
6. Cargo que ha ocupado : Subdirectora

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son: Muy adecuado (MA) Bastante adecuado (BA) Adecuado (A) Poco adecuado (PA) Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

II. ASPECTOS GENERALES

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Título de la propuesta		X			
2	Presentación la estructura general de la propuesta		X			
3	Coherencia entre los componentes de la propuesta		X			
4	Relación jerárquica entre los componentes		X			
5	Interrelación entre los componentes	X				

III. CONTENIDO


Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	La presentación es contextualizada y considera datos de los resultados del diagnóstico	X				
2	Actualidad de la conceptualización de la propuesta	X				
3	Considera objetivos: General y específicos	X				
4	Relación de los objetivos con las estrategias		X			

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
5	La justificación considera la relevancia teórica, práctica, metodológica y social.		X			
6	La fundamentación considera los aportes epistemológicos, filosóficos, pedagógicos y psicológicos.		X			
7	Los principios psicopedagógicos tienen relación con las estrategias de la propuesta		X			
8	En el modelo gráfico se evidencia el origen y solución del problema a investigar		X			
9	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos		X			
10	Las estrategias propuestas ayudaran a solucionar el problema investigado		X			
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico		X			
12	Relación entre objetivos y evaluación de la propuesta		X			
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta		X			
14	La propuesta tendrá sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	X				

IV. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia de la metodología de la propuesta	X				
2	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	X				
3	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	X				
4	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación	X				

Observaciones:

Alicia Alarcón Diaz
APellidos y Nombres del Experto
DNI

DNI N° 16780289
Firma del Experto

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

Estimada Doctor: Arbulu Ballesteros Marco Agustín

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la “Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo”, para alcanzar este objetivo, Usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada aspecto a evaluar

V. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

7. Profesión : Ingeniero de Sistemas
8. Grado académico : Doctor en Administración
9. Institución Educativa donde labora
Actualmente : Universidad Tecnológica del Perú
10. Años de experiencia en la Educación: 18
11. Cargo que ha ocupado : Docente

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son: Muy adecuado (MA) Bastante adecuado (BA) Adecuado (A) Poco adecuado (PA) Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

VI. ASPECTOS GENERALES

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Título de la propuesta		X			
2	Presentación la estructura general de la propuesta		X			
3	Coherencia entre los componentes de la propuesta		X			
4	Relación jerárquica entre los componentes		X			
5	Interrelación entre los componentes	X				

VII. CONTENIDO

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	La presentación es contextualizada y considera datos de los resultados del diagnóstico	X				
2	Actualidad de la conceptualización de la propuesta	X				
3	Considera objetivos: General y específicos	X				
4	Relación de los objetivos con las estrategias		X			
5	La justificación considera la relevancia teórica, práctica, metodológica y social.		X			
6	La fundamentación considera los aportes epistemológicos, filosóficos, pedagógicos y psicológicos.		X			

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
7	Los principios psicopedagógicos tienen relación con las estrategias de la propuesta		X			
8	En el modelo gráfico se evidencia el origen y solución del problema a investigar		X			
9	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos		X			
10	Las estrategias propuestas ayudaran a solucionar el problema investigado		X			
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico		X			
12	Relación entre objetivos y evaluación de la propuesta		X			
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta		X			
14	La propuesta tendrá sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	X				

VIII. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia de la metodología de la propuesta	X				
2	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	X				
3	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	X				
4	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación	X				

Observaciones:

Arbulu Ballesteros Marco Agustín
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
16756158
DNI

<p>Ing. Marco Agustín Arbulú Ballesteros. Magíster en Administración. Doctor en Administración. CIP- 236031</p>
FIRMA DEL EXPERTO

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

Estimada Doctora: **Del Castillo Castro Consuelo Ivonne**

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la "Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo", para alcanzar este objetivo, Usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada aspecto a evaluar

IX. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

12. Profesión : Licenciada en educación
13. Grado académico : Doctora en Ciencias de la Educación
14. Institución Educativa donde labora
Actualmente : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
15. Años de experiencia en la Educación: 21 años
16. Cargo que ha ocupado : Docente

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son: Muy adecuado (MA) Bastante adecuado (BA) Adecuado (A) Poco adecuado (PA) Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

X. ASPECTOS GENERALES

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Título de la propuesta	X				
2	Presentación la estructura general de la propuesta	X				
3	Coherencia entre los componentes de la propuesta	X				
4	Relación jerárquica entre los componentes	X				
5	Interrelación entre los componentes	X				

XI. CONTENIDO

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	La presentación es contextualizada y considera datos de los resultados del diagnóstico	X				
2	Actualidad de la conceptualización de la propuesta	X				
3	Considera objetivos: General y específicos	X				
4	Relación de los objetivos con las estrategias	X				
5	La justificación considera la relevancia teórica, práctica, metodológica y social.	X				
6	La fundamentación considera los aportes epistemológicos, filosóficos, pedagógicos y psicológicos.	X				

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
7	Los principios psicopedagógicos tienen relación con las estrategias de la propuesta	X				
8	En el modelo gráfico se evidencia el origen y solución del problema a investigar	X				
9	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				
10	Las estrategias propuestas ayudaran a solucionar el problema investigado	X				
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico	X				
12	Relación entre objetivos y evaluación de la propuesta	X				
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta	X				
14	La propuesta tendrá sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	X				

XII. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia de la metodología de la propuesta	X				
2	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	X				
3	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	X				
4	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación	X				

Observaciones.....

Del Castillo Castro Consuelo Ivonne
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
16802175
DNI

FIRMA DEL EXPERTO

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

Estimado Ingeniero:

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre la “Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo”, para alcanzar este objetivo, Usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada aspecto a evaluar

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

1. Profesión : Ingeniero Mecánico y eléctrico
2. Institución donde labora actualmente : MGA INGENIEROS Y ASOCIADOS
3. Años de experiencia : 9 años
4. Cargo que ha ocupado : Representante legal
5. Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son: Muy adecuado (MA) Bastante adecuado (BA) Adecuado (A) Poco adecuado (PA) Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

II. ASPECTOS GENERALES

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Título de la propuesta	X				
2	Presentación la estructura general de la propuesta	X				
3	Coherencia entre los componentes de la propuesta	X				
4	Relación jerárquica entre los componentes	X				
5	Interrelación entre los componentes	X				

III. CONTENIDO

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	La presentación es contextualizada y considera datos de los resultados del diagnóstico	X				
2	Actualidad de la conceptualización de la propuesta	X				
3	Considera objetivos: General y específicos	X				
4	Relación de los objetivos con las estrategias	X				
5	La justificación considera la relevancia teórica, práctica, metodológica y social.	X				
6	La fundamentación considera los aportes epistemológicos, filosóficos, pedagógicos y psicológicos.	X				
7	Los principios psicopedagógicos tienen relación con las estrategias de la propuesta	X				

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
8	En el modelo gráfico se evidencia el origen y solución del problema a investigar	X				
9	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				
10	Las estrategias propuestas ayudaran a solucionar el problema investigado	X				
11	Coherencia de la temática propuesta con los resultados del diagnóstico	X				
12	Relación entre objetivos y evaluación de la propuesta	X				
13	Viabilidad de la estructura de la propuesta	X				
14	La propuesta tendrá sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
15	La propuesta tiene coherencia con la Investigación.	X				

IV. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

Nº	Criterio a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia de la metodología de la propuesta	X				
2	Actualidad del conocimiento científico en la propuesta	X				
3	Congruencia entre los componentes de la propuesta y demás elementos de la Investigación	X				
4	El aporte de la validación de la propuesta contribuirá al objetivo de la investigación	X				

Observaciones.....

Manuel German Aquino Trujillo
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO
DNI
 Ing. Manuel G. Aquino Trujillo REPRESENTANTE LEGAL MGA. INGENIEROS ASOCIADOS
FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 6: Validez de contenido para los criterios de la propuesta

Criterios evaluados	CVC	Interpretación
Aspectos generales	0.94	Validez y concordancia excelentes
Contenido	0.95	Validez y concordancia excelentes
Valoración integral de la propuesta	0.93	Validez y concordancia excelentes



INGENIEROS ASOCIADOS E.I.R.L.

RUC: 20541144511

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 20 de setiembre del 2021.

CARTA N° 111 – 2021 – MGA

DRA : MERCEDES COLLAZOS ALARCON

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

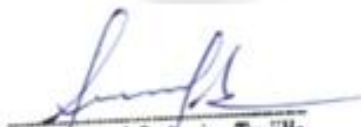
Ciudad.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente, y a la vez hacer de su conocimiento que ha sido AUTORIZADA, para desarrollar la aplicación de su proyecto de Tesis titulado: Propuesta de Intervención Socioeducativa para fortalecer las competencias laborales y profesionales en una empresa de servicios de Ingeniería Electromecánica, Chiclayo, asimismo, quedo atento para remitir cualquier información que sea requerida para su ejecución.

Sin otro particular, y a la espera de su atención, quedo de ustedes, reiterándole las muestras de mi consideración y aprecio personal.

Atentamente,



Ing. Manuel G. Aquino Trujillo
REPRESENTANTE LEGAL
MGA. INGENIEROS ASOCIADOS