

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Programa de Doctorado en Educación**



**UNS**  
**ESCUELA DE**  
**POSGRADO**

---

---

**“Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del Distrito de Nuevo Chimbote 2022”**

---

---

**Tesis para optar el grado académico de**  
**Doctor en Educación**

**Autora:**

**Mg. Rodríguez Rucoba, Teresa Enith**

**Asesora:**

**Dra. Castillo Ramos, Norma Edith**  
**DNI. N° 32820597**  
**Código ORCID: 0000-0003-1714-0811**

**Línea de Investigación**  
**Proyección Social y Educación**

**Nuevo Chimbote - PERÚ**  
**2023**



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

## **CERTIFICACIÓN DE ASESORAMIENTO**

Yo, **Dra. Castillo Ramos, Norma Edith**, mediante la presente certifico mi asesoría en la Tesis Doctoral titulada: **“Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del Distrito de Nuevo Chimbote, 2022”**, elaborada por la Mg. **Rodríguez Rucoba, Teresa Enith**, para obtener el grado académico de **Doctor en Educación**, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, agosto del 2023

.....  
**Dra. Castillo Ramos, Norma Edith**

**ASESORA**

Código. ORCID: 0000-0003-1714-0811

DNI N°: 32820597



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

## CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

**“Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del Distrito de Nuevo Chimbote, 2022”,**

**Tesis para optar el grado de Doctor en Educación**

Revisado y Aprobado por el Jurado: Evaluador:

**Dr. Zavaleta Cabrera, Juan Benito**

PRESIDENTE

CODIGO ORCID: 0000-0002-4528-6407

DNI N°: 17913120

**Dr. Chávez Quispe, William Alfredo**

SECRETARIO

CODIGO ORCID: 0009-0003-9779-8687

DNI N°: 32808709

**Dra. Castillo Ramos, Norma Edith**

VOCAL

CODIGO ORCID: 0000-0003-1714-0811

DNI N°: 32820597



**UNS**  
ESCUELA DE  
POSGRADO

### ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los veintitrés días del mes de agosto del año 2023, siendo las 16:00 horas, en el aula multimedia N° 04 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador conformado por los docentes: el Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera (Presidente), Dr. William Alfredo Chávez Quispe (Secretario), Dra. Norma Edith Castillo Ramos (Vocal), designados mediante Resolución Directoral N° 155-2023-EPG-UNS de fecha 04.07.2023, con la finalidad de evaluar la tesis titulada: "**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TECNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL INDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACIÓN VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022**"; presentado por la tesista Mg. Teresa Enith Rodríguez Rucoba, egresada del programa de Doctorado en Educación.

Sustentación autorizada mediante Resolución Directoral N° 187-2023-EPG-UNS de fecha 15 de agosto de 2023.

El presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones al tesista, quien dio respuestas a las interrogantes y observaciones.

El jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como: Aprobado asignándole la calificación de: Dieciséis.

Siendo las 17:20 horas del mismo día se da por finalizado el acto académico, firmando la presente acta en señal de conformidad.

Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera  
Presidente

Dr. William Alfredo Chávez Quispe  
Secretario

Dra. Norma Edith Castillo Ramos  
Vocal



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: ENITH RODRIGUEZ RUCOBA  
Título del ejercicio: TESIS 2023  
Título de la entrega: Propuesta de un programa de fortalecimiento de competen...  
Nombre del archivo: TESIS\_DOCTORADO\_final\_4.docx  
Tamaño del archivo: 7.37M  
Total páginas: 201  
Total de palabras: 32,021  
Total de caracteres: 193,400  
Fecha de entrega: 16-nov.-2023 03:06p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2230399918



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

# Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uns.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>siteal.iiep.unesco.org</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>wambor.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>pt.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Gracias mi amado Dios por cada prueba durante el desarrollo de esta tesis, hoy puedo testificar que eres fiel a tus promesas aun cuando las posibilidades no están a nuestro favor.

### **A MIS HIJOS:**

**DANIEL Y BENJAMIN**

Mi fuente de motivación y felicidad, por entenderme sin preguntas y enseñarme lo mejor de la vida.

### **A MIS NIETOS:**

Piero, y Mateo. Angelitos en mi vida, a quienes enseñé que uno de los valores que permite lograr el desarrollo personal es la perseverancia en perspectiva de optimizar las procreaciones de nuestra población.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi sincera gratitud a las autoridades del distrito de nuevo Chimbote, por proporcionarme de las facilidades para realizar el trabajo de indagación.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del Santa, a sus docentes por sus aportes y atenciones en mi instrucción profesional.

A Raúl Infante Cordero; que estuvo a mi lado en cada momento por su apoyo para superar cada desafío en esta investigación.

Reconocimiento y Agradecimiento a mi asesora, Dra. Norma Edith Castillo Ramos, quien me adiestro profesionalmente y contribuyó a mi aprendizaje a lo largo de este desarrollo profesional.

Rodríguez Rucoba Teresa Enith

## **PRESENTACIÓN**

Distinguidos miembros del jurado evaluador, siguiendo las pautas contenidas en el Reglamento General de Grados y Títulos, de la Universidad Nacional del Santa, cedo a vuestra consideración la revisión y evaluación del informe de tesis titulado: “PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TECNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL INDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022”, elaborado a fin de lograr el grado de Doctor en Educación.

La indagación considera cinco partes, Capítulo I enfoca el problema de investigación referente al estudio desde un horizonte global de las competencias técnico ocupacionales así como de los bajos índices de empleabilidad que se presenta en la actualidad y las exploraciones realizadas referentes a éste escenario, sección II relacionado al marco referencial que considera punto de vista fundamentales de las variables de averiguación: competencias técnico ocupacionales e índice de empleabilidad, capítulo III referido a la a diferentes métodos acatada en la exploración, parte IV analiza los resultados logrados y las correspondientes esclarecimientos de las resultados obtenidos, capítulo V exterioriza las principales desenlaces y sus respectiva sugerencia; finiquitando con las bibliografías referenciadas y los anexos correspondientes.

La autora

## RESUMEN

La reciente investigación, ha permitido identificar la necesidad del fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote, así como la problemática del índice de empleabilidad de la población en mención debido a la carencia de programas tendientes a superar tal situación. Siendo la empleabilidad una problemática álgida en nuestra sociedad, nos interesó en investigar las necesidades del fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para perfeccionar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

El problema de investigación formulado fue ¿Cómo diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote? Siendo el objetivo general diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote 2022. El método utilizado fue descriptivo y propositivo y el diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario empleando el formulario en Google forms a una muestra de 240 jóvenes vulnerables; la confiabilidad del instrumento se determinó mediante la prueba Alfa de Cronbach obteniéndose un nivel de confiabilidad positiva 0,86.

como resultado se obtuvo que el 64% de las personas vulnerables encuestadas se ubicaron entre los niveles regular y malo respecto a sus competencias técnico ocupacional, de igual manera en la dimensión índice de empleabilidad el 61% de personas vulnerables encuestadas se ubicaron entre los niveles regular y malo.

Se concluye que la mayoría de personas vulnerable muestran necesidad de fortalecer sus competencias técnico ocupacionales así como mejorar el índice de empleabilidad por lo que se propone un Programa de fortalecimiento de competitividades técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

Palabras claves: Competencias técnico ocupacionales, índice de empleabilidad

## ABSTRACT

The recent research has made it possible to identify the need to strengthen technical-occupational skills in the vulnerable population of the Nuevo Chimbote district, as well as the problem of the employability index of the population in question due to the lack of programs aimed at overcoming such a situation. Employability being a critical problem in our society, we are interested in investigating the needs of strengthening technical-occupational skills to improve the employability index for the vulnerable population of the district of Nuevo Chimbote.

The research problem formulated was: How to design a program to strengthen technical-occupational skills to improve the employability index in the vulnerable population in the district of Nuevo Chimbote? The general objective is to design a program to strengthen technical-occupational skills to improve the employability index for the vulnerable population of the district of Nuevo Chimbote 2022. The method used was descriptive and propositional and the design was non-experimental. A questionnaire was applied using the Google forms form to a sample of 240 vulnerable young people; The reliability of the instrument was determined using Cronbach's Alpha test, obtaining a positive reliability level of 0.86.

As a result, it was obtained that 64% of the vulnerable people surveyed were located between the regular and bad levels with respect to their technical-occupational skills. Likewise, in the employability index dimension, 61% of the vulnerable people surveyed were located between the regular levels. and bad.

It is concluded that the majority of vulnerable people show a need to strengthen their technical-occupational skills as well as improve the employability rate, so a Program to strengthen technical-occupational skills is proposed to improve the employability rate in the vulnerable population of the district of Nuevo Chimbote.

Keywords: Occupational technical skills, employability index

## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CONFORMIDAD DEL ASESOR DE TESIS.....	ii
CONFORMIDAD DE JURADO EVALUADOR.....	iii
TURNITIN.....	¡E
<b>rror! Marcador no definido.</b>	<b>iv</b>
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
PRESENTACIÓN.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE.....	xi
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento y fundamentación del problema de investigación.....	1
1.2. Antecedentes de la investigación.....	4
1.3. Formulación del problema de investigación.....	7
1.4. Delimitación del estudio.....	7
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	8
1.6. Objetivos de la investigación: General y específicos.....	9
1.6.1. Objetivo general.....	9
1.6.2. Objetivos específicos.....	9
2. MARCO TEORICO.....	12
2.1. Fundamentos teóricos de la investigación.....	12
2.1.1. Competencia.....	12
2.1.2. Competencias laborales.....	13
2.1.3. Tipos de competencias laborales.....	14
2.1.4. Competencias laborales más demandadas.....	15
2.1.5. Competencias técnico ocupacionales.....	18
2.1.6. Competencias claves en el sector educativo técnico ocupacional.....	18
2.1.7. Aprendizaje a lo largo de la vida y entornos para aprender.....	20
2.1.8. Competencias ocupacionales que deben tomarse en cuenta en grupos vulnerable.....	22
2.2. Empleabilidad.....	24
2.3. Índice de empleabilidad.....	26

2.4. Enfoques y fundamentos del modelo de servicio educativo relacionados con la Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa y la Educación Superior Técnica productiva.....	27
2.4.1. Educación Básica Regular.....	27
2.4.2. Educación Básica Alternativa.....	27
2.4.3. Educación Superior Técnica Productiva.....	27
2.5. Programa educativo.....	30
2.6. Implementando y desarrollando un programa de capacitación en opciones ocupacionales.....	32
2.6.1. Emprendimiento e idea de negocio.....	33
2.6.2. Trabajo en equipo.....	33
2.6.3. Planificación estratégica.....	33
2.6.4. Resolución de conflictos.....	33
2.6.5. Competencias socioemocionales como parte de las competencias técnico ocupacionales.....	34
2.7. Marco conceptual.....	34
2.7.1. Competencias.....	34
2.7.2. Competencias técnicas.....	34
2.7.3. Las competencias de desarrollo técnico-profesional.....	34
2.7.4. Competencias ocupacionales.....	35
2.7.5. Empleabilidad.....	35
2.7.6. Índice de empleabilidad.....	35
2.7.7. Población vulnerable.....	35
3. MARCO METODOLOGICO.....	37
3.1. Hipótesis central de la investigación.....	37
3.2. Variables e indicadores de la investigación.....	37
3.3. Métodos de la investigación.....	37
3.3.1. Método Científico.....	37
3.3.2. Método cuantitativo.....	37
3.4. Diseño o esquema de la investigación.....	38
3.4.1. Tipo de investigación según su profundidad.....	38
3.5. Población y muestra.....	39
3.5.1. Población.....	39
3.6. Actividades del proceso investigativo.....	40
3.6.1. Criterios de selección.....	40
3.7. Técnicas e instrumentos de la investigación.....	41
3.7.1. Técnicas.....	41
3.7.2. Instrumento.....	41
3.8. Procedimiento para la recolección de datos.....	42
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.....	42
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	454
4.1. Resultados.....	45
4.2. Discusión.....	53

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
5.1. Conclusiones.....	68
5.2. Recomendaciones.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	80
Anexo A: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO.....	80
Anexo B: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	86
Anexo C: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	89
Anexo D: FICHA JUICIO DE EXPERTOS.....	90
Anexo E: SESIÓN DE CLASES.....	110
Anexo F: INFORME DE ORIGINALIDAD.....	185

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población vulnerable de la demarcación de Nuevo Chimbote en el año 2021.....	39
Tabla 2. Nivel de Competencias técnico ocupacional.....	45
Tabla 3. Nivel de dimensión Conocimiento.....	46
Tabla 4. Nivel de dimensión Habilidades.....	47
Tabla 5. Nivel de dimensión Actitudes.....	48
Tabla 6. Nivel de empleabilidad.....	49
Tabla 7. Nivel de dimensión Componente personal.....	50
Tabla 8. Nivel de dimensión Componente contextual.....	51
Tabla 9. Nivel de dimensión Enfoque de Calidad.....	52

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño transeccional propositivo.....	38
Figura 2. Nivel de Competencias técnico ocupacional.....	45
Figura 3. Nivel de dimensión Conocimiento.....	46
Figura 4. Nivel de dimensión Habilidades.....	47
Figura 5. Nivel de dimensión Actitudes.....	48
Figura 6. Nivel de empleabilidad.....	49
Figura 7. Nivel de dimensión Componente personal.....	50
Figura 8. Nivel de dimensión Componente contextual.....	51
Figura 9. Nivel de dimensión Enfoque de Calidad.....	52

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento y fundamentación del problema de investigación**

Durante la era XXI, en el marco de una formación laboral resulta relevante el perfeccionamiento de capacidades que habiliten a las personas desarrollar un conjunto de saberes técnicos, productivos, destrezas y actitudes laborales que les permita generar oportunidades laborales o acceder al mundo del trabajo para poder satisfacer sus necesidades vitales de educación, salud, alimentación y desarrollo personal, social y familiar. (Restrepo et al., 2021)

A nivel internacional, el panorama del empleo en el mundo reporta una grave y caótica situación que ya venía siendo crítica antes de la pandemia y con la aparición de esta se ha agravado, pues tal como lo señala la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) (2021) desde inicios de este año en los diferentes países la situación del empleo y de la empleabilidad, así como de los ingresos económicos de la población ha venido afrontando una de sus más caóticas situaciones registradas en todos los tiempos y con un mayor índice de incertidumbre, situación que afecta con mayor intensidad a los países más vulnerables.

Es por ello, que hoy en día, la implementación de políticas públicas educativas fundamentadas en la educación para el trabajo se hacen más necesarias y deben estar orientadas a la definición de acciones dirigidas a la comprensión y adaptación del mercado laboral y la pertinencia de la oferta educativa, la cual, proporcione a las personas una serie de habilidades ocupacionales y de desarrollo humano que les permitan iniciarse en el universo laboral a través de capacidades técnicas y productivas que aporten al desarrollo de las organizaciones y sectores productivos (Rivera, 2022)

Es importante destacar, que a nivel mundial, la formación para el trabajo cuyos atributos esenciales sean la preparación para las actividades y actitudes hacia el trabajo y el desarrollo de competencias para desempeñarse en un oficio u ocupación representa un asunto público de interés educativo que justifican la necesidad de estudio sobre la empleabilidad y el desarrollo de habilidades técnico ocupacionales por medio de programas educativos benéficos en el marco de una educación para el trabajo o una educación técnico productiva (Manning, 2019).

En Perú, la medida promedio de desempleo fue de 8,1% a fines del año 2019 y como producto de la pandemia, frente a la crisis económica mundial como producto del confinamiento social y paralizar la mayor parte de la producción y de servicios (OIT, 2020), a partir de la aplicación de las medidas de paralización perfecta y destituciones por parte de las corporaciones fue complicándose aún más la situación para la mayoría de los personas, así se produjo una reducción de los ciudadanos económicamente activa de 67,7 millones de individuos y se incrementó el desempleo y la desocupación tanto formal como informal (Gamero, 2020); lo que implica que se está viviendo una etapa de riesgo en la empleabilidad de las personas (Romero, 2020).

En este marco, la empleabilidad se transforma en una capacidad social y laboral primordialmente para las personas, especialmente, en tiempos de pandemia, pues demuestra que la persona posee las competencias técnicas, ocupacionales, o profesionales que son solicitadas en el mercado laboral para conservar o retener su trabajo y progresar en el ámbito ocupacional pese a las difíciles circunstancias o incertidumbre que se presentan en los escenarios laborales (Romero, 2020).

Una de las experiencias educativas impulsadas a nivel de gobierno central que está desarrollando diferentes actividades para preparar a personas con discapacidad o personas que sufren o han sufrido violencia doméstica a través de asesorías individualizadas y de programa de fortalecimiento de habilidades blandas está siendo desarrollada por el Ministerio de Trabajo de forma articulada con la Universidad Científica del Sur. Mediante este programa se atiende a un promedio de 200 personas que conforman un grupo de vulnerabilidad de la población del país, que son los beneficiarios del grupo Impulsa Perú, y se les prepara en un periodo de seis semanas a través de diferentes actividades educativas (videos, materiales educativos, asesorías) y se les ofrece un plan de acompañamiento que incluye llamadas telefónicas, video llamadas, emails, mensajería instantánea, orientadas a fortalecer sus competencias sociales, digitales, ocupacionales, así como sus competencias blandas para que puedan afrontar los diferentes procesos de selección como las entrevistas, así como el proceso de agregación al mercado laboral (Ministerio de Trabajo, 2020).

Actualmente el Diseño de Progreso Acordado del Distrito de Nuevo Chimbote (2021) dispone de un conjunto de medidas orientadas al desarrollo de capacidades ocupacionales de sus pobladores orientados al progreso de las situaciones de oferta y demandas laborales de empleo que priorizan su foco de atención en grupos poblaciones vulnerables en los que se encuentran jóvenes de bajos recursos económicos, adolescentes en estado de gestación.

Para ello se formulan proyectos estratégicos vinculados al cuidado de las privaciones sociales de empleo que tienen como puntos en común el trabajo concertado con la comunidad y los proyectos de desarrollo comunitario, así como el bosquejo y puesta en acción del Programa de Generación de Empleo en los ámbitos rural y urbano popular cuya finalidad es la eliminación del desempleo en grupos poblacionales vulnerables dentro del marco del Programa Trabaja Perú. (Gobierno Peruano, 2021).

En este marco, que engloba el distrito de Nuevo Chimbote dentro del cuadro de este programa del estado se está atendiendo a grupos poblacionales vulnerables, quienes se encuentran participando en actividades laborales relacionadas con propuestas de infraestructura básica, social y económica que requieren de labores no calificado. Estas actividades se realizan en lugares priorizados en el programa y cuentan con el apoyo del municipio y gobierno regional y preparan a los participantes a desarrollar las actividades laborales dotándoles de competencias ocupacionales para desarrollar actividades que requieren mano de obra calificada.

Sin embargo, pese a la existencia de las acciones realizadas por el gobierno local de Nuevo Chimbote y de las acciones del Programa Trabaja Perú, la atención a grupos vulnerables es reducida y se evidencia la falta de un programa educativo encaminados a desarrollar capacidades técnico ocupacionales enfocadas al crecimiento del índice de empleabilidad de grupos vulnerables en el distrito de Nuevo Chimbote.

## 1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el contexto universal se encuentran los antecedentes que se detallan:

Masoud et al. (2020). Considera en su publicación científica artículo científico sobre adquisición de habilidades para conseguir empleo en una muestra de refugiados europeos, concluyó que los programas de competencias ocupacionales para estos refugiados les permiten aprender habilidades que les ayudan a aumentar su valor de empleabilidad en países europeos.

Valdiviezo (2020) realizó un estudio documental relacionado a proyectos gubernativos en el campo distinto a lo formativo en la alineación y aprendizaje para las labores en juventudes mexicanos de 15 a 17 años entre los años 2012 a 2018 en el que se concluyó que la investigación sobre esta temática es escasa e insuficiente para la comprobación del impacto de estos proyectos en mejorar la tasa de empleo de estos grupos de jóvenes y de su incorporación en el mercado laboral

Manning (2019) en su artículo científico analizó el impacto desde el enfoque de la empleabilidad del adiestramiento técnico laboral ofrecido en presentaciones del sector de sistemas y de telecomunicaciones empleando como muestra a los egresados de Mentoría entre 1996 a 2015. Concluyó que la medición de la empleabilidad debe contemplar como aspectos la calidad de los aprendizajes obtenidos en la formación técnica laboral, los resultados obtenidos en la inserción laboral en centros productivos colombianos, en el desempeño ocupacional de los egresados de estos programas y en las trayectorias laborales de los egresados de estos programas.

Hernaiz (2019) en un estudio descriptivo realizado en jóvenes españoles para analizar las capacidades técnicas y ocupacionales para la empleabilidad concluyó que los niveles predominantes de las competencias técnico ocupacionales es regular en un 42% y bueno en un 28% debido a que no han sido preparados en la vida y en las escuelas para ser empleables, así como concluyó que la empleabilidad de estos jóvenes es regular en un 45% y bueno en un 23%.

Fiore et al. (2019) en su artículo científico sobre educación para el trabajo mediante un programa de emprendimiento realizado en 56 estudiantes de la ciudad de Turín concluyó que, el 90,3% de los estudiantes encuestados mencionan que el programa ayuda a fortalecer la competencia laboral y ayuda a desarrollar nuevos emprendimientos para ser empleables, así como les permite desarrollar competencias ocupacionales y de emprendimiento necesarias para reformar su validez de vida.

Mohd et al. (2018) en su artículo científico sobre habilidades de empleabilidad a partir del aprendizaje-servicio experiencia en Putra Future Classroom (PFC) realizado en una muestra de 60 personas concluyó que el proyecto de formación contribuye a optimizar las habilidades de empleabilidad de los egresados de este programa, así como demostró que el service learning sirve como mecanismo de comunicación entre las instituciones educativas y universidad para proponer mejoras en el análisis de las características de empleabilidad del graduado.

Mohd (2018), en su artículo científico sobre obstáculos para los programas de capacitación en habilidades de empleabilidad en Malasia desde la perspectiva de los empleadores, los educadores y la perspectiva de los graduados, mediante una investigación descriptiva, transversal realizada en una muestra de 272 educadores, concluyó que casi el 85,4% de los educadores encuestados mencionaron que no habían participado en ninguna formación de habilidades de empleabilidad, así como concluyó que según los docentes encuestados manifestaron que los objetivos y dirección de los programas de formación son poco claros y no desarrollan con efectividad habilidades de empleabilidad en los estudiantes.

Bargsted (2017), mediante un estudio descriptivo realizado a 294 graduados de 27 titulaciones diferentes, investigó el impacto de las competencias profesionales en la capacidad de trabajo objetiva y el discernimiento de oportunidades de carrera de los jóvenes profesionales, concluyendo que las profesiones tienen efecto muy significativo relacionado a oportunidades laborales objetivas ( $p < 0,000$ ,  $f = 0,48$ ), además, la capacidad individual y focus de las inspecciones son predictores importantes adoptadas por las coyunturas de empleo detectadas ( $p < 0,000$ ,  $f = 0,26$ ), estas predicciones verificación de las competitividades individuales se mostró distinto en varones ( $p = 0,011$ ,  $f = 0,82$  y mujeres ( $p < 0,000$ ,  $f = 0,34$ ).

Se determino que, la inserción de destrezas concretas pudiera ser una táctica de revertir el determinismo que nos asigna el mercado.

En el Perú, Poquis et al. (2020) realizaron un estudio cualitativo bajo el enfoque fenomenológico en 14 miembros participaron estudiantes docentes y directivos, para analizar el perfil profesional en la empleabilidad; concluyó que, si bien existe la empleabilidad, inmerso al campo productivo laboral, no se evidencia en el trabajo de las personas el progreso de las habilidades ocupacionales que certifiquen su empleabilidad, así como no se cumple con el perfil deseable requerido en su profesión. Además, se concluyó que existe la necesidad de fortalecer el compromiso docente para contribuir en el transcurso formativo y de progreso de competencias ocupacionales para la empleabilidad de los educandos.

Pozo (2020) realizó su análisis correlacional no experimental en 80 profesionales del sector turismo y hotelería para analizar la correlación entre las habilidades competitivas y la empleabilidad concluyendo y demostrando una correlación significativa baja en medio de estas variables ( $\rho=0,278$ ).

Silva (2019) realizó una investigación en 1084 beneficiarios del programa Impulsa Perú (periodo 2011 a 2016) para analizar la afirmación de trabajo y capacidad de los favorecidos de este proyecto. Concluyó que existen diferencias relativamente significativas en la permanencia en el trabajo entre las personas competentes en el trabajo y aquellas que no lo fueron; así como también se demostró que la certificación de competencias ocupacionales representa un indicador reconocido y valorado por los empleadores a la hora de asignar salarios entre los empleados que sí presentan esta certificación y aquellos que no la poseen. Finalmente se demostró que las competencias laborales adquiridas por los empleados les permiten afrontar las demandas y retos del mercado laboral exigidas por sus empleadores, así como obtener mejores resultados en el trabajo, pero no garantiza su permanencia en el trabajo.

Carbajulca (2019) realizó un estudio no experimental y correlacional en 70 egresados del sector turismo para examinar la correlación entre el perfil de las competencias profesionales y la empleabilidad concluyendo que no se presenta asociación entre las

variables por cuanto no se cuenta con información de los empleadores respecto del perfil requerido para los egresados de este sector, así como existe un vacío en la aplicación de estudios de demanda social respecto a las necesidades de formación y competencias deseables para el ejercicio del profesional del turismo para generar una adecuada inserción laboral, así como existe la necesidad de generar nuevas oportunidades de empleo en gestión turística.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Con la finalidad de mejorar el índice de empleabilidad en los pobladores ubicados en condiciones de necesidad y vulnerabilidad en el distrito de Nuevo Chimbote y el acceso a un trabajo decente y productivo de la población desocupada y sub empleada para su desarrollo humano sostenible se considera pertinente formular el problema de investigación en los siguientes términos:

¿Cómo diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote?

### **1.4. Delimitación del estudio**

Una de las causas limitantes para la ejecución del estudio fue el relacionado con el tiempo para la coordinación con el distrito de Nuevo Chimbote para que alcance la información relacionada con la cantidad de personas comprendidas en los grupos vulnerables.

Otra limitación, por motivos de la pandemia fue la imposibilidad de recurrir y entrevistar físicamente al responsable de la Gerencia Social de la Municipio Distrital de Nuevo Chimbote para que nos amplíe información cualitativa respecto a la ejecución de los programas sociales que ofrecen oportunidades de empleo a grupos poblacionales vulnerables.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La importancia del estudio radica en que permite la administración del método científico en el estudio de un problema identificado en la realidad educativa relacionado con las competencias técnico ocupacionales y el índice de empleabilidad que durante la pandemia se ha visto afectado en grupos vulnerables con el propósito de formular una Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

A nivel teórico, la investigación se justifica porque presenta las bases conceptuales del estudio de las capacidades técnico ocupacionales y grados de empleabilidad basado en contribuciones de la literatura científica que explicita y sistematiza los avances teóricos de las competencias laborales y la empleabilidad especialmente enfocadas a grupos sociales vulnerables, literatura científica accesible en bibliotecas virtuales y bases de datos científicas.

A nivel práctico aporta beneficios porque permite identificar las deficiencias en los niveles de las competitividades técnico ocupacionales y niveles de empleabilidad de los grupos vulnerables para que a partir de estas deficiencias encontradas se pueda tomar las decisiones más oportunas que permitan diseñar una propuesta de fortalecimiento de competitividades técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad.

A nivel metodológico, la medición de las variables competencias técnico ocupacionales y empleabilidad mediante un cuestionario estructurado debidamente validado y sometido a prueba de fiabilidad permitió sistematizar un diagnóstico situacional que servirá como insumo para la enunciación de una propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote.

## **1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN: GENERAL Y ESPECÍFICOS**

### **1.6.1. Objetivo general**

Diseñar un Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote 2022.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.
- Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la dimensión conocimiento, en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.
- Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la dimensión habilidades en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.
- Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la dimensión actitudes en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.
- Identificar el nivel del índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Neo Chimbotano, previo al bosquejo del proyecto de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

- Identificar el nivel del índice de empleabilidad en la dimensión componente personal en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.
- Identificar el nivel del índice de empleabilidad en la dimensión componente contextual en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.
- Implementar el programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1.1. Competencia**

La noción de competencias fue introducida a finales de los 60 del siglo XX por David McClelland teniendo en cuenta los aportes de la presunción de las insuficiencias de Maslow en cuanto a la autorrealización de las personas y a las motivaciones; de ahí que desde su planteamiento definió a las competencias en términos de logro por cuanto la persona siempre está deseosa de conseguir el éxito así como de sobresalir frente a los demás; la competencia en términos de poder por cuanto, a través de ellas, las personas ejercen influencia, control y son reconocidos y valorados por otras personas; y por la necesidad de afiliación o pertenencia debido a que las personas siempre buscan fortalecer sus relaciones con los otros y generar vínculos afectivos y de amistad con otros (McClelland, 2016).

El Ministerio de Educación Cultura y Deporte de España. Define la competencia como una habilidad que puede medirse como necesaria para el desempeño eficaz de un trabajo. Las competencias constan de: conocimientos necesarios para su desarrollo, conocimientos aplicados (habilidades y habilidades) y actitudes relacionadas. Conocimiento y experiencia se refieren a la “capacidad de conocer”, habilidades y capacidades a la “habilidad”, y actitud a la voluntad de actuar. La competencia es, por tanto, la aplicación de conocimientos teóricos y conocimientos prácticos apoyados en una determinada actitud. (Fundación Acción contra el Hambre, 2015).

Las competencias constituyen un tipo de aprendizaje que se sitúa entre la conducta y la capacidad. Dado que la competencia es el uso de todos los recursos disponibles (conocimientos, actitudes, información, habilidades, etc.) bajo ciertas condiciones y para realizar tareas definidas, la definición de aprendizaje basado en competencia se refiere a la necesidad de adquirir conocimientos de manera que sean suficientes. movilizado para resolver tareas. (Marco Europeo de Cualificaciones, 2009), La competencia describe la responsabilidad y la independencia. La competencia es, por tanto, la capacidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas personales, sociales o metodológicas en situaciones

de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal. El MEC enumera tres tipos o categorías:

- a. **Las competencias básicas o instrumentales:** Están referidas a la adquisición de conocimientos elementales y se consiguen en la formación general. Estas habilidades incluyen lectura y escritura, comunicación oral y aritmética.
- b. **Las competencias básicas o perpendiculares:** corresponden con las conductas y actitudes de trabajos concernientes con distintos entornos de productividad. En consecuencia, dentro de las competencias están la capacidad de organización, la maestría para negociar, etc.
- c. **Las competencias especializadas, específicas o técnicas:** Están directamente relacionados con los aspectos técnicos de la profesión, que no se trasladan tan fácilmente a otros contextos laborales. (Fundación Acción contra el Hambre, 2015)

El Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2003) contiene una clasificación de diversas calificaciones y habilidades que se consideran muy importantes para el desarrollo de los estudiantes de todos los grados académicos. Las que se detalla:

- a. **competencias instrumentales:** encaminadas al apropiamiento de destrezas tecnológicas, lingüísticas cognoscitivas y metodológicas.
- b. **competencias interpersonales:** concernientes al Desarrollo de capacidades personales y colectivas.
- c. **competencias sistémicas:** asentados en la capacidad de socialización (Velasco Quintana et al 2010, como se citó en Fundación Acción contra el Hambre, 2015)

### 2.1.2. Competencias laborales

Las competitividades laborales son un conjunto de habilidades, muy necesarias para el avance del trabajador a efecto de desenvolverse en un concreto rol. Por consiguiente, se entiende que las personas están comprometidas de manifestar la diferencia inmediatamente al ejecutar una labor específica encomendada, relacionado a los conocimientos competentes que pueda ostentar.

La definición de “competencia” asignado al entorno laboral ha sido ejecutado por diversos pensadores, pero en los 70 el psicólogo David McClelland en los 70 fue quien extendió el término. Lo describió como las características inherentes a una persona que se relacionan con las actitudes y el desempeño exitoso en las actividades profesionales. (Gamarra 2023).

Implica situarse en el campo cognitivo porque comprende una serie de conocimientos y habilidades de tipo cognitivo, así como en campo sociocultural porque también comprende la liberación masiva de valores y actitudes que le permiten a las personas desempeñarse de forma exitosa en una tarea o actividad laboral (Alles, 2019).

Las competencias han de ser formadas mediante procedimientos de aprendizaje, adiestramiento y progreso con la finalidad de que puedan conseguirse a futuro desempeños exitosos que marquen diferencias significativas en el rendimiento y en la productividad en el trabajo (Alles, 2020).

### **2.1.3. Características de competencias laborales**

- a. Competencias elementales y de comportamiento:** Se refiere a las habilidades más interpersonales que se requieren en el lugar de trabajo. Se centran en el aprendizaje desde la niñez hasta la edad adulta y tratan sobre el comportamiento y cómo interactuamos con los demás.
- b. Competencias técnicas:** Son aquellas relacionadas con el uso eficaz de sistemas, herramientas o mecanismos, pero que son necesarias para completar una tarea. Se logran durante la vida laboral y mediante una formación especial en la región.
- c. Competencias de liderazgo:** Se trata de las aptitudes que conforman la capacidad y disposición para la dirección de grupos, que es además plausible de ser medida. Esta competencia se enfoca en conocer la gestión eficiente del equipo de trabajo.

#### 2.1.4. Competencias laborales más solicitadas

- a. **Mentalidad de crecimiento:** propulsión, ambición, curiosidad.
- b. **Toma de decisiones en base a datos:** que sepa cuándo, dónde y cómo elegir un camino que apunte siempre a optimizar los logros y utilizar los recursos de la forma más eficiente posible.
- c. **Comunicación efectiva:** La comunicación directa, ser abiertos y responsables es nuestra forma de comunicarnos sin herir los sentimientos de otras personas.
- d. **Resiliencia:** condiciones para superar situaciones traumáticas.
- e. **Flexibilidad:** es la facilidad de adaptarse a labores innovadoras, utilizando instrumentos modernos siendo asequible a los cambios en la organización de los equipos.
- f. **Comodidad en un entorno laboral:** capacidad para gestionar los espacios y desenvolvimiento laboral en forma remota al 100% y en un escenario únicamente virtual.
- g. **Alta productividad:** capacidad para aprovechar al máximo el tiempo para concentrarse en sus labores.
- h. **Compromiso:** tener la facilidad para alcanzar con las metas y enfrentar con responsabilidad los resultados obtenidos.
- i. **Aprendizaje independiente:** averiguar nuevas estrategias al efectuar labores, añadiendo nuevas prácticas.
- j. **trabajar en equipo:** la herramienta clave para conseguir objetivos empresariales, es el trabajo en equipo (Gamarra 2023)

Por otra parte, la Comisión (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) SCANS en su informe "Se han identificado cinco competencias que, junto con un núcleo tripartito de competencias y características personales, forman el núcleo de competencias necesarias en los puestos de trabajo actuales." (Rodríguez, 2009).

Las cinco competencias prácticas son:

- a. **Gestión de Recursos:** Determina, establece, planifica y destinan capitales.
  - Tiempo: Elije actividades relacionadas con los objetivos, organice las actividades en orden de importancia, asigne tiempo, prepare y siga un cronograma para completar las tareas.

- Dinero: Usa o prepara presupuestos, hace pronósticos, mantiene los archivos, hace ajustes para realizar los objetivos.
- Materiales e instalaciones: Adquirir, almacenar, asignar y utilizar materiales o espacios de manera eficiente.
- Recursos humanos: evalúa las destrezas y asigna el trabajo en la forma debida, evalúa la realización y proporciona retroalimentación.

**b. Relaciones Interpersonales:** Trabaja con otros.

- Participa como miembro de equipo: coadyuvar al esfuerzo del grupo.
- Enseña destrezas recientes a otros.
- Sirve a los clientes: trabaja para satisfacer las expectativas de los clientes.
- Ejerce liderazgo: comunicar ideas para justificar una postura y persuadir a otros, cuestionar responsablemente los procedimientos y normas existentes.
- Negocia: trata de llegar a acuerdos que involucren el intercambio de recursos, armoniza los intereses divergentes.
- Trabaja con diversidad de personas: interactúa bien con hombres y mujeres de diferentes orígenes.

**c. Gestión de la Información:** Alcanza y utiliza datos

- Obtiene y evalúa información.
- Establece y conserva información.
- Descifra y anuncia información.
- Usa los ordenadores para procesar información.

**d. Comprensión de Sistemas:** Comprende las intercomunicaciones complejas

- Comprende las técnicas: conoce cómo funcionan los sistemas comunitarios, tecnológicos y organizacionales sabe manipular efectivamente con ellos.
- Inspecciona y rectifica la ejecución de tareas: diferencia tendencias, prevé los impactos en las operaciones del sistema, diagnostica desvíos en la realización del sistema y corrige fallas de operatividad.
- Mejora o diseña los sistemas: sugiere modificaciones en los sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternos para mejorar la realización de tareas.

- e. Manejo de Tecnologías:** Trabaja con una diversidad de tecnologías
- Selecciona la tecnología: escoge los instrumentos o equipo, procedimientos, lo que incluye las computadoras y tecnologías concernientes.
  - Emplea la tecnología a la tarea: entiende en general el propósito y los procedimientos indicados para el comienzo y la operación del equipo.
  - Repara y mantiene equipo: previene, identifica o resuelve problemas del equipo, lo que incluye las computadoras y otras tecnologías.

Las tres áreas básicas según la Comisión SCANS son:

**a. Destrezas (o habilidades) básicas:**

- Recitación
- Redacción
- Aritmética / Matemática
- Audición
- Locución

**b. Destrezas racionales (aptitudes analíticas):**

- Pensamiento innovador
- Toma de decisiones
- Resolución de problemas
- Visualización
- Saber aprender
- Raciocinio

**c. Cualidades personales:**

- Compromiso
- Autoestima
- Sociabilidad
- Autocontrol
- Integridad / Honradez

### **2.1.5. Competencias técnico ocupacionales**

Hacen referencia al acumulado de erudiciones (saberes conceptuales), destrezas (saber hacer), actitudes (saber ser), juicios que son necesarios que desarrollen las personas para que puedan desempeñarse en los ámbitos técnicos o productivos de las empresas de trabajo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Cabe destacar que en mercado laboral estas competencias deben irse adecuando y cambiando de acuerdo a los requerimientos y nuevos desafíos de la sociedad, así en el período de la epidemia del Covid 19, una competencia de la educación fue preparar a la población, y especialmente a los grupos vulnerables a afrontar el estado de emergencia sanitaria, acortar las brechas digitales, en la generación de empleo, entre otras (Mamaqi y Marta, 2020).

Además, se ha de tomar en cuenta que el análisis de las competencias técnico ocupacionales ha de abordarse de acuerdo a dos enfoques:

- a. Desde un enfoque práctico:** porque se concibe como una habilidad general y especializada para realizar de forma exitosa una tarea o actividad laboral u ocupacional. (Santana et al., 2018).
- b. Desde un enfoque individual:** implica los atributos de la persona para ser diferente a los demás en cuanto a sus actitudes, juicios y habilidades que aportan un valor agregado y diferencial a su trabajo, a su imagen personal y a su valoración en general como colaborador y como persona. (Santana et al., 2018)

### **2.1.6. Competencias claves en el sector educativo técnico ocupacional.**

Al igual que en los otros sectores educativos, a raíz de la pandemia, se ha vuelto a focalizar la atención en las diez competencias claves ya consideradas en la agenda 2030. Dentro de estas competencias se encuentran: las competencias comunicativas en lenguaje autóctono y en lenguas foráneas, Habilidades matemáticas, habilidades científicas y tecnológicas básicas, habilidades digitales, habilidades ciudadanas (sociales y civiles), habilidades emprendedoras (iniciativa y emprendimiento) y habilidades culturales, formación en

comprensión y expresión. (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, [OEI], 2018).

Además, para que una persona sea exitosa en el trabajo debe demostrar su permanencia en el trabajo, es decir maximizar sus niveles de empleabilidad, de ahí la importancia de actualizar y perfeccionar de forma permanente sus competencias laborales, técnicas u ocupacionales a través de acciones de capacitación y desarrollo profesional que han de corresponderse a las necesidades y requerimientos del mercado laboral, siempre cambiante, exigente y retador. (Alles, 2020; Ramírez, 2020).

Por otra parte, uno de los propósitos expuestos al 2030 en el Propósito Educativo Nacional (PEN) tiene como objetivo garantizar que la experiencia educativa de las personas en todas las etapas de la vida les permita desarrollar un trabajo sostenible y productivo, vivir en armonía con el medio ambiente y promover el bienestar para todos, teniendo en cuenta la inclusión constante de resultados de la investigación y ciencia, educación e innovación tecnológica.

Así mismo entre sus orientaciones estratégicas se menciona que: Las organizaciones comunitarias, las corporaciones, los medios de comunicación y la sociedad asumen la responsabilidad de educar a las personas y utilizar sus acciones para promover la democracia y la convivencia sostenible; el sistema educativo garantiza que las personas, especialmente los grupos desfavorecidos, reciban educación a través de la diversidad, la relevancia, la puntualidad, la claridad y la inclusión. experiencia educativa para el aprendizaje permanente y que el sistema educativo promueve y demuestra los resultados del aprendizaje logrados tanto dentro como fuera de la escuela y proporciona vías variados y manejables a lo largo de la vida. Es así que entre los principales impulsores de cambio se precisa que: Las intervenciones educativas deben diseñarse desde la perspectiva de las personas, reconociendo la centralidad del aprendizaje en función de sus necesidades, características y deseos y que este surge en diferentes contextos y a lo largo del curso de la vida, produciendo diferentes trayectorias de desarrollo que pueden lograrse mediante su implementación. El sistema educativo debe ser reconocido y fortalecido en sus actividades al servicio de este propósito. (PEN al 2036)

En tal sentido, el PEN cree que las políticas públicas y las personas deben trabajar juntas para garantizar que los jóvenes con buena salud física y mental desarrollen las habilidades necesarias para funcionar con éxito en el campo elegido, ejercer plenamente su ciudadanía y contribuir a una personalidad y proyectos colectivos democráticos y sostenibles. ; adultos sanos que ejercen su ciudadanía, que constantemente se desarrollan y aprenden a implementar sus proyectos, desempeñarse en el trabajo y adaptarse a los cambios sociales sensibles; adultos mayores que mantienen niveles adecuados de salud, pueden cuidar de sí mismos y tomar decisiones de forma autónoma, vivir y disfrutar su vida, y tener la oportunidad de seguir aprendiendo, participando y contribuyendo a sus comunidades. (PEN al 2036))

### **2.1.7. Aprendizaje a lo largo de la vida y entornos para aprender**

La experiencia de aprender se da durante todo el ciclo de la vida y de los distintos espacios en los que desarrollamos nuestras vidas. En una sociedad democrática, o que aspira a serlo, esto se traduce en una apuesta por los sujetos del derecho a la educación, es decir, las personas (en toda su complejidad y universo de necesidades y expectativas) y, en particular, en un foco en los principios y valores que han de marcar el ejercicio responsable de la libertad en la sociedad y en los distintos espacios de vida en comunidad. De ahí se deriva que el gran reto es lograr ser sociedades/comunidades que aprenden lo que significa ser sociedades organizadas para brindar el máximo de oportunidades de aprendizaje a cada uno de sus miembros, asegurando que los ciudadanos puedan enfrentar con solvencia los retos de un mundo cambiante e incierto en el que es necesario innovar constantemente. Cada persona ha de contar con la motivación y las capacidades para continuar aprendiendo en todo momento y no solo durante los años usualmente asociados a la participación en programas educativos ofrecidos por alguna institución educativa. (PEN al 2036)

El aprendizaje permanente significa que el aprendizaje forma parte de la vida en la familia, en el contexto cultural y social del estudio, el trabajo y el ocio, y se refiere al alcance y complejidad de las necesidades y expectativas de aprendizaje de cada persona, lo que significa que cada persona elige que investigar, sus estudios. su potencial de vida y desarrollar interés y curiosidad. Por tanto, la educación no sólo requiere de instituciones educativas, sino que también se basa en la cooperación y el trabajo en red en diferentes

lugares y tiempos. Desde la política pública el aprendizaje a lo largo de la vida para todas las personas implica asumir que la educación no empieza ni termina en las instituciones educativas; por ello, llama a interpelar el contenido educativo de las prácticas sociales de todos los actores. Así, el sistema educativo debe abrir espacios para que se creen oportunidades de aprendizaje diversas y flexibles en todos los entornos, por lo que debe ser capaz de reconocer los aprendizajes adquiridos fuera de las instituciones educativas como tales. (PEN al 2036)

Un sistema educativo que se centra en las personas y su derecho a la educación tiene que ver principalmente con el aprendizaje de las personas y sus aspiraciones educativas, no con la formalidad de los mecanismos mediante los cuales las personas deberían aprender. En este sentido, el aprendizaje puede y debe tener lugar en entornos muy diferentes, a ritmos muy diferentes y de maneras muy diferentes. Por eso es importante que el sistema educativo se enfoque en el reconocimiento de los aprendizajes, lo que facilita la articulación que permite la construcción de diferentes caminos. Reconocer lo que sabemos y lo que podemos hacer debe ser el punto de partida para desarrollar nuevos aprendizajes que se adapten a las necesidades y expectativas de cada persona.

Para lo cual el sistema educativo debe:

- a. Mejorar y/o crear mecanismos para evaluar, reconocer y certificar el aprendizaje permanente de las personas en cualquier espacio.
- b. Ampliar, fortalecer y diversificar las oportunidades educativas para jóvenes, adultos y personas mayores, cuando sea necesario, mejorando las oportunidades educativas para jóvenes, adultos y personas mayores (para quienes no han completado la educación básica o no han logrado los aprendizajes esperados). adultos, prestando especial atención a situaciones de vulnerabilidad que les permitan trabajar o continuar estudios, fortaleciendo la independencia y mejorando las condiciones de vida.
- c. A partir de las últimas causas de la educación básica y articulando con otros sectores u organizaciones, promovemos espacios de aprendizaje que contengan experiencias de situaciones laborales reales, garantizando los derechos de las personas para fortalecer la empleabilidad de jóvenes y adultos.;

- d. reconoce el valor de las formas no tradicionales de aprendizaje, las experiencias vida-trabajo, el aprendizaje abierto y a distancia para lograr aprendizajes valiosos en todos los niveles y niveles educativos.;
- e. Promover el reconocimiento de todas las formas de educación superior y educación técnico-productiva, dejando atrás el pasado de sobrevaloración de lo académico sobre las profesiones, y sobre todo fortalecer la oferta de educación técnica, tecnológica y artística en todas las etapas de la educación e implementar programas abiertos y apropiados en la educación, mecanismos de tránsito entre todos los modos;
- f. Promueve el reconocimiento de las organizaciones comunitarias que desarrollan iniciativas de educación comunitaria y la certificación de la educación comunitaria;
- g. Participar en el fortalecimiento de instituciones educativas que promuevan el aprendizaje profesional de diversas formas, por ejemplo, los centros de formación técnico-productiva. (CETPRO), los institutos y las escuelas de educación superior;
- h. Reforzar los servicios educativos para adultos que no han terminado la educación básica (CEBA - Centro de Educación Básica Alternativa), de todos modos, se diseñara y reforzara diferentes estrategias a fin de que adultos puedan instruirse y desarrollar sus preparaciones;
- i. Asegurar que los municipios y otros gobiernos locales participen en la puesta en común de conocimientos e iniciativas vecinales o comunitarias para promover experiencias educativas apropiadas y relevantes mediante la asignación de recursos específicos y priorizando la atención a poblaciones con pocas posibilidades y oportunidades de aprendizaje.

#### **2.1.8. Competencias ocupacionales que deben tomarse en cuenta en grupos vulnerables.**

- a. **Las habilidades:** Según Castrillo (2022). El Banco Interamericano de Desarrollo define las competencias como conjunto de habilidades, cualificaciones, características, capacidades y conocimientos que caracterizan a las personas y que les permiten tener éxito y prosperar en el intercambio y experiencia laboral.

Según el Ministerio de Educación del Perú (MINDU 2016). Las habilidades se refieren al talento, la experiencia o la capacidad de una persona para realizar una tarea con éxito. Pueden ser: **Sociales:** comportamientos conductuales colectivos y costumbres perceptibles, así como de pensamientos y sentimientos que promueven una comunicación efectiva, relaciones satisfactorias y respeto por los demás, conduciendo a un mayor bienestar.

**Cognitivas:** Conjunto de facultades o suficiencias mentales que nos facilita encausar todo aquello que se encuentra en nuestro entorno y por consiguiente establecer de esa manera una observación adecuada en nuestro medio. **Motoras:** desplazamientos o agitaciones musculares involucrados a efecto de poner en práctica una actividad en forma voluntaria.

Entre los ejemplos de habilidades comunitarios tenemos:

- **Habilidades sociales básicas:** esta son las habilidades nacientes que consiguen los individuos y son primordiales para poder comenzar una correspondencia y conservarla.
- **Habilidades sociales evolucionadas:** Entre las experiencias sociales avanzadas se encuentran: saber ofrecer unas disculpas, saber compartir una opinión, conocer el asertividad, saber pedir ayuda, dar continuidad las instrucciones.
- **Habilidades sociales emocionales:** Se caracterizan por estar estrictamente relacionados con la tramitación y reconocimiento de sentimientos emociones.
- **Habilidades sociales negociadoras:** Frente a diferentes incidencias de carácter conflictivo fomentan la gestión de los conflictos de una forma apropiada.
- **Habilidades sociales organizadoras:** Son útiles para organizar adecuadamente la vida diaria de las personas, evitando el estrés y la ansiedad (Bábarro 2021)

Entre las habilidades cognitivas tenemos:

- **Prácticas cognitivas básicas:** aquellas que Trabajan directamente a partir de la información recopilada de sus sentidos.
- **Habilidades cognitivas superiores:** procesos de aprendizajes, estimulación, emoción, lucubración, raciocinio. (Pradas 2020)

Entre los tipos de habilidades motrices tenemos:

- **Habilidades motoras elementales:** se entiende como la posibilidad de alcanzar un objetivo determinado, vale decir la realización de un trabajo motriz determinada con exactitud.
- **Habilidades motoras genéricas:** acciones técnicas más concretas dentro de alguna actividad como son las conducciones y lanzamientos.
- **Habilidades motoras específicas:** referidos a la gesticulación motora que requieren incuestionable entendimiento de la técnica deportiva, cuya base se encuentra en las habilidades motoras básicas y que permiten preparación continua para alcanzar técnica y la táctica que se necesita. (Sánchez, 2021)

#### **b. Las actitudes**

Forman parte esencial en las competencias y son muy valoradas, especialmente en situaciones de contingencia como la que se vivió en el contexto del COVID-19, en donde las relaciones y condiciones del trabajo cambiaron y donde primaron escenarios de incertidumbre (Buheji & Buheji, 2020).

También se definen como aquel conjunto de capacidades que al ser desarrolladas con eficacia, eficiencia y efectividad por las personas les garantizan la demostración de niveles óptimos de desempeño, rendimiento y productividad en el trabajo (OIT, 2020).

## **2.2. EMPLEABILIDAD**

Es la potencia de las personas para desenvolver sus potencialidades y habilidades intelectuales, sociales, culturales y empoderamiento para mantener su trabajo, emprender nuevos trabajos o generar nuevas oportunidades laborales, así como para empoderarse y generar impactos sociales que beneficien a las personas, a la comunidad y a la economía de un país (Silva, 2019; O. y Silva, 2012).

Por otra parte, debe considerarse que de manera sistemática la definición de empleabilidad implica tomar en cuenta diferentes componentes. En primer lugar, desde un componente personal, la empleabilidad es la habilidad personal para mantener o retener un puesto

posición en un trabajo, de acuerdo a las necesidades e intereses del colaborador, que puede ser determinado o indeterminado; desde un componente contextual, la empleabilidad es la capacidad que ostenta el ser humano para adecuarse a los retos, exigencias y demandas de los empleadores; de ahí que de acuerdo al contexto, el empleado es capaz de aceptar transferencias de puestos, ascensos, promociones, desarrollar planes de líneas de carrera. Entre otros; y desde un enfoque de calidad, la empleabilidad ha de entenderse como una capacidad que implica desarrollarse continuamente, evolucionar y mejorar en sus conocimientos, habilidades y actitudes (Pitan & Atiku, 2017).

En tiempos modernos, la concepción de la empleabilidad para los empleadores implica un contrato psicológico en el cual los trabajadores cuenten con las capacidades para encontrar en sus nuevos trabajos oportunidades de desarrollo y crecimiento personal, técnico y profesional y en donde puedan aplicar una serie de habilidades que hagan de su desempeño más eficiente y productivo para cumplir con los fines y metas previstas para la organización, teniendo en cuenta que siempre el intercambio de experiencia laboral establece un escenario de trabajo tiende a ser cambiante, desafiante e incluso inestable (Saher y Abid, 2019).

La definición de empleabilidad debe incluir un fuerte vínculo entre educación y empleo. como explica Weinberg (2004, como se citó en Rodríguez, 2009) "... En un orden jerárquico, la empleabilidad se logra mediante la adquisición y el desarrollo de habilidades y cualificaciones, en cuyo caso los miembros deben, en colaboración con los interlocutores sociales, definir e implementar políticas de diálogo social, educación y aprendizaje permanente que garanticen la sincronización económica. y calificaciones. objetivos sociales Entonces la atención debería centrarse en las políticas que faciliten el aprendizaje permanente, así como en las políticas a muchos otros niveles. Crear procesos de desarrollo económico y social sostenibles, así como crear oportunidades de empleo y unos ingresos dignos.

En relación a los tipos de empleabilidad se debe tener en cuenta la propuesta realizada por Sanders y Grip en el año 2004 que la clasifica en: empleabilidad interna que es aquella que está relacionada con las capacidades individuales y habilidades para el trabajo demostradas por las personas y evidenciadas en sus desempeños y relacionadas con sus motivaciones positivas hacia su trabajo, hacia sus aspiraciones a ser mejor persona y un mejor técnico o

profesional o colaborador y cumplir y aportar valor agregado a la organización (Vázquez et al., 2021). Así mismo, la propuesta de Grip y Zick realizada en el año 2005 que incluye la empleabilidad externa que está referida a la competitividad lograda por la persona para conseguir mejores ofertas de trabajo o generar mejores oportunidades laborales debido a la trayectoria o imagen profesional que va logrando y proyectando a nivel social y comunitario (Saorín y Sánchez 2013).

### **2.3. ÍNDICE DE EMPLEABILIDAD**

El índice que mide la empleabilidad de las personas es un indicador de las características que las hacen potencialmente empleables. Su empleabilidad real depende principalmente de cuán fuerte sea su determinación de buscar y conseguir un trabajo. Y si queremos acercar el índice a la realidad, involucremos activamente esta disposición en el trabajo, para que el índice no sea cero. Esa voluntad de trabajar, la aparente intención de buscar trabajo, puede denominarse "iniciativas personales de empleo. (Rodríguez, 2009)

En el otro extremo, un segundo límite a la potencial empleabilidad de las personas está dado por el mercado laboral. Es decir, si no existe un puesto de trabajo en el mercado laboral para la especialidad o la formación que tiene el graduado, por más buena que sea esa formación, no encontrará empleo.

Harvey (2004, como se citó en Rodríguez, 2009) define la empleabilidad como "...la propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de una organización." El mismo autor precisa que: La empleabilidad se alude a sujetos que buscan una ocupación laboral; los empleadores tienen una idea de qué características o habilidades son necesarios; la convivencia de cualidades deseados en los graduados está relacionada a demandas futuras; los empleadores tienen mecanismos para determinar que los graduados muestren u ostenten las cualidades apropiadas.

Harvey puntualizaba que su definición presumía, en primer lugar, que existían sujetos en busca de empleo, lo cual establecía una primitiva circunstancia para cualquier cálculo de la empleabilidad de un individuo consiste en que la persona desea laborar.

Si una persona no está interesada conseguir pase laboral, por más cualidades y competencias que posea no será “empleable”, es decir que su empleabilidad será igual a cero. (Rodríguez, 2009)

## **2.4. ENFOQUES Y FUNDAMENTOS DEL MODELO DE SERVICIO EDUCATIVO RELACIONADOS CON LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICA PRODUCTIVA.**

### **2.4.1. Educación Básica Regular: Zona de Educación para el trabajo.**

los fundamentos del área curricular de instrucción laboral, Corresponde al enfoque de la pedagogía del emprendimiento, la educación social y económica, y la vida laboral y la educación práctica. En estos marcos, el estudiante es un actor social y económico que es capaz de crear y controlar efectos positivos en su entorno a través de proyectos emprendedores que son utilizados como medio para desarrollar y fortalecer sus habilidades y ciudadanía en la vida económica y profesional, de modo que pueda logra el desarrollo. definir y seguir un plan de vida que les proporcione satisfacción y ayude a cambiar positivamente el entorno a través de la ética y el compromiso con el cambio. (MINEDU, 2020)

### **2.4.2. Educación Básica Alternativa**

Los Servicios Educativos están dirigidos a personas que no tuvieron la posibilidad de insertarse oportunamente en el sistema educativo, se vieron imposibilitados de culminar su Educación Básica y ahora se requiere concordar el estudio versus trabajo. Acorde a la Ley, la Educación Básica Alternativa posee objetivos iguales y brinda una semejante eficacia, en los niveles de Educación Secundaria y de Educación Primaria, atendiendo solicitudes, particularidades y necesidades. (MINEDU, 2020)

### **2.4.3. Educación Superior Técnica Productiva**

La educación técnico-productiva tiene como objetivo la adquisición de habilidades laborales y emprendedoras desde la perspectiva del desarrollo sostenible y competitivo. "Contribuye

a mejores resultados para el trabajador, mejora su empleabilidad y desarrollo personal. Es para personas que quieren incorporarse al mercado laboral o reintegrarse." A partir de la publicación de la política nacional de educación superior técnico-productiva (PNESTP), se determinará una perspectiva en común, integrado de la educación técnico-productiva cuyo objetivo es poder constituir de forma completa los recorridos educativos durante y después de la educación básica. (MINEDU, 2020).

**a. Fundamentos pedagógicos, psicológicos, cognitivos y sociológicos de la educación técnico productiva.**

**- Fundamento pedagógico**

Brinda información acerca de conceptos, teorías, estrategias a emplear en el proceso educativo en educación técnica. El instructor es el mediador del proceso de educación técnica, siempre y cuando implemente situaciones de enseñanza y aprendizaje que sitúen al aprendiz en una posición crítica, reflexiva, representativa, productiva donde tenga un papel protagónico, reflexionando, analizando cómo aprende, qué aprende, cómo es como persona. La formación se determina en función de las competencias profesionales y de acuerdo con las condiciones de la escuela.

Las metodologías de instrucción, los medios y la manera organizativa que se empleen deben estar en concordancia a una ilustración y aprendizaje que favorezcan la alineación del sujeto protagonista y fructífero al que se ostenta. Los representantes más significativos son: Ausubel, Piaget, Vygotsky, entre otros. (MINEDU, 2020).

**- Fundamento psicológico**

Proporciona una base para participar en el desarrollo de la personalidad del estudiante, conecta los procesos de desarrollo y aprendizaje del estudiante. El enfoque histórico cultural requiere una relación entre sujeto y objeto basada en relaciones de interacción y cambio mutuo iniciados por la acción mediada por el sujeto.

La superioridad del contexto cultural comienza a jugar un papel importante y decisivo en el desarrollo de este sujeto, que no acepta sumisamente la influencia, sino que la reconstruye activamente.

El aprendizaje no existe fuera de las relaciones sociales; no ocurre más allá de los límites de la zona de desarrollo próximo, y el aprendizaje y la capacitación preceden al desarrollo. El representante es Lev Vygotsky. (MINEDU, 2020)

- **Fundamento cognitivo**

Considera que cada sujeto que realiza la actividad tiene diferentes visiones del mundo y que estas dependen de sus propios planes mentales e interacciones con la realidad y se modifican y cambian en el proceso de formación. supone que el sujeto es capaz de organizar, codificar, clasificar y evaluar la información y cómo estas estructuras se utilizan para obtener e interpretar la realidad; El "aprendizaje" representa una síntesis de la forma y el contenido de las observaciones recibidas, que actúan relativa y personalmente en cada sujeto, lo que a su vez está influenciado por sus antecedentes y motivaciones individuales. Plantea que un estudiante es un ser activo que procesa información y tiene la capacidad cognitiva para aprender y resolver problemas; que a su vez se desarrolla a través de nuevos aprendizajes y habilidades estratégicas. (MINEDU, 2020)

- **Fundamento sociológico:**

Se refiere a los conocimientos, procedimientos, actitudes y valores que favorecen el proceso de socialización de los estudiantes, con el fin de asegurar que lleguen a ser miembros activos y responsables a la sociedad a la que pertenecen. Con un diseño curricular por competencias laborales se forman personas más integras, mejor preparadas para la vida; ya que en el proceso de formación hay una conjugación entre los conocimientos, habilidades, procedimientos, componentes metacognitivos, valores, cualidades de la personalidad y actitudes que los sujetos deben poseer para enfrentar su vida futura. (MINEDU, 2020)

## **2.5. PROGRAMA EDUCATIVO**

Una programación educativa constituye un registro que facilita la organización secuencial de un procedimiento formativo. El proyecto proporciona información al maestro sobre las competencias y capacidades a desarrollar, los contenidos que se impartirán, la metodología a emplear, los desempeños a lograr.

También se le puede definir como un documento que integra los elementos indispensables para que tanto el docente como el estudiante lleven a cabo un curso o asignatura. (Gento y Pina, 2011, como se citó en Roque 2020)

Según Roldán (2000, como se citó en Roque, 2020) un programa educativo constituye un procedimiento elemental mediante el cual se planifica y organiza el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Un programa educativo se suele emplear para ejecutar actividades y temas específicos acompañados de un conjunto de recursos y estrategias, por lo que la mención del programa educativo tiene en cuenta diversas herramientas que facilitan la organización de la enseñanza y el aprendizaje para que el docente tenga una guía en la práctica relacionada con el logro de competencias.

Un programa de enseñanza constituye ejecutar un conjunto de actividades en tiempos contextos, y recursos definidos con antelación para la obtención de competencias, el proyecto escogido tiene que ser la mejor opción de solución después de la investigación y diagnóstico de la situación problemática. (Martínez, et al.,2018, como se citó en Callupe, 2020).

Los programas educativos vienen a ser propuestas económicas a los problemas vigentes de inclusión laboral de los estudiantes sin pasar por alto la mejora de capacidades en competencias de emprendimiento (Palomares et al., 2019).

Los programas educativos permiten optimizar los factores que intervienen en el éxito de los emprendimientos, así como la calidad de la idea del emprendedor, el conocimiento del

negocio que se va a emprender y la formación para sostener aquella idea, así como las características personales, la honestidad, reputación, carisma y amabilidad y las actitudes a desarrollar (Martínez et al.,2018, como se citó en Callupe 2020)

En relación a los programas de empleabilidad para grupos vulnerables, Mamaqi y Marta, (2020) sostienen que deben atender a personas que se encuentran en riesgo de pobreza, a aquellos que se encuentran desempleados por periodos largos de tiempo, a las personas que no cuentan con hogar o domicilio y viven de indigentes en las calles, a las personas menores que están bajo la tutela del estado, a los exreclusos y a sus familiares, a los adultos mayores que viven solos, a las familias monoparentales, a mujeres y niños expuestos y víctimas de violencia doméstica o familiar, personas discapacitadas, personas farmacodependientes, drogadictas o alcohólicas, personas de bajo nivel educativo o analfabetos, inmigrantes como colectivo, inmigrantes ilegales, etnias o grupos minoritarios con culturas diferentes.

Los Programas educativos de competencias laborales para empleabilidad en el Perú están interesados en desarrollar y fortalecer competencias, dentro del marco normativo legal del proceso de Legitimación de Competitividad de trabajo que asume el trabajo de tres elementos: normativización de estas competitividades, permisión de los centros o instituciones de acreditación de estas competencias valoración y legitimación de estas competencias. Este marco normativo se actualizó en el año 2020 debido a la pandemia por Covid-19. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020, Resolución Directoral General N.º 017-2020-MTPE/3/19).

Además es propósito de estos programas centrarse en la promoción del empleo, desarrollo del fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad y emprendimiento, de ahí que se capacita a los beneficiarios para promover su inclusión laboral en el mercado de trabajo técnico y productivo, se certifica sus competencias técnico ocupacionales, se desarrolla su autonomía para ejecutar sus actividades en el trabajo y se acredita mediante la documentación respectiva sus competencias laborales, cuya finalidad es el reconocimiento de sus saberes, capacidades y actitudes para ejecutar las tareas específicas en el trabajo, posicionarse en el mercado laboral teniendo en cuenta las características del mercado laboral, la automatización del trabajo y la necesidad de desarrollar las competencias digitales (Silva, 2019).

Es importante también indicar que estos programas buscan fortalecer las habilidades sociales y personales y además las competencias técnicas y metodológicas como big data, automatización, ciberseguridad, navegación en internet, búsqueda de información, así como la capacidad para llevar a cabo, trabajo colaborativo, manejo y resolución de conflictos, etc. (Jurburg, 2019).

Con la adquisición de estas competencias técnicas y ocupacionales, las personas beneficiarias de estos programas se encuentran mejor preparadas para enfrentar los retos que se muestran en los sectores técnico productivos del país en contextos de incertidumbre (Silva et al., 2019). Asimismo, mediante estos programas se desarrollan habilidades humanas o blandas que son necesarias para garantizar las relaciones humanas en el trabajo y dentro de las que se encuentran: las capacidades de comunicación efectiva, de iniciativa, de liderazgo o influencia, responsabilidad, entre otras (Hora et al., 2018).

## **2.6. IMPLEMENTANDO Y DESARROLLANDO UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN OPCIONES OCUPACIONALES**

A partir de las competencias técnico laborales competencias técnico-productivas, básicas, específicas y genéricas, competencias de habilidades blandas, sostenidas en la demanda, a través de las destrezas metodológicas de aprender haciendo y aprender a aprender se implementarán las acciones del adiestramiento en cada una de las peculiaridades. Se cuenta con un Programa de Formación.

En primer lugar, se puntualiza la designación de la opción ocupacional, breve descripción del curso, los objetivos del programa, modalidad, duración, Objetivos de atención, plan de lección y a quién va dirigido.

En segundo lugar, se considera las capacidades concordantes con las competencias logrados por cada unidad de aprendizaje, así como los criterios de evaluación, contenidos, estrategias, recursos y duración de cada habilidad.

El módulo de contenidos transversales que se ha diseñado se relaciona al desarrollo de habilidades blandas que sean necesarias, complementarias y adecuadas considerando los

requerimientos del perfil de la población beneficiaria y el perfil requerido por los empleadores.

### **2.6.1. Emprendimiento e idea de negocio**

El producto que se busca es consolidar que los favorecidos adquieran instrucciones elementales, desarrollo de capacidades, de toma de decisiones, ingeniosidad y emprendimiento de manera que pueda ser aplicado en las labores de su vida habitual y trabajo y, de igual manera en un emprendimiento propio al margen de su inserción laboral.

### **2.6.2. Trabajo en equipo**

Consolidar una herramienta y/o estrategia, para lograr que los beneficiarios mantengan ilustraciones sobre la necesidad e importancia de laborar colectivamente, al compartir esfuerzos y talentos, recursos con los demás integrantes, cuya meta sea el conseguir objetivos y metas comunes que también lo beneficiarán como individuo que tal vez individualmente no podría conseguirlos.

### **2.6.3. Planificación estratégica**

Esta herramienta busca que el beneficiario obtenga conocimientos técnicos y desarrolle capacidades de diagnóstico, análisis y prospección, de manera que les posibilite proyectarse hacia un futuro de mediano y largo plazo, planteándose visiones a lograr de modo planificado, organizado y sostenible.

### **2.6.4. Resolución de conflictos**

Esta metodología pretende lograr que el beneficiario cuente con estrategias, sobre la naturaleza, comprensión adecuada y oportuna de los conflictos, así como de técnicas para su resolución, de tal modo que en su vida cotidiana y especialmente en sus espacios laborales sepa controlar y manejarlos, contribuyendo así a la creación de entornos positivos y favorables en los espacios donde se desempeñe.

### **2.6.5. Competencias socioemocionales como parte de las competencias técnico ocupacionales.**

Diversas investigaciones señalan la importancia de las competencias técnico ocupacionales y socioemocionales, su dominio brinda mayores probabilidades de éxito. Los aspectos populares son los procesos de aprendizaje, las relaciones interpersonales, la resolución de problemas y la obtención y conservación de un empleo. (Bisquerra y Pérez 2007)

## **2.7. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.7.1. Competencias**

Es el conjunto de atributos o rasgos individuales de las personas conformadas por las motivaciones, conocimientos, habilidades y actitudes, lo cual favorecen que su desempeño en la vida y en el trabajo sean óptimos. (Alles, 2020).

Habilidad para trabajar eficientemente desarrollando sapiencias, habilidades, maestrías y la comprensión necesaria para lograr los objetivos requeridos por esas actividades. La capacidad de trabajo incluye la movilización de las cualidades de los empleados como base para crear las condiciones para que puedan hacer frente a situaciones imprevistas y problemas que surgen en el proceso de realización del trabajo.” (Valverde, 2001, como se citó en Martínez y Echevarría 2009).

### **2.7.2. Competencias técnicas**

Son capacidades funcionales para desarrollar actividades que esperan el logro de resultados específicos. (Yazdany & Yadollahi, 2019).

### **2.7.3. Las competencias de desarrollo técnico-profesional**

Además, llamadas funcionales, se ajustan en torno a sapiencias y programaciones relacionadas con un área particular de especialización o peculiaridad. Tiene relación con "conocimientos" y "habilidades" que son inevitables en una práctica laboral competente.

#### **2.7.4. Competencias ocupacionales**

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes individuales y colectivas que les permite a las personas crear valor a las actividades que desarrollan en las posiciones que ocupan en las organizaciones en las que laboran. Constituyen un mecanismo para la mejora del rendimiento de los colaboradores y de la organización en general (Malmberg et al., 2015).

#### **2.7.5. Empleabilidad**

Atributo o capacidad que tienen las personas para la obtención de un empleo en la que despliegan sus habilidades personales considerando las características y necesidades en el entorno laboral (Lantarón, 2014; Solano et al., 2017).

Según Weinberg (2004, como se citó en Formichella, 2012), La empleabilidad incluye habilidades, conocimientos y cualificaciones que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y mantener un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir o perder su trabajo actual si así lo desean, e integrarse más fácilmente en la fuerza laboral. en el mercado en diferentes periodos de la vida.

#### **2.7.6. Índice de empleabilidad**

Es una forma de cuantificar la empleabilidad que evalúa diversos indicadores sobre las competencias y habilidades que poseen los aspirantes a un puesto de trabajo, relacionados a su formación, y otros aspectos personales, económicos y sociales que de alguna forma condicionan sus posibilidades de ser empleable. Conviene precisar, que un índice que mida la empleabilidad de las personas, es un indicador de las cualidades que lo convierten en potencialmente empleable. (Cútolu, 2020)

#### **2.7.7. Población vulnerable**

Conjunto de personas (niños, adolescentes, adultos y ancianos) cuyas características sociales, culturales, económicas los ubican en situaciones de desprotección frente a problemas de crisis económica, sanitaria, física y mental (Anisa et al., 2021).

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **3. MARCO METODOLOGICO**

#### **3.1. HIPÓTESIS CENTRAL DE LA INVESTIGACIÓN**

Conforme al problema de investigación se prevé dar respuesta a través de la siguiente hipótesis: Una Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote representa una alternativa de solución para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

#### **3.2. VARIABLES E INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN**

Variable 1: Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales

Variable 2: Índice de empleabilidad

#### **3.3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.3.1. Método Científico**

El método empleado en la investigación es el método científico que es aquel que se basa en el estudio de hechos o fenómenos objetivos susceptibles de medición por parte del investigador desde el inicio de la implementación de los pasos de la metodología científica como identificación de un problema, formulación de un interrogatorio, colección de los antecedentes y fundamentos teóricos del estudio, diseño metodológico, obtención de resultados, discusión, conclusiones (Fuentes et al., 2020).

##### **3.3.2. Método cuantitativo**

De acuerdo al enfoque o ruta de estudio a utilizar se ha empleado el método cuantitativo porque las variables se miden en “competencias técnico ocupacionales” y “empleabilidad” a través de los modelos estadísticos que permitió presentar las frecuencias de los márgenes de la comprobación de estas dos variables de estudio están plasmadas en tablas y figuras estadísticas (Hernández et al., 2017 y Hernández y Mendoza, 2018,).

### 3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

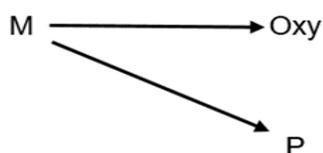
#### 3.4.1. Tipo de investigación según su profundidad.

Por el tratamiento de la variable de estudio es de índole no experimental debido a que el explorador no contempló en la ejecución del estudio experiencias de manipulación o condiciones experimentales que puedan afectar la naturaleza de las variables sujetas a medición (Arias, 2020).

De acuerdo a la época o tiempo de aplicación en que se realizó el estudio, al efectuarse en un tiempo específico es de tipo transversal o transaccional (Hernández y Mendoza 2018; Arias, 2020).

En función del alcance del estudio es propositivo porque se orientó a realizar un diagnóstico del estado de las variables esencia de la medición de exploración para a partir de los resultados formular una propuesta de acción o transformación de la realidad que se presente como una alternativa de solución al problema identificado (Arias, 2020).

Figura 1 Diseño transaccional propositivo



M= Población vulnerable del Distrito de Nuevo Chimbote

Ox= Medición a la variable "Competencias técnico ocupacionales"

Oy= Medición a la variable "Empleabilidad"

P= Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

El proyecto se localiza en el Departamento de Ancash de la Provincia del Santa Distrito Nuevo Chimbote. Según los resultados del último registro de población (2017), entre los departamentos más poblados Ancash se encuentra en el décimo lugar con 1'135,962 habitantes que representa el 3.9% de la población nacional.

#### 3.5.1. Población

En el estudio, la estructura poblacional considera a la clasificación que se da al grupo de personas, en este caso, el grupo de personas vulnerables que comparten atributos similares como son indicadores de pobreza, desigualdad social, bajos recursos económicos, entre otras (Fuentes et al., 2020).

Los datos del emporio vulnerable de la jurisdicción de Nuevo Chimbote se especifican en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población vulnerable, demarcación de Nuevo Chimbote 2017

	POBLACION			URBANA			RURAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
15 años	74	40	34	63	32	30	11	7	4
16 años	83	43	40	62	31	30	21	11	10
17 años	74	38	36	61	31	31	12	7	5
18 años	85	45	40	65	31	34	20	14	6
19 años	87	44	43	65	32	33	22	12	10
20 años	79	38	41	70	35	35	9	2	6
21 años	89	49	40	69	34	35	20	15	5
22 años	86	41	45	67	32	35	19	9	10
23 años	87	44	43	65	31	34	21	12	9
24 años	84	45	39	66	33	34	17	12	5
25 años	73	36	37	65	30	35	9	6	2
26 años	74	33	41	57	27	31	16	6	10
27 años	70	33	37	58	28	31	11	5	6
28 años	77	43	35	60	28	32	17	15	2
29 años	79	42	36	63	29	34	16	14	2
<b>TOTAL</b>	<b>1,200</b>	<b>612</b>	<b>588</b>	<b>957</b>	<b>462</b>	<b>494</b>	<b>243</b>	<b>150</b>	<b>94</b>
<b>OBJETIVO</b>									

*Fuente.* Los datos han sido tomados del INE I 2018.

<i>Leyenda:</i> Población:	La suma de grupo etario de hombres es	612
	La suma de grupo etario de mujeres es	<u>588</u>
	Total	1200
	Urbana	
	La suma de grupo etario de hombres es	462
	La suma de grupo etario de mujeres es	<u>494</u>
	Total	957
	Rural	
	La suma de grupo etario de hombres es	150
	La suma de grupo etario de mujeres es	94
	Total	<u>243</u>
$\Rightarrow$	$\Sigma$ M vulnerable urbano y rural total	1200

### 3.6. ACTIVIDADES DEL PROCESO INVESTIGATIVO

Una muestra es un subgrupo que es bastante representativo de la población de estudio. (Hernández et al., 2017).

Para el caso del presente estudio se seleccionará una muestra por conveniencia de 240 las cuales se beneficiarían del Programas de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote 2022. Se tiene:

N= 1200 (Cantidad total de población vulnerable)

n= 240 (personas vulnerables que se beneficiaran del Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.)

#### 3.6.1. Criterios de selección

De acuerdo a Hernández et al (2014) enfatiza tres formas para distinguir de forma ecuánime los supeditados de averiguación. Se refiere a los puntos de vista de inclusión, exclusión y eliminación; no obstante, solo se considerarán los dos primeros

**a. Criterio de inclusión**

- Población de ambos sexos de 18 a 29 años de edad
- Desempleados y/o sub empleados; de condición socio – económica vulnerable
- Madres solteras jefas de hogar
- Migrantes
- Personas con discapacidad y población afrodescendiente e indígenas;
- Preferentemente desempleados o sub empleados
- Compromiso de asistencia hasta la culminación del programa

**b. Criterio de exclusión**

- Personas que no contestaron el consentimiento informado
- Desinterés en capacitarse.
- Inseguridad en la culminación de capacitación.

### **3.7. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.7.1. Técnicas**

Se ha empleado la encuesta, que es una técnica muy significativa en cuanto a su uso, aplicabilidad y funcionalidad en ciencias sociales, educación y administración y cuya finalidad es la recolección de información cualitativa sobre percepciones, valoraciones u opiniones de las personas respecto al comportamiento o significado de uno o más asuntos de interés científico (variables de medición) (Arias, 2021).

#### **3.7.2. Instrumento**

Grinnell et al., (2009, como se citó en Hernández 2014), sustentaron que una herramienta de medida apropiado es el que registra datos observables que representan las variables a estudiar.

Se utilizaron dos cuestionarios de encuestas, para la variable Competencias técnico ocupacionales la herramienta de recopilación de datos estructurados con 22 preguntas en escala de Likert con elecciones de contestación: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi

siempre (4) y Siempre (5) y para la variable índice de empleabilidad la herramienta de recopilación de datos estructurados con 15 preguntas en escala de Likert con alternativa de afirmación: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y Siempre (5).

El cuestionario fue sometido a procesos de validez mediante juicio de expertos para garantizar su calidad y coherencia en cuanto a la pertinencia y relación entre los ítems, los indicadores y las dimensiones según las variables de estudio (Hernández et al, 2017) y mediante una prueba piloto a través de la aplicación del Alfa de Cronbach se determinó la factibilidad de su aplicación a la muestra de indagación (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.8. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de datos se aplicaron diferentes procedimientos: en primer lugar, la revisión de la literatura científica que permitió seleccionar los antecedentes de estudio y elaborar la base teórica y conceptual de la indagación, el empleo del método científico para la narración y caracterización del problema, el planeamiento de los objetivos, hipótesis y metodología del estudio. Para el recojo de la data del estudio se ha diseñado un cuestionario empleando la plantilla o formulario en Google forms que se envió a los integrantes de la muestra, previo consentimiento o aceptación para participar en el estudio.

### **3.9. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.**

Para proceder a la técnica del procesamiento de resultados se ha empleado una base de datos tanto para la prueba piloto, como la recolección de data del muestreo de investigación.

Para el análisis de los resultados se ha empleado el cuadro estadístico descriptivo para la demostración de los productos del cálculo de los paralelismos de las competencias técnico ocupacionales y los niveles de empleabilidad. Estos resultados se presentan y organizan en tablas y figuras estadísticas de acuerdo al modelo o estilo APA, 7ª edición (Arias y Cangalaya, 2021).

Posteriormente se ha empleado la estadística descriptiva para mostrar los resultados y a través del método interpretativo proceder a la formulación de la discusión, conclusiones y

recomendaciones. Finalmente, a partir del diagnóstico elaborar la propuesta de un Programa de Fortalecimiento de Competencias Técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del Distrito de Nuevo Chimbote.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y**  
**DISCUSIÓN**

## 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

**Tabla 2**

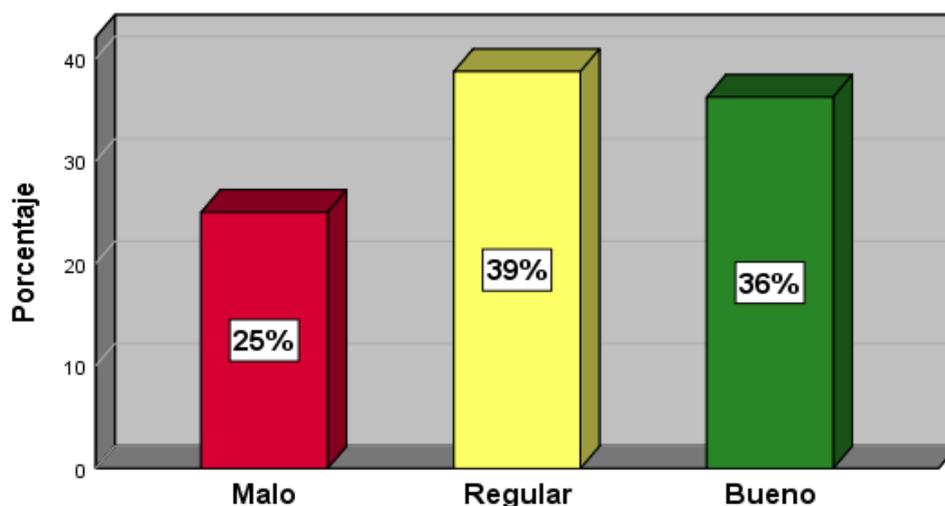
*Nivel de Competencias técnico ocupacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Competencias técnico ocupacional	Malo	60	25%
	Regular	93	39%
	Bueno	87	36%
Total		240	100.0%

*Fuente.* apuntes obtenidos del procesamiento de resultados de la utilización de cuestionario.

**Figura 2**

*Nivel de competencias técnico ocupacional.*



*Fuente.* apuntes obtenidos de la tabla 2

Se verifica la tabla 2 y figura 2 muestran que el 39% de personas vulnerables se ubicaron en un nivel regular respecto a sus competencias técnico ocupacionales, el 36% se ubicó en un nivel bueno mientras que un menor porcentaje 25% se ubicó en un nivel malo.

**Objetivo específico 2:** Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la dimensión conocimiento, en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

**Tabla 3**

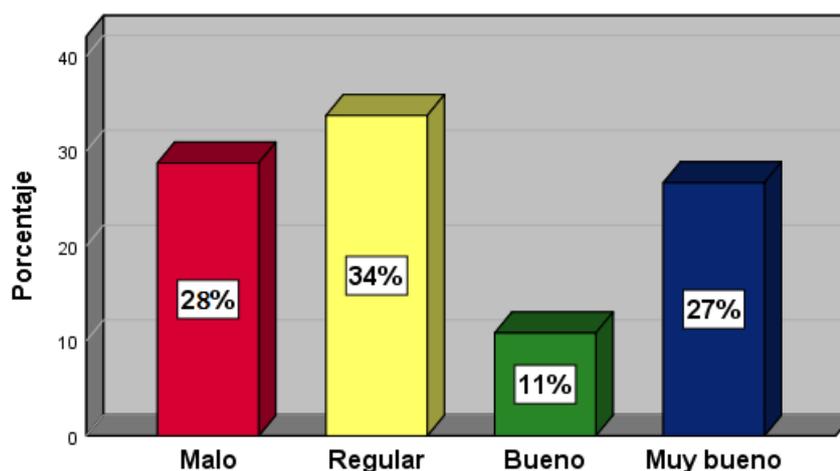
*Nivel de competencias técnico ocupacional en la dimensión "Conocimiento"*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de dimensión "Conocimiento"	Malo	69	28%
	Regular	81	34%
	Buena	26	11%
	Muy bueno	64	27%
Total		240	100.0%

*Fuente.* Datos obtenidos del procesamiento de resultados de la utilización de cuestionario.

**Figura 3**

*Nivel de competencias técnico ocupacional en la dimensión "Conocimiento"*



*Fuente.* Datos obtenidos de la tabla 3

La tabla 3 y figura 3 muestran que el 34% de personas vulnerables se ubica en un nivel regular, en la Dimensión "Conocimiento", el 28% se ubicó en un nivel malo, el 27% se ubicó en un nivel muy bueno, mientras que un menor porcentaje 11% se ubicó en un nivel bueno.

**Objetivo específico 3:** Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la dimensión habilidades en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

**Tabla 4**

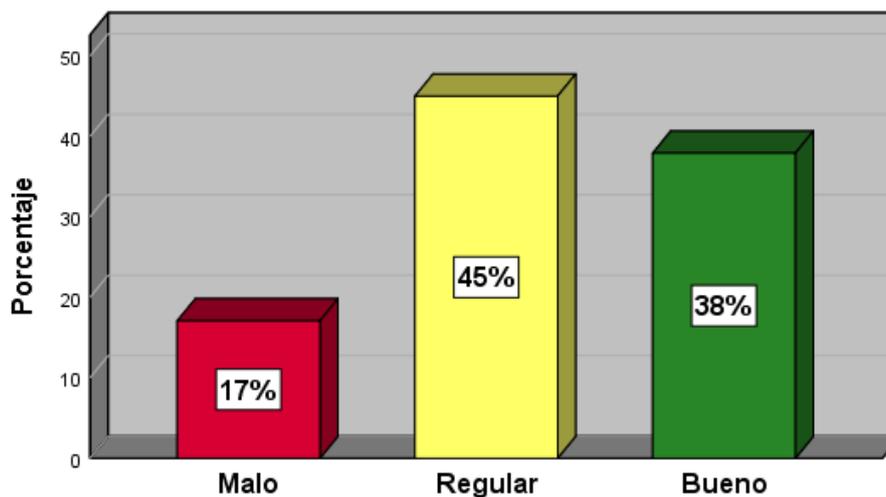
*Nivel de competencias técnico ocupacional en la dimensión "Habilidades"*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de dimensión "Habilidades"	Malo	41	17%
	Regular	108	45%
	Bueno	91	38%
	Total	240	100.0%

*Origen.* Datos obtenidos del procesamiento de resultados de la utilización de cuestionario.

**Figura 4**

*Nivel de competencias técnico ocupacional en la dimensión "Habilidades"*



*Fuente.* Datos obtenidos de la tabla 4

La tabla 4 y figura 4 muestran que el 45% de personas vulnerables se ubicó en un nivel regular en la Dimensión "Habilidades", asimismo, el 38% se ubicó en un nivel bueno, mientras que un menor porcentaje 17% se ubicó en un nivel malo.

**Objetivo específico 4:** Identificar las necesidades de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales en la dimensión actitudes en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

**Tabla 5**

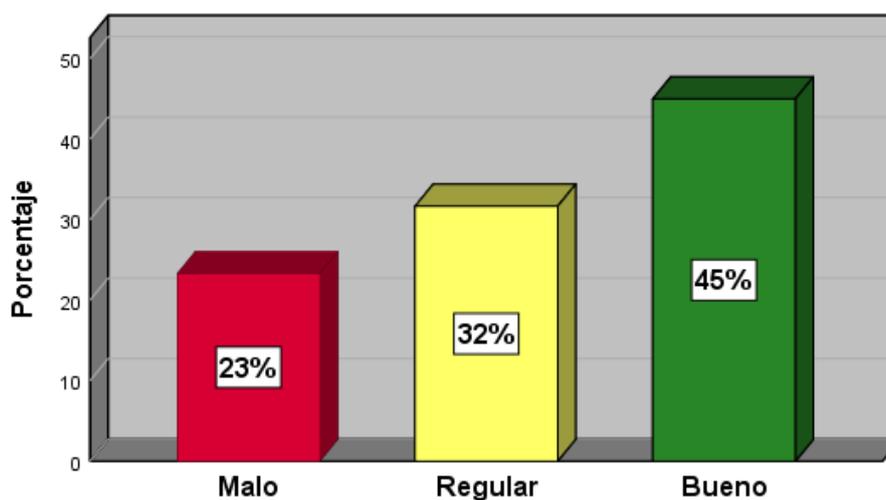
Nivel de competencias técnico ocupacional en la dimensión " Actitudes"

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de dimensión "Actitudes"	Malo	56	23%
	Regular	76	32%
	Bueno	108	45%
Total		240	100,0%

*Fuente.* Datos obtenidos del procesamiento de resultados de la aplicación de cuestionario.

**Figura 5**

*Nivel de competencias técnico ocupacional en la dimensión "Actitudes"*



*Fuente.* Datos obtenidos de la tabla 5

La tabla 5 y figura 5 muestran que el 45% de personas vulnerables se ubicó en un nivel bueno en la Dimensión "Actitudes", el 32% se ubicó en un nivel regular y un menor porcentaje 23% se ubicó en un nivel malo.

**Objetivo específico 5:** Identificar el nivel del índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote, antes del diseño del programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.

**Tabla 6**

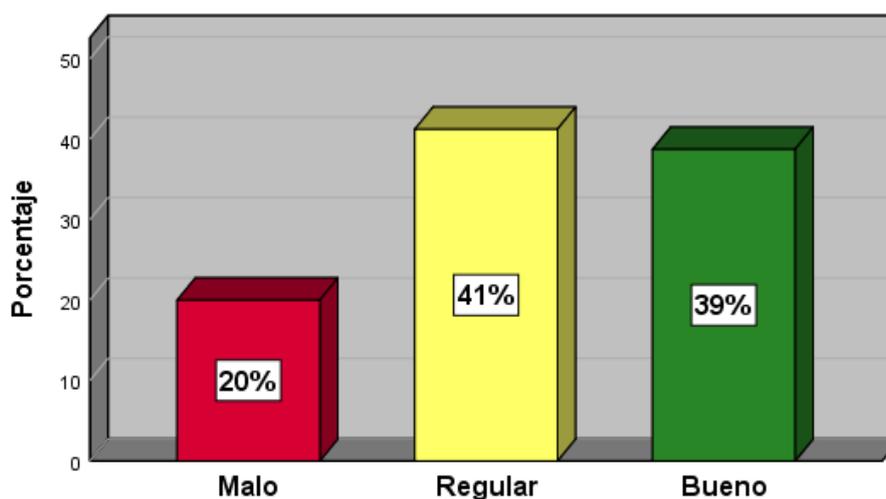
*Nivel del índice de empleabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Empleabilidad	Malo	48	20%
	Regular	99	41%
	Bueno	93	39%
Total		240	100,0%

*Fuente.* Datos obtenidos del procesamiento de resultados de la utilización de cuestionario.

**Figura 6**

*Nivel del índice de empleabilidad*



*Fuente.* Datos obtenidos de la tabla 6

La tabla 6 y figura 6 muestran que el 41% de personas vulnerables se ubicó en un nivel regular, respecto al índice de empleabilidad, el 39% se ubicó en un nivel bueno, mientras que el 20% se ubicó en un nivel malo.

**Objetivo específico 6:** Identificar el nivel del índice de empleabilidad en la dimensión componente personal en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote, para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.

**Tabla 7**

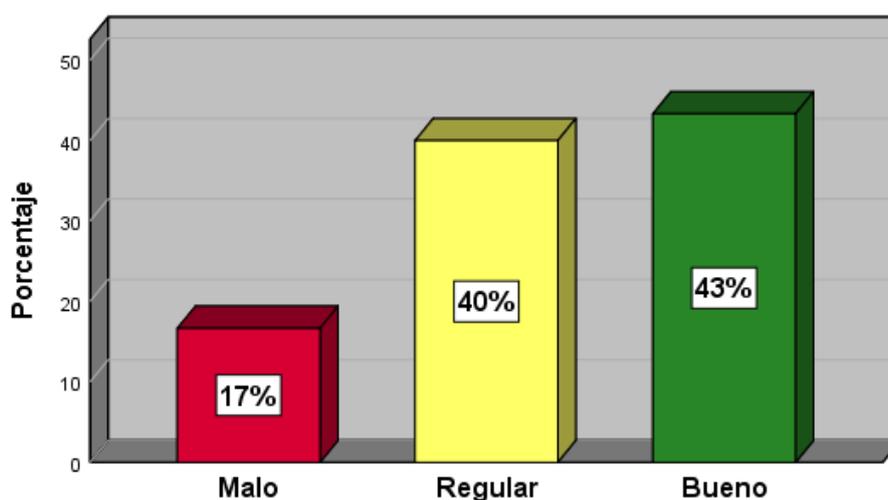
*Nivel del índice de empleabilidad en la dimensión "Componente personal"*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de dimensión "componente Personal"	Malo	40	17%
	Regular	96	40%
	Bueno	104	43%
Total		240	100,0%

*Fuente.* Datos obtenidos del procesamiento de resultados de la utilización de cuestionario.

**Figura 7**

*Nivel del índice de empleabilidad en la dimensión "Componente Personal"*



*Fuente.* Datos obtenidos de la tabla 7

La tabla 7 y figura 7 muestran que el 43% de personas vulnerables se ubicó en un nivel bueno en la Dimensión “componente personal”, el 40% se ubicó en un nivel regular, mientras que el 17% se ubicó en un nivel malo.

**Objetivo específico 7:** Identificar el nivel del índice de empleabilidad en la dimensión

componente contextual en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.

**Tabla 8**

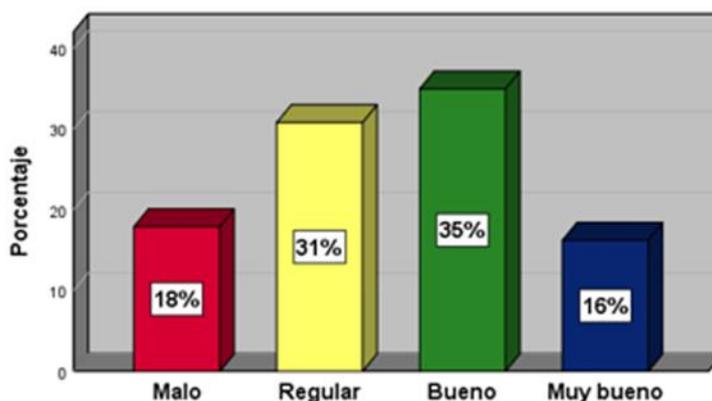
*Nivel del índice de empleabilidad en la dimensión "Componente contextual"*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de dimensión "Componente Contextual"	Malo	43	18%
	Regular	74	31%
	Bueno	84	35%
	Muy bueno	39	16%
Total		240	100,0%

Fuente. Datos obtenidos del procesamiento de resultados de la aplicación de cuestionario.

**Figura 8**

*Nivel del índice de empleabilidad en la dimensión "Componente contextual"*



Fuente. Datos obtenidos de la tabla 8

La tabla 8 y figura 8 muestran que el 35% de personas vulnerables se ubicó en un nivel bueno en la Dimensión "Componente Contextual", el 31% se ubicó en el nivel regular, el 18% se ubicó en un nivel malo, mientras que un menor porcentaje el 16% se ubicó en un nivel muy bueno.

**Objetivo específico 8:** Identificar el nivel del índice de empleabilidad en la dimensión enfoque de calidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote para diseñar un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.

**Tabla 9**

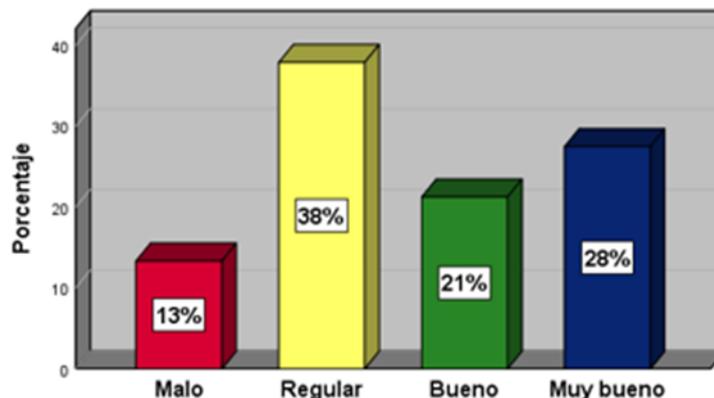
*Nivel del índice de empleabilidad en la dimensión "Enfoque de Calidad"*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de dimensión "Enfoque de Calidad"	Malo	32	13%
	Regular	91	38%
	Bueno	51	21%
	Muy bueno	66	28%
Total		240	100,0%

*Fuente.* Datos obtenidos del procesamiento de resultados de la aplicación de cuestionario.

**Figura 9**

*Nivel del índice de empleabilidad en la dimensión "Enfoque de Calidad"*



*Fuente.* Datos obtenidos de la tabla 9

La tabla 9 y figura 9 muestran que el 38% de personas vulnerables se ubicó en el nivel regular en la Dimensión "Enfoque de Calidad", el 28% se ubicó en el nivel muy bueno, el 21% se ubicó en el nivel bueno y un menor porcentaje 13% se ubicó en el nivel malo.

## 4.2. DISCUSIÓN

En la actualidad existe la necesidad de investigar sobre las competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad de la juventud, fundamentalmente de aquellos que pertenecen a masas vulnerables, y cómo los Programas de empleabilidad impulsados a nivel gubernamental o a nivel de gestión municipal vienen generando impactos favorables en el desarrollo de la empleabilidad. En tal sentido, Valdiviezo (2020) destacó que la investigación sobre esta temática es escasa e insuficiente para la comprobación del impacto de estos proyectos en el perfeccionamiento de los registros de empleabilidad de estos grupos de jóvenes y de su incorporación en el mercado laboral.

En el estudio se identificó las necesidades del fortalecimiento de las competencias técnico-ocupacionales de la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote, tal como se aprecia en la tabla 2 en la que el 39% de la población vulnerable se ubicó el nivel regular respecto a las competencias técnico ocupacionales, asimismo el 36% se ubicó en el nivel bueno y, finalmente con el 25% de la población vulnerable se ubicó en el nivel malo. Los resultados obtenidos tienen similitud a los logrados por Hernaiz (2019) quien concluyó que los niveles predominantes de las competencias técnico ocupacionales es regular en un 42% y bueno en un 28% debido a que no han sido preparados en la vida y en las escuelas para ser empleables. Asimismo, Mohd (2018) concluyó que las dificultades en relación a los bajos niveles de las competencias ocupacionales de los jóvenes están relacionadas con las deficiencias encontradas en los programas para mejorar el índice de empleabilidad asociadas a la escasa formación recibida por los instructores o maestros de estos programas.

Por tanto, se puede concluir que la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote presenta dificultades en el incremento de sapiencias, destrezas y cualidades para poder desempeñarse en los ámbitos técnico productivos del mercado laboral local, situación que justifica la necesidad de elaborar una propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.

En relación a las dimensiones de las competencias técnico ocupacionales, en la tabla 3 se muestra que el 34% de la población vulnerable se ubicó en el nivel regular en la dimensión “conocimientos” de las competencias técnico-ocupacionales; resultados que coinciden con la valoración del nivel de la dimensión “habilidades” como regular en un 45% (tabla 4) y difieren con la valoración de la dimensión “actitudes” en la que un 45% se ubicó en el nivel bueno (tabla 5). Estos resultados coinciden con los de Carbajulca (2019) quien concluyó que las dimensiones de las competencias técnico ocupacionales de los jóvenes se encuentran en estado inicial o en desarrollo dependiendo de las experiencias logrados por los jóvenes en las actividades que realizan a nivel familiar, social o comunal.

Por lo tanto, se puede concluir que las competencias técnico-ocupacionales en las dimensiones: conocimiento, habilidades y actitudes en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote requieren de procesos de entrenamiento, capacitación y desarrollo a partir de actividades educativas de naturaleza teórico prácticas.

En lo que se relaciona al objetivo específico identificar el nivel del índice de empleabilidad de la población vulnerable, se pudo obtener como resultado, según la tabla 6, que el 41% de la población vulnerable se ubicó en un nivel regular; y en cuanto a sus dimensiones, en lo que respecta al componente personal el 57% se encuentran entre los niveles regular y malo (tabla 7); hallazgos que difieren con el componente contextual en el cual el 51% se ubicó entre los niveles bueno y muy bueno; mientras que en la dimensión Enfoque de Calidad el 51% se encuentra entre los niveles regular y malo.

Estos hallazgos tienen similitud a los obtenidos por Hernaiz (2019) afirmando que la empleabilidad en los jóvenes es regular en un 45% y bueno en un 23%. A partir de estos resultados se puede evidenciar que existe la necesidad de fortificar los potenciales de actividad laboral de los jóvenes, tal como lo destaca Mohd et al. (2018) quien concluyó que existe la urgencia de poner en funcionamiento proyectos de capacitación que contribuyan a mejorar las habilidades de empleabilidad de los jóvenes.

Por lo tanto, se concluye que frente a las dificultades y debilidades en la valoración del nivel del índice de empleabilidad y de sus dimensiones en los componentes personal, contextual y enfoque de calidad existe la necesidad de elaborar una Propuesta de un programa de

fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote.

En lo que corresponde al objetivo general, Diseñar un Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote 2022, a partir de los resultados del diagnóstico encontrado se procedió a diseñar un programa de capacitación en competencias técnico ocupacionales, basadas en actividades de inducción, motivación y entrenamiento, desarrollo de habilidades blandas y competencias técnico ocupacionales acordes a las requeridas al mercado laboral del distritos de Nuevo Chimbote. Esta propuesta se confirma con lo comprobado por Masoud et al. (2020) quienes concluyeron que los programas de competencias ocupacionales contribuyen a desarrollar habilidades que ayudan a los jóvenes aumentar sus atributos que los hacen empleables.

# **PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TECNICO OCUPACIONALES**

## **1. DATOS GENERALES**

**1.1. Denominación:** “Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.

**1.2. Duración del programa:** 03 meses

**1.3. Investigadora** : Teresa Rodríguez Rucoba

**1.3. Población beneficiaria** : 240 personas mayores de 18 a 35 años, en situación de vulnerabilidad.

### **1.4. Ámbito de ejecución del proyecto:**

1.4.1. **Región** : Ancash

1.4.2. **Provincia:** Santa

1.4.3. **Distrito** : Nuevo Chimbote

## **2. FUNDAMENTACIÓN**

Nuestra propuesta de competencias técnico ocupacionales se vincula a los cuatro pilares de la educación, que Delors (1996) precisa de la siguiente manera: saber hacer, al saber, al saber ser y al saber convivir.

Estos fundamentos predominan en el propósito de la formación técnico ocupacional, estableciendo la ideología de preparar personas con responsabilidad social, íntegras para ser parte de una comunidad que desata su potencial en un trabajo en un mundo competitivo y cultivando los valores de la solidaridad y la cooperación.

Las bases epistemológicas de la enseñanza de una disciplina pedagógica como es la competencia técnico ocupacional tienen en cuenta que la integración de la práctica y la teoría

se refleja en el logro de metas, desarrollo de habilidades y actitudes, determinados beneficios, valores y experiencias. Torres (1998) muestra que los individuos fabrican sus definiciones o clarificaciones a través de acciones de adiestramiento. Esto se logra porque la educación centrada en las personas pretende transformar la realidad ya que las exigencias del mercado laboral demandan mayor flexibilidad y versatilidad en conocimientos teórico prácticos asimismo es importante la comprensión del contexto en el que se labora.

Según López (2010). La educación para el mundo laboral gira en base a aspectos importantes que forman la conciencia profesional. Estos incluyen: concentración, motivación, capacidad, responsabilidad personal y social, búsqueda de la perfección, iniciativa, creatividad, deseo de promoción, determinación y perseverancia, cualidades cooperativas y dialógicas, actitud hacia el pensamiento científico y eficiencia general en su desempeño.

Según Gonzales (1993). Desde el ámbito colectivo el paralelismo de adiestramiento y de competente constituyen herramientas de selección para acceder a una ocupación. La educación y la formación constituyen ejes estratégicos para el crecimiento económico y el bienestar social por ello es urgente asegurar un flujo de fuerza laboral calificada al mercado de trabajo.

En tal sentido, el programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales desarrolla competencias vinculadas al **componente personal**, entre ellas las habilidades que ostenta una persona para el desempeño de una opción ocupacional y que le permite mantener su puesto laboral, asegurar su condición de empleable y generar su propio puesto de trabajo; al **componente contextual**, capacidad de las personas para asumir retos, exigencias y demandas de los empleadores y las demandas sociales; al **enfoque de calidad**, capacidad de la persona para desarrollarse continuamente, evolucionar y mejorar en sus conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñarse de forma exitosa en el ámbito laboral. (Pitan & Atiku, 2017).

De acuerdo con MINEDU (2006) La adquisición de habilidades laborales es un proceso largo, que no se manifiesta en la acumulación de calificaciones, sino en la demostración de habilidades, habilidades manuales, actitudes y valores en el desempeño de diversas situaciones laborales en la realidad concreta

Por tanto, la formación en el puesto de trabajo no debe considerarse un producto, sino un proceso que forma recursos humanos para el mundo del trabajo, cuya tarea principal es, por tanto, el desarrollo de habilidades y actitudes. y valores para que el egresado devenga competente y se inserte con éxito en el mercado laboral.

### **3. FINALIDAD**

La finalidad del programa es contribuir al fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales de la población vulnerable del Distrito de Nuevo Chimbote, considerando que el contar con dichas competencias les permitirá tener mejores oportunidades laborales por lo cual el índice de empleabilidad de los ciudadanos en condición vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote mejorará.

La propuesta pretende dotar de entendimientos teóricos y prácticos, así como de destrezas y actitudes a 240 participantes, siendo la población mayor de 18 años; personas de recursos económicos limitados en áreas urbanas marginales del Distrito Nuevo Chimbote, a través de una estrategia innovadora de focalización, registro, selección y acreditación de la población vulnerable; capacitación por competencias y un plan de promoción de la inserción laboral de los jóvenes de poblaciones vulnerables.

No obstante, se establecerá la sinergia entre diferentes actores sociales, gremiales, académicos y políticos para el trabajo de los comités asesores, permite además una innovación continua y prospectiva en cuanto a las necesidades laborales.

Las estrategias que se plantean son:

3.1. Actualizar base de datos sobre segmentos de población sensibles del Distrito de Nuevo Chimbote.

3.2. Convocatoria para formar parte del proyecto de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.

3.3. Verificación de requisitos

3.4. Inscripción de aspirantes

3.5. Fase de inducción al programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales y elección de las opciones ocupacionales. Se ha seleccionado ramas de la

actividad económica con los siguientes perfiles ocupacionales por la alta demanda de restaurantes, hoteles y comercio.

Rama de la actividad económica	Opciones ocupacionales	Perfil ocupacional
- Restaurants y hoteles	Cocina Peruana Pescados y Mariscos Hotelería	Cocinero (a) Cocinero (a) Recepcionista
- Comercio	Cajero Comercial Ejecutivo de ventas	Cajero Representante de ventas

3.6. Realización de talleres de capacitación relacionadas a las competencias técnico ocupacionales. La oferta del Programa de Capacitación Laboral, responde a la caracterización de los sectores económicos más relevantes del distrito; lo que se ha corroborado con la consulta efectuada a la Dirección General de Promoción del Empleo, respecto a las Ramas de la Actividad Económica que muestran crecimiento.

3.7. Realización de convenios con la intervención de diferentes entidades tanto privadas como públicas, para la capacitación de la población vulnerable acorde a la demanda laboral.

3.8. Promoción y fortalecimiento del Servicio Público de Empleo en coordinación con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo de articulación entre la mano de obra desempleada y las empresas de todo orden radicadas en el distrito.

El programa, plantea el desarrollo de competencias técnico-ocupacionales de la población vulnerable focalizados en la Región Ancash, jurisdicción del distrito de Nuevo Chimbote, mediante las estrategias metodológica: Aprender haciendo, Aprender a emprender; trabajo en equipo y resolución de conflictos el mismo que será liderado por especialistas en metodologías de capacitación para adultos, aspectos organizativos y una adecuada estrategia de una posible inserción laboral de la población vulnerable que egresen del programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales.

#### 4. ORGANIZACIÓN

El programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales se desarrollará durante 3 meses, se ejecutarán 36 sesiones interdiarias 3 veces por semana con una duración de 12 horas semanales, haciendo un total de 144 horas.

#### 5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

##### 5.1. Objetivo General:

Desarrollar y fortalecer las competencias técnico ocupacionales de la población vulnerable, para mejorar el índice de empleabilidad y atender la demanda laboral existente en el distrito de Nuevo Chimbote.

##### 5.2. Objetivos específicos:

- 5.2.1. Desarrollar las competencias técnico ocupacionales vinculadas a la dimensión componente personal.
- 5.2.2. Desarrollar las competencias técnico ocupacionales vinculadas a la dimensión componente contextual.
- 5.2.3. Desarrollar las competencias técnico ocupacionales vinculadas a la dimensión enfoque de calidad.

#### COMPETENCIAS TÉCNICO OCUPACIONALES:

DIMENSIÓN	COMPETENCIAS	CAPACIDADES	DESEMPEÑOS
Componente personal	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal.</li><li>2. Gestionar su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrolla hábitos de autocuidado de su salud emocional para aumentar su productividad laboral.</li><li>• Demuestra coherencia a los</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adopta hábitos saludables y muestra actitudes positivas en su entorno laboral</li><li>• Mantiene una perspectiva</li></ul>

	saludables, seguros y éticos.	<p>criterios de integridad, que condicionan su actuar y conducta en la relación que establece con los demás en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear nuevas ideas y estrategias para superar dificultades y convertir los problemas en oportunidades.</li> </ul>	<p>positiva de quienes le rodean en su ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica situaciones desafiantes como oportunidades que le permiten aprender y crecer.</li> </ul>
Componente contextual	<p>3. Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional.</p> <p>4. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición a cambiar su propia conducta y acciones para adaptarse a su entorno laboral y alcanzar sus metas o resolver problemas.</li> <li>• Desarrolla destrezas laborales específicas a una opción ocupacional (comida peruana, hotelería o ventas) aplicando criterios de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se adapta a las normas que condicionan su actuación en el ámbito laboral.</li> <li>• Ejecuta proyectos vinculados a la opción ocupacional elegida</li> </ul>
Enfoque de calidad	5. Demostrar disposición para aprender, interactuar y asumir compromisos en su entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra una actitud de superación en las acciones encaminadas hacia la consecución de las metas que se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reconoce como una persona con capacidad para superar sus debilidades y alcanzar un</li> </ul>

	<p>6. Establece tu objetivo de desempeño por excelencia, enfocado al logro, proyectos abordados con criterios de mejora y aprendizaje continuo.</p>	<p>propone en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formula y aplica opciones de mejora que favorecen la ampliación de escenarios de aprendizaje.</li> <li>• Demuestra predisposición a involucrarse en procesos de aprendizaje continuo.</li> </ul>	<p>estado de satisfacción personal y laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora y ejecuta un plan de organización personal que le permiten aprovechar nuevos escenarios de aprendizaje.</li> <li>• Mantiene una actitud de apertura a nuevos aprendizajes.</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 6. ESTRUCTURA

Consta de 36 sesiones que se desarrollarán 3 veces por semana en sesiones interdiarias durante 3 meses

### 6.1. Programación de actividades (Diseño de las sesiones. Anexo: E)

Semanas	Actividades	Nro. Sesiones	Nro horas
Semana 1	<b>Actividades:</b> “Despejar la mente”	1	4
	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestras competencias técnico ocupacionales” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	8

Semana 2	<b>Actividad:</b> “Ser empáticos”	1	4
	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestras competencias técnico ocupacionales” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	8
Semana 3	<b>Actividad:</b> “Estableciendo nuestras metas laborales”	1	2
	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestras competencias técnico ocupacionales” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	10
Semana 4	<b>Actividad:</b> “Trabajo en equipo”	1	4
	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestras competencias técnico ocupacionales” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	8
Semana 5	<b>Actividad:</b> “Nuestros desafíos. Nuestras soluciones”	1	4
	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestras competencias técnico ocupacionales” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	8
Semana 6	<b>Actividad:</b> “Desarrollando la creatividad”	1	2
	<b>Actividad:</b> “Escucha activa” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	10
Semana 7	<b>Actividad:</b> “Las caras del conflicto”	1	4

	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestras competencias técnico ocupacionales” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	8
Semana 8	<b>Actividad:</b> “Técnicas para el manejo de emociones”	1	4
	<b>Actividad:</b> “Comunicándonos asertivamente” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	8
Semana 9	<b>Actividad:</b> “Fortalecemos nuestras actitudes positivas”	1	2
	<b>Actividad:</b> “Ser proactivos” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	10
Semana 10	<b>Actividad:</b> “Dediquemos tiempo para nosotros mismos”	1	4
	<b>Actividad:</b> “Ser creativo e innovador” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas	2	8
Semana 11	<b>Actividad:</b> “Cuerpo y mente sana”	1	2
	<b>Actividad:</b> “Ser líderes” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero comercial / representante de ventas	2	10
Semana 12	<b>Actividad:</b> “Ver la cara positiva a la vida”	1	4
	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestra autoestima” <b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / Representante de ventas	2	8
	<b>Actividad:</b> “Fortaleciendo nuestras competencias técnico ocupacionales”	2	10

	<b>Electivo:</b> Cocina peruana / pescados y mariscos / cajero / representante de ventas		
<b>Total</b>		36	144

## 6.2. Distribución de participantes según la opción ocupacional elegida.

Curso	N° de secciones	N° de participantes
Cocina Peruana	12	80
Pescados y mariscos	12	40
Hotelería Recepcionista	12	40
Cajero Comercial	12	40
Representante de ventas	12	40
<b>TOTAL</b>	12	240

## 7. VERIFICACIÓN INSITU DE LA INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y FACILITADORES DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO.

Se efectuarán la verificación de la Infraestructura, del Equipamiento y facilitadores del programa. La infraestructura deberá cumplir con los espacios y la ubicación con las características específicas del servicio educativo.

### 7.1. Proceso de capacitación de calidad asegurado

Consiste en la preparación de herramientas pedagógicas, monitoreo para el control del avance del programa de capacitación, así como mecanismos para prevenir la deserción; en tal sentido para el logro de este producto se han programado 05 actividades.

#### 7.1.1. Entrega de kits de materiales a beneficiarios.

Se establecerán alianzas estratégicas con instituciones como municipalidad e institutos a fin de proveer kits de materiales de capacitación y evitar la deserción de los beneficiarios. Se distribuirán a los 240 beneficiarios para las clases prácticas durante el proceso de capacitación.

#### **7.1.2. Realización de actividades recreativas y culturales de integración e identificación.**

Se realizará 1 actividad recreativa con la participación de los 240 beneficiarios del programa a efecto de mejorar las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.

#### **7.1.3. Promoción de la inserción laboral**

Beneficiarios informados, orientados y asesorados para la búsqueda de empleo.

#### **7.1.4. Realización de talleres de información, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo.**

Se realizarán 2 talleres en los cuales se informará a los participantes respecto a las posibilidades que brinda el mercado laboral para la bolsa de trabajo así mismo se orientará respecto de las formas, requisitos, términos de referencia para la búsqueda de empleo, como enfrentarse a una entrevista, como gestionar su propio negocio.

#### **7.1.5. Metodología**

- a. Teórico practico
- b. Trabajo en equipo
- c. Estudio de casos

#### **7.1.6. Medios y Recursos**

- a. Equipo multimedia
- b. Módulos de aprendizaje
- c. Material impreso
- d. Equipos de cocina

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

5.1.1. Las competencias técnico ocupacionales de la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote se encuentra entre los niveles regular y malo en un 64% por lo que existe la necesidad de proponer un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote 2022 que contiene actividades de capacitación en competencias técnico ocupacionales, así como actividades de promoción en inserción laboral para la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote.

5.1.2. Las competencias técnico ocupacionales en las dimensiones: conocimiento, habilidades y actitudes en la mayoría de la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote se encuentra entre los niveles regular y malo en un 62% y 55% respectivamente por lo que existe la necesidad de proponer un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote 2022 que contiene actividades de capacitación en competencias técnico ocupacionales así como actividades de promoción en inserción laboral para la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote.

5.1.3. El índice de empleabilidad de la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote se encuentra entre los niveles regular y malo en un 61% por lo que existe la necesidad de proponer un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote 2022 que contiene actividades de capacitación en competencias técnico ocupacionales, así como actividades de promoción en inserción laboral para la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote.

5.1.4. El índice de empleabilidad en las dimensiones: componente personal, componente contextual y enfoque de calidad, en la mayoría de la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote, se encuentran entre los niveles regular y malo en un 57%, 49% y 51% respectivamente; por lo que existe la necesidad de proponer un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la

población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote 2022 que contiene actividades de capacitación en competencias vinculadas al componente personal, componente contextual y enfoque de calidad.

5.1.5. Se propone un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote 2022 que contiene actividades de capacitación en competencias técnico ocupacionales, así como actividades de promoción en inserción laboral para la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote.

5.1.6. Se diseñarán actividades de capacitación en competencias técnico ocupacionales para mejorar la empleabilidad de la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote basadas en la inducción, entrenamiento y motivación del desarrollo de competencias técnico ocupacionales vinculadas a las dimensiones: componente personal, componente contextual y enfoque de calidad.

## **5.2. Recomendaciones**

5.2.1. A las instituciones interesados en ejecutar esta propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en poblaciones vulnerables se recomienda realizar el seguimiento, monitoreo y apreciación de la calidad del programa a fin de determinar su eficacia.

5.2.2. Se recomienda la ejecución de estudios similares en otras poblaciones a fin de diseñar propuestas que beneficien y conlleven a la mejora en el índice de empleabilidad de las poblaciones vulnerables.

5.2.3. Se recomienda la coordinación con instituciones públicas o privadas a fin de establecer alianzas estratégicas que conlleven a dar sostenibilidad a propuestas de programas de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales que beneficien a poblaciones vulnerables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2020). *Formación, Capacitación y Desarrollo*. Ediciones Granica
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias*. (3ª ed.). Ediciones Granica
- Anisa, L., Ahadi, A. y Casman, M. (2021). Las poblaciones vulnerables enfrentando los desafíos durante la pandemia del covid-19: una revisión sistemática. *Enfermería global*, 20(63), 1-10.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412021000300019](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412021000300019)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas y humanas*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, D. y Cangalaya, L. (2021). *Investigar y escribir con APA 7*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Bàbarro, N. (2021). *Habilidades sociales: Qué son, tipos, listado y ejemplos*.  
<https://www.psicologia-online.com/habilidades-sociales-que-son-tipos-listado-y-ejemplos-4587.html>
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencias and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of Young professionals. *Journal of work and organizational psychology*, 33(2), 115-123.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827004.pdf>
- Bisquerra, R. y Pèrez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* XX1, vol. 10, 2007, pp. 61-82  
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70601005.pdf>
- Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning Competency in the New Normal– Employability Competency in Post- COVID-19 Pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2). doi:10.5296/ijhrs. v10i2.17085  
[https://www.researchgate.net/publication/341616087\\_Planning\\_Competency\\_in\\_the\\_New\\_Normal-\\_Employability\\_Competency\\_in\\_Post-COVID-19\\_Pandemic](https://www.researchgate.net/publication/341616087_Planning_Competency_in_the_New_Normal-_Employability_Competency_in_Post-COVID-19_Pandemic)
- Callupe, A. (2021). *Los Programas educativos y sus logros*. Revista de Investigación Científica de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación.  
Downloads/alboradadelaciencia,+3+LOS+PROGRAMAS+EDUCATIVOS+Y+SU

- S+LOGROS%20(2).pdf.  
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/albor/article/view/1115>
- Carbajulca, M. (2019). *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz 2014-2018*. [Tesis de doctorado. Universidad San Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5812/CARBAJULCA\\_MM.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5812/CARBAJULCA_MM.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Castrillo, V. (2022). *Habilidades para el trabajo ¿Qué son y cuáles son las más demandadas?* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. Documentos de Proyectos*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).  
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>
- Cútodo, R. (2020). *Conocer cuán atractivo eres para un puesto laboral*.  
<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/jobplix-conocer-cuan-atractivo-eres-para-un-puesto-laboral/>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un-Tesoro*. Downloads/109590spao.pdf
- Fiore, E., Sansone, G. & Paolucci, E. (2019). Entrepreneurship education in a multidisciplinary environment: Evidence from an entrepreneurship programme held in Turin. *Journal homepage*, 9(28). Downloads/admsci-09-00028.pdf
- Formichella, M. y London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Fundación Acción contra el Hambre, (2015). *Guía para fortalecer competencias clave para los sectores emergentes de emprendimiento de jóvenes en riesgo de exclusión*. Fundación Tomillo y Fundación Acción contra el Hambre.
- Gamero, J. (2020). *Panorama laboral en tiempos de la COVID- 19. Perú: Impacto de la*

- COVID-19 en los empleos y en los ingresos laborales.*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- Gamarra, G. (2023). *Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2023.*  
<https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
- Gobierno Peruano (21 de septiembre de 2021). *Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo - Trabaja Perú.* Gob.pe. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/4317-programa-para-la-generacion-de-empleo-social-inclusivo-trabaja-peru-que-hacemos>
- Gonzales, L. (1993). *Nuevas relaciones entre educación y trabajo:*  
<https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie02a03.htm>
- Hernaiz, N. (2019). *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa.* [Tesis doctoral. Universidad de Valencia].  
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72338/TESIS%20DOCTORAL-Nerea%20Hernaiz%20Agreda.pdf?sequence=1>
- Hernández, Fernández, & Baptista, (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación.* McGraw Hill.
- Hora, M., Benbow, R., & Smolarek, B. (2018). *Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education. Change, 50(6), 30 - 37.* doi:10.1080/00091383.2018.1540819 <https://eric.ed.gov/?id=EJ1198612>
- Jurburg, D., & Cabrera, Á. (2019). Analyzing the main competences required for the implementation of Industry 4.0 in the Uruguayan agro-industry sector. *Memoria Investigaciones en Ingeniería, 1(17), 151 -171.* Doi: <https://doi.org/10.36561/ING.17.7>
- Lantarón, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora/the spanish universities and the employability of its graduates: the strategies to improve it. *Revista Española de Orientación y*

<https://search.proquest.com/docview/1636542277?accountid=35177>

- López, J. (2010). La educación laboral como atributo de la calidad humana. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* núm. 50, enero-junio, 2010, pp. 51-53 <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360635568009.pdf>
- Malmberg, I., Natland, S., Tøge, A., & Hansen, H. (2015). The effects of skill training on social workers' Professional Competences in Norway: Results of a Cluster-Randomised Study. *British Journal of Social Work*, 46(5), 1354-1371. doi:10.1093/bjsw/bcv073.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4985729/>
- Mamaqi, X. y Marta, C. (2020). *La brecha digital entre las competencias digitales y empleabilidad en los colectivos vulnerables: ¿qué competencias medir y cómo evaluarlas?* Universidad de Zaragoza.  
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/100859/La%20Brecha%20Digital.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Manning, L. (2019). Impacto de la formación técnica laboral en Colombia desde la empleabilidad. Caso de los programas del Sector de Sistemas y Telecomunicaciones (Montería 1996-2015). *Revista Espacios*, 40(8), 1-11.  
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n08/a19v40n08p03.pdf>
- Marco Europeo de Cualificaciones. (2009). El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC). *Revista de Investigación Educativa*, vol. 27, núm. 1, 2009, pp. 125-147  
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/marcoeuropeo\\_brochure.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marcoeuropeo_brochure.pdf)
- Martínez, P. y Echevarría, B. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 27, núm. 1, 2009, pp. 125-147  
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>
- Masoud, A., Kurki, T. & Brunila, K. 2020. 'Learn Skills and Get Employed': Constituyendo la subjetividad empleable del refugiado a través de políticas de integración y prácticas de formación. En K. Brunila y L. Lundahl (eds.), *Juventud en movimiento: Tendencias y tensiones en las políticas y prácticas juveniles* (págs. 101-123). Helsinki: Prensa de la Universidad de Helsinki. <https://doi.org/10.33134/HUP-3-6>

- McClelland, D. C. (2016). *The achieving society*. Pickle Partners Publishing.
- Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Política Nacional de Educación Técnica Productiva*. <https://letras.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2021/04/Poli%CC%81tica-Nacional-de-Educacio%CC%81n-Superior-y-Te%CC%81cnico-Productiva.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Currículo Nacional de Educación Básica*. <https://drive.google.com/file/d/1LubNAasBzHXh22WtC2FNEJ2HPT8GpCSV/view>
- Ministerio de Educación del Perú. (2006) *Educación para el trabajo: Orientaciones para el trabajo pedagógico*  
[https://www.academia.edu/11640461/Enfoque\\_del\\_%C3%A1rea\\_Educaci%C3%B3n\\_para\\_el\\_Trabajo\\_Orientaciones\\_para\\_el\\_Trabajo\\_Pedag%C3%B3gico](https://www.academia.edu/11640461/Enfoque_del_%C3%A1rea_Educaci%C3%B3n_para_el_Trabajo_Orientaciones_para_el_Trabajo_Pedag%C3%B3gico)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2 de octubre de 2020). *Impulsa Perú promueve inserción laboral de poblaciones vulnerables*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/305635-impulsa-peru-promueve-insercion-laboral-de-poblaciones-vulnerables>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Actualización del Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Resolución Directoral General N° 0017-2020-MTPE/3/19. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/862288/RDG\\_0017-2020.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/862288/RDG_0017-2020.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Políticas, normativas y procedimientos de los Sistemas de Certificación de Competencias Laborales* [Diapositiva Power Point]. [https://www.oitcenterfor.org/destacado/redcertificacion\\_alianzap](https://www.oitcenterfor.org/destacado/redcertificacion_alianzap)
- Mohd, P. (2018). Obstacles to employability skills training programs in Malaysia from the perspectives on employers, educators and graduates perspective. *Revista Internacional de Investigación Académica en Ciencias Sociales y Empresariales* 8(10), 952-972. [https://www.academia.edu/76498115/Obstacles\\_to\\_Employability\\_Skills\\_Training\\_Programs\\_in\\_Malaysia](https://www.academia.edu/76498115/Obstacles_to_Employability_Skills_Training_Programs_in_Malaysia)
- Mohd, O., Mas, K., Aini, M., Ismi, I., Tengku, T., Habibah, J., Sitis., Nur, A., Siti, A., Mohd, M., Muhamad, M. & Mohd A. (2018). Developing employability skills from service-learning experience at Putra future classroom (PFC). . . *International Journal of*

- Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 472-490.  
[file:///Developing\\_Employability\\_Skills\\_from\\_Service\\_learning\\_Experience\\_at\\_Putra\\_Future\\_Classroom\\_PFC%20\(1\).pdf](file:///Developing_Employability_Skills_from_Service_learning_Experience_at_Putra_Future_Classroom_PFC%20(1).pdf)
- Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote (2021). Centro de empleo.  
[https://m.facebook.com/muninuevochimboteoficial/posts/1953529754787179/?locale=zh\\_TW](https://m.facebook.com/muninuevochimboteoficial/posts/1953529754787179/?locale=zh_TW)
- Organización Internacional para el Trabajo (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Estimaciones actualizadas y análisis. (7ª ed.). OIT.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2020). OIT: *Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos*.  
[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_749663/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749663/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del trabajo. (2020). *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo*. <https://www.ilo.org/wesodata/>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación (2018). *The future of education and skills Education 2030*. [http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf).
- Palomares-Montero, D., Chisvert-Tarazona, M. J., & Suárez-Ortega, M. (2019). Formación y orientación para el emprendimiento. lo que dicen la bibliometría y los emprendedores noveles. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(1), 131. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.1.2019.25198>
- Pitan, S. & Atiku, S. (2017). Structural determinants of student's employability: influence of career guidance. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-13.  
[file:///C:/Users/NORMA/Downloads/ajol-file-journals\\_154\\_articles\\_164245\\_submission\\_proof\\_164245-1837-424464-1-10-20180103%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NORMA/Downloads/ajol-file-journals_154_articles_164245_submission_proof_164245-1837-424464-1-10-20180103%20(1).pdf)
- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J., Nuñez, F., Buendía, G. y Chumacero, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e785. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992020000400038](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400038)

- Pozo, L. (2020). *Competencias profesionales y empleabilidad en profesionales en turismo y hotelería – Lima, 2020*. [Tesis de doctorado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48469/Pozo\\_TLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48469/Pozo_TLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pradas, C. (2020). *Habilidades cognitivas: Qué son, tipos, listas y ejemplos*. <https://www.psicologia-online.com/habilidades-cognitivas-que-son-tipos-lista-y-ejemplos-4275.html>
- Proyecto *Educativo Nacional al 2036*. [https://siteal.iiiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/peru\\_-\\_proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf](https://siteal.iiiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/peru_-_proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf)
- Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos, *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194163269023/194163269023.pdf>
- Restrepo, J., Cruz D. y Arroyo, R. (2021). Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y desarrollo humano en Colombia: consideraciones laborales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 158-177. <https://doi.org/10.52080/rvg93.12>
- Rivera, R. La política pública en educación y su vínculo con el desarrollo de competencias para el trabajo en Costa Rica. *Revistas. Uned.ac.cr/index.php/espiga* ISSN: 2215-454X <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/25340/La+pol%C3%ADtica+y+su+v%C3%ADnculo+con+el+desarrollo+de+competencias.pdf?sequence=1>
- Rodríguez. J. (2009) *Índice de la empleabilidad de los jóvenes*. [https://fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance\\_Investigacion\\_32.pdf](https://fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf)
- Romero, S. (2020). Análisis de riesgo existencial y el futuro de la empleabilidad. *Phainomenon*, 19(1), 115 - 124. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/phainomenon/article/view/2174/2241>
- Roque, A. (2020). *¿Qué es un programa?*. <https://abigailroque.weebly.com/programas-educativos.html>
- Saher, U., & Abid, H. (2019). A comparison of self-perceived employability of graduates

- from public and private universities of punjab. *Bulletin of Education and Research*, 41(1), 119-140. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1217853>
- Saorìn, M. y Sánchez, A. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388743879014>
- Sánchez, E. (2021). *Habilidades motoras específicas*. <https://www.ificed.mx/habilidades-motoras-especificas/>
- Santana, L., Alonso, E. y Feliciano, L. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355- 369. Doi: <http://dx.doi.org/10.5209/RCED.52444>
- Solano, J., García, D. y Uzcátegui, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000400012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400012)
- Silva, C. (2019). Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016. *Pensamiento Crítico*, 24(2), 5- 36. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/17448/14691>
- Silva, V., Kovalski, J., & Pagani, R. (2019). Technology Transfer and Human Capital in the Industrial 4.0 Scenario: A Theoretical Study. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 11(1), 102-122. <https://future.emnuvens.com.br/FSRJ/article/view/369/436>
- Valdiviezo, A. (2020). Programas gubernamentales del sector no educativo en la formación/ capacitación para el trabajo en jóvenes de 15 a 17 años (2012-218). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(84), 231 - 259. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662020000100231](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000100231)
- Vázquez, A., García, J., Santos, M. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud». *Educar*, 57(1), 81-96. <https://educar.uab.cat/article/view/v57-n1-vazquez-garcia-santos/1185-pdf-es>
- Yazdany, S. & Yadollahi, A. (2019). Definición de Habilidad, Competencias Técnicas

y Meta competencias: análisis conceptual de tres contenidos curriculares. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VI, 1-19.  
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1372/1743>

# VI. ANEXOS

## 1. ANEXOS

### Anexo A: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO:

<b>Título:</b> Cuestionario para medir el nivel de competencias técnico ocupacionales en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.	
<b>6. Nombre del Investigador:</b> Rodríguez Rucoba Teresa Enith	
<b>1 Variable 1</b>	Competencias técnico ocupacionales
<b>2 Instrumento</b>	Cuestionario estructurado de preguntas cerradas
<b>3 Tipo de respuestas</b>	Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
<b>4 Nro. de ítems</b>	22
<b>5 Nivel de medición:</b>	Muy malo: [30-53] Malo: [54-77] Deficiente: [78-101] Bueno: [102-125] Muy bueno: [126-150]
<b>6 Validez</b>	A criterio de juicio de expertos:

## Cuestionario para la variable competencias técnico ocupacionales

**Estimado participante**, el cuestionario que te presentamos tiene *finés académicos*, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel competencias técnico ocupacionales a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

**Agradezco**, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente.

<b>V<sub>1</sub>: Competencias técnico ocupacionales</b>						
<b>Conocimientos</b>						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1.	¿Eres competente en lectura y escritura?					
2.	¿Eres competente al operar las cuatro operaciones básicas?					
3	¿Tienes interés en ampliar tus conocimientos para realizar mejor las tareas prácticas?					
4	¿Te agrada investigar sobre temas que aportan al desarrollo de tus competencias técnico ocupacionales?					
5	¿Los conocimientos prácticos que adquiriste te permiten generar oportunidades para obtener ingresos económicos?					
6	¿Tus conocimientos prácticos los adquiriste a partir de modelos familiares?					
7	¿Eres hábil al aplicar conocimientos adquiridos en tu vida cotidiana?					
<b>Habilidades</b>						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
8.	¿Te percibes como una persona con mucho potencial para el logro de metas?					
9.	¿Percibes que eres reconocido por los demás en cuanto al logro de tus metas?					
10.	¿Evalúas lo positivo o negativo de una acción antes de realizarla?					

11.	¿Prevés acciones a realizar a fin de alcanzar propósitos futuros?					
12.	¿Te consideras capaz de encontrar diversas alternativas a fin de alcanzar las metas trazadas?					
13.	¿Eres consciente de tus propias emociones y capacidades para tomar decisiones conscientes y adecuadas?					
14.	¿Sabes manejar tus emociones para que no interfieran en tus relaciones laborales?					
15.	¿Sueles tomar la iniciativa en el emprendimiento de proyectos de mejora?					
16.	¿Percibes que eres influyente en el establecimiento de relaciones en el grupo en que interactúas?					

**Actitudes**

N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
17.	¿Sueles dedicar tiempo para ti mismo?					
18.	¿Te consideras un ser especial y no sueles compararte con los demás?					
19.	¿Generalmente sueles ver el lado positivo a todo?					
20.	¿Te consideras capaz de lograr un objetivo, lo cual te permite realizar o cumplir con cualquier tarea que se te asigne?					
21.	¿Asumes la responsabilidad de tus acciones en el logro de metas trazadas?					
22.	¿Sueles analizar de manera crítica una situación problemática a fin de proponer la mejor solución?					

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO:

<b>Título:</b> Cuestionario para medir el nivel de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de Nuevo Chimbote.	
<b>1. Nombre del Investigador:</b> Rodríguez Rucoba Teresa Enith	
<b>2. Variable 2</b>	Empleabilidad
<b>3. Instrumento</b>	Cuestionario estructurado de preguntas cerradas
<b>4. Tipo de respuestas</b>	Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
<b>5. Nro. de ítems</b>	15
<b>6. Nivel de medición:</b>	Muy malo: [30-53] Malo: [54-77] Deficiente: [78-101] Bueno: [102-125] Muy bueno: [126-150]
<b>7. Validez</b>	A criterio de juicio de expertos: Docente de la asignatura: Dr. Omar bellido Valdiviezo. Dr. Educación

1: Muy malo 2: Malo 3: Deficiente 4: Bueno 5: Muy bueno

## Cuestionario para la variable empleabilidad

**Estimado participante**, el cuestionario que te presentamos tiene  *fines académicos*, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel de empleabilidad a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

**Agradezco**, que puedas leer de manera reflexiva cada uno de los ítems y marques con una equis (X) la respuesta que creas conveniente.

V2: Empleabilidad						
Componente personal						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
01.	¿Cuándo tuviste la oportunidad de ocupar un puesto laboral lo conservaste el tiempo suficiente que te permitió autoevaluar tu desempeño?					
02	¿Te consideras una persona perseverante a fin de mejorar tu desempeño en el puesto laboral que ocupes?					
03	¿Tienes clara tus metas respecto al puesto laboral que deseas ocupar?					
04.	¿Aspiras poder demostrar tus competencias en el puesto laboral que ocupes?					
05	¿Actualmente cuentas con un puesto laboral?					
Componente contextual						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
06.	¿Te consideras con la capacidad para realizar trabajos bajo presión?					
07	¿Eres consciente que los empleadores demandan mayores competencias en sus empleados?					
08	¿Estás dispuesto(a) a asumir los retos que demanden la opción laboral que elijas?					

09	¿Te consideras preparado(a) para asumir la responsabilidad de un puesto laboral?					
10	¿Consideras que las competencias técnico ocupacionales que posees satisfacen las demandas del mercado laboral?					
Enfoque de calidad						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
11	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones para desempeñarte en un puesto laboral?					
12	¿Buscas espacios que te permitan desarrollar tus competencias para desempeñarte exitosamente en la opción laboral que elijas?					
13	¿Asumes con actitud positiva los cambios e innovaciones que se den en el puesto laboral que ocupas?					
14.	¿Demuestras apertura para escuchar sugerencias que contribuyan a mejorar tu desempeño en la opción laboral que elijas?					
15	¿Tu capacidad de análisis te permite identificar las demandas del mercado laboral y tomar decisiones atendiendo al desarrollo de competencias que faciliten tu inserción laboral?					

## Anexo B: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL ÍNDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022” AUTORA: TERESA ENITH RODRIGUEZ RUCOBA						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
¿Qué elementos debe contener una Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote?	Elaborar una Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote 2022.	Conforme al problema de investigación, se prevé dar respuesta a través de la siguiente hipótesis: Una Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote representa una alternativa de solución para la reducción del problema de la empleabilidad para grupos vulnerables en el distrito.	<b>Variable 1: Competencias Técnico Ocupacionales</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Conocimientos	- Evidencia conocimiento teóricos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Eres competente en lectura y escritura?</li> <li>• ¿Eres competente al operar las cuatro operaciones básicas?</li> <li>• ¿Tienes interés en ampliar tus conocimientos para realizar mejor las tareas prácticas??</li> <li>• ¿Te agrada investigar sobre temas de tu interés?</li> </ul>	En escala de Likets
				- Evidencia conocimientos prácticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los conocimientos prácticos que adquiriste te permiten generar oportunidades para obtener ingresos económicos?</li> <li>• ¿Tus conocimientos prácticos los adquiriste a partir de modelos familiares??</li> <li>• ¿Eres hábil al aplicar conocimientos prácticos?</li> </ul>	
			Habilidades	Manejo de habilidades sociales o interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Te percibes como una persona con mucho potencial para el logro de metas?</li> <li>• ¿Percibes que eres reconocido por los demás en cuanto al logro de tus metas?</li> </ul>	
Manejo de habilidades cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Evalúas lo positivo o negativo de una acción antes de realizarla?</li> <li>• ¿Prevees acciones a realizar a fin de alcanzar propósitos futuros.?</li> <li>• ¿Te consideras capaz de encontrar diversas alternativas a fin de alcanzar las metas trazadas?</li> </ul>					
Manejo de las emociones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Eres consciente de tus propias emociones y capacidades para tomar decisiones conscientes y adecuadas??</li> <li>• ¿Sabes manejar tus emociones para que no interfieran en tus relaciones laborales??</li> <li>• ¿Sueles tomar la iniciativa en el emprendimiento de proyectos de mejora??</li> <li>• ¿Percibes que eres influyente en el establecimiento de relaciones en el grupo en que interactúas??</li> </ul>					
Actitudes	Demuestra actitudes positivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Sueles dedicar tiempo para ti mismo??</li> <li>• ¿Te consideras un ser especial y no sueles compararte con los demás?</li> </ul>				



				Demuestra actitudes negativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalmente sueles ver el lado negativo a todo.</li> <li>• ¿Te consideras incapaz de lograr un objetivo, lo cual te impide realizar o cumplir con cualquier tarea que se te asigne?</li> <li>• ¿Evades la responsabilidad de tus acciones cuando estas no alcanzaron las metas trazadas?</li> </ul>		
			<b>Variable 2: Índice de Empleabilidad</b>				
	Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar actividades para la focalización, registro y selección de la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote</li> <li>• Identificar el nivel de las competencias técnico ocupacionales de la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote</li> <li>• Identificar el nivel de empleabilidad la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote.</li> <li>• Diseñar actividades de capacitación en competencias técnico ocupacionales para la empleabilidad de la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote</li> <li>• Diseñar actividades de promoción en inserción laboral para la población vulnerable en el distrito de Nuevo Chimbote</li> </ul>		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Componente personal	Posición en un puesto laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando tuviste la oportunidad de ocupar un puesto laboral lo conservaste el tiempo suficiente que te permitió autoevaluar tu desempeño.?</li> <li>• ¿Te consideras una persona perseverante a fin de mejorar tu desempeño en el puesto laboral que ocupes?</li> <li>• ¿Tienes clara tus metas respecto al puesto laboral que deseas ocupar??</li> <li>• ¿Aspiras poder demostrar tus competencias en el puesto laboral que ocupes??</li> </ul> Actualmente cuentas con un puesto laboral.	Encuesta en escala de Likets	
		Componente contextual	Adecuación a retos, exigencias y demandas de los empleadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Te consideras con la capacidad para realizar trabajos bajo presión??</li> <li>• ¿Eres consciente que los empleadores demandan mayores competencias en sus empleados??</li> <li>• ¿Estás dispuesto(a) a asumir los retos que demanden la opción laboral que elijas?</li> <li>• ¿Te consideras preparado(a) para asumir la responsabilidad de un puesto laboral?</li> </ul> ¿Consideras que las competencias técnico ocupacionales que posees satisfacen las demandas del mercado laboral.?			
		Enfoque de calidad	Mejora continua en conocimientos, habilidades y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones para desempeñarte en un puesto laboral??</li> <li>• ¿Buscas espacios que te permitan desarrollar tus competencias para desempeñarte exitosamente en la opción laboral que elijas?</li> <li>• ¿Asumes con actitud positiva los cambios e innovaciones que se den en el puesto laboral que ocupas?</li> </ul>			

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Demuestras apertura para escuchar sugerencias que contribuyan a mejorar tu desempeño en la opción laboral que elijas?</li> <li>• ¿Demuestras apertura para escuchar sugerencias que contribuyan a mejorar tu desempeño en la opción laboral que elijas?</li> </ul> <p>¿Tu capacidad de análisis te permite identificar las demandas del mercado laboral y tomar decisiones atendiendo al desarrollo de competencias que faciliten tu inserción laboral??</p>	
--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### Anexo C: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias técnico ocupacionales	hacen referencia al conjunto de conocimientos (saberes conceptuales), habilidades (saber hacer), actitudes (saber ser), juicios que son necesarios que desarrollen las personas para que puedan desempeñarse en los ámbitos técnicos o productivos del mercado laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).	será medida a través de un cuestionario estructurado a partir de sus dimensiones: Conocimientos, habilidades y actitudes	Conocimientos	Evidencia conocimiento teóricos	Escala de Likert
				Evidencia conocimientos prácticos	
			Habilidades	Manejo de habilidades sociales o interpersonales	
				Manejo de habilidades cognitivas	
				Manejo de las emociones	
			Actitudes	Demuestra actitudes positivas	
Demuestra actitudes negativas					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Índice de empleabilidad	<p>implica considerar diferentes componentes. Componente personal, habilidad personal para mantener o retener un puesto posición en un trabajo; componente contextual, capacidad que posee la persona para adecuarse a los retos, exigencias y demandas de los empleadores; enfoque de calidad, capacidad que implica desarrollarse continuamente, evolucionar y mejorar en sus conocimientos, habilidades y actitudes (Pitan &amp; Atiku, 2017).</p>	<p>Las competencias claves para la empleabilidad, pensadas desde el empleado, está estructurado a partir de sus dimensiones: Componente personal, componente contextual y enfoque de calidad. será medida a través de un cuestionario estructurado.</p>	Componente personal	Posición en un puesto laboral	Escala de Likert
			Componente contextual	Adecuación a retos, exigencias y demandas de los empleadores	
			Enfoque de calidad	Mejora continua en conocimientos, habilidades y actitudes	



## Anexo D: Ficha de Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

##### 1.1. Título del Proyecto

“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TECNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL INDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022”

##### 1.2. Investigadora

Mg. TERESA ENITH RODRIGUEZ RUCOBA

##### 1.3. Objetivo General

Diseñar la Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de nuevo Chimbote, 2022”

##### 1.4. Características de la población

La población estará constituida por 1200 personas vulnerables.

##### 1.5. Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada estará constituida por 240 beneficiarios vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

##### 1.6. Denominación del instrumento

Cuestionario, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel competencias técnico ocupacionales a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

#### II. DATOS DEL INFORMANTE

##### 2.1. Apellidos y nombres

Bellido Valdiviezo Omar

##### 2.2. Profesión y/o grado académico

Doctor en Educación

##### 2.3. Institución donde labora

Universidad Cesar Vallejo

#### ASPECTO DE VALIDACION

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS TÉCNICO OCUPACIONALES	Conocimientos	Evidencia conocimientos teóricos	• ¿Eres competente en lectura y escritura?				X		X		X		X		
			• ¿Eres competente al operar las cuatro operaciones básicas?				X		X		X		X		
			• ¿Tienes interés en ampliar tus conocimientos para realizar mejores las tareas prácticas?				X		X		X		X		
			• ¿Te agrada investigar sobre temas de tu interés?				X		X		X		X		
		Evidencia conocimientos prácticos	• ¿Los conocimientos prácticos que adquiriste te permiten generar oportunidades para obtener ingresos económicos?				X		X		X		X		
			• ¿Tus conocimientos prácticos los adquiriste a partir de modelos familiares?				X		X		X		X		
	Habilidades	Manejo de habilidades sociales o interpersonales	• ¿Te percibes como una persona con mucho potencial para el logro de metas?				X		X		X		X		
			• ¿Percibes que eres reconocido por los demás en cuanto al logro de tus metas?				X		X		X		X		
		Manejo de habilidades cognitivas	• ¿Evalúas lo positivo o negativo de una acción antes de realizarla?				X		X		X		X		
			• ¿Prevés acciones a realizar a fin de alcanzar propósitos futuros?				X		X		X		X		
		Manejo de las emociones	• ¿Te consideras capaz de encontrar diversas alternativas a fin de alcanzar las metas trazadas?				X		X		X		X		
			• ¿Eres consciente de tus propias emociones y capacidades para tomar decisiones conscientes y adecuadas?				X		X		X		X		
		• ¿Sabes manejar tus emociones para que no interfieran en tus relaciones laborales?				X		X		X		X			
		• ¿Sueles tomar la iniciativa en el emprendimiento de proyectos de mejora?				X		X		X		X			



**DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de encuestas de Competencias técnico ocupacionales

**OBJETIVO:** Determinar la relacion entre Competencias Tecnico ocupacionales e Índice de Empleabilidad

**DIRIGIDO A:** Beneficiarios del Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Bellido Valdiviezo Omar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
x	

Dr. Omar Bellido Valdiviezo  
32992005



## Anexo D: Ficha de Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

##### 1.1. Título del Proyecto

“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TECNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL INDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022”

##### 1.2. Investigadora

Mg. TERESA ENITH RODRIGUEZ RUCOBA

##### 1.3. Objetivo General

Diseñar la Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de nuevo Chimbote, 2022”

##### 1.4. Características de la población

La población estará constituida por 1200 personas vulnerables.

##### 1.5. Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada estará constituida por 240 beneficiarios vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

##### 1.6. Denominación del instrumento

Cuestionario, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel competencias técnico ocupacionales a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

#### II. DATOS DEL INFORMANTE

##### 2.1. Apellidos y nombres

Bellido Valdiviezo Omar

##### 2.2. Profesión y/o grado académico

Doctor en Educación

##### 2.3. Institución donde labora

Universidad Cesar Vallejo

#### ASPECTO DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
INDICE DE EMPLEABILIDAD	Componente personal	Posición en un puesto laboral	• ¿Cuándo tuviste la oportunidad de ocupar un puesto laboral lo conservaste el tiempo suficiente que te permitió autoevaluar tu desempeño?				X		X		X		X			
			• ¿Te consideras una persona perseverante a fin de mejorar tu desempeño en el puesto laboral que ocupes?				X		X		X		X			
			• ¿Tienes clara tus metas respecto al puesto laboral que deseas ocupar?				X		X		X		X			
			• ¿Aspiras poder demostrar tus competencias en el puesto laboral que ocupes?				X		X		X		X			
			• ¿Actualmente cuentas con un puesto laboral?				X		X		X		X			
	Componente contextual	Adecuación a retos, exigencias y demandas de los empleadores	• ¿Te consideras con la capacidad para realizar trabajos bajo presión?				X		X		X		X			
			• ¿Eres consciente que los empleadores demandan mayores competencias en sus empleados?				X		X		X		X			
			• ¿Estás dispuesto(a) a asumir los retos que demanden la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			• ¿Te consideras preparado(a) para asumir la responsabilidad de un puesto laboral?				X		X		X		X			
	Enfoque de calidad	Mejora continua en conocimientos, habilidades y actitudes	• ¿Consideras que las competencias técnico ocupacionales que posees satisfacen las demandas del mercado laboral?				X		X		X		X			
			• ¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones para desempeñarte en un puesto laboral?				X		X		X		X			
			• ¿Buscas espacios que te permitan desarrollar tus competencias para desempeñarte exitosamente en la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			• ¿Asumes con actitud positiva los cambios e innovaciones que se den en el puesto laboral que ocupas?				X		X		X		X			
			• ¿Demuestras apertura para escuchar sugerencias que contribuyan a mejorar tu desempeño en la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			• ¿Tu capacidad de análisis te permite identificar las demandas del mercado laboral y tomar decisiones atendiendo al desarrollo de competencias que faciliten tu inserción laboral?				X		X		X		X			



### DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de encuestas índice de empleabilidad

**OBJETIVO:** Determinar la relacion de competencias técnico ocupacionales e Índice de Empleabilidad

**DIRIGIDO A:** Beneficiarios del Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Bellido Valdiviezo Omar

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
X	

Dr. Omar Bellido Valdiviezo  
32992005



## Anexo D: Ficha de Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

##### 1.1. Título del Proyecto

“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TECNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL INDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022”

##### 1.2. Investigadora

Mg. TERESA ENITH RODRIGUEZ RUCOBA

##### 1.3. Objetivo General

Diseñar la Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de nuevo Chimbote, 2022”

##### 1.4. Características de la población

La población estará constituida por 1200 personas vulnerables.

##### 1.5. Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada estará constituida por 240 beneficiarios vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

##### 1.6. Denominación del instrumento

Cuestionario, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel competencias técnico ocupacionales a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

#### II. DATOS DEL INFORMANTE

##### 2.1. Apellidos y nombres

Saldana Milán Jacqueline Margot

##### 2.2. Profesión y/o grado académico

Doctor en Administración de la Educación

##### 2.3. Institución donde labora

Universidad Cesar Vallejo

#### ASPECTO DE VALIDACION

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS TÉCNICO OCUPACIONALES	Conocimientos	Evidencia conocimiento teóricos	• ¿Eres competente en lectura y escritura?				X		X		X		X		
			• ¿Eres competente al operar las cuatro operaciones básicas?				X		X		X		X		
			• ¿Tienes interés en ampliar tus conocimientos para realizar mejores las tareas prácticas?				X		X		X		X		
			• ¿Te agrada investigar sobre temas de tu interés?				X		X		X		X		
		Evidencia conocimientos prácticos	• ¿Los conocimientos prácticos que adquiriste te permiten generar oportunidades para obtener ingresos económicos?				X		X		X		X		
			• ¿Tus conocimientos prácticos los adquiriste a partir de modelos familiares?				X		X		X		X		
	Habilidades	Manejo de habilidades sociales o interpersonales	• ¿Te percibes como una persona con mucho potencial para el logro de metas?				X		X		X		X		
			• ¿Percibes que eres reconocido por los demás en cuanto al logro de tus metas?				X		X		X		X		
		Manejo de habilidades cognitivas	• ¿Evalúas lo positivo o negativo de una acción antes de realizarla?				X		X		X		X		
			• ¿Prevés acciones a realizar a fin de alcanzar propósitos futuros?				X		X		X		X		
			• ¿Te consideras capaz de encontrar diversas alternativas a fin de alcanzar las metas trazadas?				X		X		X		X		
		Manejo de las emociones	• ¿Eres consciente de tus propias emociones y capacidades para tomar decisiones conscientes y adecuadas?				X		X		X		X		
			• ¿Sabes manejar tus emociones para que no interfieran en tus relaciones laborales?				X		X		X		X		
			• ¿Sueles tomar la iniciativa en el emprendimiento de proyectos de mejora?				X		X		X		X		

Actitudes		• ¿Percibes que eres influyente en el establecimiento de relaciones en el grupo en que interactúas?				X		X		X		X	
	Demuestra actitudes positivas	• ¿Sueles dedicar tiempo para ti mismo?				X		X		X		X	
		• ¿Te consideras un ser especial y no sueles compararte con los demás?				X		X		X		X	
	Demuestra actitudes negativas	• ¿Generalmente sueles ver el lado negativo a todo?				X		X		X		X	
		• ¿Te consideras incapaz de lograr un objetivo, lo cual te impide realizar o cumplir con cualquier tarea que se te asigne?				X		X		X		X	
		• ¿Evades la responsabilidad de tus acciones cuando estas no alcanzaron las metas trazadas?				X		X		X		X	
Demuestra actitud crítica	• ¿Sueles analizar de manera crítica una situación problemática a fin de proponer la mejor solución?				X		X		X		X		



## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de encuestas de Competencias técnico ocupacionales

**OBJETIVO:** Determinar la relacion entre Competencias Tecnico ocupacionales e Índice de Empleabilidad

**DIRIGIDO A:** Beneficiarios del Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Saldaña Millan Jackeline Margot

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
x	

---

Dra. Jackeline Saldaña Millan  
40635167



## Anexo D: Ficha de Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

##### 1.1. Título del Proyecto

“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL ÍNDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022”

##### 1.2. Investigadora

Mg. TERESA ENITH RODRIGUEZ RUCOBA

##### 1.3. Objetivo General

Diseñar la Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de nuevo Chimbote, 2022”

##### 1.4. Características de la población

La población estará constituida por 1200 personas vulnerables.

##### 1.5. Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada estará constituida por 240 beneficiarios vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

##### 1.6. Denominación del instrumento

Cuestionario, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel competencias técnico ocupacionales a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

#### II. DATOS DEL INFORMANTE

##### 2.1. Apellidos y nombres

Saldana Milán Jacqueline Margot

##### 2.2. Profesión y/o grado académico

Doctor en Administración de la Educación

##### 2.3. Institución donde labora

Universidad Cesar Vallejo

#### ASPECTO DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
INDICE DE EMPLEABILIDAD	Componente personal	Posición en un puesto laboral	• ¿Cuándo tuviste la oportunidad de ocupar un puesto laboral lo conservaste el tiempo suficiente que te permitió autoevaluar tu desempeño?				X		X		X		X			
			• ¿Te consideras una persona perseverante a fin de mejorar tu desempeño en el puesto laboral que ocupes?				X		X		X		X			
			• ¿Tienes clara tus metas respecto al puesto laboral que deseas ocupar?				X		X		X		X			
			• ¿Aspiras poder demostrar tus competencias en el puesto laboral que ocupes?				X		X		X		X			
			• ¿Actualmente cuentas con un puesto laboral?				X		X		X		X			
	Componente contextual	Adecuación a retos, exigencias y demandas de los empleadores	• ¿Te consideras con la capacidad para realizar trabajos bajo presión?				X		X		X		X			
			• ¿Eres consciente que los empleadores demandan mayores competencias en sus empleados?				X		X		X		X			
			• ¿Estás dispuesto(a) a asumir los retos que demanden la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			• ¿Te consideras preparado(a) para asumir la responsabilidad de un puesto laboral?				X		X		X		X			
			• ¿Consideras que las competencias técnico ocupacionales que posees satisfacen las demandas del mercado laboral?				X		X		X		X			
	Enfoque de calidad	Mejora continua en conocimientos, habilidades y actitudes	• ¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones para desempeñarte en un puesto laboral?				X		X		X		X			
			• ¿Buscas espacios que te permitan desarrollar tus competencias para desempeñarte exitosamente en la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			• ¿Asumes con actitud positiva los cambios e innovaciones que se den en el puesto laboral que ocupas?				X		X		X		X			
			• ¿Demuestras apertura para escuchar sugerencias que contribuyan a mejorar tu desempeño en la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			• ¿Tu capacidad de análisis te permite identificar las demandas del mercado laboral y tomar decisiones atendiendo al desarrollo de competencias que faciliten tu inserción laboral?				X		X		X		X			



## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de encuestas índice de empleabilidad

**OBJETIVO:** Determinar la relacion de competencias técnico ocupacionales e Índice de Empleabilidad

**DIRIGIDO A:** Beneficiarios del Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Saldaña Millan Jackeline Margot

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
x	

---

Dra. Jackeline Saldaña Millan  
40635167



## Anexo D: Ficha de Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

##### 1.1. Título del Proyecto

“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL ÍNDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022”

##### 1.2. Investigadora

Mg. TERESA ENITH RODRIGUEZ RUCOBA

##### 1.3. Objetivo General

Diseñar la Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de nuevo Chimbote, 2022”

##### 1.4. Características de la población

La población estará constituida por 1200 personas vulnerables.

##### 1.5. Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada estará constituida por 240 beneficiarios vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

##### 1.6. Denominación del instrumento

Cuestionario, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel competencias técnico ocupacionales a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

#### II. DATOS DEL INFORMANTE

##### 2.1. Apellidos y nombres

Espinoza Rodríguez Olenka Ana Katherine

##### 2.2. Profesión y/o grado académico

Doctor en Educación

##### 2.3. Institución donde labora

Universidad Cesar Vallejo

#### ASPECTO DE VALIDACION

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS TÉCNICO OCUPACIONALES	Conocimientos	Evidencia conocimiento teóricos	• ¿Eres competente en lectura y escritura?				X		X		X		X		
			• ¿Eres competente al operar las cuatro operaciones básicas?				X		X		X		X		
			• ¿Tienes interés en ampliar tus conocimientos para realizar mejores las tareas prácticas?				X		X		X		X		
			• ¿Te agrada investigar sobre temas de tu interés?				X		X		X		X		
		Evidencia conocimientos prácticos	• ¿Los conocimientos prácticos que adquiriste te permiten generar oportunidades para obtener ingresos económicos?				X		X		X		X		
			• ¿Tus conocimientos prácticos los adquiriste a partir de modelos familiares?				X		X		X		X		
			• ¿Eres hábil al aplicar conocimientos adquiridos en tu vida cotidiana?				X		X		X		X		
			Habilidades	Manejo de habilidades sociales o interpersonales	• ¿Te percibes como una persona con mucho potencial para el logro de metas?				X		X		X		X
	• ¿Percibes que eres reconocido por los demás en cuanto al logro de tus metas?						X		X		X		X		
	Manejo de habilidades cognitivas	• ¿Evalúas lo positivo o negativo de una acción antes de realizarla?					X		X		X		X		
		• ¿Prevés acciones a realizar a fin de alcanzar propósitos futuros?					X		X		X		X		
		• ¿Te consideras capaz de encontrar diversas alternativas a fin de alcanzar las metas trazadas?					X		X		X		X		
	Manejo de las emociones	• ¿Eres consciente de tus propias emociones y capacidades para tomar decisiones conscientes y adecuadas?					X		X		X		X		
		• ¿Sabes manejar tus emociones para que no interfieran en tus relaciones laborales?					X		X		X		X		
		• ¿Sueles tomar la iniciativa en el emprendimiento de proyectos de mejora?				X		X		X		X			

Actitudes		• ¿Percibes que eres influyente en el establecimiento de relaciones en el grupo en que interactúas?				X		X		X		X	
	Demuestra actitudes positivas	• ¿Sueles dedicar tiempo para ti mismo?				X		X		X		X	
		• ¿Te consideras un ser especial y no sueles compararte con los demás?				X		X		X		X	
	Demuestra actitudes negativas	• ¿Generalmente sueles ver el lado negativo a todo?				X		X		X		X	
		• ¿Te consideras incapaz de lograr un objetivo, lo cual te impide realizar o cumplir con cualquier tarea que se te asigne?				X		X		X		X	
		• ¿Evades la responsabilidad de tus acciones cuando estas no alcanzaron las metas trazadas?				X		X		X		X	
Demuestra actitud crítica	• ¿Sueles analizar de manera crítica una situación problemática a fin de proponer la mejor solución?				X		X		X		X		



## DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de encuestas de Competencias técnico ocupacionales

**OBJETIVO:** Determinar la relacion entre Competencias Tecnico ocupacionales e Índice de Empleabilidad

**DIRIGIDO A:** Beneficiarios del Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
x	

Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodriguez  
18092486



## Anexo D: Ficha de Juicio de Expertos

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

##### 1.1. Título del Proyecto

“PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TECNICO OCUPACIONALES PARA MEJORAR EL INDICE DE EMPLEABILIDAD EN LA POBLACION VULNERABLE DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE 2022”

##### 1.2. Investigadora

Mg. TERESA ENITH RODRIGUEZ RUCOBA

##### 1.3. Objetivo General

Diseñar la Propuesta de un programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales para mejorar el índice de empleabilidad en la población vulnerable del distrito de nuevo Chimbote, 2022”

##### 1.4. Características de la población

La población estará constituida por 1200 personas vulnerables.

##### 1.5. Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada estará constituida por 240 beneficiarios vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

##### 1.6. Denominación del instrumento

Cuestionario, cuyo objetivo es recoger información acerca del nivel competencias técnico ocupacionales a fin de diseñar propuestas en beneficio de poblaciones vulnerables del distrito de Nuevo Chimbote.

#### II. DATOS DEL INFORMANTE

##### 2.1. Apellidos y nombres

Espinoza Rodriguez Olenka Ana Katherine

##### 2.2. Profesión y/o grado académico

Doctor en Educación

##### 2.3. Institución donde labora

Universidad Cesar Vallejo

#### ASPECTO DE VALIDACION

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	A VECES	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
INDICE DE EMPLEABILIDAD	Componente personal	Posición en un puesto laboral	¿Cuándo tuviste la oportunidad de ocupar un puesto laboral lo conservaste el tiempo suficiente que te permitió autoevaluar tu desempeño?				X		X		X		X			
			¿Te consideras una persona perseverante a fin de mejorar tu desempeño en el puesto laboral que ocupes?				X		X		X		X			
			¿Tienes clara tus metas respecto al puesto laboral que deseas ocupar?				X		X		X		X			
			¿Aspiras poder demostrar tus competencias en el puesto laboral que ocupes?				X		X		X		X			
			¿Actualmente cuentas con un puesto laboral?				X		X		X		X			
	Componente contextual	Adecuación a retos, exigencias y demandas de los empleadores	¿Te consideras con la capacidad para realizar trabajos bajo presión?				X		X		X		X			
			¿Eres consciente que los empleadores demandan mayores competencias en sus empleados?				X		X		X		X			
			¿Estás dispuesto(a) a asumir los retos que demanden la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			¿Te consideras preparado(a) para asumir la responsabilidad de un puesto laboral?				X		X		X		X			
			¿Consideras que las competencias técnico ocupacionales que posees satisfacen las demandas del mercado laboral?				X		X		X		X			
	Enfoque de calidad	Mejora continua en conocimientos, habilidades y actitudes	¿Eres consciente de tus fortalezas y limitaciones para desempeñarte en un puesto laboral?				X		X		X		X			
			¿Buscas espacios que te permitan desarrollar tus competencias para desempeñarte exitosamente en la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			¿Asumes con actitud positiva los cambios e innovaciones que se den en el puesto laboral que ocupas?				X		X		X		X			
			¿Demuestras apertura para escuchar sugerencias que contribuyan a mejorar tu desempeño en la opción laboral que elijas?				X		X		X		X			
			¿Tu capacidad de análisis te permite identificar las demandas del mercado laboral y tomar decisiones atendiendo al desarrollo de competencias que faciliten tu inserción laboral?				X		X		X		X			



### DATOS DEL EVALUADOR Y VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de encuestas índice de empleabilidad

**OBJETIVO:** Determinar la relacion de competencias técnico ocupacionales e Índice de Empleabilidad

**DIRIGIDO A:** Beneficiarios del Programa de fortalecimiento de competencias técnico ocupacionales

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Educación

**VALORACIÓN:**

Aprobado	Desaprobado
x	

Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodriguez  
18092486

## ANEXO E

### SESIÓN DE CLASE N° 01

#### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

#### Capacidad

Desarrolla hábitos de autocuidado de su salud emocional para aumentar su productividad laboral.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla hábitos de autocuidado de su salud emocional para aumentar su productividad laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Despejar la mente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora un plan de acciones para poner en práctica hábitos saludables en su jornada diaria.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expresan sus saberes previos sobre los hábitos saludables que se deben incluir en la jornada diaria.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifican ideas claves respecto a los los hábitos saludables que se deben incluir en la jornada diaria. y lo presentan en un esquema.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre los los hábitos saludables que se deben incluir en la jornada diaria.</li> </ul>	4:30 a 5:30
		5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura en equipo sobre los hábitos saludables que se deben incluir en la jornada diaria.</li> </ul>	
<p>PLAN DE ACCIÓN HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura elaboran un plan de acciones para poner en práctica hábitos saludables en su jornada diaria.</li> </ul>	600 a 7:00 pm

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

## SESIÓN DE CLASE N° 02

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Demuestra coherencia a los criterios de integridad, que condicionan su actuar y conducta en la relación que establece con los demás en el ámbito laboral.

Propósito	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender sobre la empatía y ver la vida desde la perspectiva de los demás.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser empáticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora un organizador visual y explica la importancia de aumentar la empatía en el trabajo.</li> </ul>

	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>HORARIO</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre el significado de la empatía.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos e Identifican ideas claves respecto al significado de la empatía.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre el significado de la empatía.</li> </ul>	4:30 a 5:30
		5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre la importancia de la empatía en el ámbito laboral para crear una cultura de equipo.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura elaboran un organizador gráfico y explican la importancia de aumentar la empatía en el trabajo</li> </ul>	6:00 a 7:00

### **Bibliografía**

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

*Beneficios de la empatía para tu desempeño laboral.*  
<https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/los-beneficios-de-la-empatia-para-tu-desempeno-laboral/>

## SESIÓN DE CLASE N° 03

### Competencia

Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

- Disposición a cambiar su propia conducta y acciones para adaptarse a su entorno laboral y alcanzar sus metas o resolver problemas.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar conocimientos y habilidades para estar mejor preparados y tener ventaja competitiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estableciendo nuestras metas laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan para el logro de metas en el ámbito laboral.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre las habilidades necesarias para el logro de metas en el ámbito laboral.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos relacionados a oportunidades para el logro de metas en el ámbito laboral e identifican ideas claves.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre el logro de metas en el ámbito laboral.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre formas de establecer metas laborales con éxito.</li> </ul>	5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura elaboran un plan de orientación al logro de metas en el ámbito laboral</li> </ul>	6:00 a 7:00
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

## Bibliografía

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

Formas de establecer metas laborales con éxito.

<https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/6-formas-establecer-metas-laborales-exito-1158264.html>

## SESIÓN DE CLASE N° 04

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Demuestra coherencia a los criterios de integridad, que condicionan su actuar y conducta en la relación que establece con los demás en el ámbito laboral.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
• Mantiene una perspectiva positiva de quienes le rodean en su ámbito laboral.	• El trabajo en equipo.	• Mural: Transformemos nuestras vidas a través del trabajo en equipo.

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre la importancia del trabajo en equipo para el logro de metas en el ámbito laboral.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visualizan el video "Seamos gansos".</li> <li>• Explican las lecciones aprendidas a partir de la visualización del video</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la importancia del trabajo en equipo para el logro de metas en el ámbito laboral.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre trabajo en equipo y su importancia.</li> </ul>	5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura elaboran un Mural: Transformemos nuestras vidas a través del trabajo en equipo.</li> </ul>	6:00 a 7:00
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

## Bibliografía

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

*Trabajo en equipo ¿Qué es?, características, beneficios, importancia y más*

<https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>

## SESIÓN DE CLASE N° 05

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los desafíos, discutir y proponer alternativas para solucionarlos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros desafíos. Nuestras soluciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponen estrategias para enfrentar desafíos laborales.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre cómo hacer frente a un desafío laboral.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencian desafíos laborales.</li> <li>• Identifican y explican ideas claves para hacer frente a los desafíos.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la frecuencia con que se suele enfrentar conflictos en el ámbito laboral</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre cómo hacer frente a un desafío laboral.</li> </ul>	5:30 a 6:00

 <p>Desafíos laborales</p> <p>A más de tres años del inicio de la pandemia y habiendo mitigado los impactos más graves sobre el sector laboral, podemos revisar y reflexionar sobre los efectos secundarios, y desarrollar estrategias para enfrentar los desafíos que nos quedan por delante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura identifican desafíos laborales y proponen estrategias para enfrentar esos desafíos.</li> </ul>	<p>6:00 a 7:00</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

## Bibliografía

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

*Cómo hacer frente a un desafío laboral*

[https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-08-26/como-hacer-frente-desafio-laboral-zona-confort-valor\\_2119619/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-08-26/como-hacer-frente-desafio-laboral-zona-confort-valor_2119619/)

## SESIÓN DE CLASE N° 06

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
• Practicar habilidades para resolver problemas en su ámbito laboral.	Escucha activa	• Organizador visual: Pilares de la escucha activa.

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre la escucha activa.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencia la escucha activa y explican las diferencias entre oír y escuchar.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la importancia de practicar la escucha activa.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre escucha activa: ¿Qué es y cómo practicarla?</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura elaboran un organizador visual sobre los pilares de la escucha activa y lo explica.</li> </ul>	6:00 a 7:00

 <p>3 PILARES DE LA ESCUCHA ACTIVA</p> <p>ATENCIÓN PERCEPCIÓN RESPUESTA</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## Bibliografía

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

*Escucha activa: ¿Qué es y cómo practicarla?* <https://asana.com/es/resources/active-listening>

## SESIÓN DE CLASE N° 07

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
• Aprender y aplicar la escucha activa en el ámbito laboral.	• Las caras del conflicto.	• Proponen estrategias para solucionar conflictos.

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre el manejo de conflictos en el entorno laboral.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencian conflictos laborales.</li> <li>• Dialogan sobre aspectos negativos de los conflictos en el ámbito laboral.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la importancia de atender los conflictos que se suscitan en el ámbito laboral.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre conflictos laborales y ¿por qué surgen en el trabajo?</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura identifican tipos de conflictos laborales y proponen estrategias para solucionar dichos conflictos.</li> </ul>	6:00 a 7:00

### Bibliografía

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

*Resolución de conflictos laborales: Cómo manejar los problemas internos en un equipo de trabajo.* <https://www.becas-santander.com/es/blog/resolucion-de-conflictos-laborales.html>

## SESIÓN DE CLASE N° 08

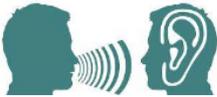
### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
• Aprender y aplicar la escucha activa en el ámbito laboral.	• La comunicación asertiva	• Proponen estrategias para practicar la comunicación asertiva.

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre la comunicación asertividad en el trabajo.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencian la comunicación asertiva y la comunicación no asertiva en el trabajo.</li> <li>• Mencionan las diferencias.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la importancia de la comunicación asertiva en el ámbito laboral.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre la comunicación asertiva en el trabajo</li> </ul>	5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura proponen estrategias para practicar la comunicación asertiva y lo explican.</li> </ul>	6:00 a 7:00
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

## Bibliografía

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

*Comunicación asertiva en el trabajo.* <https://www.ieie.eu/comunicacion-asertiva-en-el-trabajo/>

## SESIÓN DE CLASE N° 09

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender y explicar por qué es importante la proactividad en el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser proactivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponen estrategias para practicar la comunicación asertiva.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre el ser proactivo en el trabajo.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencian las características de la persona proactiva en el trabajo.</li> <li>• Mencionan las características de la persona proactiva.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la importancia de ser proactivos en el trabajo.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre qué es la proactividad en el trabajo.</li> </ul>	5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura proponen estrategias para ser más proactivos en el trabajo y lo explican.</li> </ul>	6:00 a 7:00
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

*Cómo aumentar la proactividad en el trabajo.* <https://www.sage.com/es-es/blog/como-aumentar-la-proactividad-en-el-trabajo/#:~:text=La%20proactividad%20es%20una%20perspectiva,dicte%20su%20actitud%20y%20>

## SESIÓN DE CLASE N° 10

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender y explicar por qué es importante la creatividad e innovación en trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser creativo e innovador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponen estrategias para desarrollar la creatividad e innovación.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre ¿Qué es ser creativo e innovador?</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencian las características de la persona creativa e innovadora</li> <li>• Mencionan las características de la persona creativa e innovadora.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la importancia de ser creativos e innovadores.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre la importancia de la creatividad e innovación en el ámbito laboral.</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura proponen estrategias para ser creativos e innovadores en el trabajo y lo explican.</li> </ul>	6:00 a 7:00

		
-----------------------------------------------------------------------------------	--	--

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

## SESIÓN DE CLASE N° 11

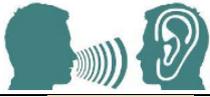
### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender y explicar por qué es importante el liderazgo en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser líderes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponen estrategias para desarrollar cualidades de líder.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre ¿Qué es ser un líder?</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencian las características de un líder.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre la importancia de ser aplicar las cualidades de un líder.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre la importancia del liderazgo en el ámbito laboral.</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura proponen estrategias para aplicar las cualidades de un líder en el trabajo y lo explican.</li> </ul>	6:00 a 7:00

		
-----------------------------------------------------------------------------------	--	--

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

## SESIÓN DE CLASE N° 12

### Competencia

Desarrollar actitudes relacionadas con la autogestión personal, se automotiva y participa en actividades que promueven su crecimiento en el entorno laboral, demostrando comportamientos saludables, seguros y éticos.

### Capacidad

- Genera nuevas ideas y estrategias para resolver las dificultades y transforma los problemas en oportunidades.

Propósito de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprender y explicar por qué es importante fortalecer nuestra autoestima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortaleciendo nuestra autoestima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponen estrategias que favorecen el fortalecimiento de la autoestima</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresan sus saberes previos sobre ¿Qué es la autoestima?</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen casos en los que se evidencian las características de la persona con alta y baja autoestima.</li> <li>• Elaboran un cuadro comparativo.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador sobre las características de la persona con alta y baja autoestima.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura grupal sobre la importancia de la autoestima personal en el logro de metas laborales.</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Después de la lectura proponen estrategias para fortalecer nuestra autoestima y lo explican.</li> </ul>	6:00 a 7:00

		
-----------------------------------------------------------------------------------	--	--

UNICEF. *Guía metodológica de talleres.*  
<https://www.unicef.org/colombia/media/3091/file/Gu%C3%ADa%20de%20talleres.pdf>

## SESIÓN DE CLASE N° 13

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

- Demuestra conocimientos en la selección, previsión, y organización de recursos materiales como el equipamiento para la ejecución de proyectos culinarios.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestiona el uso de recursos materiales (equipamiento de cocina) indispensable para llevar a cabo proyectos culinarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipamiento de cocina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora registros de recursos materiales (equipamiento de cocina)</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El profesor inicia la sesión saludando a los participantes.</li> <li>• Rescata los saberes previo respecto los recursos materiales (equipamiento) con que debe contar una cocina.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les reparte una hoja en blanco y se les pide a los estudiantes que escriban maneras de equipar la cocina y lo explican.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador respecto a la importancia de los recursos materiales (equipamiento) de la cocina.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen información sobre recursos materiales para el equipamiento de una cocina: Características y criterios de calidad.</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboran un listado sobre requerimiento de recursos materiales para el equipamiento de una cocina de restaurante, considerando criterios de calidad.</li> </ul>	6:00 a 6:30

## SESIÓN DE CLASE N° 14

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Desarrolla destrezas laborales específicas a una opción ocupacional (cocina peruana) aplicando criterios de calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica criterios de orden y gestión eficaz en la organización de una cocina de restaurante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizando nuestra cocina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esquemas de organización de una cocina de restaurante.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El profesor saluda a los participantes</li> <li>• Rescata los saberes previos respecto a las formas de organización de una cocina para restaurante.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les reparte una hoja en blanco y se solicita a los participantes que representen formas de organizar una cocina y lo expliquen.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El docente dialogará sobre la importancia de mantener bien organizada la cocina de un restaurante.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguidamente los participantes leen información sobre formas de organización de una cocina de restaurante y su importancia para brindar un buen servicio.</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboran esquemas sobre las formas de organización de una cocina de restaurante y lo explican.</li> </ul>	6:00 a 7:00 pm

## SESIÓN DE CLASE N° 15

### Competencia

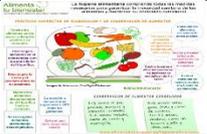
Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

- Demuestra conocimientos en la selección, previsión, y organización de recursos como los insumos necesarios para la ejecución de proyectos culinarios.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestiona la buena conservación de los ingredientes para la preparación de comida peruana, aplicando criterios de calidad de los productos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservación de insumos en proyectos culinarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica criterios de orden e higiene en la conservación de ingredientes para la preparación de comida.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludar a los participantes, manifestándoles el agrado y satisfacción de trabajar con ellos.</li> <li>• Rescata los saberes previos sobre como conservar los insumos (ingredientes) a utilizar para la ejecución de proyectos culinarios.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les pedirá formar grupos de 4 a 5 participantes y se les indica que dialoguen sobre alternativas para la conservación de los insumos (ingredientes) para la ejecución de proyectos culinarios y lo expliquen.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogan con el facilitador sobre la importancia de la conservación del estado de los insumos (ingredientes) para la ejecución de proyectos culinarios.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los estudiantes leen información sobre aspectos a considerar para la conservación de insumos (ingredientes) a utilizar en la ejecución de proyectos culinarios.</li> </ul>	5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboran normas a considerar para la conservación de insumos (ingredientes) para la ejecución de proyectos culinarios y lo explican.</li> </ul>	<p>6:00 a 7:00</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------

## SESIÓN DE CLASE N° 16

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de pescados y mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Chicharrón De Pescado.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Chicharrón De Pescado aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Chicharrón De Pescado.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Chicharrón de Pescado.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Chicharrón de Pescado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el lomito saltado.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Chicharrón de Pescado.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de chicharrón de pescado, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 17

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (ceviche mixto.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara ceviche mixto aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de ceviche mixto.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del ceviche mixto.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del ceviche de mixto.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el Ceviche mixto.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del ceviche mixto.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de ceviche de mixto, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 18

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (arroz con Mariscos.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara arroz con Mariscos aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de arroz con Mariscos.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del arroz con Mariscos.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del lomito saltado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el arroz con Mariscos.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del arroz con Mariscos.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de arroz con Mariscos, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 19

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Parihuela.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Parihuela aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Parihuela.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación de Parihuela.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación de Parihuela.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar Parihuela.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Parihuela.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Parihuela, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 20

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Sudado de pescado.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Sudado de pescado aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Sudado de pescado.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Sudado de pescado.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Sudado de pescado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el sudado de pescado.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Sudado de pescado.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Sudado de pescado, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 21

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Calamar en su tinta.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Calamar en su tinta aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Calamar en su tinta.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación de la Calamar en su tinta.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Calamar en su tinta.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar Calamar en su tinta.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación de la Calamar en su tinta.</li> </ul>	5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Calamar en su tinta, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración</li></ul>	6:00 a 7:00
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

## SESIÓN DE CLASE N° 22

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Escabeche de Pescado.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Escabeche de Pescado aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Escabeche de Pescado.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Escabeche de Pescado.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Escabeche de Pescado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar Escabeche de pescado.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Escabeche de Pescado.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Escabeche de Pescado, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 23

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Chupe de Camarones.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Chupe de Camarones.) aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Chupe de Camarones.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Chupe de Camarones</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Chupe de Camarones</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar chupe de camarones.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Chupe de Camarones</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Chupe de Camarones aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 24

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de Pescados y Mariscos observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de pescados y mariscos aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Filete de Pescado.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Filete de Pescado aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Filete de Pescado.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Filete de Pescado.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del filete de pescado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el filete de pescado.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Filete de Pescado.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Filete de Pescado, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 25

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

- Demuestra conocimientos en la selección, previsión, y organización de recursos materiales como el equipamiento para la ejecución de proyectos culinarios.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestiona el uso de recursos materiales (equipamiento de cocina) indispensable para llevar a cabo proyectos culinarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipamiento de cocina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora registros de recursos materiales (equipamiento de cocina)</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El profesor inicia la sesión saludando a los participantes.</li> <li>• Rescata los saberes previo respecto los recursos materiales (equipamiento) con que debe contar una cocina.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les reparte una hoja en blanco y se les pide a los estudiantes que escriban maneras de equipar la cocina y lo explican.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan y escuchan la explicación del facilitador respecto a la importancia de los recursos materiales (equipamiento) de la cocina.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen información sobre recursos materiales para el equipamiento de una cocina: Características y criterios de calidad.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Elaboran un listado sobre requerimiento de recursos materiales para el equipamiento de una cocina de restaurante, considerando criterios de calidad.

6:00 a 6:30

## SESIÓN DE CLASE N° 26

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Desarrolla destrezas laborales específicas a una opción ocupacional (cocina peruana) aplicando criterios de calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
• Aplica criterios de orden y gestión eficaz en la organización de una cocina de restaurante.	• Organizando nuestra cocina.	• Esquemas de organización de una cocina de restaurante.

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El profesor saluda a los participantes</li> <li>Rescata los saberes previos respecto a las formas de organización de una cocina para restaurante.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se les reparte una hoja en blanco y se solicita a los participantes que representen formas de organizar una cocina y lo expliquen.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>El docente dialogará sobre la importancia de mantener bien organizada la cocina de un restaurante.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguidamente los participantes leen información sobre formas de organización de una cocina de restaurante y su importancia para brindar un buen servicio.</li> </ul>	5:30 a 6:00



## SESIÓN DE CLASE N° 27

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Demuestra conocimientos en la selección, previsión, y organización de recursos como los insumos necesarios para la ejecución de proyectos culinarios.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestiona la buena conservación de los ingredientes para la preparación de comida peruana, aplicando criterios de calidad de los productos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conservación de insumos en proyectos culinarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplica criterios de orden e higiene en la conservación de ingredientes para la preparación de comida.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludar a los participantes, manifestándoles el agrado y satisfacción de trabajar con ellos.</li> <li>Rescata los saberes previos sobre como conservar los insumos (ingredientes) a utilizar para la ejecución de proyectos culinarios.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les pedirá formar grupos de 4 a 5 participantes y se les indica que dialoguen sobre alternativas para la conservación de los insumos (ingredientes) para la ejecución de proyectos culinarios y lo expliquen.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogan con el facilitador sobre la importancia de la conservación del estado de los insumos (ingredientes) para la ejecución de proyectos culinarios.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los estudiantes leen información sobre aspectos a considerar para la conservación de insumos (ingredientes) a utilizar en la ejecución de proyectos culinarios.</li> </ul>	5:30 a 6:00

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboran normas a considerar para la conservación de insumos (ingredientes) para la ejecución de proyectos culinarios y lo explican.</li></ul>	6:00 a 7:00
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

## SESIÓN DE CLASE N° 28

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Lomo Saltado.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara lomito saltado aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de lomito saltado.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del lomito saltado.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del lomito saltado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el lomito saltado.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del lomito saltado.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de lomito saltado, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 29

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Pollo al Sillao.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Pollo al sillao aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Pollo al sillao.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Pollo al sillao.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del lomito saltado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el Pollo al sillao.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del lomito saltado.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Pollo al sillao, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 30

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (arroz con pato.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara arroz con pato aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de arroz con pato.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del arroz con pato.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del lomito saltado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el arroz con pato.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del arroz con pato.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de arroz con pato, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 31

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Adobo de chancho.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Adobo de chancho aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Adobo de chancho.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Adobo de chancho.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del lomito saltado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el Adobo de chancho.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Adobo de chancho.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Adobo de choncho, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 32

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
• Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.	• Ejecutamos proyectos culinarios (Mondonguito a la italiana.)	• Prepara Mondonguito a la italiana aplicando criterios de seguridad e higiene.

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Mondonguito a la italiana.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Mondonguito a la italiana.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Mondonguito a la italiana.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el Mondonguito a la italiana.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Mondonguito a la italiana.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de mondonguito a la italiana, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 33

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (pachamanca.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara pachamanca aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de pachamanca.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación de la pachamanca.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del lomito saltado.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar la pachamanca.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación de la pachamanca.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de lomo saltado, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 34

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
• Elabora platos comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.	• Ejecutamos proyectos culinarios (Seco a la norteña.)	• Prepara Seco a la norteña aplicando criterios de seguridad e higiene.

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Seco a la norteña.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Seco a la norteña.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Seco a la norteña.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el Seco a la norteña.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Seco a la norteña.</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de lomo saltado, aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 35

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Aji de Gallina.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Aji de Gallina.) aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Aji de Gallina.)</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Aji de Gallina.)</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Aji de Gallina.)</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar el lomito saltado.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Aji de Gallina.)</li> </ul>	5:30 a 6:00



- Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Aji de Gallina.), aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración

6:00 a 7:00

## SESIÓN DE CLASE N° 36

### Competencia

Gestionar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a su formación técnico ocupacional. Implementar formas de responder a las exigencias, a los cambios e innovación estableciendo criterios de efectividad. para desempeñarse exitosamente en el ámbito laboral.

### Capacidad

Ejecuta proyectos culinarios sobre elaboración y conservación de comida peruana observando criterios de control de la calidad.

Resultado de aprendizaje	Tema/Sesión	Evidencia
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora platos de comida peruana aplicando criterios de calidad, seguridad e higiene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutamos proyectos culinarios (Vainita Saltada.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prepara Vainita Saltada aplicando criterios de seguridad e higiene.</li> </ul>

	ACTIVIDADES	HORARIO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de asistencia</li> </ul>	3:00 a 3:10 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saludo a los participantes.</li> <li>Expresan saberes previos respecto a la preparación de Vainita Saltada.</li> </ul>	3:10 a 3:40 pm
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentamos la imagen de un plato típico de la región pedimos que la observen,</li> <li>¿Luego dialogamos a partir de preguntas: ¿Que ingredientes tendrá esta comida?</li> <li>¿Como se prepara? Escuchamos las respuestas.</li> </ul>	3:40 a 4:30
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leen información sobre los ingredientes para la preparación del Vainita Saltada.</li> <li>Dialogan sobre las características de los ingredientes como sabor, cocción, etc.</li> </ul>	4:30 a 5:30
 <p><b>Saltado de brócoli con sangrecita</b></p> <p><b>Ingredientes:</b>          -4 Kg. Sangrecita          -1/8 kg Brócoli          -1 pimiento          -1 y 1/2 taza de Arroz          -250 gr vainitas          -2 Tomates          -1 Cebolla          -1/2 Kg. Papa blanca.</p> <p><b>Integrantes:</b>          Saldy Carlos          Tejada          4F</p> <p><b>Preparación:</b>          1) Se cocinan la sangrecita y se lava en abundante agua.          2) Se cocinan el brócoli, vainitas y pimiento.          3) Se hace un aderezo con pimiento, cebolla y tomate picado. Luego se agrega la sangrecita hasta dar el dero.          4) Se hace la preparación agregando el arroz, vainita picada y el pimiento picado y se mezcla.          5) Se hace el arroz y se mezcla con el aderezo y sangrecita salada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se brinda a los estudiantes la receta para la preparación del Vainita Saltada.</li> <li>El facilitador explica y responde preguntas acerca de los ingredientes que se necesitan para preparar la Vainita Saltada.</li> <li>Luego analizan y dialogan sobre los pasos a seguir para la preparación del Vainita Saltada.</li> </ul>	5:30 a 6:00
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes en forma grupal ejecutan el proyecto culinario: preparación de Vainita Saltada., aplicando criterios de seguridad e higiene en su elaboración</li> </ul>	6:00 a 7:00

## **VII. CRONOGRAMA**

AÑO		Unidad de Medida	Meta Física	AÑO 1											
MES				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Focalización, registro, selección y acreditación de población vulnerable			-											
1.2	Población vulnerable enterada y sensibilizada			-											
Indicador 1	02 mapas temáticos, focalizan zonas de intervención para capacitación a Población vulnerable, al 1er. mes del Proyecto	Mapas	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Indicador 2	576 personas de la población urbana marginal focalizadas En el Distrito de Nuevo Chimbote conocen el programa al 2do. mes del Proyecto.	Población informada y sensibilizada	576	-	576	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Indicador 3	288 personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad son debidamente registradas como potenciales beneficiarios, al 3er. mes del proyecto	Personas registradas	288	-	-	288	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.2.1	Elaborar mapas de zonas de intervención focalizadas	Mapa	2		2										
1.2.2	Desarrollar talleres de lanzamiento del Programa	Taller	2		2										
1.2.3	Realizar campaña de difusión y promoción	Campaña	2		2										
1.2.4	Realizar encuentro con población objetivo	Encuentro	2			2									
1.2.5	Registrar a potenciales beneficiarios	Persona registrada	288		72	216									
1.3	Población beneficiaria evaluada, seleccionada y acreditada														
Indicador 3	240 personas seleccionadas, cumplen los requisitos del Programa, y están listos para iniciar Fase de CAPACITACION en aula taller; al 3er. mes del Proyecto	Personas	240	-	-	-	240	-	-	-	-	-	-	-	
1.3.1	Aplicar ficha Socioeconómica	Ficha	240			240									
1.3.2	Realizar talleres de orientación vocacional	Taller	2			2									
1.3.3	Realizar proceso de evaluación actitudinal y altitudinal	Persona evaluada	240			240									
1.3.4	Selección y acreditación final de beneficiarios	Beneficiario seleccionado	240				240								
2	Programa de CAPACITACION LABORAL POR COMPETENCIAS BASADA EN LA DEMANDA														
2.1	Instituciones de capacitación inducidas al proyecto, inician el programa de capacitación.														
2.1.1	Verificar insitu infraestructura, equipamiento y plana docente de centros de capacitación para el inicio del programa	Institución verificada	2				2								
2.1.3	Realizar taller para implementación de herramientas pedagógicas y de monitoreo del programa	Taller	1				1								

AÑO		Unidad de Medida	Meta Física	AÑO 1											
MES				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
2.1.5	Editar y distribuir módulos formativos de competencias básicas, genéricas y específicas a beneficiarios	Manual	480				480								
2.3	Beneficiarios capacitados														
Indicador 1	240 beneficiarios (90% de beneficiarios acreditados) mejoran su empleabilidad, culminando adecuadamente la Fase de CAPACITACION en aula Taller (30% teórico y 70% práctico) al 7mo. mes del proyecto.	Beneficiarios	240	-	-	-	-	-	-	-	-	240	-	-	
2.3.1	Realizar sesiones de aprendizaje en aula taller: en • Cocina Regional y criolla (80 en Nuevo Chimbote) 4 ses x 4 = 16 • Pescados y Mariscos (40 en Nuevo Chimbote) 4 ses x 4 = 16 • Hotelaría y turismo (40 en Nuevo Chimbote) 16 ses x 8 = 77 • Cajero comercial (40 en Nuevo Chimbote) 16 ses x 8 = 77 • Marketing y ventas (40 en Nuevo Chimbote) 16 ses x 8 = 77 • Módulos formativos para la formación integral en: > Lectura y escritura – 4 ses x 4 hs.= 16 > Matemática - 4 ses x 4 hs. = 16 > Habilidades personales – 10 ses x 2 hs = 20 > Fortalecimiento de actitudes personales - 10 ses x 2 hs = 20	Sesión	84				12	12	12	12	12	12	12		
2.4	Proceso de capacitación de calidad asegurado														
Indicador 2	01 Mecanismo implementado para prevenir la deserción al 4to. mes del proyecto.	Mecanismo	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
2.4.5	Realizar actividades recreativas y culturales de integración e identificación con el programa	Actividad	1							1					
3	Promoción de la INSERCIÓN LABORAL														
3.1	Beneficiarios informados, orientados y asesorados para la búsqueda de empleo														
Indicador 1	216 beneficiarios debidamente informados, orientados y asesorados para la búsqueda de empleo al 8vo. mes del proyecto.	Beneficiarios	216	-	-	-	-	-	-	-	-	216	-	-	
3.1.1	Realizar talleres de información, orientación y asesoría para la búsqueda de empleo.	Taller	2								2				
6	MANEJO DEL PROYECTO														

AÑO		Unidad de Medida	Meta Física	AÑO 1											
MES				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
6.1	PERSONAL DEL PROYECTO														
6.1.1	<u>Retribuciones al personal</u>														
6.1.1.1	Jefe de proyecto	Remuneración	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6.1.1.3	Promotor 1 - Chimbote	Remuneración	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6.1.1.4	Promotor 2 - Chimbote	Remuneración	11		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6.1.1.5	Promotor 3 - Nuevo Chimbote	Remuneración	11		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6.1.1.6	Asistente logístico	Remuneración	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6.2	Medios y recursos														
6.2.1	<u>Equipos y bienes duraderos</u>														
6.2.1.1	Computadora portátil	Unidad	2	2											
6.2.1.2	Muebles de oficina - estantes	Unidad	2	2											
6.2.1.3	Computadora portátil (jefe de proyecto y monitoreo interno)	Alquiler/mes	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6.2.1.4	Cámara fotográfica digital	Unidad	1	1											
6.2.1.5	Impresora laser	Unidad	1	1											
6.2.1.6	Escritorios y sillas	Unidad	2	2											
6.2.1.7	Proyector multimedia	Unidad	1	1											
6.2.1.8	Casacas para el equipo de trabajo	Unidad	6	6											
6.2.1.9	Camioneta	Alquiler/mes	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6.2.1.10	Usb	Unidad	5	5											
6.2.1.11	Scanner	Unidad	1	1											
6.3	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO														
6.3.1	Combustible	Galones/mes	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

## **VII. Conclusiones**

Se ha tomado en cuenta el perfil de la población vulnerable: mayores de 18 años, en situación de vulnerabilidad con el que procedieran a preinscribir y luego seleccionaron a los jóvenes vulnerables participantes del proyecto, es decir, de todos aquellos cumplieron con el perfil exigido.

La capacitación será desarrollada bajo un enfoque de competencias laborales basadas en las necesidades de capacitación de la población vulnerable con metodologías activo participativas encuadradas en el aprender haciendo y aprender a emprender, para lo que se contará con Programaciones Curriculares diseñadas ex profeso, pertinentes y adecuados en sus componentes y contenidos, con manuales de capacitación técnica y de competencias blandas para beneficiarios vulnerables.

Los objetivos establecidos en el proyecto, así como la estrategia de Intervención diseñada, responderán adecuadamente a la solución de problemas y necesidades previamente identificados, diagnosticados y analizados en lo referido a las necesidades de capacitación y a la oferta y la demanda de trabajadores calificados según las actividades económicas desarrolladas en la zona

## **VIII. Bibliografía**

Está constituida por todas las referencias de la investigación

9	<a href="http://www.legaltoday.com">www.legaltoday.com</a> Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
11	<a href="http://cdigital.dgb.uanl.mx">cdigital.dgb.uanl.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://repositorioinstitucional.buap.mx">repositorioinstitucional.buap.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.cne.gob.pe">www.cne.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repository.unimilitar.edu.co">repository.unimilitar.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco Trabajo del estudiante	<1 %
20	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a>	

Fuente de Internet

<1 %

---

21 [html.pdfcookie.com](http://html.pdfcookie.com)  
Fuente de Internet

<1 %

---

22 [repositorio.uap.edu.pe](http://repositorio.uap.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

---

23 [vsip.info](http://vsip.info)  
Fuente de Internet

<1 %

---

24 [dspace.esPOCH.edu.ec](http://dspace.esPOCH.edu.ec)  
Fuente de Internet

<1 %

---

25 Submitted to Centro Universitario Cardenal  
Cisneros  
Trabajo del estudiante

<1 %

---

26 [repositorio.uct.edu.pe](http://repositorio.uct.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

---

27 [revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe](http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

---

28 [vdocuments.net](http://vdocuments.net)  
Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo