



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
CARRERA GESTIÓN SOCIAL

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL

ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE
EMPRENDIMIENTO COMO APORTE AL DESARROLLO HUMANO DE JÓVENES.
CASO: ESTUDIANTES DE SEGUNDO DE BACHILLERATO, UNIDAD EDUCATIVA
TÉCNICA VIDA NUEVA DE LA JORNADA NOCTURNA DURANTE EL PERÍODO
2016-2017.

Melissa Salomé Donoso Salvador

Directora:
Edith Liccioni. PhD

Quito, 2018

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre el Dr. Edgar Guillermo Donoso, quien con su ejemplo supo encaminarme por la senda del trabajo, la honestidad y responsabilidad para alcanzar la meta anhelada y ser una persona capaz de servir a los grupos sociales más necesitados como él lo supo hacer en su corto paso por este mundo, a mi madre Cristina una mujer luchadora que nunca desmayo en el camino brindándome amor, apoyo incondicional y sabios consejos para hacer de su hija una mujer de bien.

Gracias, mil gracias

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primeramente a Dios quien me brindo la fe y la fuerza para llegar a este momento de mi vida y alcanzar el sueño de todo un largo caminar, agradezco allá en el cielo a mi padre que se lo feliz que se debe sentir de ver que su esfuerzo no fue en vano, a mi madre que siempre lo repetiré una y otra vez gracias mamita porque confiaste en mí, a mis hermanos Saúl y Kevin, quienes con sus palabras de apoyo me alentaban seguir siempre adelante por el bien propio y el de mi familia.

A las autoridades de la Institución Educativa, que sin un reparo me abrieron las puertas de su colegio a fin de poder realizar la investigación de disertación, a la Universidad que a través de sus docentes me brindaron el conocimiento para formarme profesionalmente.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I	12
Tema	12
Planteamiento del problema	12
Justificación.....	15
OBJETIVOS.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos	17
Preguntas de investigación	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
Antecedentes de la investigación	18
<i>Enfoques teóricos</i>	22
<i>Calidad de Vida</i>	22
<i>Aproximación histórica</i>	22
<i>Desarrollo Humano Sostenible</i>	26
<i>Desarrollo de capacidades</i>	29
<i>Involucrar a los actores en el desarrollo de capacidades</i>	30
<i>Diagnosticar la situación y definir una visión`</i>	31
<i>Formular un programa de desarrollo de capacidades</i>	31
<i>Implementar una respuesta para el desarrollo de capacidades</i>	32
<i>Evaluar el desarrollo de capacidades</i>	32

<i>Enfoque de Derechos Humanos</i>	34
<i>Enfoque Derechos Laborales</i>	36
<i>Actores Sociales de atención prioritaria</i>	37
<i>Actores sociales en clave generacional</i>	37
<i>Los jóvenes</i>	38
<i>Competencias Laborales</i>	39
<i>Emprendimiento</i>	42
CAPITULO III	44
Operacionalización de las variables	49
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	51
4.1. Competencias de los jóvenes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva	51
.....	51
4.2. Estrategias que impulsa la institución para el desarrollo de competencias	55
CAPÍTULO V	71
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES ENCAMINADAS AL EMPRENDIMIENTO.	71
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83
Anexos	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Principales factores de calidad de vida.....	22
Figura 2 Cuadro Matriz de necesidades y satisfactores de Max Neef.	28
Figura 3 Clasificación de los principales derechos humanos	35
Figura 4 Principales competencias laborales generales (CLG)	40
Figura 5 Estrategias para el desarrollo de competencias	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Competencias laborales necesarias para propiciar acciones de emprendimiento.	51
Gráfico 2: Preparación actual en competencias laborales para la gestión de alternativas de emprendimiento	52
Gráfico 3: Conocimiento y desarrollo de habilidades de emprendimiento para mejorar la calidad de vida.....	53
Gráfico 4: La Metodología de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva fomenta el trabajo de habilidades y conocimientos para desarrollo de competencias laborales de emprendimiento	55
Gráfico 5: Mediante la preparación de los docentes se fomenta en sus clases experiencias prácticas que estimulen el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento.	56
Gráfico 6: Competencias laborales como prioridad de la institución educativa.....	57
Gráfico 7: Competencias laborales de emprendimiento fundamentales para su formación profesional.....	54
Gráfico 8: Herramientas para desarrollar competencias laborales.	58
Gráfico 9: La importancia de recibir conocimientos específicos sobre competencias laborales para el beneficio profesional y laboral.....	58
Gráfico 10: Espacios y alternativas, para incentivar el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento dentro de la institución.....	59
Gráfico 11: Necesidad de plan de estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento como aporte al desarrollo humano.....	60

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Formato de encuesta a Jóvenes estudiantes de la Unidad Educativa Nueva Vida	87
Anexo 2. Formato de entrevista realizada al Rector de la Unidad Educativa.....	92
Anexo 3. Formato de entrevista realizada al coordinador académico	94
Anexo 4. Formato de entrevista realizada al Vicerrector académico.	96
Anexo 5. Aval de Factibilidad de la Unidad Educativa Nueva Vida.....	98
Anexo 6. Imágenes de las especialidades que oferta la Unidad Educativa Técnica Vida.	99
Anexo 7. Imágenes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva	104

ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE EMPRENDIMIENTO COMO APORTE AL DESARROLLO HUMANO DE JÓVENES. CASO: ESTUDIANTES DE SEGUNDO DE BACHILLERATO, UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICA VIDA NUEVA DE LA JORNADA NOCTURNA DURANTE EL PERÍODO 2016-2017.

Autora: Melissa Salome Donoso Salvador

Directora: Edith Liccioni PhD

Fecha: Agosto, 2018.

RESUMEN

El modelo socio económico que vive actualmente nuestro país, obliga a los estudiosos de la realidad social a crear estrategias como aporte al desarrollo humano encaminadas a capacitar a nuestros jóvenes en el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento, impartiendo el conocimiento de habilidades, aptitudes y destrezas a fin de crear sujetos productivos y competitivos para la sociedad. Con este estudio se crean estrategias en los jóvenes de segundo de bachillerato de la Unidad Técnica Vida Nueva de la sección nocturna, dirigidas a desarrollar competencias laborales de emprendimiento como una herramienta para la inclusión en los diferentes mercados laborales. Las estrategias están delimitadas en tres ejes esenciales como son: competencias, emprendimiento y metodología. De igual manera se legitiman las responsabilidades del personal de la unidad educativa para impulsar estrategias en el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento a fin de que los estudiantes se preparen plenamente para una inclusión socio laboral, que les permita el auto desarrollo y de esa manera mejorar su calidad de vida.

Palabras claves: estrategias, jóvenes, competencias laborales, emprendimiento, desarrollo humano.

Author: Melissa Salome Donoso Salvador

Director: Edith Liccioni PhD

Date: august, 2018

ABSTRACT

The socio-economic model currently living in our country, forces students of social reality to create strategies as a contribution to human development aimed at training our young people in the development of entrepreneurial job skills, imparting knowledge of skills, aptitudes and skills in order to create productive and competitive subjects for society. With this study, strategies are created in young people in the second year of the baccalaureate of the New Life Technical Unit of the night section, aimed at developing entrepreneurial job skills as a tool for inclusion in the different labor markets. The strategies are delimited in three essential axes such as: competencies, entrepreneurship and methodology. In the same way, the responsibilities of the staff of the educational unit are legitimized to promote strategies in the development of entrepreneurial job skills so that students are fully prepared for a social and labor inclusion, which allows them to self-develop and thus improve your quality of life.

Keywords: strategies, youth, labor competencies, innovation, entrepreneurship, human development.

INTRODUCCIÓN

El informe Perspectivas Económicas de América Latina (2017), elaborado por el Centro de Desarrollo de la OCDE, la CAF y la CEPAL, señala que, el progreso social y económico de las últimas décadas generó grandes expectativas entre los jóvenes, a las que hoy hay que dar una respuesta. Esta investigación, está enfocada en proponer estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento como aporte al desarrollo humano de los jóvenes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

La característica principal para considerar esta investigación como tema de estudio, son los jóvenes estudiantes con necesidad de empleos dignos, considerados como grupo prioritario de nuestra sociedad, los mismos que se encuentran limitados en el desarrollo de competencias de emprendimiento que les impiden desarrollarse como sujetos productivos.

El desarrollo de competencias laborales de emprendimiento es de gran trascendencia en lo que tiene que ver con el perfeccionamiento de la capacidad de los seres humanos, permitiéndolos el acceso a nuevas oportunidades laborales. Dichas competencias están relacionadas con un conjunto de rasgos actitudinales asociados a la capacidad de un individuo para el cumplimiento de determinadas demandas que exige el ámbito laboral. Dentro de las principales competencias relevantes en la actualidad se pueden mencionar: Toma de decisiones, ser creativo, identificar oportunidades de negocio, conseguir recursos, asumir riesgos, orientación al servicio y usar herramientas informáticas.

De una manera u otra el cultivo de estas competencias constituye una directriz de relación con los indicadores del desarrollo humano. Sus principales proyecciones están asociadas a la formación de un ser humano que responda a las necesidades y demandas de los mercados laborales contemporáneos, los cuales entre sus exigencias esta la preparación competitiva para alcanzar mayores resultados de acuerdo a los objetivos interinstitucionales. Teniendo en cuenta estos aspectos el desarrollo de competencias para el emprendimiento constituye una causa que poco o nada se ha consolidado desde las instituciones educativas en los diferentes niveles, lo cual constituye una problemática que pone a los estudiantes egresados en desventajas para adquirir alternativas laborales de sustentabilidad. Teniendo en cuenta las apreciaciones anteriores resulta

esencial proyectar un acercamiento a las realidades de estos aspectos que permitan en un primer momento diagnosticar el estado de las competencias de emprendimiento de los jóvenes, para delimitar las principales necesidades y falencias que hasta cierto punto limitan el desarrollo de esta causa. De acuerdo a la identificación de dichos vacíos, se requiere proponer un conjunto de estrategias para desarrollar competencias de modo que los estudiantes a su egreso tengan una formación adecuada para optar por oportunidades laborales que permitan un desarrollo personal y profesional, y así garantizar un nivel de vida adecuado para sí mismo y su familia. De esta manera se promueve una propuesta enfocada al desarrollo humano que garantice el desarrollo de habilidades y competencias permitiendo un mayor emprendimiento laboral.

Dentro de este marco se desarrollaran los siguientes capítulos.

Sumario de capítulos

EL capítulo I: en este primer abordaje de estudio, se enfoca el planteamiento del problema, se define los objetivos de investigación, la justificación,

El capítulo II: está relacionado con definiciones teóricas. Partiendo del análisis valorativo de varios autores sobre las categorías relacionadas con el emprendimiento, el desarrollo humano, la calidad de vida, el desarrollo de competencias, los derechos laborales, actores generacionales y los jóvenes como actores sociales de importancia para la sociedad, así como también los antecedentes de la institución y de investigación.

El capítulo III: aborda los principales elementos metodológicos que permiten el acercamiento a los sujetos participantes en la investigación, así como el manejo de las técnicas utilizadas para la recopilación de datos; se operacionalizan las variables de estudio.

El capítulo IV: análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas a los estudiantes y entrevistas a las autoridades de la institución educativa. Además, se describen los indicadores y variables y se obtienen argumentos que validan el cumplimiento del estudio.

El capítulo V: incluye los lineamientos estratégicos para el desarrollo de competencias laborales de los jóvenes sujetos de estudio.

Se muestra conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos que complementan el estudio.

CAPÍTULO I

En este primer capítulo, se enfoca el tema, el planteamiento del problema, la justificación, se define los objetivos de la investigación y preguntas de investigación.

Tema

Estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento como aporte al desarrollo humano de jóvenes. Caso estudiantes de segundo de bachillerato, de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva de la jornada nocturna durante el período 2016-2017.

Planteamiento del problema

El contexto económico desfavorable de América Latina está poniendo a prueba el progreso socioeconómico reciente. Los jóvenes representan una indudable oportunidad por su potencial para empujar el crecimiento y la inclusión social, política y económica. Pero esta juventud, de grandes aspiraciones, carece de perspectivas de empleo suficientemente buenas. Es necesario que los gobiernos pongan en marcha políticas públicas que generen mejores empleos, fortalezcan sus competencias laborales y generen oportunidades de emprendimiento.

Al respecto Pezzini (2016). Señala que, los jóvenes de América Latina viven hoy en una región cuya economía acumula cinco años de desaceleración. Desaceleración que está poniendo a prueba el progreso social, político y económico de la última década. En este contexto, los jóvenes representan una indudable oportunidad para los países latinoamericanos. Nunca antes la región había contado con tantas personas entre 15 y 29 años de edad, 163 millones, cerca de la cuarta parte de la población, que representan una fuerza política y productiva vital para el desarrollo. (pág. 16).

También, el informe *Perspectivas Económicas de América Latina (2017)*, elaborado por el Centro de Desarrollo de la OCDE, la CAF y la CEPAL, analiza el comportamiento, los desafíos y las oportunidades de esta generación de jóvenes con el potencial de empujar el crecimiento y la inclusión social, política y económica de América Latina.

Así mismo, señala este informe que, el progreso social y económico de las últimas décadas generó grandes expectativas entre los jóvenes, a las que hoy hay que dar una respuesta. Las políticas públicas facilitaron la inclusión social y económica de sectores históricamente abandonados. Al mismo tiempo, la clase media ascendió al 35 por ciento de la población, un tercio más que hace 10 años. Sin embargo, aún el 64 por ciento de los jóvenes latinoamericanos —más de 100 millones— vive en hogares pobres o vulnerables. La mayoría tiene acceso a servicios de mala calidad y empleos precarios, mientras que sus posibilidades de movilidad social son exiguas.

Por lo que, la inclusión económica, política y social de la juventud está, por lo tanto, inconclusa, impidiéndole a los jóvenes integrarse plenamente en actividades productivas y avanzar en la escala social. Enfrentar este reto requiere señalar las múltiples expresiones de la exclusión: en la falta de empleos de calidad, en la precariedad de los servicios de educación y de salud, y en la limitada participación ciudadana. (Pezzini 2016)

Esta situación es prevalente entre los jóvenes de hogares pobres y vulnerables, quienes abandonan la escuela antes que sus homólogos en hogares de clase media y trabajan en empleos informales.

Sin embargo, son las mujeres de la región las más afectadas por estas problemáticas. Las jóvenes representan más de tres cuartos de la población que ni estudia, no tienen un empleo formal, ni se capacita (aunque muchas de ellas realizan tareas domésticas). Así, los jóvenes no están involucrados en los principales canales de inclusión social y económica, el sistema educativo y el mercado laboral.

Por otra parte, la juventud latinoamericana carece de perspectivas de empleo suficientemente buenas... lo que hace necesario trabajar en generar mejores empleos, competencias y oportunidades de emprendimiento para los jóvenes.

En concordancia con lo anterior, la gran población de los jóvenes en la última década se ha enfrentado a duras desigualdades económicas a falta de trabajo y más aún a falta de capacitación y desarrollo de habilidades, así como también a la poca experiencia que los limita acceder a la contratación laboral.

En la gran mayoría de las instituciones educativas de nivel medio existe insuficiente motivación hacia acciones de capacitación en lo que tiene que ver con estrategias para desarrollar competencias laborales de emprendimiento; limitando a los jóvenes sus expectativas de trabajo, los escasos conocimientos que adquieren en lo que tienen que ver con estrategias, no les garantiza una formación adecuada para un desempeño exitoso. Esto trae como consecuencia desconfianza y desmotivación para que este grupo poblacional se inserte en los mercados laborales. (Méndez, 2017)

Ahora bien, empoderar a los jóvenes fortaleciendo sus competencias laborales dentro de políticas de desarrollo productivo es clave... Los programas de capacitación de jóvenes que combinan enseñanza en el aula, aprendizaje en el trabajo, y servicios de búsqueda de empleo, ayudan a los jóvenes a integrarse mejor en el mundo del trabajo. Mejores competencias y oportunidades de emprendimiento pueden empoderar a la juventud para desarrollar actividades intensivas en conocimiento y transitar exitosamente el camino entre la escuela y el trabajo, estas competencias, les ofrecerán además la capacidad de mejorar la productividad e impulsar el crecimiento en la región

A mi manera de ver, combinar la enseñanza en el aula con prácticas laborales ayuda a los estudiantes a estar mejor preparados para el mundo laboral. El aprendizaje de competencias en el aula y en el lugar de trabajo ha demostrado ser útil a la hora de preparar a los jóvenes para

enfrentar el mercado laboral y es relevante más allá del diseño de cursos cortos de formación profesional.

Justificación

Se realiza el estudio de las competencias laborales y de emprendimiento, como una unidad de investigación proyectada hacia el desarrollo humano. Para esto se coordinan los enfoques de desarrollo humano como el de competencias y capacidades por Amarty Sen y dos de los lineamientos del PNUD los cuales son alcanzar un nivel de vida digna, y el acceso a la educación, quienes proporcionan coordenadas de acción que fortalecen las capacidades individuales para proyectar la innovación y a la vez crear estrategias sobre el desarrollo de competencias con fin de mejorar la calidad de vida de los jóvenes en estudio.

La importancia social radica en el análisis del desempleo como una tendencia creciente y preocupante en las sociedades contemporáneas, dado las consecuencias que esto acarrea en el desarrollo de las personas y en la sociedad en general.

Los jóvenes, como sujetos de investigación, han enfrentado diversos problemas socioeconómicos para sustentar sus necesidades. El desempleo en los jóvenes de 15 años a 29 años en el Ecuador constituye una temática de preocupación política y social, por ejemplo en datos oficiales ofrecidos por el INEC han denotado una cifra creciente de 18,03% en los últimos nueve años (Quiroz & Vásquez, 2016).

Las causas del desempleo son diversas, esencialmente parecieran asociarse a la insuficiencia de políticas de empleo sustentables tanto en los escenarios rurales como urbanos a partir del poco o escaso desarrollo de competencias laborales que propicien una actitud de emprendimiento en la formación de habilidades y conocimientos. A parte de ello, las oportunidades de empleo en este grupo se limitan por múltiples situaciones socioeconómicas.

La importancia del estudio está sustentada en la búsqueda de alternativas para la orientación de un mejor emprendimiento laboral, logrando un conocimiento de las competencias a partir de oportunidades socioeconómicas que los jóvenes puedan tener en los diversos escenarios laborales; de este modo otras de las potencialidades de esta temática se direcciona a la

gestión de un empoderamiento efectivo de actitudes concretas que sirvan de impulso a los jóvenes para proyectar sus perspectivas de trabajo con la seguridad de manejar diversas competencias y capacidades que las unidades empleadoras demandan.

El estudio se enfoca en la Unidad Educativa Técnica “Vida Nueva” que es una ONG que trabaja en las áreas sociales de Educación, Salud y Vivienda, promoviendo programas y proyectos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas que más lo necesitan (Nueva", 2013). Sin embargo se verifica que en la realidad existe un bajo nivel de empoderamiento sobre competencias laborales de emprendimiento dentro de la institución, por lo que los jóvenes del presente estudio con esta investigación estarán en capacidad de desarrollar dichas competencias y a su vez ubicarse laboralmente, generando oportunidades y dinámicas que impulsen al auto desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida.

En cuanto al aspecto personal gran parte de la motivación que se obtiene al trabajar con uno de los grupos prioritarios en la sociedad, es pensar que los jóvenes son el futuro de una sociedad productiva, que al potencializar sus competencias y habilidades puedan alcanzar una calidad de vida digna, mediante el autodesarrollo.

Este estudio contribuirá con estrategias para desarrollar competencias de emprendimiento a través de lineamientos técnicos los mismos que podrán ser aplicados por los docentes de la institución, lo que permitirá que los jóvenes en estudio pongan en práctica los conocimientos adquiridos y en un futuro puedan ser más competentes en su realidad laboral y social, a partir de la apropiación de las competencias pertinentes.

OBJETIVOS

Objetivo General

Proponer estrategias para desarrollar competencias laborales encaminadas al emprendimiento como un aporte al desarrollo humano de los estudiantes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.

Objetivos Específicos

- Identificar competencias laborales de emprendimiento en jóvenes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.
- Describir estrategias basadas en desarrollo de competencias laborales de emprendimiento en jóvenes de segundo de bachillerato
- Diseñar lineamientos estratégicos para el desarrollo de competencias laborales encaminadas al emprendimiento.

Preguntas de investigación

-) ¿Cómo contribuir con estrategias para el desarrollo de competencias laborales encaminadas al emprendimiento como un aporte al desarrollo humano de los estudiantes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva?
-) ¿Qué competencias laborales de emprendimiento poseen los estudiantes?
-) ¿Qué técnicas permitirán el desarrollo de competencias?

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo ofrece una base o referencias para interpretar los resultados que se obtendrán de la investigación, Estado del arte, antecedentes y enfoques teóricos.

Se inicia desde unos antecedentes o estado del arte de la investigación, con una visión macro para concluir analizando conceptos más específicos sobre el objeto del estudio, como son:

Calidad de vida, desarrollo humano sostenible, desarrollo de capacidades, enfoque de derechos humanos, enfoque de derechos laborales, actores sociales de atención prioritaria, actores sociales en clave generacional, los jóvenes, competencias laborales, estrategia para el desarrollo de competencias laborales, y emprendimiento.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación, se basan en crear un análisis crítico de investigaciones previas para determinar su enfoque metodológico, especificando su relevancia y diferencias con el trabajo propuesto y las circunstancias que lo justifican. Son una referencia para analizar o hablar sobre un tema en cuestión que influye en hechos posteriores y sirve para juzgarlos, entenderlos, etc. Es una base que nos sirve como ejemplo para futuras investigaciones.

También, esta investigación demanda para su elaboración, el acercamiento a referentes teóricos que desde la ciencia han posibilitado un análisis a la temática estudiada. Esto permite analizar las pautas en las que se ha encauzado otras investigaciones relacionadas con el tema propuesto, en el presente estudio para enriquecer los conocimientos relacionados con el mismo e instituir una ruta de análisis correcto que permita ampliar el perfil estudiado y desarrollar otras áreas de análisis que no se han analizado anteriormente.

A continuación, se presentan investigaciones vinculadas a este estudio:

Rondoy S, (2015) Realizó una investigación en Salinas Ecuador titulada “Estrategias de emprendimiento laboral para el desarrollo socioeconómico de los jóvenes de la Parroquia José

Luis Tamayo del Cantón Salinas, período 2014-2015” el objetivo fue establecer las estrategias de emprendimiento laboral en función de la integración y asociatividad de los jóvenes que permita el desarrollo socioeconómico de la Parroquia José Luis Tamayo. La metodología aplicada se sustenta en técnicas y tipos de estudios cuantitativos, se identifica la población y se calcula de forma científicamente la muestra aplicando la fórmula de Schiffer, que estadísticamente es la más representativa al momento de recolectar información mediante encuestas, también se encontró el procesamiento de los datos desde la selección, organización, tabulación y análisis de cada una de las interrogantes planteadas, además del tratamiento a las diferentes preguntas que componen las entrevistas.

Conclusiones: En este estudio se diseñó un conjunto de estrategias de emprendimiento debido a las limitadas oportunidades y escasas plazas de trabajo, se requiere implementar acciones que favorezcan a esta población laboral, que posibilite el desarrollo socioeconómico de los jóvenes desempleados. El estudio está sustentado en estrategias de capacitación laboral y la experiencia asociativa de los jóvenes a fin de obtener una vida digna que les facilite y permita laborar en el proyecto de emprendimiento. (Rondoy S, 2015).

Además (Reyes, 2014), realizó una investigación titulada: Diseño e implementación de un sistema para la selección y reclutamiento de personal basado en gestión por competencias, el objetivo de diseñar e implementar una herramienta administrativa y tecnológica de selección y reclutamiento de personal basada en Gestión por competencias, para agilizar el proceso de selección del talento humano de la empresa N.I.R.S.A.

Los resultados obtenidos bajo los parámetros de medición de habilidades y aptitudes que dan los test y las competencias permiten cubrir las vacantes de personal que se necesiten en la empresa según las necesidades, el sistema de selección de personal en NIRSA se realizaba con los medios tradicionales y tabulaciones manuales este método generaba que las plazas a cubrir con personal tardaran mucho, ocasionando que por falta de personal los procesos administrativos y de producción se retrasen, generando además que este proceso no presentara la objetividad e imparcialidad necesaria para la contratación de personas.

Por lo tanto se realizó un análisis situacional identificando el problema planteado y dando una solución para lo cual se creó una aplicación informática en un ambiente web que permite tomar los test en línea, un sistema con una sólida base de datos para la búsqueda oportuna de

candidatos con perfiles idóneos según las necesidades o requerimientos de las diferentes áreas de la empresa, unos resultados de test objetivos los cuales darán la pauta para la toma de decisiones, un proceso de selección rápido, ágil y oportuno.

Las conclusiones obtenidas en este estudio, delimitan parámetros de medición de habilidades y aptitudes que ofrecen los test y las competencias laborales a fin de realizar la captación adecuada de las vacantes de personal que se susciten en la empresa según las necesidades. Dicho estudio permitió identificar diversos indicadores que desde las competencias laborales se requieren para delimitar la formación de actitudes, conocimientos habilidades y valores que requieren los trabajadores para ser valorados como posibles candidatos que ofrezcan resultados de rentabilidad y calidad a la unidad de contratación. (Reyes, 2014).

Aquí he de referirme también a, Sandoval P (2013) quien realizó una investigación en México titulada: Empoderamiento individual y grupal desde el desarrollo humano, una mirada en la escuela, cuyo objetivo fue construir acciones de cambio de empoderamiento individual y grupal desde el desarrollo humano, una mirada en la escuela. Metodológicamente la investigación está dividida en seis fases. La primera está relacionada con el diagnóstico y los actores que coordinan la institución educativa. En la segunda fase se realizó una entrevista semi estructurada grupal con el equipo de docentes para contrarrestar la información obtenida en el diagnóstico relacionada con la identificación de las principales necesidades institucionales que permiten desarrollar programas de mayor ajuste a las realidades de los estudiantes. La tercera etapa está determinada la problemática relacionada con los objetivos trazados en el estudio. La cuarta etapa es la validación del programa de la coordinación de desarrollo humano. La quinta etapa aborda la ejecución del programa y la última las conclusiones resultantes de la investigación en general.

Conclusión: Esta investigación aborda un enfoque de las capacidades de gestión educativa de competencias desde el desarrollo humano, concebido como la posibilidad de proporcionar el bienestar el crecimiento de los individuos, comprendiendo este proceso como el progreso del autoconocimiento de personas, grupos y comunidades, que circunscribe la reproducción de vínculos interpersonales satisfactorios desde la interacción comunicativa. (Sandoval, 2013). Investigación que tiene vinculación con este estudio por abordar la temática del desarrollo humano.

Así mismo, Gaitán C (2012) realizó una investigación en Colombia titulada: La cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos del Ministerio de Educación de Colombia. El objetivo estuvo centrado en estudiar la cultura del emprendimiento en los sistemas educativos. Los cauces metodológicos del presente estudio estuvieron asociados en herramientas para el desarrollo de conocimientos, hábitos, actitudes y valores necesarios para generar acciones orientadas al autodesarrollo y a la transformación de la sociedad, así mismo dar soluciones a las necesidades humanas presentes en la comunidad, con un sentido de ética, responsabilidad social y una perspectiva de desarrollo sostenible.

Por otra parte, se proyecta el estudio a promover la cooperación y el trabajo en equipo con todos los miembros de la comunidad; fortalecer en los estudiantes la capacidad de conseguir y conservar un empleo, acceder a diferentes alternativas laborales y a posibilidades de auto desarrollo. Todo esto con la perspectiva de consolidar procesos de articulación del establecimiento educativo con el sector productivo, la educación superior y la educación para el trabajo. (Ministerio de Educación Nacional, 2013). Concluyéndose las propuestas que desde lo curricular y lo extracurricular se tienen en cuenta para potenciar las capacidades de la innovación y el emprendimiento dentro de los contextos educativos.

Dentro de este estudio, se definen los roles de los principales responsables de proyectar dichas políticas en la formación de los estudiantes teniendo en cuenta las áreas de actuación, los mecanismos docentes y los vínculos estratégicos que se requieren fomentar para incentivar estas perspectivas desde los escenarios productivos y docentes.

Retomando el tema de investigación, nuestras unidades educativas en sus diferentes niveles de enseñanza, son muy pocos los estudio realizados en este campo, en tanto que las políticas institucionales carecen de mecanismos y estrategias que fomenten los indicadores revisados en los estudios descritos, respaldándose únicamente en los períodos de pasantías y prácticas pre profesionales como mecanismos para demostrar contenidos y habilidades aprendidas. De este modo el presente estudio se enfoca al diseño de estrategias, permitiéndole ofrecer a la sociedad bachilleres competentes, con habilidades fundamentadas en competencias y emprendimiento

Enfoques teóricos

Calidad de Vida

Aproximación histórica

La Calidad de vida es nombrada a partir de los años 60s, cuando se empiezan investigaciones sobre el bienestar y la situación socioeconómica del ser humano, midiendo indicadores como la educación, el tipo de vivienda, la economía, entre otros, según los psicólogos existían otros tipos de indicadores que eran importantes para medir la calidad de vida de las personas como lo son la felicidad y satisfacción.

En los años 70s la calidad de vida llega a ser un concepto multidisciplinario ya que integra la satisfacción de todas las áreas como condiciones objetivas como componentes subjetivos.

Según la demógrafa social Palomba (2002) resaltó aspectos esenciales como los siguientes:

...el concepto la calidad de vida es un “termino multidisciplinario de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida “objetivas” incluye también la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades (Palomba, 2002).

De ahí que, la calidad de vida está determinada fundamentalmente por las principales condiciones que desde los marcos regulatorios tanto políticos como familiares proyectan alternativas de acceso y bienestar en las diversas áreas básicas de la vida. Tiene que ver con la eficacia de productos y servicios, generando satisfacción en los individuos en sus diferentes ámbitos en que se desarrolla.

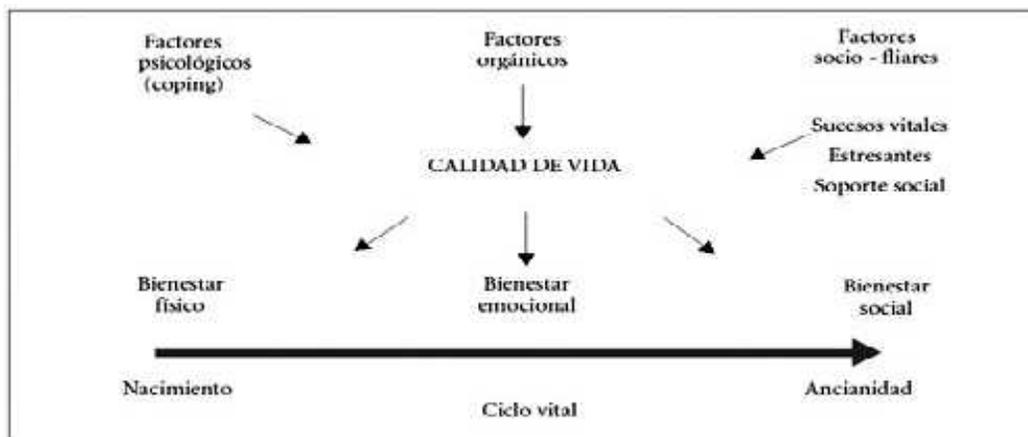


Figura 1 Principales factores de calidad de vida.

De acuerdo con los aspectos visualizados en la figura es importante analizar que los factores que se relacionan con la calidad de vida parten de los indicadores generales graficados. Desde esta representación, se fusionan necesidades materiales y no materiales en las cuales se percibe el estado integral de satisfacción que caracteriza la estabilidad de un individuo. De esta manera también resulta importante delimitar que la calidad de vida no radica en los recursos materiales que acomoden la vida de los individuos sino las estructuras, mecanismos y oportunidades que posibilitan la satisfacción integral de sus necesidades básicas.

En correspondencia con las precisiones emitidas por el autor Cabedo (2003) se refieren los siguientes argumentos que enriquecen la comprensión teórica de las perspectivas de la calidad de vida:

La calidad de vida incluye un estado integral de satisfacción individual que equilibra un conjunto de condiciones tanto sociales como políticas de salud, económicas, entre otras que estiman un bienestar físico, material y emocional del individuo de acuerdo con una perspectiva de desarrollo y seguridad en los diversos ámbitos de interacción. (Cabedo, 2003, pág. 16)

De acuerdo con estos referentes es evidente señalar que todo proceso de calidad de vida está sustentado en la garantía de los recursos básicos de subsistencia y progreso que se requieren en los ámbitos cotidianos de desarrollo social para el bienestar de los individuos.

En ocasiones se han confundido las dimensiones de las condiciones de vida con calidad de vida, ya que hacen referencia a la situación real objetiva de presencia o ausencia de servicios básicos, acceso a recursos económico-salariales, acceso a sistemas de educación, salud y seguridad con que cuenta o debe contar una población determinada para producir su vida material. La calidad de vida, sin embargo, no solo busca medir los indicadores observables “objetivos” sino también los subjetivos.

Tampoco se puede confundir con felicidad pues ésta alude a la percepción subjetiva de satisfacción por haber alcanzado a cumplir alguna meta, centrada en la satisfacción de deseos y

gustos individuales, más que en el conjunto de la sociedad. La felicidad es un componente de la calidad de vida, pero no son sinónimos. Calidad de vida no es sinónimo de calidad humana, que refiere a los valores y actitudes que posee una persona o comunidad para relacionarse con los otros, marcada por el respeto, acogida afectiva y disponibilidad de servicio. Una persona puede gozar de todas las condiciones de vida objetivas y no tener calidad humana y, al contrario, una persona limitada en sus condiciones de vida puede tener una gran calidad humana.

Teniendo presente los aportes que ofrecen los autores Nussbaum&Sen (1996) y la Organización Mundial de la Salud, se puede determinar algunos elementos caracterizadores de la Calidad de Vida:

- a. *Satisfacción de necesidades básicas*, como alimentación adecuada y saludable, seguridad física entendida como acceso a una vivienda digna, relaciones afectivas y gratificantes y un ambiente con aire limpio y saludable, que permitan la reproducción de la vida humana;
- b. *Desarrollo de capacidades*, que dependiendo del tipo de sociedades serán capacidades simples para la reproducción de la vida material, social y cultural de una población, o complejas que den la posibilidad de realizar el plan de vida personal de cada miembro de una comunidad;
- c. *Expectativa de vida*, determinada por las condiciones ambientales, económicas, sociales y culturales que hacen que se pueda deducir un promedio de edad y por tanto de expectativa de vida que las personas perciben que pueden vivir en un entorno;
- d. *Salud y servicios médicos*. Por salud se entiende el estado de bienestar bio-psicosocial-espiritual que tienen las personas y que les permite cultivar una vida sana y saludable. Y servicios médicos se refiere a la red de atención estatal o social que garantiza la atención al conjunto de la población en atención primaria o especializada;

- e. *Educación, acceso y calidad.* La educación es un bien público cuya responsabilidad principal la tiene el Estado que debe garantizar la cobertura, la infraestructura, los recursos pedagógicos, la accesibilidad, y sobre todo la calidad académica de los docentes que garanticen un proceso de enseñanza aprendizaje significativo a los estudiantes;
- f. *Trabajo digno y satisfactorio.* El trabajo es un derecho humano, sin embargo, en sociedades de competencia se convierte en mercancía. Por ello, es responsabilidad del Estado regular y crear las condiciones para que las personas no solo tengan trabajo y con él obtengan un salario regulado por las “leyes del mercado” sino que éste sea un trabajo reconocido con un salario digno, que le permita al trabajador “cubrir la canasta básica”. Pero a la altura del siglo XXI se debe exigir algo más, que el trabajo sea satisfactorio, es decir, que la actividad que efectúa por un lado brinde un bien social y por otro le permita realizarse como persona;
- g. *Libertades políticas.* Sin duda que la calidad de vida es posible en un contexto democrático, donde los ciudadanos desde el ejercicio de su libertad, participan de la vida política y deciden el modelo político y económico en que quieren vivir. Hoy no se pueden legitimar dictaduras o paternalismos que ven en los ciudadanos vasallos que obedecen o niños que no saben lo que quieren;
- h. *Relaciones familiares y tejido emocional.* El ser humano es un ser social y se humaniza en el contexto de un núcleo familiar donde se entrecruzan relaciones afectivas sanas y saludables. Contar con un tejido social primario permite a las personas afrontar la vida con más seguridad y esperanza;
- i. *Ambiente social que permite, soñar y crear.* Contar con un entorno social cercano como el barrio, el grupo, la asociación, como también un espacio social favorable, son necesarios en la calidad de vida de las personas porque son espacios donde se desarrolla la creatividad, se interactúa y aprende a convivir con otros y también se generan dinámicas de reconocimiento y valoración de las personas;

- j. *Ambiente cultural*, que ofrece sentido de vida y significado. La cultura como producción humana, no solo se expresa en la producción material y tecnológica o en el modo como se dan las relaciones sociales. La cultura es tal sobre todo porque da un contenido a cada acción, es decir le aporta un intangible llamado significado, y es allí donde encuentra sentido la identidad y pertenencia a una cultura determinada;
- k. *Ocio y recreación activa*, como tiempo para descansar, recuperar las fuerzas, divertirse, fortalecer las relaciones sociales y emocionales de las personas, pero también como una forma de estar en la sociedad críticamente, pues, los seres humanos no son máquinas para trabajar y consumir, necesitan también de actividades recreativas, deportivas ya que el organismo necesita de un cuerpo sano para tener una mente sana.
- l. *Realizar el plan de vida*, porque una persona con horizontes, propósitos, motivaciones, que sabe hacia dónde va y con quién, es una persona que se reconoce, y se construye con subjetividad e identidad personal. (Nussbaum & Sen, 1998, pág. 36)

Con estas conceptualizaciones, una de las prioridades del presente estudio es establecer lineamientos que permitan a los jóvenes sujetos de estudio alcanzar una plena calidad de vida, y así conseguir la satisfacción personal, ubicándose en una actividad laboral en la que puedan sentirse personas productivas a la sociedad, de tal manera que se pueda cubrir sus necesidades humanas.

Desarrollo Humano Sostenible

En la década de los ochenta el desarrollo humano tenía un concepto centrado en el aumento u evoluciones de ingresos de los estados, este concepto cambia su forma de verse a partir del paradigma de Amartya Sen donde el concepto de Desarrollo Humano cambia su forma de ser, siendo un proceso de desarrollo de capacidades, es decir el objetivo del desarrollo no es el incremento o aumento económico de las personas sino más bien que las mismas tengan oportunidades de escoger la manera más idónea y satisfactoria de vivir.

Según él (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015). El desarrollo humano es un proceso encaminado a ampliar las oportunidades de las personas. Pero también es un objetivo, por lo que constituye un proceso y un resultado.

En consecuencia, el PNUD habla de desarrollo humano como un objetivo para que el ser humano sea encargado de mejorar su calidad de vida mediante la participación, creación y desarrollo de capacidades para la satisfacer sus necesidades como seres humanos.

Para que los jóvenes sujetos de estudio puedan alcanzar un desarrollo humano sostenible se necesita que los mismos participen de manera activa y ser parte directa en los procesos de cambio para así mejorar la calidad de vida, centrando la satisfacción de sus necesidades con logros alcanzados mediante el desarrollo de habilidades.

Para el autor (Neff, 1988), su postulado es que el desarrollo se centra a las personas y no a los objetos, por lo tanto el Desarrollo debe entenderse como un proceso de transformación que persigue el mejoramiento de las condiciones de vida para lograr mejor calidad de vida.

La satisfacción de las necesidades humanas se da en tres contextos que son:

En relación con uno mismo

En relación con el grupo social

Y en relación con el medio ambiente

Las necesidades humanas según culturas y tiempo, son cambiantes conforme varían los periodos históricos y se categorizan de la siguiente manera: Existenciales, las necesidades de: Ser, tener, hacer, estar, y Axiológicas, las necesidades de: Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.

Ambas categorías de necesidades humanas, pueden combinarse con la ayuda de una matriz.

Cuadro Matriz de necesidades y satisfactores de Max Neef *et al.*

Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existenciales			
	1. Ser	2. Tener	3. Hacer	4. Estar
1. Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social
2. Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada
3. Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
4. Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.	Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar.	Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
5. Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa, partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
6. Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
7. Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad.	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios, de expresión, libertad temporal
8. Identidad	Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad.	Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
9. Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia.	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio-temporal.

Fuente: Max Neef *et al.*, *Desarrollo a escala humana*, p.42.

Figura 2 Cuadro Matriz de necesidades y satisfactores de Max Neef.

Las necesidades humanas fundamentales son pocas, delimitadas y clasificables, Lo que cambia a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. Las culturas son las que definen su lección de satisfactores de las necesidades humanas, esto mediante al ámbito económico, social, y político según sea la época y generación.

Los jóvenes del Instituto Técnico Vida Nueva, toman conciencia de las limitaciones y logros alcanzados dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, en lo que tiene que ver al manejo de estrategias para el desarrollo de competencias laborales para mejorar su calidad de vida, concuerdan que poco o nada se ha realizado en este campo.

Lo que se ha venido realizando es reforzar los conocimientos a través de pasantías en diferentes instituciones públicas y privadas poniendo en práctica lo aprendido en las aulas, no visualizándose cambios o avances ya que ellos esperan que a través de dichas prácticas, poder conseguir un trabajo sostenible y mejorar la calidad de vida, la mayoría busco esta modalidad de estudio nocturno para ubicarse en horas de la mañana en una actividad laboral , pero no existe esa oportunidad; esta es una realidad que facilita impulsar responsablemente estrategias de emprendimiento de trabajo sostenible, potencializando las capacidades de los jóvenes, esto también con el apoyo de las autoridades de la institución a fin de que se incluya en este proceso los cambios, que permitirá que los estudiantes no solo se desarrollen como bachilleres técnicos, sino además como sujetos productivos dispuestos alcanzar sus propios objetivos de desarrollo, potencializando su creatividad y habilidades en el cumplimiento de sus responsabilidades. .

Desarrollo de capacidades

Después de la Segunda Guerra Mundial, países como Estados Unidos y Francia asume la iniciativa de implementación de programas sobre el desarrollo, el objetivo era brindar ayuda económica a países necesitados, entregando donaciones pero sin tener en cuenta las necesidades a las que se veían envueltos estos países. Consecuencia de esto se generó gran dependencia a países que entregaban ayuda económica, generando endeudamiento y dependencia con los mismos (Rueda, 2014, pág. 5).

En la época de los 70 y con la ayuda del desarrollo, hubo un cambio que trataba de que los países en desarrollo debían imitar a los países desarrollados, es decir llevar a cabo proyectos de países occidentales pero liderados por personas extranjeras, con el objetivo de esta manera alcanzar resultados beneficiosos para dichos países, pero esta idea no podía ser exitosa ya que no existió una post evaluación del contexto donde se iban a llevar dichos proyectos, además que discriminaban el capital humano local por el hecho de que estos proyectos fueran liderados por personas extranjeras sin embargo ya en los años 90 se mejoró la visión del ayuda a los países en

desarrollo, trabajando con más profundidad en el asistencialismo que realmente hacía falta de acuerdo a la realidad local, no obstante se sigue trabajando y liderando dichos proyectos por gente extranjera que realmente no conoce y no sabe la realidad social en el que viven los países en desarrollo, por lo que varios proyectos no logran el verdadero fin el cual es desarrollar capacidades, y se sigue trabajando en la lucha de perfeccionar cada vez más estos modelos (Rueda, 2014, pág. 22).

Para el PNUD el desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a largo del tiempo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 3).

El desarrollo de capacidades es el camino para alcanzar los medios, para esto debe existir una transformación que se genere y sustente a lo largo del tiempo, esta transformación está enfocada en cambiar las mentalidades y las actitudes de la gente, es decir transformaciones que empoderen a las personas, organizaciones y sociedades.

Para el PNUD, existen 5 elementos que permiten alcanzar el desarrollo de capacidades, y estos son:

-) Involucrar a los actores en el desarrollo de capacidades.
-) Diagnosticar la situación y definir una visión.
-) Formular un programa de desarrollo de capacidades.
-) Implementar una propuesta para el desarrollo de capacidades.
-) Evaluar el desarrollo de capacidades.

Involucrar a los actores en el desarrollo de capacidades

En este elemento se trabaja entre las personas involucradas en el desarrollo de capacidades, el objetivo principal es lograr que la gente se involucre, estableciendo funciones, delegando responsabilidades, para que de esta manera exista un compromiso y apropiación de los beneficiarios (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 18).

Diagnosticar la situación y definir una visión`

En este punto se toma como meta trabajar con indicadores que muestren los avances que se han realizado desde el análisis situacional hasta la acción.

Para diagnosticar capacidades se siguen tres puntos:

-) **Movilizar y diseñar:** parte del supuesto de que se pueden y deben provechar las capacidades ya existentes, este punto ayuda a la unión de los sujetos involucrados en el desarrollo de capacidades. Y esto se logra a través del dialogo que permite conocer situaciones existentes.
-) **Llevar a cabo el proceso:** en este punto se hace comparaciones entre capacidades existentes y capacidades deseadas. Se plantean metas para el desarrollo de nuevas capacidades en plazos que se puedan realizar.
-) **Resumir y evaluar los resultados:** al comparar las capacidades ya existentes con las capacidades deseadas se obtiene una información que puede usarse para formular las respuestas de desarrollo de capacidades. Al interpretar los resultados del diagnóstico, el equipo podrá discernir los patrones de las brechas de capacidades para identificar si se dan sistemáticamente en un pilar o una capacidad específica. Es importante reunir una variedad de perspectivas y tomar en cuenta diferentes puntos de vista (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 21).

Formular un programa de desarrollo de capacidades

El definir actividades a corto plazo puede ser importante para crear apoyo a los cambios, mientras se sientan las bases para las iniciativas de desarrollo de capacidades a más largo plazo. Por lo tanto, el diseño de la respuesta para el desarrollo de capacidades debe contener una combinación de iniciativas de impacto rápido (menos de un año) e iniciativas de corto a mediano plazo (un año o más). Esto es especialmente importante en las situaciones posteriores a crisis y de transición (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 23).

Implementar una respuesta para el desarrollo de capacidades

En esta etapa todas las ideas, planes, diagnósticos, análisis y diseños se ponen a prueba en el mundo real. Para lograr resultados que sean más sostenibles a largo plazo, la implementación debe ser gestionada a través sistemas y procesos nacionales, y no a través de sistemas paralelos de los asociados externos. El propio hecho de que se usen sistemas nacionales puede ayudar a fortalecer ciertas capacidades esenciales tales como la dirección de proyectos y las adquisiciones. En los países asociados se registra un fuerte sentimiento de propiedad respecto de las iniciativas cuando sus propios sistemas y procedimientos se usan para implementar los programas y proyectos. Por lo tanto, es importante ayudar a fortalecer dichos sistemas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 32).

Evaluar el desarrollo de capacidades

El desarrollo de capacidades no se lo mide necesariamente por el aumento de recursos financieros o de recursos humanos ya que esto no garantiza los objetivos deseados, los resultados pueden ser medidos por el trabajo realizado con eficiencia y eficacia, pero para medir un mayor resultado podemos hacerlo según el número de talleres dictados, el número de asistentes de dichos talleres o capacitaciones.

Los factores utilizados en el desarrollo de capacidades son un factor difícil al momento de evaluar las capacidades ya que se depende mucho de la dinámica de trabajo. Por lo tanto el evaluar el desarrollo de capacidades es realmente valioso si se diseña un marco que pueda incluir por completo los problemas existentes y los mismos seas posibles de gestionar (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, pág. 36).

El desarrollo de capacidades tiene relación directa con el desarrollo humano que está sustentado en promover oportunidades no solo para el desempeño laboral e iniciativas personales de gestión de oportunidades sino para equilibrar hábitos de vida que estén respaldados en indicadores de calidad y promuevan el derecho equitativo de poder disfrutar de las alternativas que estén asociadas al autodesarrollo. De esta manera las capacidades proporcionan un punto de vista desde el desarrollo humano en el que se valoran las condiciones sociales, políticas y

económicas que viven las personas al interior de la sociedad y como proyectar un perfeccionamiento de ellas. (Sen, 2016, pág. 49)

Este enfoque teórico de Amartya Sen, está relacionado con el desarrollo humano, el mismo permite delinear perspectivas en las que se potencie y empodere a los individuos desde capacidades y habilidades que den inicio a la generación de un clima de progreso en los diversos escenarios en los que debe relacionarse.

El autor expresa que:

“Proyectarse hacia la formación de capacidades humanas permite propiciar oportunidades sociales, beneficios económicos, sistemas de seguridad y protección que proporciona al individuo los procesos necesarios para satisfacer sus necesidades desde las potencialidades que el mismo pueda generar para su propio beneficio” (Sen, 2016, págs. 3-6)

De esta manera trabajar sobre las competencias laborales como mecanismos para generar emprendimiento supone alternativa educativa y social que por una parte prepara a los individuos para el autodesarrollo dentro de la sociedad.

Las proyecciones de las oportunidades laborales se revelan como mecanismos que legitiman los derechos de los seres humanos sobre la construcción de su vida. De esta manera los derechos laborales suelen ser alternativas de valoración en las que se posiciona el trabajo como forma de legitimar una estabilidad de vida. A su vez, dichos derechos constituyen formas de acercamiento a mecanismos emprendedores en los que se fundamentan las capacidades humanas de potenciar las competencias que conforman la idoneidad de los individuos frente a diversos perfiles laborales. El emprendimiento es un atributo de superioridad de las capacidades laborales de un individuo en el que se conciben potencialidades para generar servicios y productos de manera innovadora y creativa. (Sen, 2016, pág. 56)

Las capacidades como atributos del desarrollo individual se asocian con perspectivas y concepciones que los propios humanos desarrollan a partir de los contextos que proporciona el medio para captar habilidades de desempeño que garanticen el progreso en sus diversas dimensiones en el propio contexto social. En relación a ello, cuando se habla de capacidades, se

aluden actitudes que nacen de las propias alternativas contextuales y de proyecciones individuales y grupales que permiten generar valores en los capitales humanos para proveer acciones y perspectivas de rentabilidad en los diversos contextos laborales.

De esta manera, las precisiones del autor resultan propicias, en tanto permiten identificar conductos esenciales que desde el emprendimiento manifiestan la trascendencia institucional que los referentes personales atribuyen a las estructuras laborales.

Enfoque de Derechos Humanos

Los derechos humanos se posicionan después de la segunda guerra mundial, siendo Thomas Hobbes la primera persona que habla sobre los derechos humanos en el siglo XVII.

Los derechos humanos se originan por la necesidad de convivencia del hombre con sus semejantes, para la subsistencia del ser humano es preciso las relaciones interpersonales y la interacción dentro del ámbito social, para que exista una buena relación entre personas se establecen normas básicas y a partir de estas el hombre puede relacionarse con las demás personas teniendo en cuenta que se encuentra en las mismas condiciones que los demás, de esta manera poder buscar la armonía en la sociedad (Hernandez, 2013).

Según (Unidos por los Derechos Humanos, 2008), Los derechos humanos se basan en el principio de respeto por el individuo. Su suposición fundamental es que cada persona es un ser moral y racional que merece que lo traten con dignidad. Se llaman derechos humanos porque son universales. Mientras que naciones y grupos especializados disfrutan de derechos específicos que aplican sólo a ellos, los derechos humanos son los derechos que cada persona posee (sin importar quién es o dónde vive) simplemente porque está vivo.

Por otro lado según (Nowak, 2015) menciona que los derechos humanos son derechos fundamentales de la persona. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado garantice condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos.

Esto quiere decir, que los derechos humanos son esenciales, irrenunciables, e inalienables de todo ser humano, constituyen un marco de regulación y control de las individualidades universales de acuerdo a códigos legitimados para la integridad.

Principales clasificaciones que poseen los derechos humanos a nivel global:

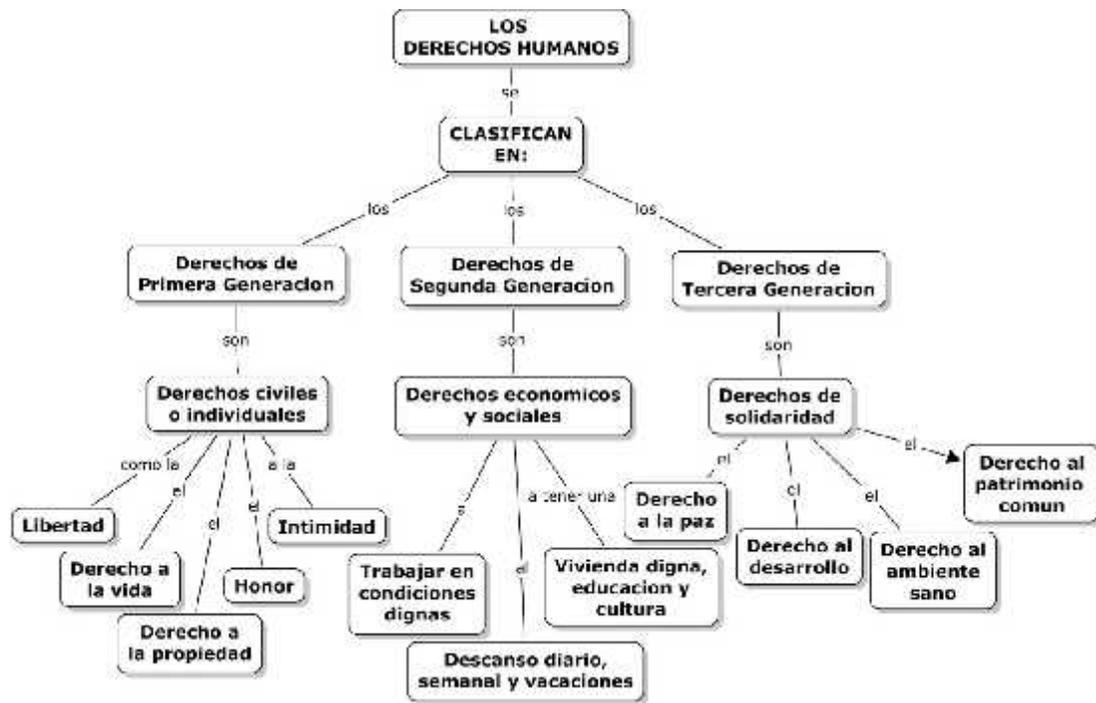


Figura 3 Clasificación de los principales derechos humanos
Fuente: (Osuna, 2002, pág. 17)

Partiendo de las premisas abordadas por los autores Ball & Gready (2007), se señalan algunos rasgos que tipifican la importancia y desglose de los derechos desde sus perspectivas individuales y sociales:

Los derechos humanos están englobados en tres grandes perspectivas entre las cuales se referencian dimensiones civiles y personales, otras de carácter económico dentro del contexto social y de la perspectiva solidaria. Las generalidades de ellas, abarcan demandas de subsistencia en las que se delimitan diversas áreas del propio desarrollo humano. (Ball & Gready, 2007, pág. 6)

Los Derechos de primera generación, son los primero derechos reconocidos por el estado, también conocidos como Derechos civiles o individuales, pues están relacionados con el ejercicio la aplicación y reconocimiento de los derechos del ser humano.

Los Derechos de segunda generación, también conocidos como Derechos Económicos y Sociales, estos derechos aparecen después de la larga lucha del grupo obrero para hacer valer la igualdad de los seres humanos y sus derechos como son: derechos a la seguridad social, salario justo, protección a la familia, derecho a la educación, entre otras, el Estado está obligado a dar y hacer dichos derechos.

Los Derechos de tercera generación más conocidos como Derechos de los pueblos, tienen como finalidad proteger los derechos de la humanidad, la preservación de la especie humana, y la conservación del medio ambiente y derecho al acceso del patrimonio de la humanidad, algunos de estos son: derechos al desarrollo, derecho a la democracia, derecho al medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado, entre otras.

En síntesis, los derechos humanos son garantías que le pertenecen al ser humano simplemente por el hecho de serlo, además estos son inherentes, irrenunciables, inalienables y universales, los derechos humanos sustentan las necesidades básicas de los individuos en el ámbito personal y social que a la vez les permiten desarrollarse de manera adecuada en los diversos ámbitos en los que se desenvuelven.

Enfoque Derechos Laborales

Los derechos laborales constituyen una rama del derecho, siendo un conjunto de normas jurídicas que se establecen tanto para los trabajadores como para los empleadores, tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores en sus diversos escenarios y mecanismos legales ya sean de forma independiente, o con relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Fernández (2010) refiere los argumentos siguientes:

“Los derechos laborales constituyen las directrices que permiten regular los vínculos que se instituyen de acuerdo con la demanda de un trabajo humano determinado, es conocido como derecho laboral un conjunto de pautas legislativas que atestiguan el

acatamiento de los compromisos de las partes que intermedian en un vínculo de trabajo” (Fernández de Tejada, 2010, pág. 39).

Resulta esencial enfatizar que el derecho laboral es el derecho al que todo ser humano debería tener acceso, en el caso de los jóvenes el sentirse seres productivos aportan al desarrollo humano, sin embargo, existen mucho conflicto al poder incursionar en un trabajo por el hecho de no poseer la experiencia que el mercado laboral lo requiere

Actores Sociales de atención prioritaria

Los actores sociales son sujetos colectivos con identidad e interacción en el contexto social se identifica por poseer una conciencia propia como parte de una colectividad determinada. Dichos sujetos son acreedores de valores, principios y poseen determinados recursos que les permiten intervenir en el contexto social, poder alcanzar beneficios para los miembros que lo componen ya que representan interés común.

El (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2003) dice:

“Los actores sociales son aquellos individuos que de manera individual o colectiva poseen un conjunto de influencias y sentimientos comunes de identidad que les permiten tener protagonismo en los procesos de interacción y representación social. Los actores sociales, en determinados casos poseen una representatividad tal que les hacen poseer una influencia considerable en los criterios que promueven para obtener o consolidar un beneficio común”. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2003, pág. 10)

Los actores sociales suelen ser concebidos como sujetos colectivos organizados que participan en la vida social y política. Tienen intereses en común las cuales les permiten actuar con autenticidad y autonomía de acuerdo a las necesidades y demandas de hacer cumplir sus derechos y demandas como ciudadanos.

Actores sociales en clave generacional

Los actores sociales en clave generacional constituyen sujetos colectivos que de acuerdo a su edad son catalogados según sus necesidades específicas. Dichos actores responden a contextos y períodos determinados del desarrollo de la persona y sus intereses giran en torno a aspectos en

común que se convergen entre individuos de edades afines. La generacionalidad es un factor elemental de estos actores en tanto que sus actos y necesidades están en correspondencia de determinados condicionamientos y problemáticas.

El autor Rodríguez (2006) dice:

“Los actores generacionales constituyen individuos que de acuerdo a los intereses de su edad y del contexto histórico que les ha tocado vivir, comparten metas y problemáticas en común de acuerdo a sus características. Sus principales demandas se encauzan en limitaciones que les permiten unirse y crear una demanda social de un aspecto determinado o área de desarrollo en las que se plantean, los derechos laborales, el respeto a la diversidad y el cambio como recurso del propio de cursor del tiempo”. (Rodríguez, 2006, pág. 101)

Por lo tanto, los actores generacionales se conforman de las demandas y objetivos comunes de determinados individuos con edades contemporáneas. Sus perspectivas son las posibilidades de intervenir en áreas sobre las cuales exigen una inclusión y determinadas necesidades que velen por sus derechos y oportunidades de atención de las instancias gubernamentales.

Los jóvenes

Los jóvenes como actores prioritarios constituyen un grupo importante para la sociedad en tanto que en ellos se encuentra el futuro laboral. Los mismos se conciben como actores prioritarios en la sociedad ya que a partir de sus capacidades intervienen en la transformación de la misma desde diferentes puntos.

El autor (Aguelló, 1997) refiere que:

“El sector joven de una sociedad constituye un conjunto de individuos de acuerdo a sus capacidades físicas, emocionales y profesionales constituyen una masa de sustento productivo para generar alternativas y mecanismos de desarrollo desde los diversos contextos laborales. De esta manera, los jóvenes se perciben como entes activos de la sociedad que poseen las capacidades y habilidades que permiten proyectar el progreso desde sus perspectivas emprendedoras y progresistas” (Aguelló, 1997, pág. 36)

Los jóvenes, componen un grupo de alta fortaleza y valor para las sociedades en todos los tiempos puesto que este grupo designan una etapa de vigor y destreza que proyecta alternativas

para el desarrollo. De este modo la juventud resulta una etapa de proyecciones, oportunidades, metas y protagonismo que representa potencialmente para toda sociedad un sector de gestión de desarrollo y proyección de las capacidades para el mejoramiento humano.

Los jóvenes como protagonistas del desarrollo de competencias laborales en un primer momento podrán orientar de mejor manera las perspectivas sociales, así como diagnosticar el porqué de la problemática si es del caso y en último lugar concientizar la realidad existente, para promover alternativas de gestión social que brinden atención y solución desde las instancias políticas a los problemas que pudieran presentarse.

Competencias Laborales

En la antigüedad, la única manera de expresar y transmitir conocimientos era mediante la comunicación verbal, de esta manera generación tras generación pasaban sus saberes, el hombre adquiría conocimientos mediante la práctica y el trabajo en equipo, por lo que dentro de las familias o grupos de personas existían cargos, eran personas que supervisaban funciones y otras que aprendían las mismas.

Es así que los gremios o grupos de personas fueron elementos importantes para transmisión de conocimientos y habilidades laborales, las maneras de transmitir estos conocimientos y/o competencias que fueron evolucionando mediante el paso del tiempo.

La capacitación y el adiestramiento son una forma de educarse que permite que los jóvenes logren e incrementen nuevas capacidades y habilidades que son necesarias para entregar una mejor calidad laboral, y obtener superación profesional y personal (Almaguer, 2014).

Las Competencias Laborales constituyen el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que individual y colectivamente desarrollan los sujetos para desempeñar los roles y responsabilidades que demandan un trabajo. El trabajo y desarrollo de competencias laborales permiten generar mayores oportunidades de empleo e ingresos a los individuos de acuerdo con sus experiencias formativas.

El autor (De la Garza, 2000) define:

“Las competencias laborales están determinadas con un conjunto de herramientas teórico-prácticas de acción en determinada área laboral y que permiten su desempeño de acuerdo a las capacidades humanas para llevarlas a cabo de manera eficaz. De este modo son competencias laborales porque permiten establecer estándares de calidad, rendimiento, garantía, funcionalidad y desempeño en los diversos puestos laborales para mayor rendimiento productivo”. (De la Garza, 2000, pág. 12)

Las competencias laborales se clasifican en generales y específicas, las generales son las que podemos ir formando desde la educación básica hasta media, mientras que las competencias laborales específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y la educación superior; para entender el manejo de estas competencias y ser factible de ser aplicado en los jóvenes en estudio revisaremos el siguiente gráfico.



Figura 4 Principales competencias laborales generales (CLG)
Fuente: (Preciado, 2006, pág. 16)

Así mismo, (Almaguer Mojena M. L., 2014) definen que los siguientes elementos resultan observables, para delimitar competencias laborales.

- J Saber: conocimientos técnicos desarrollados en la institución.
- J Saber Hacer: habilidades técnicas, sociales, cognitivas, etc. que permiten poner en práctica los conocimientos.
- J Saber Estar: actitudes acordes al medio al que se deban desenvolver los jóvenes (normas, valores, cultura).
- J Querer Hacer: motivación y responsabilidad de los jóvenes al realizar comportamientos propios de la competencia.
- J Poder Hacer: la capacidad personal y el grado de favorabilidad del medio (Almaguer, 2014).

Estrategias para desarrollar competencias laborales.

Se entiende por estrategia las acciones planificadas, para obtener mejores resultados conforme se tomen acciones y decisiones, debiendo tener en cuenta varias tácticas que nos lleven a conseguir los objetivos planteados; así establecido el concepto, se diseñara las estrategias por medio de las cuales se podrá alcanzar los propósitos de la investigación, las mismas que deben ser fundamentales para el desarrollo de las competencias laborales que es lo que se busca.

A través de las estrategias para desarrollar competencias laborales se pretende formar jóvenes creativos, productivos, emprendedores que les permitirá ubicarse en puesto de trabajo articulando así el conocimiento impartido y el trabajo en sí.

Una de la estrategia a considerar que favorecen a un buen grupo de estudiantes, es la capacitación, mediante visitas a empresas, organizaciones sociales, públicas y privadas y de más espacios comunitarios a fin de que tengan una real idea de cómo las personas manejan las competencias a través de diferentes cursos.

Otra de las estrategias es la formativa, que es de gran utilidad ya que permite la formación en procedimientos, capacidades, destrezas y habilidades en el entorno cotidiano o profesional, en lo que tiene que ver con competencias específicas.

La institución donde se realiza el presente estudio, posee políticas internas que les facilita a los estudiantes poner en práctica los conocimientos adquiridos a través de programas de pasantías en diferentes instituciones, empresas públicas y privadas sin ningún tipo de remuneración lo que hace menos atrayente y de poco interés para los alumnos.

Según (Rodríguez, 2007), para entender el manejo de las estrategias para el desarrollo de competencias laborales, fundamenta su estudio a través del siguiente gráfico.

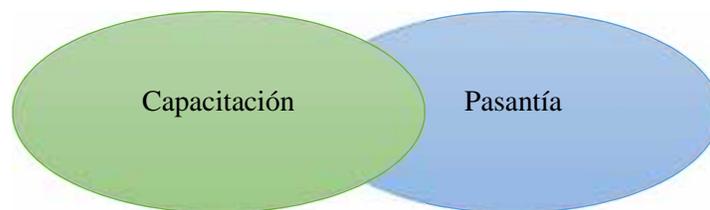


Figura 5 Estrategias para el desarrollo de competencias
Fuente: (Rodríguez, 2007)

(Rodríguez, 2007) Refiere que:

- a) Fase de capacitación.- en esta fase los participantes adquieren los conocimientos, destrezas y habilidades técnicas para el desempeño laboral. Las actividades de aprendizaje favorecen el desarrollo de hábitos de trabajo y refuerzan las competencias necesarias para resolver situaciones cotidianas del mundo laboral.
- b) Fase de pasantía: los beneficiarios consolidan los aprendizajes logrados en la primera fase al tiempo que adquieren experiencia en un ámbito laboral real desarrollando las tareas principales de la ocupación para la que han sido capacitados. Generalmente las pasantías formativas son desarrolladas alternadamente con la educación formal en programas por iniciativa de empresas regionales-

Emprendimiento

Es la cualidad o el proceso que se desarrolla en una idea, negocio o proyecto que posee la iniciativa del progreso a partir de planes de contingencia que permiten superar los obstáculos para lograr objetivos determinados. El emprendimiento es una cualidad de superación que está

relacionada con el logro de objetivos y proyecciones que se manifiestan de acuerdo con una misión y visión de lo que se quiere emprender.

(Urbano & Toledano, 2011) define al emprendimiento de la siguiente manera:

“El emprendimiento es la condición de desarrollo que se proyecta en el plano laboral, personal, familiar con vista a una superación o idea para su perfeccionamiento y el logro de diversos beneficios. Las perspectivas del emprendimiento están asociadas a la gestión de alternativas que permitan contrarrestar los inconvenientes que limiten el progreso”. (pág. 29)

Es una cualidad de desarrollo que permite crear oportunidades y alternativas que generen mayores resultados y rentabilidad para un área determinada. El emprendimiento genera competencias y proporciona incentivos para favorecer el progreso de manera integral, en el que el individuo constituye un ente clave que requiere impulsar proyectos y alternativas novedosas que aprovechan las demandas y satisfacen necesidades de los diversos usuarios que requieren un servicio determinado.

Una de las estrategias de emprendimiento en la investigación es mirar el perfil de los jóvenes a fin de conocer sus fortalezas, debilidades, habilidades o destrezas para adoptar por una actitud emprendedora, o por el contrario a cambios de actitud, para que con otra visión sean más competitivos, ayudándolos a generar proyectos para que puedan crear sus propios negocios, pero dada la baja condición económica de la mayoría, se podrá gestionar a instituciones bancarias para que en grupo se puedan financiar créditos y asumir este riesgo lo que les permitirá potencializar la capacidad de un trabajo digno.

CAPITULO III

METODOLOGIA

En este capítulo se describe la metodología, que tiene como objetivo recopilar información obtenida en la encuesta a los jóvenes sujetos de estudio al igual que las entrevistas realizadas a las autoridades del plantel.

Se señala, el diseño y las técnicas operadas para el acercamiento a la realidad del estudio y que fueron utilizadas para la compilación de datos, así como también los aspectos operacionales de la misma; tomando como referencia los objetivos planteados.

Tipo de Investigación

El presente estudio de investigación es de tipo descriptiva, con un diseño transaccional, ya que se recolectaron datos en un único momento, para conocer la realidad de los estudiantes con respecto a poseer o no conocimiento sobre las estrategias de competencias laborales, así como el manejo de las mismas, igualmente se indago el criterio personal de las autoridades de la institución respecto a este tema.

Nivel de la investigación

Esta investigación dirigida al emprendimiento como un aporte al desarrollo humano en los estudiantes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva., se encuentra ubicada en el nivel proyectivo, modalidad estrategias, por lo que objetivo estuvo centrado en proponer estrategias para el desarrollo de competencias laborales.

El propósito de este nivel Según Hurtado (2000), es el que “intenta proponer soluciones a una situación determinada. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, y no necesariamente ejecutar la propuesta”. El investigador puede llegar a ésta mediante vías diferentes, las cuales involucran procesos, enfoques, métodos y técnicas previas.

Población

La población de la presente investigación, estuvo conformada por el total de los jóvenes de segundo de bachillerato de la jornada nocturna, 58 estudiantes, entre hombres y mujeres, y 3 docentes que cumplen la función de autoridades de la Institución.

Una vez definida la población en estudio, se estableció que la investigación se realizaría con el todo el grupo, por ser una población pequeña.

Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que se aplicó a toda la población de jóvenes en estudio, igualmente se entrevistó a las autoridades (tres) de la Institución con la finalidad de avalar los resultados obtenidos en las encuestas.

Encuesta:

la encuesta que se aplicó a los jóvenes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva de la jornada nocturna, fue de tipo cerrada, politónica (siempre, casi siempre, a veces, nunca) esto con el fin de medir el conocimiento sobre competencias laborales de emprendimiento como parte fundamental de la investigación. Así mismo se entrevistaron a tres docentes para complementar la investigación.

Instrumento de Recolección de Datos

En consecuencia, para recopilar la información necesaria en este trabajo de investigación, se diseñó un cuestionario, de once (11) Ítems, con un tipo de respuestas politónica . Los Ítems del cuestionario, se formularon mediante el Cuadro de Operacionalización de Variables en estudio. Una vez elaborado el cuestionario, fue aplicado a los jóvenes integrantes de la población investigada, a fin de recabar la información pertinente.

Beneficiarios directos e indirectos

Directos: los estudiantes de segundo de bachillerato del plantel educativo, ya que el estudio beneficiara al desarrollo personal y profesional de los jóvenes, además se despertará el interés en los profesores motivándolos a impartir conocimientos sobre la habilidad en el manejo de competencias de emprendimiento en el ámbito laboral.

Indirectos: Entidades públicas y privadas; que consideren oportuno cubrir sus puestos de empleo, incorporando a su equipo de trabajadores a los jóvenes de segundo de bachillerato de la “Unidad Educativa Técnica Vida Nueva”

La sociedad en general, ya que el presente estudio, ayudara a la inclusión de nuevos jóvenes emprendedores de la institución educativa, poniendo en práctica el desarrollo de competencias de emprendimiento laboral.

Análisis de Datos

Proceso metodológico de la investigación

Para el procesamiento y análisis de los resultados en primer lugar se partió de técnicas de tabulación, agrupación y síntesis de los resultados. De esa manera se reunieron los datos de acuerdo a los ítems inducidos por los objetivos de la investigación de acuerdo a las realidades de los jóvenes en el plano de las competencias laborales de emprendiendo.

De esta manera se fueron precisando el conocimiento de los jóvenes sobre las competencias de emprendimiento que se imparten en la institución, mismos que analizan para generar estrategias de emprendimiento que requieren dichos jóvenes para mejorar su calidad de vida y por ende contribuir a un buen desarrollo humano.

Posterior a ello se realizaron tabulaciones de los resultados generales con sus porcentajes correspondientes por aspectos analizados en bases de datos del Microsoft Excel y posteriormente los resultados fueron graficados para lograr una visualidad diferente y establecer comparaciones e interpretaciones que valorara cada uno de los aspectos. Los cuadros, gráficos, análisis y calificativos permitieron un acercamiento seguro a la temática de estudio. De esta manera, el procesamiento partió de las potencialidades interpretativas en tanto se pudo complementar los aspectos visualizados en la práctica de gestión de conocimientos y habilidades como alternativa eficaz para lograr la formación de competencias que contribuyeran al desarrollo humano de los jóvenes y a la generación de competencias direccionadas al emprendimiento.

Validez de los Instrumentos de Recolección de Datos e información

La validez se realizó a través del contenido, porque los ítems del cuestionario buscan dar respuesta a los objetivos que se formularon en la investigación, para ello se elaboró el cuadro de

operacionalización de variables. Las dimensiones e indicadores, que se obtuvieron de la fundamentación teórica que avala el presente estudio.

Confiabilidad del Instrumento

En relación a la confiabilidad (Palela & Martins, 2004) señalan que ésta es la medición de;

“...la ausencia del error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida; es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetibilidad (si se repite, siempre da el mismo resultado).” (p.150)

Los criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento, son señalados por (Palela & Martins, 2004) (ob. Cit.), y se ven ejemplificados en el cuadro siguiente.

Cuadro 1. Criterios de Decisión para la confiabilidad de un Instrumento.

RANGO	VALIDEZ
0,81 – 1	Elevada
0,61 – 0,80	Aceptable
0,41 – 0,60	Regular
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Palella & Marín (2004)

Validez del Instrumento

La validez de un instrumento según Hernández & Col. (ob. Cit; p.236), “en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”, para dicha validez, se tomaron en cuenta dimensiones de las variables y los respectivos indicadores.

No obstante, a fin de obtener la confiabilidad del cuestionario, se procedió al cálculo de la confiabilidad, aplicando el estadístico KR-20/21, el cual se encuentra definido por la siguiente fórmula:

La confiabilidad del instrumento se calculó a través de KUDER-RICHARSON

$$r = X \frac{K}{K - 1} \frac{\sum p^2 - \frac{(\sum p)^2}{N}}{S^2_t}$$

K: Número de Ítems

$\sum p^2$: Sumatoria de los existo “p” por los fracasos “q” (de cada Ítems)

S^2_t : Varianza total (de todos los Ítems)

$$r = X \frac{11}{11 - 1} \frac{3,78 - \frac{(\sum p)^2}{26,18}}{S^2_t}$$

$$r = X 1,10 \frac{3,78 - 0,14}{S^2_t}$$

$$r = X 1,10 \frac{3,64}{S^2_t}$$

$$r = X 0,94$$

El coeficiente es de 0,94 de grado alta, lo que indica que cada vez que apliquemos el mismo instrumento a un grupo de personas en un 94% se obtendrán las mismas respuestas.

Operacionalización de las variables

Objetivo General: Proponer estrategias para desarrollar competencias laborales encaminadas al emprendimiento como un aporte al desarrollo humano de los estudiantes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.					
Objetivos Específicos	VARIABLE	CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Identificar competencias laborales de emprendimiento en jóvenes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva.	Variable dependiente. Competencias laborales de emprendimiento.	Según, (Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, 2002) Las competencias laborales de emprendimiento son la capacidad de satisfacer las exigencias individuales o sociales con éxito, o para llevar a cabo una actividad o tarea.	Competencias laborales de emprendimiento.	Tomar decisiones	1,2,
Describir estrategias basadas en desarrollo de competencias laborales de emprendimiento en jóvenes de segundo de bachillerato		De esta forma, cada competencias es una combinación de elementos cognitivos y habilidades prácticas, que se encuentran relacionadas entre si, aludiendo al conocimiento que incluye no solo el conocimiento teórico, sino también el conocimiento práctico, motivación, valores, emociones y otros componentes sociales y del comportamiento que, en conjunto pueden ser movilizados para una acción eficaz frente a una demanda.	Estrategias basadas en desarrollo de competencias laborales de emprendimiento.	Ser creativos	3,
Diseñar lineamientos estratégicos de competencias laborales encaminadas al emprendimiento.		Variable independiente. Desarrollo Humano	Según el (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015) El Desarrollo Humano es un proceso encaminado a ampliar las oportunidades de las personas. Pero también es un objetivo, por lo que	Lineamientos estratégicos para el desarrollo de competencias laborales encaminadas al emprendimiento.	Conseguir recursos
				Asumir riesgos	
				Orientación al servicio.	
				Usar herramientas informáticas.	5,
				Capacitación.	6,10,
				Pasantías.	7,8,9

		constituye un proceso y un resultado.			
--	--	---------------------------------------	--	--	--

Realizado por: Melissa Salomé Donoso.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se realiza la interpretación de los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas a los estudiantes sujetos de estudio, así como de las entrevistas a las autoridades de la institución educativa. Además se describen los indicadores y variables aplicados obteniendo argumentos que validan el cumplimiento del estudio.

4.1. Competencias de los jóvenes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

Grafico 1. ¿Considera usted que posee las competencias laborales necesarias para propiciar acciones de emprendimiento?

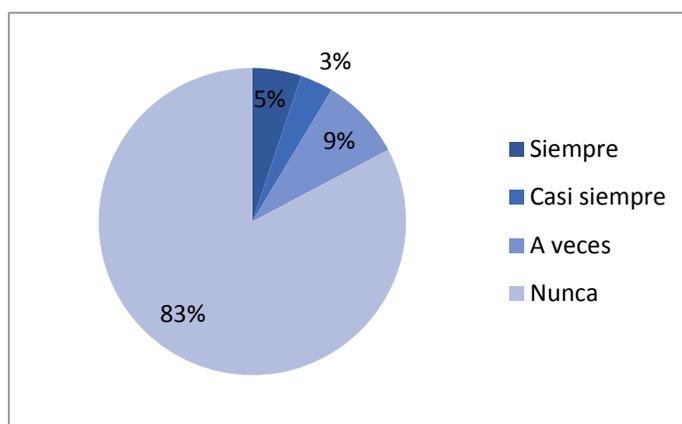


Gráfico 1: Competencias laborales necesarias para propiciar acciones de emprendimiento.

Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017

Podemos darnos cuenta que la mayor parte de los estudiantes el 83%, consideran que no poseen competencias laborales que les permita tomar acciones de emprendimiento, por lo que se considera fundamental el instruir sobre esta herramienta que garantiza el desarrollo eficiente de las diferentes capacidades y permite alcanzar la ubicación laboral.

Gráfico 2. ¿Cómo evalúa su preparación actual en competencias laborales para la gestión de alternativas de emprendimiento?

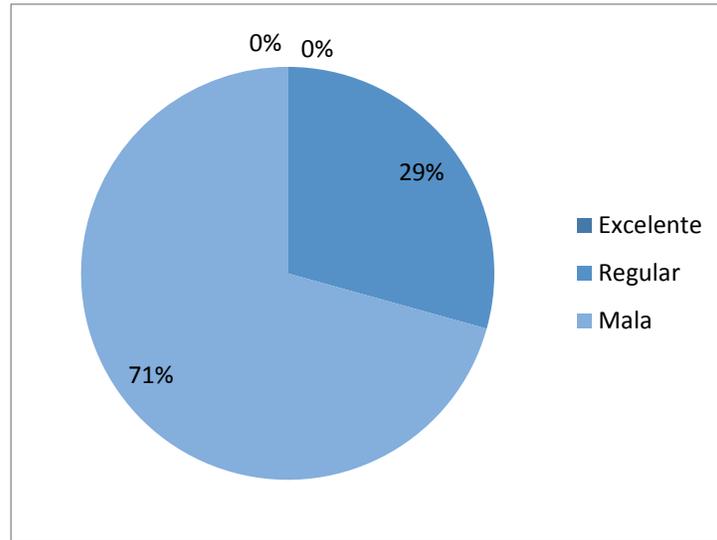


Gráfico 2: Preparación actual en competencias laborales para la gestión de alternativas de emprendimiento
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017

EL 71% de los estudiantes encuentran un déficit de aprendizaje en el aporte al desarrollo de competencias laborales de emprendimiento dentro de la institución educativa y un 29% de los estudiantes indican que la preparación de competencias es regular, por lo que se corrobora la oportunidad de elaborar estrategias que permitan desarrollar y potencializar competencias en los jóvenes sujetos de estudio, para que de esa manera se facilite en los mismos el conocimiento de lo que son las competencias.

Grafico 3 ¿Cree que a partir del conocimiento y desarrollo de habilidades de emprendimiento alcanzaría una mejor calidad de vida?

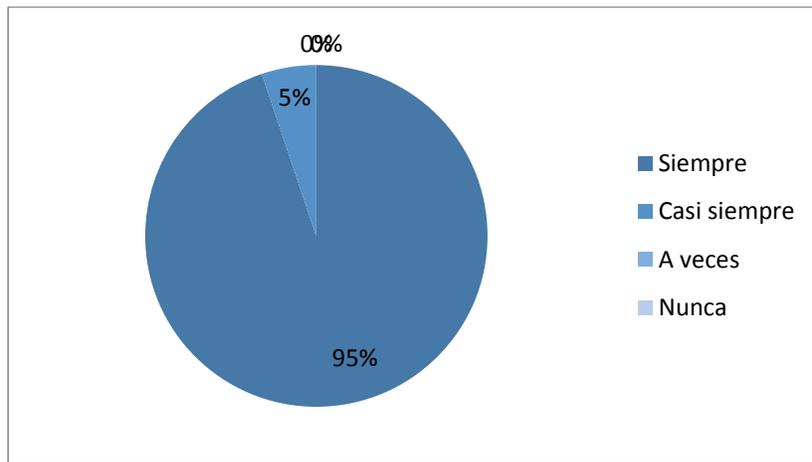


Gráfico 3: Conocimiento y desarrollo de habilidades de emprendimiento para mejorar la calidad de vida.
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017

Según los estudiantes de la unidad educativa, sería de gran aporte para su vida profesional el recibir conocimientos sobre competencias laborales, ya que un 95% de los mismos indica que el conocimiento de competencias de emprendimiento en el área laboral les ofrecería mayores oportunidades para generar actividad socioeconómicas y a su vez una mejor condición de vida que conlleva un estado integral de satisfacción individual que equilibra un conjunto de condiciones tanto sociales como políticas, de salud, económicas, entre otras que estiman un bienestar físico, material y emocional del individuo de acuerdo con una perspectiva de desarrollo y seguridad en los diversos ámbitos de interacción. (Cabedo, 2003, pág. 16)

Grafico 4. ¿Cuál de las siguientes competencias, considera fundamental para su formación profesional?

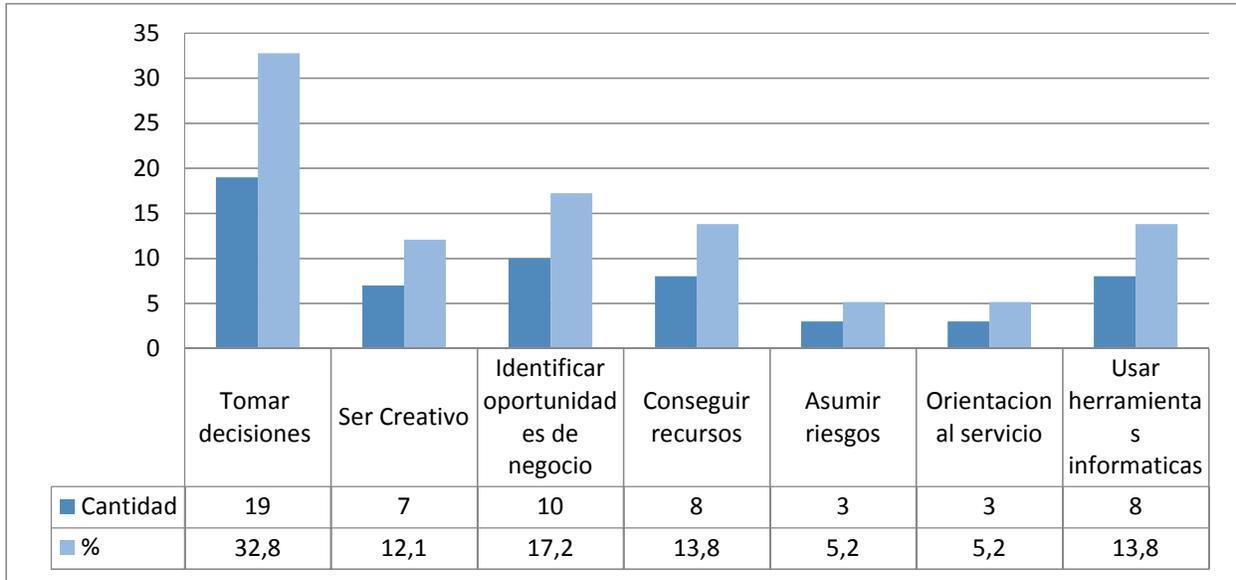


Gráfico 4: Competencias laborales de emprendimiento fundamentales para su formación profesional.
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017.

Las competencias que los estudiantes consideran fundamentales para su formación son las siguientes: “Toma de decisiones” con un 32,8%, al desarrollar esta competencia los jóvenes podrían analizar y reflexionar de manera crítica sobre distintas opciones y decisión importantes en el desarrollo de su vida profesional y personal. La segunda competencia con más relevancia es “Identificar oportunidades de negocio” con un 17,2%, siendo esta una competencia que define a un joven emprendedor; es importante desarrollar la capacidad de identificar nuevas oportunidades de trabajo, para esto se debe estudiar detenidamente el entorno, los productos y servicios a ofrecer para tener un buen posicionamiento. La tercera competencia es “Conseguir recursos” con un 13,8% es importante desarrollar esta competencia ya que se debe conocer la mejor opción para obtener los recursos que les permita desarrollar una actividad laboral productiva. La cuarta competencia con un 13,8%, es “Usar herramientas informáticas” hoy en día es indispensable el uso y manejo de estas herramientas informáticas, que te puede ayudar a identificar nuevas oportunidades de trabajo o construir modelos de negocio innovador en un menor tiempo.

4.2. Estrategias que impulsa la institución para el desarrollo de competencias.

Gráfico 5. ¿Considera usted que la metodología de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva fomenta el trabajo de habilidades y conocimientos para desarrollo de competencias laborales de emprendimiento?

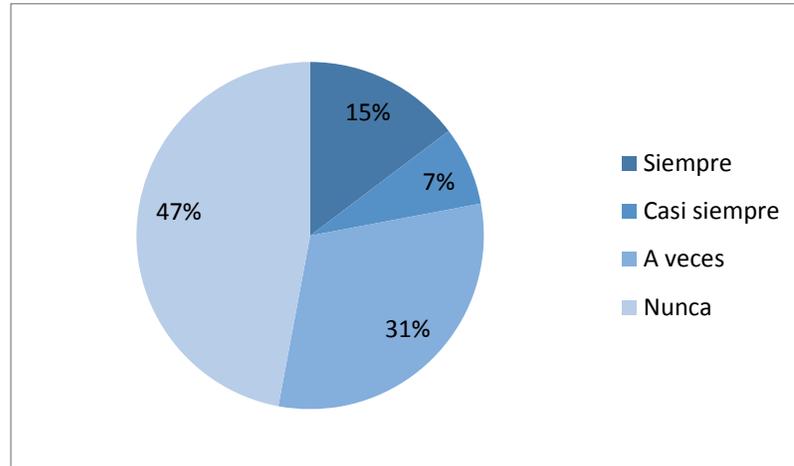


Gráfico 5: La Metodología de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva fomenta el trabajo de habilidades y conocimientos para desarrollo de competencias laborales de emprendimiento
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017

El nivel de preparación de los docentes influye mucho en la educación de los estudiantes para que los mismos puedan desarrollar de manera práctica las competencias laborales de emprendimiento, esto se puede evidenciar en la investigación de campo, el cual refleja que un 47% de los estudiantes indican que los profesores no poseen la suficiente preparación para impartir conocimientos del desarrollo de competencias laborales de emprendimiento, de igual manera un 31% de los estudiantes indican que “a veces” los profesores poseen la suficientes preparación para promover experiencias prácticas que incidan en el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento. Por lo que se hace necesario que en la institución se forme a los docentes como verdaderos capacitadores y formadores del quehacer laboral, permitiendo que sus estudiantes se preparen como emprendedores en diferentes campos productivos.

Gráfico 6. ¿Los docentes tienen la suficiente preparación para fomentar en sus clases experiencias prácticas que estimulen el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento?

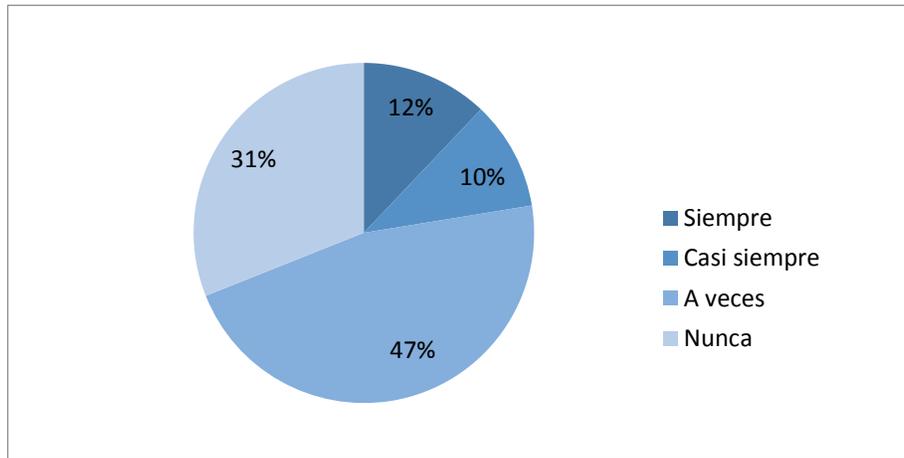


Gráfico 6: Mediante la preparación de los docentes se fomenta en sus clases experiencias prácticas que estimulen el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento.

Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017

El porcentaje más alto 47% reflejan que los profesores a veces proporcionan a las estudiantes técnicas y herramientas que les permite a los jóvenes estar en capacidad de poder desarrollar acciones de emprendimiento. Por lo que sería adecuado entregar a la institución estrategias para que los profesores puedan hacer uso de las mismas y poder desarrollar de manera óptima las competencias laborales de emprendimiento.

Gráfico 7. ¿Considera que el impulsar competencias laborales son prioridades en la institución educativa?

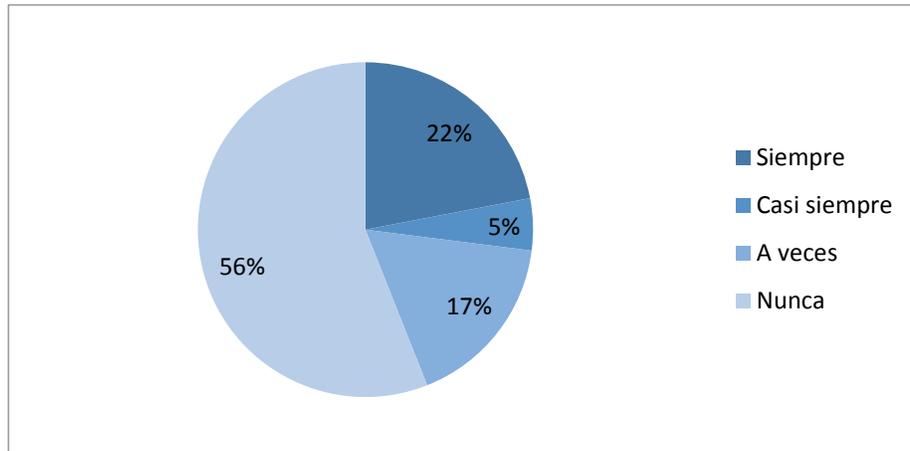


Gráfico 7: Competencias laborales como prioridad de la institución educativa.
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017.

Es trascendental tener en cuenta que la institución debería considerar como prioridad el desarrollo de competencias laborales en los jóvenes más la realidad no es así, ya que por parte de los estudiantes un 56% de ellos piensa que la institución no toma la debida importancia al desarrollo de competencias, el 22% de los jóvenes dicen que la institución muestra interés en el desarrollo de competencias y esto se da gracias a la gestión realizada por parte del área de Trabajo Social y Psicología que son quienes efectúan convenios con instituciones públicas y privadas para realizar las practicas estudiantiles que les permite el desarrollo de competencias poniendo en práctica los conocimientos.

Gráfico 8. ¿Cree usted que la preparación que recibe, tiene todas las herramientas para desarrollar competencias laborales?

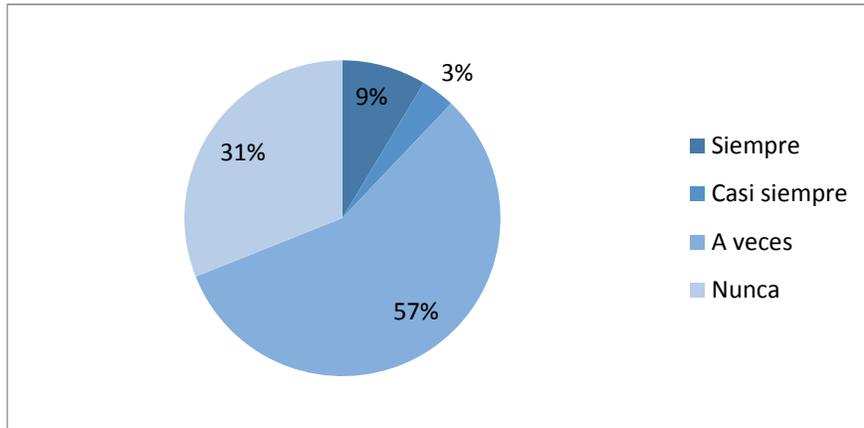


Gráfico 4: Herramientas para desarrollar competencias laborales.
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017.

Según los resultados estadísticos, se puede apreciar claramente que el 57% de la población estudiantil de los jóvenes en estudio, refleja claramente que la institución educativa no aporta con el conocimiento de las herramientas para desarrollar las competencias laborales lo que supone que los mismos se encuentra en desventaja para poder desarrollarse en el ámbito laboral,

Gráfico 9. ¿Considera necesario el recibir conocimientos específicos sobre competencias laborales para su beneficio profesional y laboral?

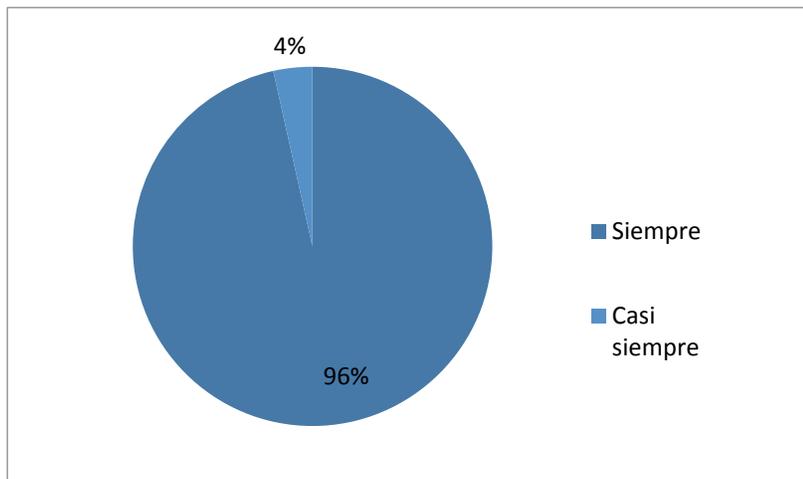


Gráfico 5: La importancia de recibir conocimientos específicos sobre competencias laborales para el beneficio profesional y laboral.
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador

El 96% de los estudiantes manifiestan que el tener una preparación sobre conocimientos que tengan que ver con competencias laborales, les favorecería en su vida laboral y profesional. El desarrollar competencias laborales resulta ser un beneficio para los jóvenes, ya que garantizaría el desempeño laboral y podrán responder con éxito a las distintas demandas laborales ofreciéndoles un buen servicio que como profesionales deberían prestar.

Gráfico 10. ¿Cree que la institución posee espacios y alternativas, para incentivar el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento?

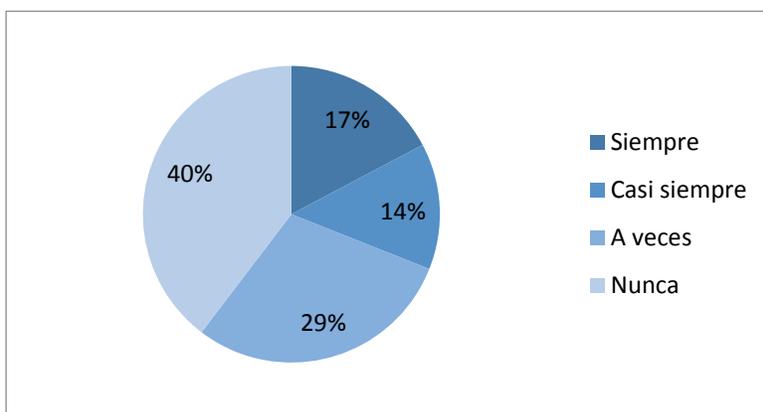


Gráfico 6: Espacios y alternativas, para incentivar el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento dentro de la institución.

Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador

Se visualiza que el 40% manifestó que la institución educativa no posee el suficiente espacio físico necesario que les permita a los estudiantes poner en práctica los conocimientos tecnológicos de una forma apropiada. Considerando esta respuesta se hace necesario buscar espacios externos que les permita desarrollar el conocimiento teórico y se facilite la práctica de habilidades, destrezas y actitudes.

Gráfico 11. ¿Cree usted que un plan de estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento aportaría a su desarrollo humano?

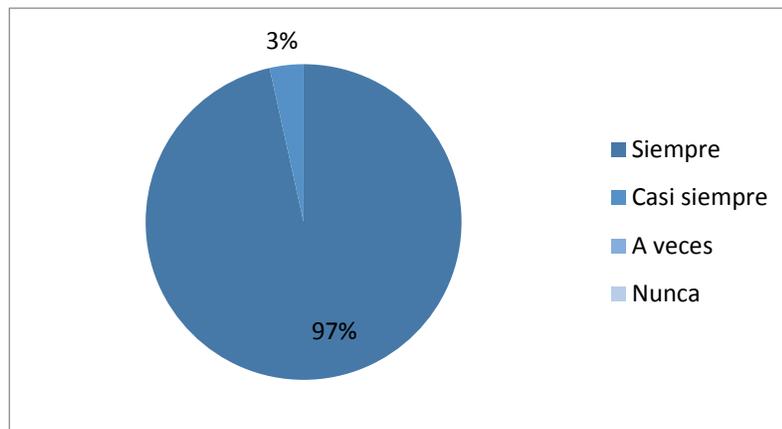


Gráfico 7: Necesidad de plan de estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento como aporte al desarrollo humano.
Realizado por: Melissa Salomé Donoso Salvador, 2017.

El 97%. De los encuestados aseguran que un plan de estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento, repercuten favorablemente en el desarrollo humano, constituyéndose este enfoque en la clave principal para la transformación del quehacer laboral en los jóvenes ya que la respuesta nace como una necesidad de cambio en el ámbito educativo del plantel.

ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS

Resultados entrevista realizada al Coordinador Académico de segundo de bachiller de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

Entrevista al rector de la unidad educativa

MAGÍSTER ALEJANDRO CAISATOA CASAMEN

PREGUNTAS

1. ¿Qué lineamientos generales posee la institución desde los indicadores educativos para promover la gestión de competencias laborales?

Respuesta: Uno de los lineamientos es formarlos en competencias, para que graduados puedan trabajar y un mejor desempeño en las pasantías.

Análisis: De acuerdo con la respuesta dada por la máxima autoridad de la unidad educativa, es notorio que se requieren definir lineamientos claros que desde las perspectivas educativas permita una mejor gestión de competencias laborales en cada uno de los estudiantes tomando en cuenta las especialidades de formación técnica. De esta manera, se ve necesario enfatizar sobre estrategias de competencias laborales como parte de la formación de los jóvenes.

2. ¿Qué acciones se planifican desde la dirección de la institución para establecer interacciones educativas que promuevan el emprendimiento?

Respuesta: La acción fundamental es la relacionada con las pasantías, las cuales son evaluadas y en las que se plantean mejoras a las recomendaciones de las empresas, así como en recursos tecnológicos.

Análisis: De acuerdo con la opinión del rector, la principal acción de desarrollo de los estudiantes radica en las pasantías, las cuales constituyen una gestión que promueve el desarrollo del emprendimiento laboral. No obstante, la institución podría organizar eventos de innovación de acuerdo a problemáticas que dentro de las especialidades pueda presentarse, incentivando así en los estudiantes al emprendimiento y promover un aprendizaje práctico que les beneficie en el aprendizaje. Por otro lado, sería eficaz encauzar acciones de intercambio interinstitucional para potencializar sus habilidades y competencias.

3. ¿Qué normativas posee la institución para tratar las competencias laborales como un eje transversal a los procesos docentes?

Respuesta: Además de cada asignatura de formación laboral en cada asignatura técnica, se trabaja en el profesional y ejemplos reales de un trabajo.

Análisis: Para el rector de la institución, las asignaturas constituyen la principal herramienta de formación del estudiante, a pesar que esto no constituye una normativa que permita definir las

competencias laborales en tanto no se vincule con acciones prácticas que les permita desarrollar sus habilidades y destrezas.

4. ¿Qué estrategias se legitiman para verificar el aprendizaje y las habilidades competentes de los estudiantes para desempeñar cargos laborales emprendedores?

Respuesta: La mejor estrategia medible es cuando el estudiante domina las técnicas de trabajo y manejo de las maquinarias.

Análisis: De acuerdo con las carencias de estrategias para evaluar de manera eficaz y práctica el desarrollo y desempeño de competencias laborales, resulta esencial encauzar mecanismos para fortalecer el emprendimiento y la innovación como formas de potenciar el talento humano de los estudiantes y ofrecerles alternativas que les sitúen en mejores condiciones de competencia para ubicarse en un trabajo a fin a la especialidad.

5. ¿Cuáles son las proyecciones institucionales que se relacionan con el desarrollo humano de los estudiantes a partir de la potenciación de las competencias laborales?

Respuesta: Este punto no se tiene establecido

Análisis: De una manera u otra los criterios recogidos en la presente entrevista denotan que desde la política institucional se requieren diversas directrices que normen y proyecten las competencias laborales como mecanismos de desarrollo humano para promover el emprendimiento como alternativa a la demanda laboral.

Entrevista realizada al coordinador académico

MAGÍSTER ITALO OCAMPO MÁSABANDO

PREGUNTAS

1. Desde el punto de vista metodológico cómo se articulan las acciones educativas que se enfocan al desarrollo de las competencias laborales.

Respuesta: Se realiza una metodología enfocada a la educación de adultos con textos y clases exclusivas para este tipo de enseñanza relacionada al bachillerato que requiere características especiales.

Análisis: De acuerdo a esta respuesta es posible considerar que pese a tener una proyección determinada para las características que exige la educación técnica, puede considerarse que se requieren aspectos metodológicos propios de cada una de las necesidades de estos estudiantes, teniendo en cuenta los aspectos que dentro del componente social se requieren para su formación y desempeño dentro del área laboral una vez que egresen de esta modalidad de estudios. A su vez no se encuentran delimitadas las competencias laborales que deben potenciarse y a partir de que mecanismos se despliegan en las distintas acciones educativas.

2. ¿Qué indicadores trabajan para promover la gestión del emprendimiento laboral en el marco docente en que se prepara a los estudiantes?

Respuesta: Se realizan motivaciones en el aula para que trabajen en la especialidad que estudian relacionando la teoría con la práctica

Análisis: De un modo u otro esta respuesta carece de los principales indicadores que se requieren para enfocar la actividad docente. De este modo resulta esencial delimitar en cada especialidad los indicadores que se necesitan impulsar, para que los estudiantes puedan ponerlos en práctica y a su vez aplicar sus conocimientos con creatividad y productividad permitiendo a su vez el desarrollo de sus capacidades, habilidades y aptitudes y puedan lograr sus propios objetivos con un adecuado desempeño en los diversos contextos laborales. La gestión del emprendimiento laboral constituye un aspecto que requiere proyectar desde múltiples acciones en que el estudiante perciba la necesidad social de su utilidad en los diversos escenarios de empleo.

3. ¿Qué acciones metodológicas se proyectan y con qué frecuencia, para insertar las competencias laborales en los programas de estudio?

Respuesta: Se enfocan proyectos prácticos dirigidos a trabajar los tres saberes: ser, conocer y hacer.

Análisis: De acuerdo a la implementación de proyectos prácticos, resulta una excelente alternativa de gestión de competencias laborales, no obstante, a nivel de programas de estudios sería provechoso implementar diversas modalidades de enseñanza que trascienda al modelo tradicional de la docencia entre el docente y el estudiante. Desde este punto de vista se pueden gestionar acciones de capacitación mutua, clases prácticas en escenarios interinstitucionales, así como intercambios de experiencias una vez concluido el periodo de prácticas pre profesionales, entre otras alternativas que pueden implementarse.

4. ¿Cuáles son los resultados que se han obtenido en el marco docente que revelan la transversalidad de este proceso con el fomento de las competencias laborales de emprendimiento?

Respuesta: Entre los resultados que se han obtenido en el marco docente que revelan la transversalidad de este proceso se puede evidenciar el amor al trabajo, emprendimientos de pequeños proyectos, medios de producción, así como responsabilidad y humanismo al desempeñar las jornadas laborales.

Análisis: Los resultados de los docentes constituyen agentes evaluadores de la realidad práctica que requieren enfrentar los estudiantes. De este modo se perciben algunos logros que legitiman el conocimiento que muestran los estudiantes. No obstante, siempre se requieren implementar estrategias transversales que desde la teoría y la práctica sitúa a los estudiantes en escenarios reales de acción que les permitan crear habilidades y conocimientos que los ubiquen en mejores condiciones de oportunidades.

5. ¿Considera que la propuesta de estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento constituye una alternativa eficaz para promover el desarrollo humano?

Respuesta: Sí, muy acertadamente el desarrollo de competencias laborales ayuda a potenciar experiencias que resultan esenciales al desarrollo humano.

Análisis: De acuerdo a las consideraciones generales de la presente entrevista resulta necesario implementar una propuesta de estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento que favorezca la conducción de directrices en los programas de estudio que vinculen alternativas teórico prácticas para potenciar el desarrollo humano y la gestión de alternativas de emprendimiento en diversos contextos laborales der acuerdo a las especialidades.

De esta manera, el coordinador académico avala la necesidad de este instrumento de intervención social direccionado a proveer alternativas más eficaces en cada estudiante de la unidad educativa.

Entrevista realizada al Vicerrector académico

TECNÓLOGA AMADA MARTÍNEZ CALDERÓN

PREGUNTAS

1. ¿Qué mecanismos de intervención y proyección posee la vicerrectoría académica para encauzar y verificar los procesos académicos enfocados al emprendimiento?

Respuesta: De acuerdo con la pregunta formulada la Vicerrectora académica, manifiesta que su tarea va dirigida únicamente a visitas pedagógicas a cada una de las aulas.

Análisis: Desde esta respuesta, se advierte la necesidad de delimitar o impulsar otros mecanismos, que desde el intercambio interinstitucional, la evaluación práctica de desempeño docente y las pasantías deberían potenciarse a fin de verificar la aplicabilidad o no de las políticas institucionales en función de las condiciones reales de los estudiantes y sus demandas de desarrollo profesional y técnico para ejercer en los diversos escenarios de trabajo.

2. ¿Cómo evalúa las políticas institucionales relacionadas con el desarrollo académico de las competencias laborales de los estudiantes?

Respuesta: La evaluación de las políticas institucionales relacionadas con el desarrollo académico de las competencias laborales de los estudiantes se desarrolla a partir de la planificación del desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

Análisis: Este criterio nos da a demostrar la existencia de mecanismos insuficientes que permiten evidenciar la aplicabilidad y eficacia del desarrollo de las competencias laborales que deben impulsarse desde las diversas materias. Una vez más se requiere implementar programas y mecanismos de control y evaluación de los contenidos teórico-prácticos. Todo ello permite

avalar la gestión de una estrategia que sirva a los estudiantes de la unidad educativa para impulsar y potenciar las competencias laborales y mejorar las oportunidades de trabajo.

3. ¿Qué acciones prácticas de proyección social se promueven para la formación de un estudiante preparado laboralmente para un adecuado desempeño?

Respuesta: De acuerdo con la tipología de colegio técnico práctico que somos desarrollamos e impulsamos proyectos escolares.

Análisis: Las perspectivas de esta pregunta, limitan las potencialidades de los colegios técnico-prácticos, los cuales están llamados a lograr la formación de jóvenes capaces de alcázar sus propios objetivos de desarrollo y puedan llevar adelante una vida productiva y creativa en base a los conocimientos dados por sus docentes. De este modo las unidad educativa esta llamada a emprender acciones donde se vincule a los estudiantes al desarrollo económico y humano para un futuro bienestar social.

4. ¿Qué vínculos institucionales posee la institución para insertar a los estudiantes en las realidades laborales y puedan desarrollar sus competencias?

Respuesta: Están enmarcados en las pasantías y prácticas pre profesionales que se han acordado con instituciones aledañas a la unidad educativa.

Análisis: existen diversos vínculos en que los estudiantes pueden demostrar su desempeño práctico. A partir de la gestión de la innovación, la prevención de riesgos, la solución de conflictos, constituyen algunas de las alternativas que desde las posibilidades de estos estudiantes se pueden promover para brindar a la sociedad un profesional competente y preparado en competencias laborales de emprendimiento. Todos depende de la dirección

estratégica de la institución en las negociaciones y convenios institucionales que le permitan a los estudiantes proveer acciones para garantizar el futuro exitoso de dicho contexto labora.

5. ¿Cómo evalúa los procesos de gestión educativa enfocados al desarrollo de competencias laborales para promover el emprendimiento?

Respuesta: Los procesos de gestión educativa enfocados al desarrollo de competencias laborales para promover el emprendimiento están delimitados en el Programa Operativo Anual de la institución.

Análisis: Pese a la delimitación que se tenga del Programa Operativo Anual se requieren ajustar las perspectivas educativas que responden a las competencias laborales en tanto de ello depende la calidad de desempeño y talento humano de los estudiantes. De este modo los procesos de gestión educativa deben proyectarse hacia las necesidades de los estudiantes y las instituciones sociales como mecanismos de apoyar una relación entre las demandas sociales y la gestión de competencias ajustadas a las exigencias de la sociedad.

CAPÍTULO V

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES ENCAMINADAS AL EMPRENDIMIENTO.

Los lineamientos estratégicos están centrados en experiencias de aprendizajes planificadas, producto de una identificación de necesidades, dirigida hacia metas, fundamentadas en planteamientos teóricos que dan sentido y rigor a la acción.

Para lograr definir los lineamientos estratégicos se requirió de todo un proceso de investigación de cada competencia, teniendo para ello la participación directa de los alumnos, y autoridades de la institución como algunos docentes, siendo una de las prioridades de la investigación el fomentar estrategias para el desarrollo de conocimientos (saber) habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar) para de esta forma impulsar y mejorar la calidad del desempeño humano a través del desarrollo de competencias laborales de forma adecuada, que le permita a la institución educativa formar jóvenes competitivos y emprendedores capaces de desarrollar proyectos de negocios o microempresas para alcanzar sus objetivos de desarrollo y bienestar social a lo largo del tiempo.

El objetivo general: Desarrollar competencias laborales de emprendimiento como un aporte al desarrollo humano de los jóvenes de segundo de bachillerato de la unidad educativa técnica vida nueva, sección nocturna.

Marco Didáctico: el modelo de aprendizaje sugerido es el constructivista, puesto que es el modelo pedagógico donde se plantean temas como estrategias de aprendizaje donde el rol del docente juega un papel muy importante, a su vez el ambiente, en el aula y el rol del estudiante, para optimizar el desempeño del mismo, así como las técnicas de aprendizaje, y saber cuál es la más adecuada según la competencia a desarrollar.

Modelo pedagógico.

Los modelos pedagógicos son una guía que permite generar aprendizaje significativo en el estudiante por medio de un trabajo colaborativo, cooperativo y con una educación centrada en el estudiante, adicionalmente favorece el aprendizaje a partir de la reflexión, el análisis individual y colectivo para construir desde su experiencia una estructura teórica y así explicar lo aprendido, teniendo autonomía sobre la forma de mostrarlo con un lenguaje verbal o con simbología según la información a representar, por su puesto con el acompañamiento del docente y sus lineamientos, en donde juega un papel muy importante en este proceso.

Se hará establecer el Modelo Pedagógico Constructivista, para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento como un aporte al desarrollo humano de los jóvenes de segundo de bachillerato de la unidad educativa técnica vida nueva, sección nocturna.

Competencias que deben desarrollarse en los Jóvenes de segundo de bachillerato de la unidad educativa técnica vida nueva, sección nocturna.

Toma de decisiones: los estudiantes utilizaran la razón y la voluntad para escoger la opción que les permitirá resolver diferentes situaciones,

Identificar oportunidades de negocio: observando el medio en el que se desenvuelven ir identificando las amenazas y oportunidades para su correcto desenvolvimiento. En ocasiones es una actividad muy complicada de visualizar y por lo general, cuesta reconocer una oportunidad, inclusive cuando la tenemos al alcance de nuestra mano; sin embargo, el rasgo característico del emprendedor es su capacidad para identificar y aprovechar nuevas oportunidades, por lo que esta competencia requiere de mucha observación e inteligencia para poder desarrollarla.

Conseguir recursos: uno de los obstáculos con los que se topan los estudiantes para el cumplimiento de sus objetivos de emprendimiento laboral, es la falta de recursos de diferentes tipos, por lo que necesitan conocer cómo poder superar estos inconvenientes para que sus objetivos se cumplan, es de las competencias que se consideran de igual importancia ya que la mayoría de los estudiantes tienen las mismas carencias para producir una actividad laboral o

negocio, entre los que requieren: Recurso financiero, no cuenta con dinero propio o prestado para realizar sus emprendimientos, otro es el recurso de materiales, como son maquinarias, equipos, un local, herramientas, instalaciones, vehículos y materia prima, Y el recurso humano, aunque las personas no son un recurso, se acostumbra denominarlas así, porque son el componente esencial, fundamental de cualquier negocio, empezando por el negociante.

La toma de decisiones es primordial, para optar entre diferentes alternativas para el desarrollo, adquirir estrategias, potenciar habilidades, actitudes, capacidades y aprender a solucionar problemas que pueden presentarse en cualquier circunstancia de la vida. la toma de decisiones: constituye una de las competencias más demandada en los últimos tiempos, y en todos los estamentos y contextos de la sociedad.

Por lo tanto, estar atento a lo que sucede alrededor del medio en el que se desenvuelven, los ayudara a identificar las necesidades existentes en el mercado y que en muchas ocasiones podrán ser cubiertas no solo con innovaciones sino con mejoras de soluciones ya existentes o también cambiando las aplicaciones que se están dando a productos o servicios del sector. No se conoce con exactitud la forma exacta sobre cómo identificar oportunidades de negocio, pero pueden surgir ideas que pueden llevar a ser desarrolladas en cualquier sector, debiéndose estar siempre informado y actualizado de las oportunidades laborales en su entorno y poder encontrarlas.

Molina (2015) los estudiantes valoran la importancia que tiene tomar una decisión de manera adecuada, pues de esto dependerá, en buena parte, el éxito en su futuro. Se dice que el tomar una buena decisión implica una combinación entre análisis, intuición, sabiduría, experiencia y opinión, el tomar una buena decisión implica:

-) Ser paciente para obtener la información disponible.
-) Ser humilde para pedir la opinión de los demás.
-) Actuar fríamente, asumiendo las consecuencias (Molina, 2015).

Usar herramientas informáticas: El internet, correo electrónico y demás herramientas informáticas, se ha vuelto habitual en el trabajo diario de muchas empresas, esto les facilitara a los jóvenes la búsqueda de información sobre diferentes tipos de trabajo, permitiéndoles una comunicación rápida, tanto dentro como fuera de la ciudad.

El uso de herramientas informáticas, son fundamentales en la actualidad ya que se ha convertido en una estrategia que facilita que el emprendimiento laboral se concrete, no solo desde el terreno básico de la comunicación, sino desde todo punto de vista laboral, es así que el uso de la informática es ya una tendencia que se aplica en todo el mundo, por lo que cada vez se crea herramientas y aplicaciones para que se facilitan el contacto laboral.

Contar con un equipamiento básico para el acceso a Internet es importante, pero el desarrollo de las nuevas tecnologías ha traído consigo que, en la actualidad, estemos inmersos en un proceso de transformación digital en el que ya no hablamos solo de tener las herramientas básicas para conectarnos y comunicarnos a través de Internet, para aprovechar las ventajas de las TIC (Tecnología de la información y comunicación), sino que abordamos un cambio de mentalidad que abarca a todos los procesos internos y externos de las organizaciones laborales, el uso de esta herramienta, permitirá el ahorro del tiempo, reduce los gastos y facilita la gestión de proyectos, así como también mejora la intervención de los sujetos en la toma de decisiones, entre otros beneficios facilita la comunicación interna, la gestión, coordinación y colaboración entre equipos de trabajo, disponiendo de un canal multilateral de comunicación interactivo en tiempo real.

La propuesta sobre las competencias no solo irán dirigidas a los estudiantes, sino a todo el personal involucrado en la educación de los jóvenes, a decir autoridades y docentes; concibiéndose las competencias como la combinación de educación, formación, habilidades y experiencia, sin embargo no se hace necesario que la persona disponga de estas cuatro cualidades en el cumplimiento de un determinado trabajo, sino de aquellas que sean netamente necesaria para su ejecución.

La institución tiene establecido las pasantías como una estrategia práctica, donde los estudiantes van a demostrar los conocimientos teóricos, en este punto se hace necesario un replanteo de estas actividades, los docentes responsables de las pasantías deberán dar seguimiento a estas prácticas, evaluando con un puntaje el desempeño de los estudiantes en las diferentes empresas donde fueran ubicados, así como la empresa debería calificar los conocimientos aplicados en la ejecución de sus tareas, con la finalidad de identificar las fortalezas y debilidades en el cumplimiento laboral.

La capacitación será presencial durante todo el proceso, y se lo hará mediante la aplicación de técnicas específicas, o pudiendo también ser impartida a través de la educación formal (pasantías), en ella participaran personal que tenga las habilidades, calificaciones y experiencia apropiadas, para conseguir desarrollar e impartir el aprendizaje, estará coordinada por una gestora social, los docentes de la institución que cumplirán el papel de instructores, al igual que personal capacitado para enseñar con las técnicas, facilitando, guiando y estimulando su participación, se contara además con la presencia de un representante de un organismo regulador para que la capacitación y formación sea reconocida como tal.

Técnicas para desarrollar estrategias de competencias, se seleccionan de acuerdo a la experiencia de los instructores altamente calificados, así como de los docentes de la institución que vendrán a formar parte de este grupo, de estas técnicas se podría nombrar, las siguientes: conferencias, debate, foro, dramatización como técnica para desarrollar habilidades, comisiones, Phillips 66, donde el participante (estudiante) será la parte fundamental ya que deben tomar decisiones frente a los problemas planteados dando sus conclusiones, intercambio de información y soluciones a un tema propuesto a través de computadores y otros equipos de apoyo didáctico.

Estrategias de aprendizaje, para García & Valcárcel Muñoz, (2001), el rol del docente cumple una tarea muy importante en la formación académica y para la construcción de la información, es importante que sea un conocedor del área en la que se desempeña, identificar el perfil de sus estudiantes y saber cuál es la manera cómo ellos aprenden, esto le va a permitir diseñar una clase apropiada como unos instrumentos didácticos asertivos, en donde va a atraer la atención de sus estudiantes durante la clase. El docente es el promotor del aprendizaje autónomo, pero también debe acompañar el desarrollo de la construcción del conocimiento, su función se enfoca hacia la convergencia entre lo investigado individual como colectivamente y entre todos fomentar la comprensión de la información alcanzada desde lo investigado en su entorno, partiendo de las competencias de cada uno de los estudiantes, para la argumentación de lo comprendido en el trabajo en el aula. Para lograr que las estrategias didácticas sean afectivas, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

) Actitud docente, para el manejo de la clase.

) Receptibilidad positiva por parte de los estudiantes, frente a la estrategia trabajada.)
Cooperación y responsabilidad en el cumplimiento de tareas académicas.

) Definir qué necesitan aprender y el perfil del estudiante

.) A través de lo didáctico, el estudiante comprenda que lo aprendido en clase, lo puede relacionar con sus actividades laborales. Los modelos de técnicas y estrategias didácticas deben cumplir con los siguientes criterios (SENA, 2011):

) Debe favorecer la comunicabilidad didáctica.

) Favorecer aprendizajes significativos, no memorísticos, para definir e implementar estrategias de aprendizaje en el aula, es necesario: Clarificar el objetivo, Aportar un contexto de enseñanza, Conectar el material con el aprendizaje anterior del alumno, Estructurar jerárquicamente el contenido, Proponer ejemplos, Proponer la participación activa en otras tareas y Suscitar un enfoque crítico, Comprobando la comprensión de los estudiantes.

Técnicas sugeridas a desarrollar competencias de los estudiantes.

Técnicas de asimilación, estas permitirán que los jóvenes aprendan adaptarse a nuevos desafíos:

Juegos de estrategia: Los juegos de estrategia constituyen una técnica poderosa para desarrollar habilidades relacionadas con el análisis de información y la toma de decisiones.

Técnica de la lógica: consiste en plantear a los participantes problemas relacionados con un tema de estudio, es una técnica eficaz para desarrollar habilidades de investigación, búsqueda y análisis de información, bajo presiones de tiempo.

Mesa redonda: técnica especialmente indicada para tratar temas controversiales y desarrollar habilidades críticas (evaluativas) de los participantes, los especialistas hacen exposiciones con diferentes planteamientos.

Visita técnica. Consiste en una visita de observación programada de los participantes a una empresa o institución pública o privada, para conocer los problemas de una actividad real, mediante la observación directa e interacción con el personal que allí labora, generalmente, los participantes deben seguir una pauta de los temas a indagar.

La demostración didáctica tiene por objeto: (i) iniciar a los participantes en la adquisición de destrezas operativas exigidas en un puesto de trabajo; (ii) complementar la información del

material didáctico; (iii) dar a los participantes la oportunidad de comprobar en condiciones reales los conocimientos teóricos adquiridos, (iv) reducir los riesgos y las posibilidades de error en el ejercicio real del trabajo, y (v) complementar las explicaciones del instructor, haciéndolas más reales y concretas, así como también poner en práctica los conocimientos adquiridos (Martinez & Martinez, 2009, pág. 116)

Experimentación: consiste en la aplicación práctica de los conocimientos en una situación real o simulada. Así, los participantes pueden probar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades frente a problemas concretos. La experimentación contribuye a: (i) reforzar los conocimientos adquiridos en forma teórica; (ii) facilitar al participante la detección de deficiencias en su aprendizaje, y (iii) despertar el interés del participante, que puede entender la utilidad práctica de su aprendizaje (Martinez & Martinez, 2009).

El Coaching: Es una técnica nueva en discusión, que ha ganado popularidad en los últimos años, y que permite mejorar el desempeño laboral, aunque puede ser discutible su carácter de técnica de capacitación, pese a que en los últimos años ha ganado popularidad, es una herramienta que mejora el desempeño laboral como el desarrollo personal, mediante sesiones de conversación, acompañada de ejercicios reales o simulados (juegos y deportes), práctico y personalizado, planificado a la medida de los participantes (no se guía por programas preestablecidos).

Una vez concluido el proceso, las autoridades pertinentes realizarán la evaluación de que si las acciones emprendidas fueron efectivas para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento, se analizará si el curso de formación y capacitación fue el más adecuado, si los temas tratados fueron entendidos por la mayoría de estudiantes y si esta formación es aplicable al desarrollo humano. Esto quedará demostrado una vez que el estudiante sea ubicado en una actividad laboral y se muestre competente de poder realizar la tarea encomendada.

Mediante este estudio se demuestra claramente que la carrera de gestión social, forma profesionales totalmente preparados en la investigación para emprender proyectos sociales en favor de grupos prioritarios que necesitan de propuesta participativa para el mejoramiento de la calidad de vida y su desarrollo humano.

Los lineamientos estratégicos para el desarrollo de competencias laborales fueron delineados de forma tal que permita tapar los vacíos encontrados en el proceso de enseñanza aprendizaje que lleva la institución en la formación de los estudiantes. En este sentido, el instituir los lineamientos estratégicos para el desarrollo de competencias laborales encaminadas al emprendimiento para los jóvenes que estudian en la unidad Técnica Vida Nueva se constituye en una herramienta maleable por la complejidad que se observa en que la Institución pueda promover cambios en su pensum de estudio y solicitar reformas al Ministerio de Educación.

Este cambio permitirá adecuarse a los lineamientos propuestos en la investigación, donde los mismos investigados proponen a través de sus opiniones las necesidades de un cambio en beneficio de su preparación, así como también para mejorar su desarrollo laboral, personal y social.

CONCLUSIONES

En el tiempo que duro la presente investigación, como un aporte al desarrollo humano de los jóvenes sujeto de estudio se ha llegado a las siguientes conclusiones.

- J) Uno de los primeros aportes realizados en la investigación fue el identificar a través de la encuesta si los estudiantes tenían conocimiento sobre competencias laborales de emprendimiento y si estas los aplicaban (pág. 56), pudiéndose comprobar a través de la tabulación al total de la población (58 alumnos), un elevado porcentaje desconoce sobre el tema de competencias laborales, así como también falta de conocimiento para contestar; proponiéndose siete competencias (seleccionadas del grupo CLG- Competencias laborales generales) en orden de importancia al tema investigado, a fin de que los estudiantes seleccionen las que consideren necesarias conocer y que beneficie a su formación profesional, siendo las siguientes: toma de decisiones, identificar oportunidades de negocio, conseguir recursos, y el uso de herramientas informáticas.
- J) Se investigaron a través de libros y páginas Web, las estrategias basadas en el desarrollo de competencias laborales que más se acoplan al plan estudio, y nivel de educación de los investigados, siendo estas: la capacitación y pasantías, dos estrategias que nos permitió el total cumplimiento del objetivo principal de la presente investigación.
- J) Se diseñaron los lineamiento estratégicos para el desarrollo de competencias laborales encaminadas al emprendimiento, las mismas que permitirán la formación integran de los estudiantes y que serán tomadas en cuenta por los educandos en la formación de los mismos permitiendo una mejor inclusión a la vida laboral.
- J) Las Gestión Social, ha facilitado el desarrolla de capacidades permitiendo emprender proyectos de investigación de manera exitosa, como así se lo ha ejecutado en este

estudio, donde se ha considera a los jóvenes como un grupo prioritario, con el fin de alcanzar su desarrollo humano a través del manejo de estrategias laborales participativas y así mejorar su calidad de vida.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la importancia que reviste la presente investigación relacionada con el desarrollo de competencias laborales, se propone las siguientes recomendaciones:

-)] Al rector de la Unidad Educativa, Técnica Vida Nueva, se recomienda evaluar los contenidos de las políticas educativas así como la malla curricular de la institución a fin de incorporar cambios donde se incluya propuestas pedagógicas relacionadas con el conocimiento y el manejo de estrategias de competencias laborales de emprendimiento, para garantizar una mejor capacitación y formación de los estudiantes, esto con el aval del Ministerio de Educación.
-)] Reforzar y ampliar los convenios estratégicos con instituciones públicas, privadas y comunitarias a fin de insertar a los estudiantes en el ámbito laboral, donde puedan plasmar los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación.
-)] A la Coordinación Académica de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva, preparar periódicamente a los docentes en técnicas de emprendimiento, que les permita formar a los estudiantes en competencias laborales con el objeto de propiciar el desarrollo de las mismas en beneficio de un futuro laboral.
-)] A los docentes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva, propiciar encuentros con los estudiantes, donde ellos pueda exponer las necesidades y vacíos en su educación a fin de establecer un diagnóstico del estado de la institución y promover alternativas de innovación y emprendimiento que revierta las posibles limitaciones que se obstaculizan desde la docencia

- J Se recomienda que exista convenios de trabajo compartido por parte de la institución y un gestor social a fin de crear proyectos sostenibles, que facilita la interacción de los estudiantes con los medios productivos y puedan poner en práctica la teoría impartida, recibiendo incentivos económicos que les ayude a mejorar sus condiciones de vida.
- J Afirmando que el desarrollo de estrategias de competencias laborales de emprendimiento, ayuda a los estudiantes de este nivel (segundo bachillerato) a potencializar sus capacidades, habilidades y destrezas en diferentes áreas de trabajo; se recomienda realizar estudios sobre este tema que permitirá que la educaciones rompa los esquemas tradicionales en mejora de una excelente educación.
- J Que las autoridades de la institución acojan favorablemente el estudio realizado en esta investigación, poniendo en ejecución los lineamientos planteados en el menor tiempo.
- J Diseñar programas de educación vocacional y técnica a nivel secundaria y superior, así como también, cursos más académicos que ofrezcan mejores perspectivas de trabajo a los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Damm M. , L., & Szmulewicz E, P. (11 de Junio de 2007). *MODELO GENERICO DE GERENTE DE SPENCER Y SPENCER*. Recuperado el 26 de Enero de 2018, de <http://mingaonline.uach.cl/pdf/gestur/n7/art04.pdf>
- Aguelló, E. T. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Ahumada, L. S. (Mayo de 2013). Las Competencias Aplicadas al Emprendimiento. *Dialnet*, 1-13.
- Almaguer Mojena , M. L. (23 de Mayo de 2014). *Estrategia de capacitación para desarrollar competencias laborales*. Obtenido de Estrategia de capacitación para desarrollar competencias laborales. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/estrategia-de-capacitacion-para-desarrollar-competencias-laborales/>
- Almaguer Mojena, M. (23 de mayo de 2014). *Estrategia de capacitación para desarrollar competencias laborales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estrategia-de-capacitacion-para-desarrollar-competencias-laborales/>
- Almaguer, M. (23 de mayo de 2014). *Estrategia de capacitación para desarrollar competencias laborales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com>: <https://www.gestiopolis.com/estrategia-de-capacitacion-para-desarrollar-competencias-laborales/>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigacion* . Caracas.
- Ball, O., & Gready, P. (2007). *Los derechos hHumanos*. Canadá: Intermón Oxfam Editorial.
- Ball, O., & Gready, P. (2007). *Los derechos humanos*. Canadá: Intermón Oxfam Editorial.
- Benavides, A., & Rondoy, K. F. (2015). *Estrategias de emprendimiento laboral para el desarrollo socioeconómico de los jóvenes de la parroquia José Luis Tamayo del cantón salinas, periodo 2014-2015*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Cabedo, S. (2003). *Hacia un concepto integral de calidad de vida*. Castelló: Publicacions de la Universitat Jaume.
- Cabedo, S. (2003). *Hacia un concepto integral de calidad de vida: la universidad y los mayores*. España: Universitat Jaume .
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de Sociología del trabajo*. México: Fondo de la Cultura Económica.
- Delval, J. (2002). *El desarrollo humano*. España: Siglo XXI de España Editores.
- Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs*. (2002).
- Erosa, V. (2006). *Formación de emprendedores: El libro del maestro*. Tabasco: Universidad Autónoma de Tabasco.
- Fernández de Tejada, V. (2010). *Derechos humanos y relaciones laborales*. España: Netbiblo.

- Fournier, A. (2011). *Derecho laboral*. San José: EUNED.
- Fuentes, F. (06 de 07 de 2011). *6 tipos de emprendimientos*. Obtenido de <http://www.emprendovenezuela.net>: <http://www.emprendovenezuela.net/2011/07/6-tipos-de-emprendimientos.html>
- Gómez-Vela, M., & Sabeh, E. N. (2013). Recuperado el 10 de Diciembre de 2017, de <http://inico.usal.es/publicaciones/pdf/calidad.pdf>
- Gómez-Vela, M., & Sabeh, E. N. (03 de 10 de 2014). *CALIDAD DE VIDA*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2017, de <http://inico.usal.es>: <http://inico.usal.es/publicaciones/pdf/calidad.pdf>
- Hernandez, K. (Mayo de 2013). *El origen de los Derechos Humanos CBTis 218*.
- Martinez, E., & Martinez, F. (2009). *Capacitaci Capacitación por competencias*. Chile.
- Ministerio de educación. (2012). *La cultura del emprendimiento en Iso estableciennbtos educativos. Orientaciones Generales*. Bogotá: Ministerio de educación.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). *La cultura del emprendimiento en los establecimientos educartivos*.
- Molina, C. (9 de 11 de 2015). Obtenido de <https://www.ingenia.es/es/blog/la-decision-como-competencia-profesional>
- Neff, M. M. (1988). Escala del Desarrollo Humano. En A. E. Manfred Max. Nordan Comunidad.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Nowak, M. (2015). *Derechos Humanos - Manual para parlamentarios*. Francia: OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS.
- Nueva", U. E. (2013). *Mi Organizador*.
- Nussbaum, M. C., & Sen, A. (1998). *La calidad de vida*. México: Fondo Cultura Económica.
- Osuna, A. (2002). *Los derechos humanos: ámbitos y desarrollo*. Salamanca: Editorial San Esteban.
- Palela, S., & Martins, P. (2004). *Metodología de Investigacion Cuantitava*.
- Palomba, R. (22 de Julio de 2002). *Calidad de Vida: Conceptos y Medidas*.
- Pérez, R. M. (Abril de 2012). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2017, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006
- Preciado, A. C. (2006). *Modelo de Evaluación Por Competencias Laborales* . México: Publicaciones Cruz O. S.A.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2003). *Nuevos actores sociales*. Bolivia: Plural editores.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Desarrollo de Capacidades Texto Basico del PNUD*. Nueva York: Kanni Wignaraja.
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. (2010). *Youth Participation in Development: A Guide for Development Agencies and Policy Makers*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Informe de Desarrollo Humano del 2015*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Quiroz, G., & Vásquez, L. (12 de 04 de 2016). Para jóvenes de 15 a 24 años es más difícil encontrar un empleo en Ecuador. *EL COMERCIO*, págs. 2-3.
- Ramírez, E. (2012). *Capital humano como factor de crecimiento económico*. México: Fondo Cultura Económica.
- Reyes, N. A. (2014). "DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA PARA LA.
- Rodríguez, G. (2006). *Actores sociales y reformas del bienestar*. Madrid: Editorial CSIC - CSIC Press.
- Rodríguez, R. (2007). *Compendio de estrategias bajo el enfoque de competencias*. Obregón.
- Rondoy S, K. F. (2015). *ESTRATEGIAS DE EMPRENDIMIENTO LABORAL PARA EL.*
- Rueda, J. (2014). *El desarrollo de capacidades*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Sánchez, J., & Reyes, N. A. (2014). *Diseño e implementación de un sistema para la selección y reclutamiento de personal basado en gestión por competencias*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Sandoval, J. (2013). *Empoderamiento individual y grupal desde el desarrollo humano, una mirada en la escuela*. México: Universidad Iberoamericana.
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida. Aspectos conceptuales. *Scielo*, 10-19.
- Sen, A. (2016). *Teorías del Desarrollo Necesidades básicas, Capacidades y Desarrollo Humano*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Stegmann Salazar, T. (2014). *Gestión por Competencias: Un Nuevo Desafío en la Educación Hoy*. Recuperado el 27 de Enero de 2018, de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/GESTI%C3%93N%20POR%20COMPETENCIAS%20Tstegman.pdf>
- Tobar, B. (13 de Octubre de 2017). APROXIMACIÓN A CONCEPTOS CALIDAD DE VIDA, MIGRACIÓN INTERNA Y GARANTÍA DE DERECHOS. 5. (M. DONOSO, Entrevistador)
- Unidos por los Derechos Humanos*. (2008). Recuperado el 1 de Enero de 2018, de <http://es.humanrights.com/what-are-human-rights/>
- Urbano, D., & Toledano, N. (2011). *Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la creación de empresas*. Barcelona: Editorial UOC.

Valenciano, J. d., & Uribe, J. (2017). *Experiencias de emprendimiento social en Iberoamérica*. España: Universidad Almería.

Anexos

Anexo 1 Formato de encuesta a Jóvenes estudiantes de la Unidad Educativa Nueva Vida



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

CARRERA GESTIÓN SOCIAL

FORMATO DE ENCUESTA A LOS JÓVENES

INDICACIONES: Marque con una X la respuesta que considere. Los datos obtenidos a través de la presente encuesta son de carácter confidencial y serán empleados solo con fines de estudio.

PREGUNTAS

1. ¿Considera usted que posee las competencias laborales necesarias para propiciar acciones de emprendimiento?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,

- A veces
 - nunca
2. ¿Cómo evalúa su preparación actual en competencias laborales para la gestión de alternativas de emprendimiento?

Opciones de respuesta:

- Excelente
 - Buena
 - Regular
 - Mala
3. ¿Cree que a partir del conocimiento y desarrollo de habilidades de emprendimiento alcanzaría una mejor calidad de vida?

Opciones de respuesta:

- Siempre
 - casi siempre,
 - A veces
 - Nunca
4. ¿Considera usted que la metodología de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva fomenta el trabajo de habilidades y conocimientos para desarrollar competencias laborales de emprendimiento?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,
- A veces
- nunca

5. ¿Los docentes tienen la suficiente preparación para fomentar en sus clases experiencias prácticas que estimulen el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,
- A veces
- nunca

6. ¿Considera que el impulsar competencias laborales son prioridades en la institución educativa?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,
- A veces
- nunca

7. Marque con una x las competencias que considera necesarias para el desarrollo profesional.

Opciones de respuesta:

- Tomar decisiones
- Ser creativo
- Identificar oportunidades de negocio
- Conseguir recursos
- Asumir riesgos
- Orientación al servicio
- Usar herramientas informáticas

8. ¿Cree usted que la preparación que recibe, tiene todas las herramientas para desarrollar competencias laborales?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,
- A veces
- nunca

9. ¿Considera necesario el recibir conocimientos específicos sobre competencias laborales para su beneficio profesional y laboral?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,
- A veces
- nunca

10. ¿Cree que la institución posee espacios y alternativas, para incentivar el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,
- A veces
- nunca

11. ¿Cree usted que un plan de estrategias, para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento, aportaría a su desarrollo humano?

Opciones de respuesta:

- Siempre
- casi siempre,
- A veces
- Nunca

Anexo 2. Formato de entrevista realizada al Rector de la Unidad Educativa.

ENTREVISTA A LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCION

PREGUNTAS

- 1. ¿Qué lineamientos generales posee la institución desde los indicadores educativos para promover la gestión de competencias laborales?**

- 2. ¿Qué acciones se planifican desde la dirección de la institución para establecer interacciones educativas que promuevan el emprendimiento?**

- 3. ¿Qué normativas posee la institución para tratar las competencias laborales como un eje transversal a los procesos docentes?**

- 4. ¿Qué estrategias se legitiman para verificar el aprendizaje y las habilidades competentes de los estudiantes para desempeñar cargos laborales emprendedores?**

5. ¿Cuáles son las proyecciones institucionales que se relacionan con el desarrollo humano de los estudiantes a partir de la potenciación de las competencias laborales?

Anexo 3. Formato de entrevista realizada al coordinador académico

PREGUNTAS

1. Desde el punto de vista metodológico cómo se articulan las acciones educativas que se enfocan al desarrollo de las competencias laborales.

2. ¿Qué indicadores trabajan para promover la gestión del emprendimiento laboral en el marco docente en que se prepara a los estudiantes?

3. ¿Qué acciones metodológicas se proyectan y con qué frecuencia, para insertar las competencias laborales en los programas de estudio?

4. ¿Cuáles son los resultados que se han obtenido en el marco docente que revelan la transversalidad de este proceso con el fomento de las competencias laborales de emprendimiento?

5. ¿Considera que la propuesta de estrategias para el desarrollo de competencias laborales de emprendimiento constituye una alternativa eficaz para promover el desarrollo humano?

Anexo 4. Formato de entrevista realizada al Vicerrector académico.

PREGUNTAS

1. ¿Qué mecanismos de intervención y proyección posee la vicerrectoría académica para encauzar y verificar los procesos académicos enfocados al emprendimiento?

3. _____

4. ¿Cómo evalúa las políticas institucionales relacionadas con el desarrollo académico de las competencias laborales de los estudiantes?

3. ¿Qué acciones prácticas de proyección social se promueven para la formación de un estudiante preparado laboralmente para un adecuado desempeño?

4. ¿Qué vínculos institucionales posee la institución para insertar a los estudiantes en las realidades laborales y puedan desarrollar sus competencias?

5. ¿Cómo evalúa los procesos de gestión educativa enfocados al desarrollo de competencias laborales para promover el emprendimiento?

Anexo 5. Aval de Factibilidad de la Unidad Educativa Nueva Vida.

Quito, 10 de agosto del 2017

La presente investigación titulada: ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE EMPRENDIMIENTO COMO APORTE AL DESARROLLO HUMANO DE JÓVENES. CASO ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA TÉCNICA VIDA NUEVA DE LA JORNADA NOCTURNA DURANTE EL PERÍODO 2016-2017. De la autoría Melissa Salome Donoso Salvador constituye un mecanismo de gestión del desarrollo humano aplicable al contexto educativo de la presente institución por lo cual avalamos su eficacia para hacer implementada en el marco de las políticas educativas. De este modo este instrumento permite perfeccionar la formación estudiantil en la gestión de mayores capacidades docentes a fin de presentar a la sociedad profesionales competentes y adecuados con las competencias requeridas en los diversos contextos laborales.



**RICTOR DE LA UNIDAD
EDUCATIVA TÉCNICA VIDA
NUEVA**

Anexo 6. Imágenes de las especialidades que oferta la Unidad Educativa Técnica Vida.

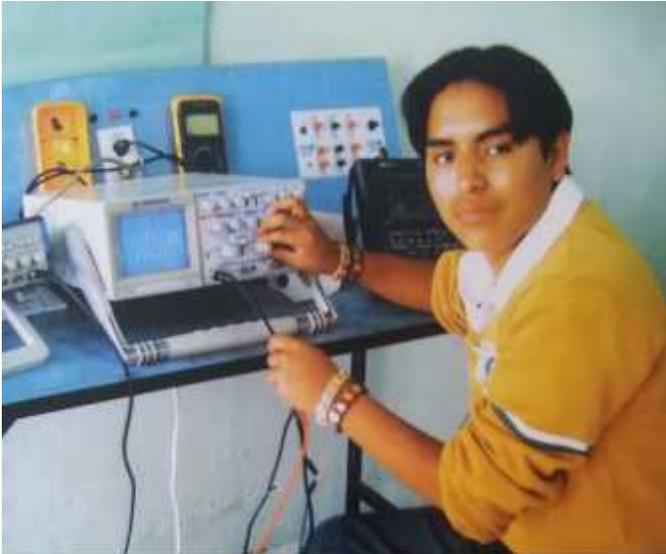
Electricidad



Informática



Electrónica



Mecánica automotriz



Mecánica Industrial



Anexo 7. Imágenes de la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

