



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**COMPETENCIAS LABORALES CULTURALES EN LA OPCIÓN
OCUPACIONAL DE AGRICULTURA DE CEJA DE SELVA, EN LA
PRODUCCIÓN DEL CAFÉ EN EL CETPRO JOSÉ GRAS Y GRANOLLERS
DEL DISTRITO DE COLASAY, PROVINCIA DE JAÉN DEPARTAMENTO
DE CAJAMARCA**

TESIS

**PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN TEORÍA Y PLANEAMIENTO CURRICULAR**

AUTORA

Lic. MAGDA MONDRAGON PUELLES

ASESORA

Dr. ROSA SANCHEZ RAMIREZ

**LAMBAYEQUE – PERÚ
2019**

**COMPETENCIAS LABORALES CULTURALES EN LA OPCIÓN
OCUPACIONAL DE AGRICULTURA DE CEJA DE SELVA, EN LA
PRODUCCIÓN DEL CAFÉ EN EL CETPRO JOSÉ GRAS Y GRANOLLERS
DEL DISTRITO DE COLASAY, PROVINCIA DE JAÉN DEPARTAMENTO DE
CAJAMARCA**

Bach. Magda Mondragon Puelles

Presentada a la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para optar el grado de **MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN** con **menção en Teoría y Planeamiento Curricular**

APROBADO POR:

**JORGE CASTRO KIKUCHI
PRESIDENTE DEL JURADO**

**Msc. MARTHA RÍOS
RODRÍGUEZ.
SECRETARIO DE JURADO**

**Dr. FÉLIX LÓPEZ PAREDES
VOCAL DE JURADO**

**Dr. ROSA SANCHEZ RAMIREZ
ASESOR**

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mis hijos y nietas por su apoyo y comprensión.

A los estudiantes que participaron brindando información lo cual hizo posible cristalizar esta investigación.

Magda

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la salud, el entusiasmo y las capacidades para seguir superándome.

A mis compañeros y maestros de la UPRG que compartieron sus conocimientos y experiencia, lo cual permitió enriquecer mis capacidades profesionales.

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ETUDIO	11
1. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO	12
1.1. Ubicación	12
1.2. Evolución histórico tendencial del objeto de estudio	21
ANTECEDENTES	22
1.3. Características del objeto de estudio	24
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	25
OBJETO DE ESTUDIO	25
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	25
OBJETIVOS	26
OBJETIVO GENERAL	26
OBJETIVOS ESPECIFICOS	26
CAMPO DE ACCIÓN	27
1.4. Metodología	27
HIPÓTESIS	27
VARIABLES	27
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	28
MARCO METODOLÓGICO	29
Tipo de investigación	29
Diseño de estudio	29
POBLACIÓN Y MUESTRA	29
MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	30
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	32
2. BASES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS PARA LA FORMULACIÓN DEL MODELO	33
2.1. Base epistemológica y filosófica	33
2.2. Base antropológica	34
2.3. Base curricular para la Educación Técnica productiva	34
2.4. Bases teóricas para las variables	36
2.4.1. Gestión del talento humano	36
2.4.2. Proceso y objetivos de la gestión del talento humano	38
2.4.3. Teoría de las relaciones humanas	45
2.5. Bases conceptuales	47
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PROPUESTA	50
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PROPUESTA	51
3.1. Análisis e interpretación de datos	51
DISCUSIÓN	55
3.2. Propuesta teórica: Competencias laborales culturales	58
CONCLUSIONES	64
SUGERENCIAS	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	70

RESUMEN

La investigación, tuvo como problema ¿Cómo las competencias laborales culturales mejora la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018?, su objetivo fue Proponer competencias laborales culturales para mejorar la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018. El objeto de la investigación es el proceso de competencias laborales culturales en la mejora de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción de café.

La investigación asumió una metodología descriptiva con propuesta y diseño pre- experimental, se recogió información de 30 estudiantes acerca de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción de café. Para la comprensión de información se apoyó de los métodos de análisis, síntesis, inductivo y deductivo; el cuestionario que sirvió para recoger información, se sustentó en la técnica de encuesta. De modo cuantitativo los datos fueron descritos por procesos de estadística: como frecuencias, porcentajes, media, mediana, modas, lo cual permite la siguiente conclusión:

Las competencias laborales culturales: “comprende relaciones sociedad ambiente” y “desarrollo de habilidades-actitud de procesamiento y producción”, planificadas a partir de los aportes de las teorías de las relaciones humanas, gestión del talento humano y ecológico mejora la opción ocupacional de la agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers.

Palabras clave: Competencias laborales, opción ocupacional, agricultura de ceja de selva y producción del café.

ABSTRACT

The research, had as a problem How cultural labor competences improves the occupational option of jungle-brow agriculture in the production of coffee in CETPRO José Gras and Granollers of Colasay district, Jaén province, 2018?, its objective was to propose cultural labor competencies to improve the occupational option of jungle eyebrow agriculture in the production of coffee at CETPRO José Gras and Granollers of the district of Colasay, province of Jaén, 2018. The object of the research of competency development cultural occupations in improving the occupational option of jungle-brow agriculture in coffee production.

The research assumed a descriptive methodology with a pre-experimental proposal and design, information was collected from 30 students about the occupational option of jungle-brow agriculture in coffee production. For the understanding of information, it relied on methods of analysis, synthesis, inductive and deductive; The questionnaire that was used to collect information was based on the survey technique. In a quantitative way, the data were described by statistical processes: as frequencies, percentages, mean, median, modes, which allows the following conclusion:

The cultural labor competencies: “comprises relationships environmen society” and “development of skills-attitude of processing and production”, planned based on the contributions of the theories of human relations, strategic administration, management of human talent and ecological improves the occupational option of jungle of ceja farming in the production of in coffe production in the CEPTRÓ José Gras y Granollers.

Key words: Work skills, occupational choice, jungle eyebrow agriculture and coffee production.

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado competencias laborales culturales en la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, departamento de Cajamarca, parte del problema que el Diseño Curricular Nacional de la Educación Técnico Productiva no cuenta con competencias laborales culturales en la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en lo que respecta a la producción del café, desarticulándose con la realidad de nuestro distrito, situación que dificulta el logro de aprendizajes significativos, al no responder los requerimientos de la demanda productiva de la región, excluyendo a la población de técnicas adecuadas para el cultivo y procesamiento del café.

La gran mayoría de los estudiantes del CETPRO José Gras y Granollers, desarrollaban aprendizajes descontextualizados de la realidad productiva del café, de sus técnicas de cultivo y proceso de tratamiento y comercialización, lo que le generaba poco interés y poco se promovía la mejora económica de la familia.

Razón por la cual fue fundamental, establecer el problema de investigación: ¿Cómo las competencias laborales culturales mejora la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018?

La investigación tuvo como objeto de estudio el proceso de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales culturales en la mejora de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción de café.

El objetivo general es proponer competencias laborales culturales para mejorar la Opción Ocupacional de Agricultura de Ceja de Selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018. Y los objetivos específicos están orientados a: Identificar el nivel de

relaciones sociedad ambiente de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva para la producción del café. Identificar el nivel de habilidad y actitud personal productiva de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva para la producción del café. Identificar el nivel de habilidad de procesamiento y producción de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva para la producción del café, y a Diseñar competencias laborales culturales para mejorar la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018.

El campo de acción es la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café.

La hipótesis quedó establecida como: “si se proponen competencias laborales culturales entonces mejorara la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018”.

Esta tesis esta estructura en tres capítulos de la siguiente manera:

El capítulo I contiene el análisis del objeto de estudio, en este capítulo se recoge la información general acerca de la evolución histórica tendencial del objeto de estudio, las características actuales del objeto de estudio y la metodología empleada durante el proceso de investigación.

En el capítulo II se desarrolla el fundamento teórico de competencias laborales culturales en la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO.

El capítulo III. En este capítulo se presenta el análisis de los resultados de la investigación, la descripción del proceso y el modelo teórico de competencias.

Como parte final del informe de la investigación, aparecen las conclusiones generales obtenidas a partir del análisis a los resultados de las competencias laborales culturales en la opción ocupacional. Finalmente se describen las sugerencias dirigido a los responsables de la institución. Así mismo, se anexan los instrumentos aplicados.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Ubicación

El Distrito de Colasay se encuentra ubicado en la parte sur y central de la provincia de Jaén, en la Ceja de Selva del departamento de Cajamarca, su capital es Colasay, cuya altitud es de 1775 m.s.n.m. está situada a 5° 58'31" de latitud Sur y 79° 3'31" de longitud Oeste.

Sus corrientes de agua superficial forman en su mayoría, parte de la subcuenca del río Guayllabamba o Chunchuca, que atraviesa el distrito de Norte a Sur, el río Huancabamba, Chamaya, bordea el Distrito por el Sur, además tiene varias quebradas.

Colasay está unido a Jaén, por 18 Km de trocha Carrozable que parte del Km 140 de la carretera Olmos- río Marañón, haciendo un total de 158 Km a la capital provincial y 266 Km a Chiclayo. También tenemos diferentes trochas carrozables a caseríos y centros poblados del Distrito.

EXTENSIÓN: El Distrito tiene una extensión territorial de 735.73 Km² el relieve es sumamente accidentado, pues combina los valles de Huancabamba – Chamaya y de Guayllabamba o Chunchuca, con cordilleras y cerros de variadas alturas. En su territorio se encuentran las regiones naturales como son: Zona de Transición, Yunga Fluvial y Quechua, en las partes más altas.

LÍMITES: El distrito de Colasay limita:

NORTE: Distrito de Pomahuaca y Chontalí.

SUR: Provincia de Cutervo, separada por el río Huancabamba.

ESTE: Provincia de Jaén.

OESTE: Distrito de Pucará y Pomahuaca.

BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Colasay, fue territorio de los Huambos Prehispánicos pasando bajo la colonia a formar parte de la Encomienda de Lorenzo de Ulloa y, luego de la Gobernación de Jaén.

Fue creado como pueblo por Decreto del Protectorado del Libertador Don José de San Martín, el 12 de febrero de 1821. Es uno de los Distritos más antiguos de la Provincia, pues desde la independencia fue considerada Distrito del Departamento de Trujillo y, desde 1828, de la Provincia de Jaén, fue creado como Municipalidad el 29 de noviembre de 1856, siendo presidente provisional el Mariscal Don Ramón Castilla. El 02 de enero de 1857, le fueron desmembrados San Felipe y Sallique y los Caseríos Circundantes. Luego en 1943, se le separó el territorio de Pomahuaca y en 1956 el de Pucará.

Relacionado con el nombre de Colasay existen diversas versiones, unos dicen que Colasay fue un Cacique muy antiguo, otros que fue el apellido de un hombre que vivió en el antiguo pueblo llamado “PIRIPIRI”, lo cierto es que cuando llegaron los españoles por estas tierras allá por los años de la conquista (1536 – 1538) Colasay ya tenía ese nombre, esto se conoce por las cartas de los mismos españoles, Colasay fue un pueblo muy importante en tiempos del Virreynato.

LA POBLACIÓN DEL DISTRITO

La población del distrito de Colasay, cuenta con una población aproximada a 16,118 habitantes, distribuidos en la zona urbana 1433 habitantes y el resto en la zona rural.

POBLACIÓN: 2003

URBANA: 1433

RURAL: 14685

TOTAL: 16118

ESTRUCTURA DEL DISTRITO DE COLASAY SEGÚN EDAD

El distrito de Colasay, presenta una estructura de población adulta que oscila entre los 20 a 44 y 45 a 64 años con mayor número de habitantes, seguido por niños de 1 año a 9 años y los restantes adolescentes y población adulto mayor.

ASPECTOS ECONÓMICOS

En la mayoría de caseríos encontramos familias en extrema pobreza. El trabajo que realizan dentro y fuera del hogar es realizado por toda la familia compartiendo roles específicos tanto padres como hijos. Podemos establecer familias con diferente tenencia de recursos, es decir el número de cabezas de ganado y de hectáreas de terreno y otros de pocos recursos.

En realidad todos desarrollan como actividad principal la agricultura de autoconsumo y ganadería que les permite en gran parte cubrir gastos familiares ordinarios y extraordinarios.

Algunos integrantes de las familias venden su fuerza como jornaleros o peones, de tal forma viven en condiciones bastante precarias, con niveles de ingreso muy bajos y con una serie de carencias que limitan severamente sus posibilidades de desarrollo.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA.

Según ramas de actividad económica, la agricultura constituye la actividad que absorbe en mayor grado la oferta de mano de obra con el 99% junto con la ganadería, algunos que se dedican al comercio en un 10%.

RELACIONES SOCIALES, ECONÓMICAS Y DE SERVICIO.

Al interior de centros poblados y caseríos la relación ya sea social, económica y de servicios, se da entre caseríos vecinos, participan de las fiestas o relaciones de parentesco.

La ubicación de los caseríos y centros poblados determina el grado de relaciones sociales, económicas y de servicio. Así tenemos que los C.P. de Chunchuca, Chunchuquillo y San Lorenzo, con algunos de sus Caseríos tienen relaciones débiles con la capital del distrito, les resulta más cercano con la provincia, por razones económicas, de estudio y de comercio. Además con Chiclayo y la selva. Sólo cuando necesitan de algún trámite, sea a la Municipalidad a otra institución concurren al Distrito.

RECURSOS NATURALES

SUELOS

El territorio del distrito cuenta con diversos tipos de suelos. Encontramos arcillosos, arenosos, pedregoso o cascajoso. Su fertilidad depende de la altitud en la que estén; son ricos en materia orgánica y cuentan con una cobertura vegetal considerable pese al deterioro por su explotación no planificada. Su suelo es usado fundamentalmente para la agricultura y la ganadería, pero que debido al desconocimiento del agricultor está generando una preocupante pérdida de su fertilidad.

RECURSO HÍDRICO

El recurso hídrico de Colasay está sustentado en ríos, quebradas y manantiales. Estos incrementan su caudal en época de lluvias y que en la actual están desapareciendo. Su uso es para la agricultura, ganadería y consumo humano.

RIOS

Río Huayabamba o Chunchuca, que nace en el Distrito de Chontalí y atraviesa el distrito de norte a sur y desemboca en el río Chamaya.

QUEBRADA

Entre las principales quebradas tenemos: el Noque, Agua Blanca, Vallejos, Paraíso, Congona, Aypa, La Dacha, Santa Elena, Los Limones, Chunchuca, Lonchal, Colapón, Los Chinchos, San Francisco, Ahuyaca,

Joronga, El Vencedor, Cangrejo, San Gerardo de Churcas, Loque, Bolívar y otros que recorren el territorio y que sustentan el recurso hídrico del distrito.

MANANTIALES

Entre los principales tenemos: Agua Caliente, El Chorro, entre otros.

BOSQUE

El bosque de Colasay y sus caseríos han sido uno de los más hermosos de la región, actualmente se ha descuidado su protección, precedida de una depredación excesiva, también es ansiado por personas extranjeras para su explotación minera.

Entre los árboles predominantes tenemos: Cedro, Moreno, Faique, Barejón, Cascarilla, Paltilla, Pumparo, Balsa, Guayaquil, Carrizo, Pino, Cipres, Palmeras, Ecalipto, Choloque, Roble, Palo Rosado, Higuerón, Roble Amarillo, Nogalillo, Choloquillo, Cacao, Pecho Amarillo, Lucnilla, Alizo, Tallo, Maslumba, Guayacán, Acerillo, Catagua, etc.

PASTOS NATURALES

El Distrito tiene una diversidad de pastos naturales de diferentes especies de acuerdo a la altitud de la zona como: Sorgo, Grama, Picus, Gramalote, Paja Gigante, Nudillo, Grama Sócate, Elefante, Grama Gateadora, Paja Chilena, Nule.

CLIMA

El clima del distrito se le puede calificar de variado, su temperatura oscila entre 15° C y 25° C. El periodo de lluvias dura de diciembre hasta abril aproximadamente. Durante los meses de lluvia se nota la presencia de truenos, relámpagos y la temperatura disminuye, sintiéndose algo de frío. También encontramos climas cálidos en la parte baja considerada como “playa”, esta diversidad de climas es privilegio de este distrito y da sentido de

la diversidad productiva. En la época de verano, en los meses de agosto a octubre se presentan vientos fuertes que afecta la agricultura.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y PRODUCTIVAS

La población de Colasay se dedica principalmente a la agricultura y a la ganadería, cuya producción es mayoritariamente para autoconsumo. Los excedentes agrícolas, son comercializados a nivel local y el poco excedente que queda está destinado al mercado local o llevado a la provincia de Jaén y al departamento de Lambayeque.

PRODUCCIÓN AGRÍCOLA

En el distrito se realiza diversos sistemas productivos tales como agro ecológicos (altura, clima, suelo) y criterios productivos (tenencia, tamaño de parcela, prácticos agrícolas, tecnología). Estos se ubican en los diferentes partes del distrito, se considera como superficies agrícolas a través de bajo riego con 1,131.2 hectáreas y en secano 10,718.4 hectáreas. Los principales productos que se cultivan en el distrito los presentamos a continuación:

PRINCIPALES CULTIVOS QUE SE PRODUCEN

Arroz, maíz amarillo, maíz amiláceo, papa, yuca, trigo, cebada, fréjol grano, arveja grano, café, chirimoya, granadilla, plátano, cacao

PRODUCCIÓN PECUARIA

La producción ganadera es también una de las principales actividades productivas, predominando el vacuno, pero también se dedican a la crianza de aves de corral, cerdos, ovinos, animales de transporte y de trabajo y caprinos.

El ganado vacuno predominante es el criollo y cruces de Cebú, Holstein, Braman, etc.; y la modalidad de crianza es extensiva dejándose al libre pastoreo y también al amarre. A continuación presentamos la producción pecuaria en el distrito.

ACTIVIDAD GANADERA

Ganado Vacuno, ovino, porcino y caprino

Uno de los problemas principales que tienen los ganaderos es la alta incidencia del Tupe, que ataca al ganado perforando la piel cuando crece el ganado y además de otros tipos de enfermedades.

COMERCIALIZACIÓN

La población del distrito dedica el mayor volumen de su producción agrícola al autoconsumo y algunos excedentes lo destinan al mercado, dependiendo del volumen de producción y de las necesidades de la familia. La comercialización de los excedentes de productos se hace directamente dentro de la localidad, a la provincia de Jaén y al departamento de Lambayeque específicamente a Chiclayo.

La ganadería y el café son los productos que generan mayores ingresos a las familias. La venta de ganado se efectúa a través de intermediarios locales.

SERVICIOS BÁSICOS E INFRAESTRUCTURA EDUCACIÓN

El distrito cuenta con los tres niveles educativos, con predominancia del nivel primario, en todos los caseríos, contando sólo con nivel secundario en los Centros Poblados de Chunchuquillo, Chunchuca, San Lorenzo, Cedro del Pasto, y los Caseríos de Los Cedros, Ahuyaca y Nuevo Jerusalén, así como en el distrito de Colasay que tiene dos Centros Educativos Secundarios.

También existen C.E. de Inicial y PRONOEIS en algunos caseríos, en el C.E.P. El Reynado funciona el Cenecape “José Gras y Granollers”, brindando formación laboral de corte y confección a todas las mujeres.

El servicio educativo que se ofrece a los niños en los niveles de inicial y primaria, principalmente en los caseríos rurales es de baja calidad y en condiciones antipedagógicas, por diversas razones que son importantes mencionar como la lejanía y la dispersión de las viviendas con respecto al

Centro Educativo, donde los alumnos tienen que realizar largas caminatas.

También podemos deducir que aún persiste, principalmente en la zona rural, la idea que la mujer solamente necesita terminar educación primaria. A continuación presentamos los niveles educativos de todo el distrito.

SALUD

La salud de la población del distrito de Colasay es atendida por Centros de Salud, Puestos de Salud, Promotores, Parteras o Comadronas y Brujos o Curanderos. Los Centros de Salud se encuentran en la capital del distrito y en el centro poblado de Chunchuquillo, Puestos de Salud en el Centro Poblado San Lorenzo y Cedro del Pasto. Existen Promotores de Salud en casi todos los Caseríos capacitados por la iglesia y por el Centro de Salud de la Capital del Distrito. Las comadronas y curanderos de los caseríos son los que tradicionalmente atienden a los enfermos.

Las enfermedades más comunes son IRA, EDA, enfermedades infectocontagiosas ocasionadas por diferentes insectos existentes en nuestro distrito, enfermedades de la piel, parasitosis, deficiencias nutricionales y otras enfermedades gastrointestinales.

Los servicios prestados por los Centros de Salud son: admisión y triaje, consultorio, externo, laboratorio, enfermería, obstetricia, tópico, emergencias, hospitalización, varones y mujeres, estadística, farmacia, abastecimiento (almacén), servicio de comunicaciones (radio), servicio de transporte (ambulancia) y vigilancia epidemiológica. Cuentan con una infraestructura inadecuada para la demanda y exigencia de la población.

VÍAS DE COMUNICACIÓN

La principal vía de comunicación del distrito es la carretera Colasay – Playa Azul- Jaén, que la comunica con la región Nor Oriental del Marañón y la Región de Lambayeque.

Otras vías importantes internas son: la carretera Puente Chamaya – Chunchuquillo que une con el distrito de Chontalí, la carretera Colasay –

Ahuyaca –Chunchuquillo que muchas veces se vuelve intransitable para los vehículos. La red de trochas carrozables y caminos de herradura también resultan altamente vulnerables y exigen un permanente y efectivo mantenimiento, que no siempre se ejecuta.

Otro medio de comunicación con que cuenta el distrito, los Centros Poblados y el caserío de los Cedros es la vía telefónica. La capital del distrito tiene dos centros comunitarios de teléfono y los Centros Poblados tienen un centro comunitario, que no cubren la necesidad de todo el distrito.

También contamos con la televisión como medio de comunicación audiovisual existente en la capital del distrito y en los centros poblados de Chunchuquillo, Cedro del Pasto y Caserío Nuevo Jerusalén.

CETPRO JOSE GRAS Y GRANOLLERS

CETPRO José Gras y Granollers es una empresa peruana localizada en Cajamarca, Jaén, Colasay, inicio sus actividades económicas el 13/10/2015. Esta empresa fue inscrita el 13/10/2015 como centros educativo y cultural.

Nombre IE	JOSE GRAS Y GRANOLLERS
Nivel	CETPRO
Dirección	CALLE SAN MARTIN S/N
Centro Poblado	COLASAY
Distrito	Colasay
Provincia	Jaén
Región	Cajamarca
Ubigeo	060804

Área

Urbana

Teléfono	833020
Categoría	Escolarizado
Turno	Discontinuo tarde y noche
Tipo	Pública de gestión privada
Promotor	Pública - En convenio
Ugel	UGEL Jaén
Secciones	8
Nº alumnos	134

1.2. Evolución histórico tendencial del objeto de estudio

La competencia tiene dos fundamentos social y cognitivo, ambos fundamentos se expresan en la acción que permite el saber hacer con una actitud positiva, la competencia tiene su origen en una perspectiva técnica, vista en la persona es una conducta especializada de saber resolver algo. (Ibáñez & De la Sancha, 2016).

Desde el aporte cognitivo, la competencia está asociado al pensamiento, a la inteligencia de saber hacer algo, donde hay dominios de capacidades y conceptuales, lo cuales contribuyen en la disposición de hacer algo, desde esta perspectiva la persona que manifiesta una competencia, debe ser creativo, innovador, tiene destrezas y actitud funcional. (Ribes, 1981).

En la última década la competencia asume una perspectiva más integral, lo que se asume como cualidad de la persona expresada en conocimientos, habilidades y actitudes, que en una situación particular son puestas en prácticas, las cuales resuelven un problema en un determinado contexto. (Molina, Cuéllar, & González, 2009), Citando a (Posada, 2004)

La competencia toma en cuenta el componente social, cuando se resuelve una situación ésta tiene un componente actitudinal, lo cual genera un compromiso ya sea personal o grupal para alcanzar el cambio o la mejora de algo, la competencia se desarrolla en un proceso de interacción social. (Molina, Cuéllar, & González, 2009)

Según Kobinger (1998) da cuenta que a partir de la década del 80 Canadá, Uruguay y otros países de Latinoamérica, aplican una reforma profunda para formación de competencias de operarios, técnicos y profesionales, la base era mejorar las competencias para brindar un buen servicio, elevar la producción del campo y la industria, acentuando la responsabilidad, la colaboración y los vínculos formales con los actores económicos tanto en el ámbito local, como regional y central, en tal sentido se esperaba que los estudiantes alcancen las competencias calificadas para el desarrollo y bienestar. (Kobinger, 1998)

ANTECEDENTES

Ayre (2018) en su estudio de maestría titulado: “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016”. (Ayre, 2018). Concluye dando a conocer que “no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016”. (Ayre, 2018, pág. 60)

Torres (2014) en su tesis de magíster, titulada: “Autoevaluación de la gestión educativa y calidad del aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción ocupacional textil y confecciones del CETPRO “PROMAE COMAS”, UGEL N° 04”. Concluyó dando a conocer que “Existe correlación estadísticamente significativa entre La autoevaluación del factor

evaluación de resultados y mejora continua según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” ($r= 0.561$ *** $p<.001$ $N= 195$). (Torres, 2014, pág. 113)

Febres (2017) en su estudio de maestría, titulado: “Análisis de la formación profesional de los docentes de los CETPRO públicos – UGEL sur y los requisitos para la enseñanza del ciclo básico – Arequipa 2016”. El autor da a conocer que de acuerdo a los resultados de Investigación “Se propone un Curso Inicial de Especialización Básica en Educación Técnico Productiva para Complementar el desarrollo profesional de los docentes con una cultura emprendedora e innovadora que facilite la inserción laboral de los egresados de los Centros de Educación Técnica Productiva y que los habilite para generar su propio empleo o empresa”. (Febres, 2017, pág. 94)

Ramos (2018) en trabajo de investigación titulado: “La educación técnico productiva como herramienta para el desarrollo económico de las mujeres pobres a través de la creación del CETPRO municipal del distrito de Comas, Lima 2017”. El autor llega a la conclusión “La educación para el trabajo brinda herramientas para lograr competencias laborales y capacidades emprendedoras que permitan insertarse en el mercado laboral. Por lo que se puede afirmar que a más capacidades laborales adquiridas más oportunidades de empleabilidad. (Ramos, 2018, pág. 83)

Silva (2018) en su estudio de investigación titulada. “Propuesta de un modelo de gestión administrativa para mejorar la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. nuestra señora de la merced – Cajamarca, 2018”. De acuerdo a la investigación realizada, el autor concluye que “el desarrollo de las capacidades técnicas, en función a los talleres que han desempeñado las egresadas, es nulo, porque se dedican a estudiar, trabajar o a otras actividades, de las que estudian, ninguna le da continuidad al taller que ha

estudiado en la institución educativa, de las egresadas que trabajan ninguna desempeña un trabajo que tenga relación al taller que ha estudiado, tampoco

se ha encontrado a alguna egresada que sea emprendedora, por lo tanto se evidencia un desfase total entre oferta y demanda, por el lado de la oferta la institución ofrece productos (los talleres), que quizá sean poco atractivos o que no se desarrollen en óptimas condiciones, lo cual genera una desmotivación por parte de las egresadas a quienes especializarse en dicho taller, si el curso no se ha desarrollado de acuerdo a los estándares como resultado las alumnas no están bien capacitadas como para sentirse seguras de poder desenvolverse en dicho trabajo; por el lado de la demanda se observa de acuerdo a lo que prefieren estudiar las alumnas, que sus gustos y preferencias van por otras carreras técnicas, que no necesariamente son productivas. Entonces se puede asegurar que el sistema educativo técnico en la Institución Educativa “Nuestra Señora de la Merced”, esta y seguirá fracasando si no se realizan cambios. (Silva, 2018, pág. 80)

1.3. Características del objeto de estudio

El Diseño Curricular Nacional de la Educación Técnico Productiva en nuestro país está basado en un enfoque de formación por competencias laborales, pero el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones no cuenta con Opciones y módulos ocupacionales que van con el contexto local, el proceso de globalización en nuestro país ha generado cambios en la producción y en la organización del trabajo, llegando al límite de que los pobladores no estamos preparados para enfrentarla y aprovechar las oportunidades que ofrece el mercado global.

Tal es el caso del Distrito de Colasay su población es eminentemente agrícola dedicados al cultivo del café, pero con bajos niveles de producción debido a que utilizan técnicas de cultivo tradicionales.

La producción del café cuyo hábitat tradicional es la ceja de selva (zona comprendida entre los 1000 y los 1500 m.s.n.m), es el principal producto

agrícola que con mayor claridad expresa demanda de mano de obra, labores culturales y cosecha. Es un producto de mayor exportación de divisas.

Además, existe un divorcio entre los planes de estudio a desarrollar en el proceso de aprendizaje con la realidad contextual local. En el caso del CETPRO José Gras y Granollers, en Colasay, necesita que sus planes curriculares respondan con mayor asertividad tanto en el proceso de enseñanza aprendizaje como en la contextualización con las oportunidades que ofrece la localidad. El desarrollo curricular en determinadas opciones ocupacionales necesita acoger elementos del contexto como agricultura del café, por ser zona productora de este elemento. La poca contextualización curricular genera descontento en los estudiantes, debido que la educación no contribuye a su desarrollo económico aprovechando la actividad agraria como la mejor fuente de bienestar material.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo las competencias laborales culturales mejora la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018?.

OBJETO DE ESTUDIO

El proceso de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales culturales en la mejora de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción de café.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El presente estudio se justifica porque se pretende responder al problema de la descontextualización educativa generada por el divorcio entre currículo y actividades socioeconómicas importante de la localidad de Colasay. Además

porque la educación debe desarrollar competencias laborales que contribuyan a la mejora de los ingresos económicos, los

conocimientos y las prácticas de siembra, cuidado, procesamiento, producción y comercialización del café.

Este proyecto de investigación recoge las necesidades y el clamor de la población estudiantil del Distrito de Colasay, con respecto a la Educación Técnico Productiva, proponer competencias laborales de la opción ocupacional de agricultura de Ceja de selva en la producción de café, para ser incluidas en el Diseño Curricular Nacional y poder desarrollar módulos orientados a mejorar la productividad y calidad, mejorando las condiciones de vida de estos estudiantes y población en general.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Proponer competencias laborales culturales para mejorar la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el nivel de relaciones sociedad ambiente de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva para la producción del café, en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018.
- Identificar el nivel de habilidad y actitud personal productiva de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva para la producción del café, en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018.

- Identificar el nivel de habilidad de procesamiento y producción de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva para la producción

del café, en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018.

- Diseñar competencias laborales culturales para mejorar la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018.

CAMPO DE ACCIÓN

El campo de acción es la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café.

1.4. Metodología

HIPÓTESIS

Si se propone competencias laborales culturales entonces mejorará la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, provincia de Jaén, 2018.

VARIABLES

Variable Independiente: competencias laborales culturales

Son aquellas habilidades y cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia de la familia en situaciones concretas de trabajo. (Rodríguez G. , 2006)

Variable dependiente: Opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterios	Técnicas/ Instrumento	
Opción ocupacional de agricultura de café		Conceptos.			
	Competencia	como Habilidades.			
	habilidad	Destrezas.	general	Sí.	
	Competencias laborales culturales		Actitudes.	No.	Encuestas/ Lista de
			Proyecto de vida y laboral		cotejo.
		Competencia Mundo del trabajo.	laboral.		
		Dominio de la técnica del cultivo.			
		Relaciones sociedad ambiente.	Práctica ambiental. Cuidas el ambiente de tu chacra. Te relaciones con tu ambiente de manera sostenida.		
		Sientes necesidad de mejorar en calidad de vida. En tu aprendizaje se			
	Habilidad	y toma en cuenta tu			
actitud	realidad productiva.	Siempre. personal			
	Siembras cafés.	A veces. productiva.			
	Te es útil la siembra	Nunca. del café.			
	Conoces manejos tecnificados de siembra del café.				
	Habilidades de Conoces	manejos			
	procesamiento de producción	de procesamiento y del café.			
		Conoces sistemas de Comercialización del café.			

FUENTE: Elaboración propia de la investigadora.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El tipo de estudio es descriptivo. Descriptivo porque identificará y caracterizará la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café, en los estudiantes.

La investigación es propositiva porque en función de los datos encontrados se propondrá competencias laborales culturales para mejorar la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café.

Diseño de estudio

El diseño es descriptivo simple, y una propuesta



M:

Muestra

I: Información (Opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café)

P: Propuesta (variable competencia laborales culturales)

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estará constituida por todos los estudiantes del CETPRO “JOSE GRAS Y GRANOLLERS” del Distrito de Colasay, la misma que asciende a 80 alumnos. En el siguiente cuadro se especifica.

OPCIÓN OCUPACIONAL	ALUMNOS MATRICULADOS
Agricultura de ceja de selva	30 alumnos
Confección textil	19 alumnas
Computación e informática	14 alumnos
Asistencia en panadería y hostelería	17 alumnos
Total	80 alumnos

Fuente: Nóminas de Matrícula

Para la muestra se consideró a los alumnos de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva que son 30 alumnos del total de la población.

MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los materiales empleados fueron: textos, artículos científicos, tesis de nivel doctoral o de maestría que permiten comprender el objeto de estudio de manera práctica. Equipos informáticos e internet para la búsqueda bibliográfica, y redacción del texto.

Técnica: fue la encuesta.

Instrumentos: lista de cotejo (para la variable independiente, propuesta para el desarrollo de las competencias) y cuestionario (Variable dependiente).

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Métodos de recolección de datos

La investigación asume el método inductivo, que sirvió para extraer información de la muestra de estudio y conocer la variable Opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café. El deductivo,

construyó el modelo teórico desde los supuestos teóricos asociados a las variables en estudio. El analítico, permitió detallar, en características e indicadores, la aspiración de investigar la variable competencia comunicativa. El sintético, ayudó a establecer los resultados, el resumen y las conclusiones.

Procesamiento, análisis e interpretación de datos

El procesamiento y análisis de datos tomó en cuenta procesos estadísticos descriptivos de tendencia central (Media, mediana y moda), descriptivos de dispersión (Desviación típica), apoyados del estadístico de frecuencia y porcentajes que describen el nivel logrado de la variable de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. BASES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS PARA LA FORMULACIÓN DEL MODELO

2.1. Base epistemológica y filosófica

La investigación se centra en los fundamentos de la corriente epistemológica del positivismo y empirismo; sobre los cuales valora los hechos observables y existentes como premisas de conocimiento; como ejemplo de conocimiento aquellos que surgen del proceso matemático y/o estadístico a partir de estudio de las variables.

Atendiendo al positivismo “Según esta escuela, todas las actividades filosóficas y científicas deben efectuarse únicamente en el marco del análisis de los hechos reales verificados por la experiencia” (Cols, 2014, pág. 3)

Al positivismo también se le conoce como “paradigma cuantitativo o empírico -analítico”. En si utiliza con mucha claridad un sistema de hipótesis sobre una realidad, los cuales desde una vía empírica hipotética deductiva valida la información y el comportamiento de problema, además hace uso del método científico como estudio de los sucesos o fenómenos. Bajo esta escuela cualquier situación que resulte de interpretación es rechazada.

Respecto al empirismo, es un proceso científico que da conocer el mundo a partir de la experiencia, y las personas a medida que realizan actividades van adquiriendo conocimiento. “Kant analiza el conocimiento humano a través de juicios, que consisten en la unificación de múltiples impresiones sensibles que

pasivamente hemos percibido mediante los conceptos; en esta unificación empleamos las categorías, carentes de contenido”. “Es en el juicio donde está la falsedad o verdad de nuestro conocimiento, ya que las impresiones aisladas son siempre verdaderas”.

(Rivas, 2000, pág. 1)

También se fundamenta en el racionalismo, porque la investigación tiene una parte de interpretación tanto a nivel de supuestos teóricos como empíricos (datos), sobre los cuales la razón del investigador es el proceso para comprender y obtener un conocimiento más integral.

Atendiendo al aporte de Descartes, se entiende que alcanzar el conocimiento tendría que lograrse sólo por medio de la razón, y así se descubrirían “ciertas verdades universales, evidentes en sí, de las que es posible deducir el resto de contenidos de la filosofía y de las ciencias. Manifestaba que estas verdades evidentes en sí eran innatas, no derivadas de la experiencia”. (Barroso, 2012, pág. 1)

2.2. Base antropológica

Se considera como base antropológica, a la perspectiva de ir redefiniendo al hombre desde su participación, para alcanzar distinguir sus cualidades con base en decisiones sociales, como desarrollo de capacidades y habilidades que construyen una personalidad para actuar con eficiencia en la solución de los problemas para su bienestar.

“La personalidad surge del proceso de internalización, y la socialización da lugar a la creación de la autoimagen a través de este proceso, los desarrollarán su autoimagen por medio de retroalimentación a partir de los otros”. (Monroy, 2011)

Antropológicamente el hombre es una búsqueda de perfeccionamiento, también se considera como objeto a la vez que sujeto del conocimiento filosófico, el hombre debe ser social, político y natural, así el hombre es capaz de dar una respuesta que no está escrita en ningún sitio, el hombre como perfeccionamiento para su supervivencia es sistémico e integral.

2.3. Base curricular para la Educación Técnica productiva

Se considera como definición de currículo a un proceso de teoría pedagógica que desde la planificación contextual de actividades educativas, pone en práctica aprendizajes para la formación de personas, que interpretan una cultura, época y comunidad. (Martínez, 2012)

Se asume como currículo a: “El conjunto de objetivos de aprendizaje, operacionalizados, convenientemente agrupados en unidades funcionales y estructuradas de tal manera que conduzcan a los estudiantes a alcanzar un nivel universitario de dominio de una profesión, que normen eficientemente las actividades de enseñanza y aprendizaje que se realizan bajo la dirección de las instituciones educativas responsables y, permitan la evaluación de todo el proceso de enseñanza.” (Díaz, 2003, pág. 18)

La Educación Técnico-Productiva se basa en el enfoque por competencias laborales y, para ello, toma los siguientes aspectos:

Cultural

Toma como referente el contexto donde se desarrolla el proceso educativo. Por ello, debe adecuarse a las características del entorno productivo, potencialidades y proyecciones de desarrollo de la comunidad y/o la región, así como a las características y necesidades de las personas involucradas.

Toma en cuenta la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, los niveles de desarrollo de la producción y tecnología del entorno local, regional y/o nacional. (Canales & Sabelino, 2007)

Productivo

Desarrolla capacidades productivas en las personas que les permite ejercer con eficiencia una función de producción de bienes o prestación de servicios, dentro de la actividad económica del país. Asimismo, desarrolla capacidades para la gestión empresarial y el emprendimiento, que les permita

generar su propio empleo y competir con éxito en el mercado global. Forma a los estudiantes con elementos de calidad y capacidad para enfrentar responsabilidades y expectativas del ambiente de trabajo con sus pares, determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspiran. (Canales & Sabelino, 2007)

Afectivo

Promueve el desarrollo de valores y actitudes que les permita mantener con éxito un puesto de trabajo. (Canales & Sabelino, 2007)

La finalidad curricular de la Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la formación de adolescentes, jóvenes y adultos en la adquisición de competencias laborales, capacidades empresariales y valores, dentro de una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano. Contribuye a la mejora en el desempeño de la persona que trabaja y de su nivel de empleabilidad, así como a su desarrollo personal. (Minedu, 2004)

En esa perspectiva curricular se pretende las siguientes características en los estudiantes: Que se desenvuelva con capacidad y actitud emprendedora para gestionar su propio empleo y así competir con éxito en el mercado laboral. Que sea eficiente, competitivo y productivo, enfatizando el “aprender” a “producir produciendo”. Que sea ético, con práctica de valores, actitudes para el trabajo en equipo y toma de decisiones ante situaciones imprevistas. Que sea innovador, dinámico y con predisposición a la formación continua.

2.4. Bases teóricas para las variables

2.4.1. Gestión del talento humano

La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a

través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

(Rodríguez, 2010)

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años.

Según Chiavenato (2009), la Gestión del Talento Humano considera a las personas:

Como seres Humanos: Porque están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí. Tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de organización. (Chiavenato, 2009)

Como activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Son los elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la organización y no agentes pasivos, inertes y estáticos. (Chiavenato, 2009)

Como socios de la organización: Porque son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos, financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión sólo se justifica cuando trae un retorno razonable. En la medida en que el retorno sea

gratificante y sostenido, la tendencia será mantener o aumentar la inversión. De ahí la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones, así como la autonomía de las personas. Que no son pasivas ni inertes. Las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos. (Chiavenato, 2009)

2.4.2. Proceso y objetivos de la gestión del talento humano

Respecto a los procesos y objetivos de la gestión del talento humano recogemos lo propuesto por Palomino (2017):

La Gestión del Talento Humano considera a las personas: La gestión del talento humano implica varias actividades: Planeación de Recursos Humanos, descripción y análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc. Todas ellas implican seis procesos en general que está muy relacionado entre sí de manera que se entrecruzan recíprocamente. Cada proceso tiende a beneficiar o perjudicar a los demás dependiendo de su utilización (Palomino, 2017).

Los objetivos de la Gestión del Talento Humano son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional. A continuación se señalan algunos objetivos (Palomino, 2017):

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión. La función de los recursos humanos es un componente fundamental de la organización actual. Antes se hacía énfasis en

la realización correcta de las tareas aplicando los métodos y reglas impuestos a los empleados y, en consecuencia, se obtenía eficiencia. El salto hacia la eficacia llegó con la preocupación de alcanzar objetivos y resultados. No se puede imaginar la función de recursos humanos sin conocer los negocios de

una organización. Cada organización tiene diferentes implicaciones para la Administración de Recursos Humanos, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y realizar su misión.

- Proporcionar competitividad a la organización: Significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. En el nivel macroeconómico, la competitividad es el grado en que una organización puede, en condiciones libres y justas de mercado, producir bienes y servicios que tengan aceptación en los mercados internacionales, mientras garantiza simultáneamente mantener y aumentar las ganancias a sus empleados.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados es cuando un ejecutivo afirma que el propósito de la administración de recursos humanos es construir y proteger el más valioso patrimonio de la empresa: las personas. Dar reconocimiento a las personas constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, es recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño. Los objetivos deben ser claros, así como el método empleado para medirlos.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo. Anteriormente se hacía énfasis en las necesidades de la organización; hoy, a pesar de las computadoras y los balances contables, los empleados precisan ser felices. Para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Para los empleados el trabajo es la mayor fuente de identidad personal. Las personas pasan

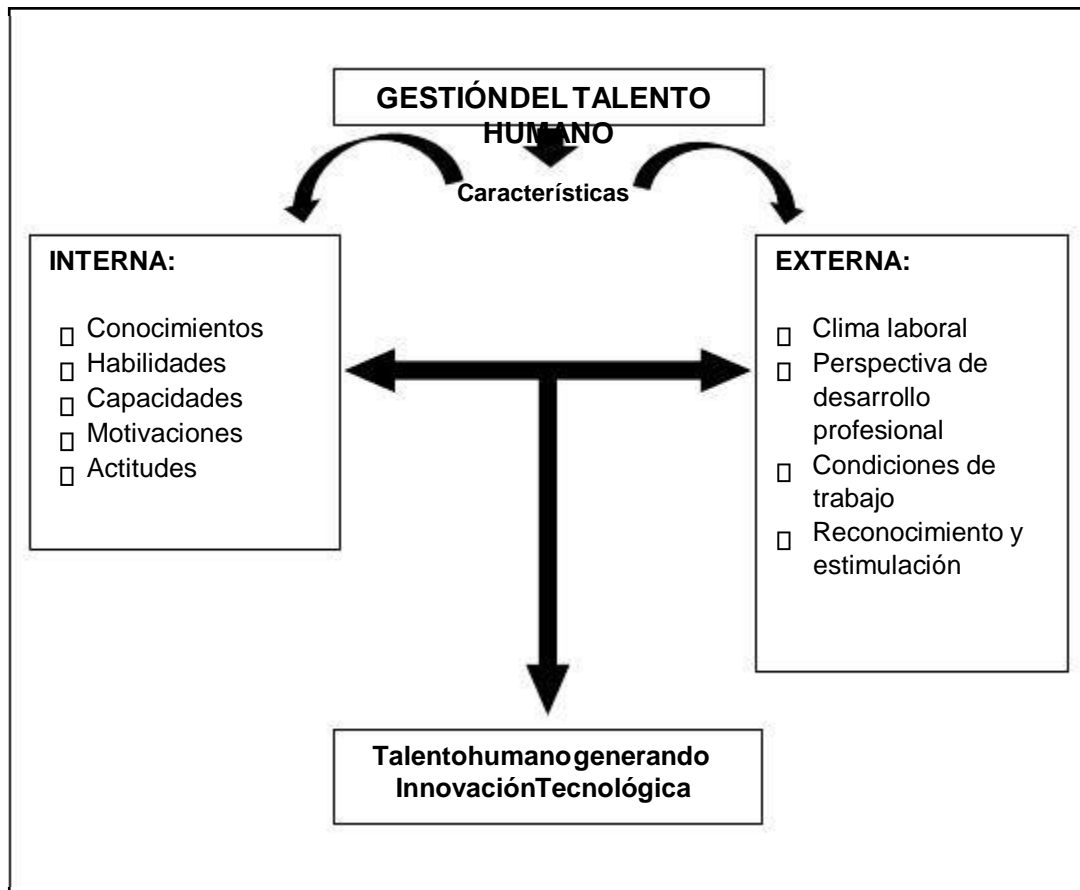
la mayor parte de su vida en la empresa y esto requiere una estrecha identidad con el trabajo que realizan. Los empleados satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa. Se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad que los

empleados satisfechos. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo Calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas. Un programa de calidad de vida trata de estructurar el trabajo y el ambiente de trabajo para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del empleado y convertir la organización en un lugar deseable y atractivo. La confianza del empleado en la organización también es fundamental para la conservación y el mantenimiento del personal.
- Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones. Los profesionales de la administración de Recursos Humanos deben saber cómo enfrentar los cambios si quieren contribuir a su organización, estos cambios se multiplican exponencialmente y plantean problemas que importen nuevas estrategias, programas, procedimientos y soluciones.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamiento socialmente responsables: Toda actividad de administración de recursos humanos debe ser abierta, confiable y ética. Las personas no deben ser

discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. Los principios éticos deben aplicarse a todas las actividades de la administración de recursos humanos. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social.

Se analizó la Gestión del Talento Humano en sus características interna y externa. En la interna se aborda todo lo concerniente a la composición del Talento Humano y en la externa, los elementos o factores del entorno que inciden en la captación, desarrollo y permanencia del Talento (Rodríguez, 2010).



Fuente: Rodríguez (2010). La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. Propuesta metodológica para su aplicación.

El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad. La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con el manejo social de los directivos,

con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno. Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle. (Castilla, 2013)

Respecto a la perspectiva profesional se trata de conocer los mecanismos mediante los cuales los profesionales de la educación logran adquirir las competencias para enfrentar con calidad su labor profesional. El problema encuentra diferentes formulaciones tales como: formación teórica, desarrollo de capacidades y habilidades acorde a sus funciones; planteamiento social y de recursos humanos; mejora profesional mediante la superación; según el papel que juega la administración y organización escolar en su formación; según el alcance de la madurez profesional. Diferentes perspectivas teóricas evidencian la multiplicidad de factores y condiciones con diferentes relevancias para producir los cambios necesarios. (Castilla, 2013)

Además es reconocido que la profesionalización docente pasa por diferentes fases y por su carácter eminentemente práctico, se puede lograr su perfeccionamiento mediante la práctica crítica reflexiva innovadora en condiciones institucionales concretas. En el siguiente trabajo se consideran dos aspectos esenciales: 1) La profesionalización docente es parte de su desarrollo personal, correspondiente a la etapa de socialización en la que el individuo se incorpora a la actividad social docente, 2) Se trata de un auténtico proceso de aprendizaje desarrollador que modifican tanto los conocimientos departida, las experiencias y las capacidades explicativas, predictivas, proyectivas y valorativas. A partir de ello se precisa el concepto de desarrollo profesional como fundamento de una concepción con consecuencias didácticas metodológicas para la práctica profesional. (Rodríguez, 2010)

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo. (Rodríguez, 2010)

La ley del Trabajo señala como condiciones de trabajo: la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario y aguinaldo.

Respecto a la habilidad esta proviene del término latino *habilitas* y hace referencia a la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza. El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. (Rodríguez, 2010)

Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento. (Prieto, 2013)

En general, cada individuo tiene variadas capacidades de la que no es plenamente consciente. Así, se enfrenta a distintas tareas que le propone su existencia sin reparar especialmente en los recursos que emplea. Esta

circunstancia se debe al proceso mediante el cual se adquieren y utilizan estas aptitudes. En un comienzo, una persona puede ser incompetente para una determinada actividad y desconocer esta circunstancia; luego, puede comprender su falta de capacidad; el paso siguiente es adquirir y hacer uso de recursos de modo consciente; finalmente, la aptitud se torna inconsciente, esto es, la persona puede desempeñarse en una tarea sin poner atención a lo que hace. Un ejemplo claro puede ofrecerlo el deporte: un atleta utiliza técnicas sin pensar en ellas. Esto se debe a que ha alcanzado un nivel en el cual su capacidad se ha interiorizado profundamente. (Prieto, 2013)

La motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivación es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo. Cognición o conocimiento representa lo que las personas saben respecto de si mismos y del ambiente que las rodea. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura fisiológica, los procesos fisiológicos, y sus necesidades y experiencias anteriores. En consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su cognición por lo que siente, piensa y cree. (Chiavenato, 2009)

Como se puede apreciar el Talento Humano juega un rol protagónico en el desarrollo de las Organizaciones, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la organización ya que a través de él es que se pueden implementar, reacomodar, adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica , incluso es el que le abre las puertas a la innovación; y es esta última precisamente una de las vías fundamentales que deben desarrollar las organizaciones que aspiren a un posicionamiento de elite dentro del mercado territorial, nacional o internacional . Por eso es importante Gestionar la Innovación, para obtener

los impactos positivos deseados. La Gestión del Talento Humano, es el que permite adaptar las nuevas tecnologías y capacidades según las características que posea la organización. (Gutiérrez, 2007)

2.4.3. Teoría de las relaciones humanas

Elthon Mayo junto con sus colaboradores en 1923 en los Estados Unidos inicia el desarrollo de la teoría de las relaciones humanas (también conocida como escuela humanística de la administración), cuyo objetivo es alcanzar una nueva concepción de administración a partir de la naturaleza de ser humano: El Hombre social. Con su teoría Elthon Mayo pretende democratizar, concientizar y humanizar los conceptos según ellos rígidos de la administración en esa época. (Mayo, 1923)

Kinicki (2003), la teoría de las relaciones humanas define como relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y sus colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra que se encuentran en una organización o empresa.

Hawthorne (1932), el nivel de producción depende de la integración social: El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador (teoría clásica), sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. Su capacidad social establece su nivel de competencia y de eficiencia.

Con ésta teoría surge una nueva concepción sobre la naturaleza del hombre, el hombre social:

- Los trabajadores son criaturas sociales complejas, con sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo es una consecuencia de muchos factores motivacionales.

- Las personas son motivadas por ciertas necesidades y alcanzan sus satisfacciones primarias a través de los grupos con los cuales interactúan. Dificultades en participar y en relacionarse con el grupo ocasionan elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida, reducción de los niveles de desempeño, etc.
- El comportamiento de los grupos puede manejarse a través de un adecuado estilo de supervisión y liderazgo.
- Las normas de grupo funcionan como mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros.

La necesidad de establecer relaciones con otras personas es uno de los más fuertes y constantes impulsos humanos. Es una característica básica, pues el hombre es un ser eminentemente social. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, tienden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño. La convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas de trabajo se sitúan entre las fuentes más poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo (Kinicki, 2003)

Dentro de las organizaciones se forman grupos, Kinicki (2003):

Define un grupo como dos o más personas que interactúan libremente y comparten normas, objetivos e identidad. Los individuos se unen en grupos o son asignados a ellos para lograr diversos propósitos. Cuando un administrador forma un grupo para ayudar al logro de los objetivos de la organización, se le considera un grupo formal. (pág. 43)

Existe un grupo informal cuando el propósito fundamental de sus miembros al unirse es la amistad. En síntesis, podríamos decir que las relaciones personales son aquellos contactos que los empleados establecen

dentro de las organizaciones. Algunas veces estos contactos se establecen de manera formal (por objetivos comunes) y otras se dan informalmente (por amistad).

La teoría de las relaciones humanas da preponderancia a la motivación personal ya que en su época no tiene auge en los grupos ni en las personas debido a que su autoestima es muy pobre o nula en los empleados u obreros y esto se debe a que las personas encargadas de la motivación no son entusiastas porque al trabajador ya no se le motiva con dinero, urge motivarlos en cuanto a su autoestima personal.

Reconocemos que la teoría de las relaciones humanas produjo un importante cambio en la administración, gracias a sus precursores los empleados son vistos como seres sociales con sentimientos y con necesidades. Además, con esta teoría, se comprobó que el comportamiento humano es determinado por las diferentes necesidades y motivaciones de cada persona.

2.5. Bases conceptuales

Competencia laboral cultural

Son aquellas habilidades y cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia de la familia en situaciones concretas de trabajo. (Rodríguez G. , 2006)

La competencia laboral es una descripción de algo que debe ser capaz de hacer una persona que trabaje en un área laboral concreta y como una acción, conducta o resultado que la persona en cuestión debe poder realizar;

es decir, que la competencia laboral considera al conocimiento, la comprensión de la situación, el discernimiento, la discriminación y la acción

inteligente en una actuación o desempeño; en otras palabras, la competencia supone transferencia, respuesta a situaciones nuevas, valores humanos puestos en práctica, conocimiento técnico inteligente y desarrollo de las habilidades que sustentan su logro, lo que podría ser un “conocimiento técnico inteligente”. (Rodríguez G. , 2006)

Competencia como habilidad general

Es inherente a la persona, es el producto del dominio de conceptos, destrezas y actitudes; ser competente significa que la persona tiene el conocimiento declarativo (la información y conceptos), es decir, sabe lo que hace, por qué lo hace y conoce el objeto sobre el que actúa. Ser competente también implica, tener la capacidad de ejecución, es decir el conocimiento procesal o las destrezas intelectuales y psicomotoras para en efecto llevar a cabo la ejecución sobre el objeto. (Rodríguez G. , 2006)

Actitud

La actitud ocurre cuando la persona va teniendo diferentes experiencias de aprendizaje, tanto en su entorno ambiental, familiar y social, como en la educación formal y la no formal; estas situaciones van generando la posibilidad de cambio o transformación; es decir un buen desempeño.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PROPUESTA

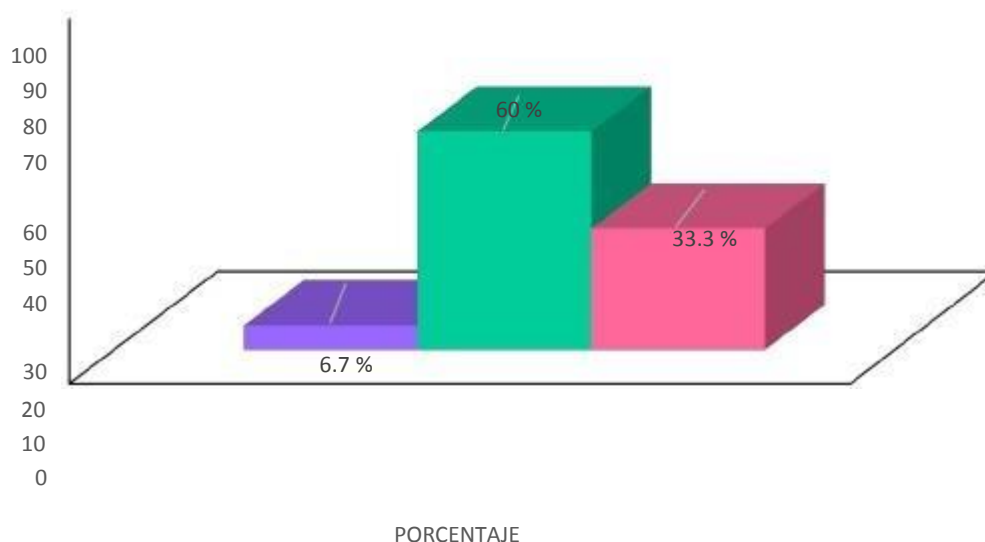
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PROPUESTA

3.1. Análisis e interpretación de datos

Tabla 1. Dimensión relaciones sociedad ambiente

Valoración	f	%
Bajo	2	6,7
Medio	18	60,0
Alto	10	33,3
Total	30	100,0
Media		2,27
Estadísticos		Mediana
		2,00
		Moda
		2
		Desv. típ.
		,583

FUENTE: Base de datos, cuestionario aplicada a estudiantes.



Fuente: Tabla 1

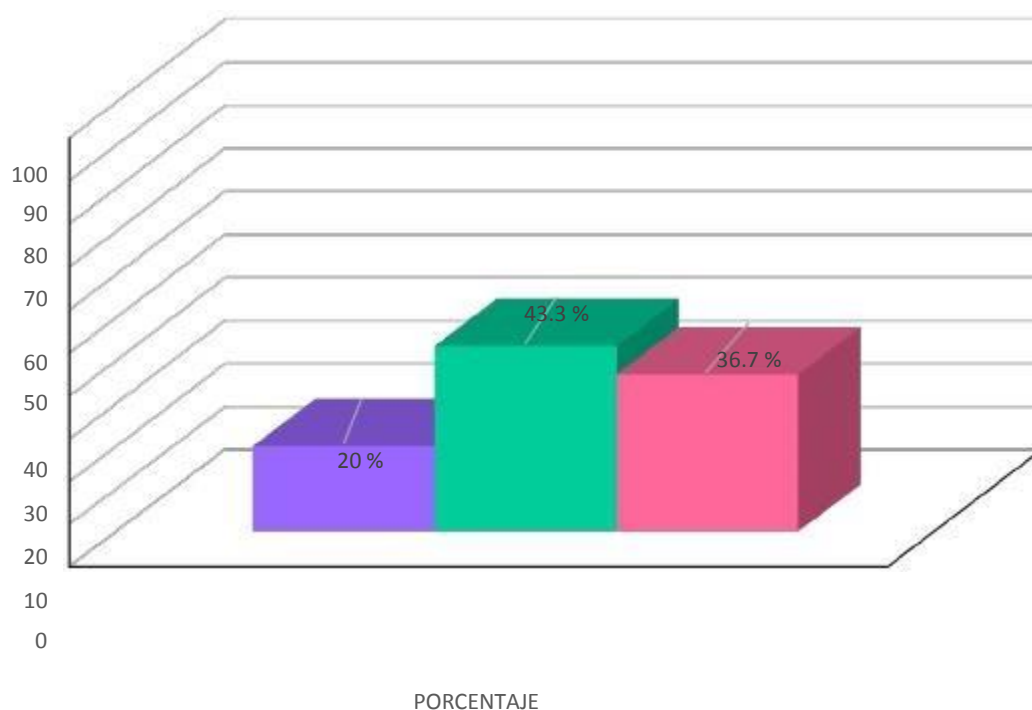
En la tabla 1, el 60% de los estudiantes el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café muestran un nivel medio de relaciones sociedad ambiente, el 33,3% un nivel alto, 6,7% un nivel bajo. Estos resultados se describen en una media de 2,27, una mediana de 2, y que están desviados de media 0,583 lo cual se muestran que están en un rango estadístico aceptable de investigación. A partir de estos hallazgos se pudo inferir que hay necesidad de implementar competencias laborales culturales que tomen en cuenta: conocimientos y capacidades para cuidar

el ambiente de tu chacra, relaciones con el ambiente de manera sostenida, y de saberes para mejorar la calidad de vida en el estudiante.

2. Dimensión Habilidad y actitud personal productiva

Valoración	f	%
Bajo	6	20,0
Medio	13	43,3
Alto	11	36,7
Total	30	100,0
Media		2,17
Estadísticos	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. típ.	,747

FUENTE: Base de datos, cuestionario aplicado a estudiantes.



Fuente: Tabla 2

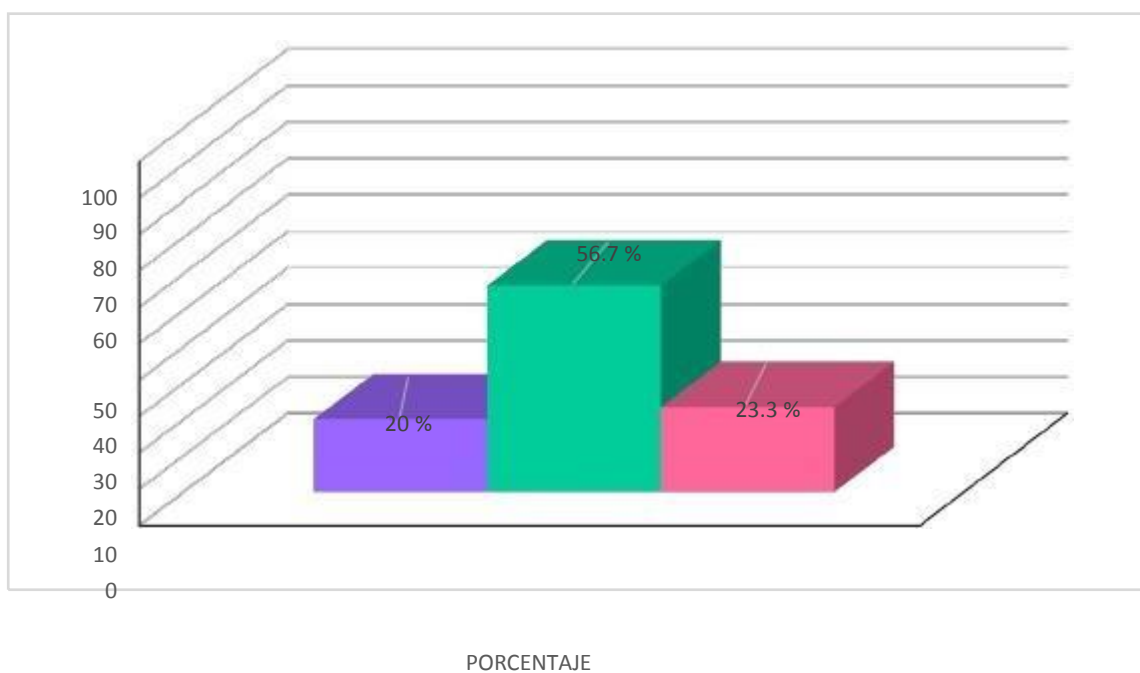
En la tabla 2, el 43,3% de los estudiantes el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café muestran un nivel medio de habilidades y actitud personal productiva, el 36,7% un nivel alto, 20% un nivel bajo. Estos resultados se describen en una media de 2,17, una mediana de 2, y que están desviados de media 0,747. A partir de estos hallazgos se pudo inferir que hay necesidad de implementar

Tabla
competencias laborales culturales que tomen en cuenta: conocimientos y
capacidades sobre realidad productiva, siembra de café y utilidad de sembrar café.

3. Dimensión procesamiento y producción

Valoración	f	%
Bajo	6	20,0
Medio	17	56,7
Alto	7	23,3
Total	30	100,0
Media		2,03
Estadísticos	Mediana	2,00
Moda		2
Desv. típ.		,669

FUENTE: Base de datos, cuestionario aplicado a estudiantes.



Tabla

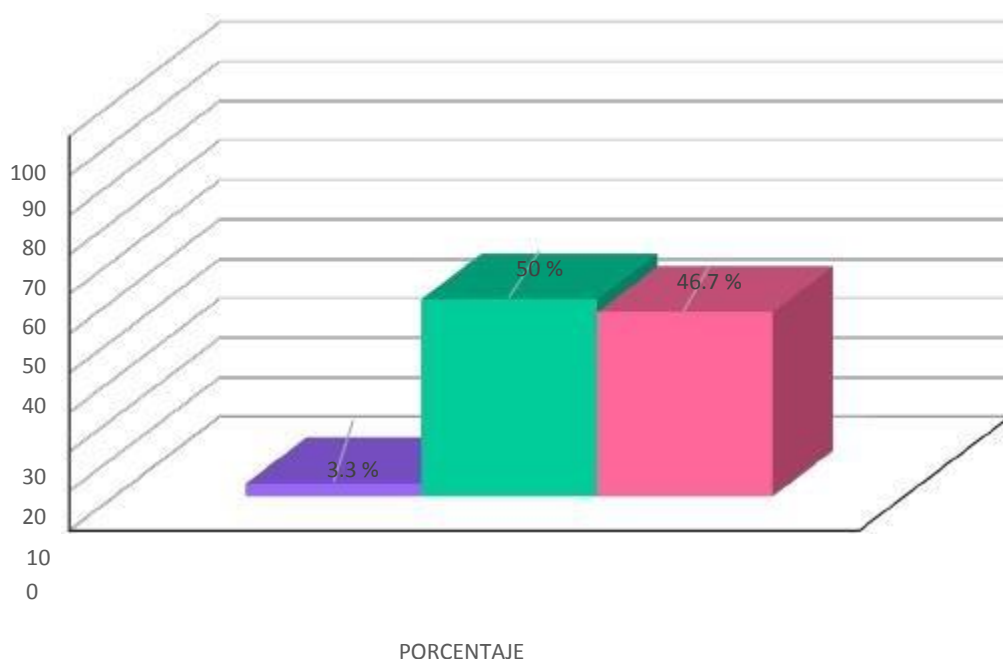
Fuente: Tabla 3

En la tabla 3, el 56,7% de los estudiantes del CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café muestran un nivel medio de habilidades de procesamiento y producción, el 23,3% un nivel alto, 20% un nivel bajo. Estos resultados se describen en una media de 2,03 una mediana de 2, y que están desviados de media 0,669. A partir de estos hallazgos se puede inferir que hay necesidad de implementar competencias laborales culturales que tomen en cuenta: Manejo tecnificado de la siembra de café, procesamiento del café y sistema de comercialización del café.

4. La variable: Opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café

Valoración	f	%
Bajo	1	3,3
Medio	15	50,0
Alto	14	46,7
Total	30	100,0
Media		2,43
Estadísticos	Mediana	2,00
	Moda	2
	Desv. típ.	,568

FUENTE: Base de datos, cuestionario aplicado a estudiantes.



FUENTE: Tabla 4

En la tabla 4, el 50% de los estudiantes del CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, muestran un nivel medio de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva relacionado a la producción del café, el 46,7% un nivel alto, 3,3% un nivel bajo. Estos resultados se describen en una media de 2,43 una mediana de 2, y que están desviados de media 0,568. A partir de estos hallazgos se puede decir que en el Ceptro, se debe diseñar y proponer competencias relacionadas a relaciones

Tabla
sociedad ambiente, habilidades y actitud personal productiva, y habilidades sobre
procesamiento y producción del café.

5

4

DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general se discute de la siguiente manera:

Se encontró que el 50% de los estudiantes del CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, muestran un nivel medio de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva relacionado a la producción del café, el 46,7% un nivel alto, 3,3% un nivel bajo (tabla 4). Estos resultados se describen en una media de 2,43 una mediana de 2, y que están desviados de media 0,568. A partir de estos hallazgos se dedujo que en el Cepetro, se debe diseñar y proponer competencias relacionadas a relaciones sociedad ambiente, habilidades y actitud personal productiva, y habilidades sobre procesamiento y producción del café.

Los resultados encontrados se relacionan con el aporte de Ayre (2018), en la medida de dar a conocer que el centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima, hay un divorcio entre la formación dada con la empleabilidad, valorando que mucho de los técnicos no vienen siendo preparados para resolver los problemas que la comunidad requiere.

Si se contextualiza el currículo con las oportunidades que brinda el contexto y se considera la cualidad laboral del poblador, entonces es fácil promover y desarrollar el talento de cada estudiante. La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. (Rodríguez, 2010)

En lo que respecta a los objetivos específicos, estos toman en cuenta las dimensiones y se discuten de la siguiente manera:

El 60% de los estudiantes el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de

Colasay, de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción

del café muestran un nivel medio de relaciones sociedad ambiente, el 33,3% un nivel alto, 6,7% un nivel bajo (Tabla 1). Estos resultados se describieron en una media de 2,27, una mediana de 2, y que están desviados de media 0,583 lo cual se muestran que están en un rango estadístico aceptable de investigación. A partir de estos hallazgos se pudo inferir que hay necesidad de implementar competencias laborales culturales que tomen en cuenta: conocimientos y capacidades para cuidar el ambiente de tu chacra, relaciones con el ambiente de manera sostenida, y de saberes para mejorar la calidad de vida en el estudiante.

Los resultados de la dimensión relaciones sociedad ambiente, se asocian con el estudio de torres (2014), este autor determina que se debe evaluar el desarrollo curricular en función a las expectativas del contexto social, y estima que “Existe correlación estadísticamente significativa entre la autoevaluación del factor evaluación de resultados y mejora continua según el modelo IPEBA con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la opción ocupacional Textil y Confecciones del CETPRO “PROMAE” ($r= 0.561$ *** $p<.001$ $N= 195$)”. Es decir se debe evaluar el desarrollo curricular si responde a la realidad contextual de la localidad.

El 43,3% de los estudiantes el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café mostraron un nivel medio de habilidades y actitud personal productiva, el 36,7% un nivel alto, 20% un nivel bajo (Tabla 2). Estos resultados se describieron en una media de 2,17, una mediana de 2, y que están desviados de media 0,747. A partir de estos hallazgos se infirió que hay necesidad de implementar competencias laborales culturales que tomen en cuenta: conocimientos y capacidades sobre realidad productiva, siembra de café y utilidad de sembrar café.

Es importante acoger lo dicho por Febres (2017) , con relación que los docentes deben desarrollar una con una cultura emprendedora e innovadora que facilite la inserción laboral de los egresados de los Centros de Educación Técnica Productiva al mercado laboral, que les habilite para generar su propio empleo o empresa, en función a su realidad.

El 56,7% de los estudiantes del CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café muestran un nivel medio de habilidades de procesamiento y producción, el 23,3% un nivel alto, 20% un nivel bajo (tabla 3). Estos resultados se describen en una media de 2,03 una mediana de 2, y que están desviados de media 0,669. A partir de estos hallazgos se infirió que hay necesidad de implementar competencias laborales culturales que tomen en cuenta: Manejo tecnificado de la siembra de café, procesamiento del café y sistema de comercialización del café.

Si mismo el aporte de Ramos (2018) es importante para el presente estudio por cuando la educación debe brindar herramientas para lograr competencias laborales y capacidades emprendedoras que permitan insertarse en el mercado laboral. Por lo que se puede afirmar que a más capacidades laborales adquiridas más oportunidades de empleabilidad.

El desarrollo curricular contextualizado debe asumir el aporte de Chiavenato (2009), la Gestión del Talento Humano considera a las personas: Como seres Humanos: Porque están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí. Tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de organización, por tanto la educación debe recoger sus cualidades y aprovecharlos para mejorar su realidad socio familiar.

3.2. Propuesta teórica: Competencias laborales culturales

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Institución Educativa : CETPRO José Gras y Granollers
- 1.2. Lugar : Colasay
- 1.3. Distrito : Colasay
- 1.4. Provincia : Jaén
- 1.5. Opción ocupacional del : Agricultura de ceja de selva en la producción
café
- 1.6. Profesora : Magda Mondragón Puelles

II. FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo curricular contextualizado debe asumir el aporte de Chiavenato (2009), la Gestión del Talento Humano considera a las personas: Como seres Humanos: dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí. Tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables, lo cual se puede aprovechar para la gestión de la educación, respondiendo a los recursos de su localidad.

La **Gestión del Talento Humano** es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. (Rodríguez, 2010).

Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. El término capacidad también puede hacer referencia a posibilidades positivas de cualquier elemento. (Prieto, 2013)

Está claro que la motivación se alcanza en la medida que los procesos de aprendizaje abordan la realidad contextual. La motivación es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico cuando el estudiante siente afecto a su aprendizaje. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo (cultura familiar, trabajo), que proviene del ambiente, o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo. Cognición o conocimiento representa lo que las personas saben respecto de sí mismos y del ambiente que las rodea. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura fisiológica, los procesos fisiológicos, y sus necesidades y experiencias anteriores. En consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su cognición por lo que siente, piensa y cree. (Chiavenato, 2009)

Otro aporte fundamental se recoge de la **teoría de la administración estratégica** en el sentido que la comunidad educativa administre y gestione una educación contextualizada: Para la teoría de la administración estratégica, la acción de administrar (dirigir o gestionar) una organización globalmente (en su totalidad) y estratégicamente (usando perspectiva y herramientas estratégicas), la teoría de la administración estratégica propone estrategias que permiten, teorizar, modelizar, ejecutar y evaluar la gestión eficaz y eficiente. Tomando en cuenta que la organización educativa es una asociación de docentes que desempeñan funciones de administrar los procesos de enseñanza y aprendizaje razón de la institución formativa. (Porter, 2008).

Así también los aportes de la teoría de las **relaciones humanas** es fundamental para fundamentar la competencia laboral cultural, así Hawthorne (1932), el nivel de producción depende de la integración social: El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador (teoría clásica), sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. Su capacidad social establece su nivel de competencia y de eficiencia. Las personas son motivadas por ciertas necesidades y alcanzan sus satisfacciones primarias a

través de los grupos con los cuales interactúan. Dificultades en participar y en relacionarse con el grupo ocasionan elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida, reducción de los niveles de desempeño, etc.

La situación del medio ambiente ha ido día a día agravando. La naturaleza ha sido objeto de uso, apropiación y explotación para el ser humano y para la sociedad y esto ha impactado de manera negativa en las condiciones de los recursos naturales necesarios para la vida, por lo que la educación debe devolverle la actitud de la persona para establecer relaciones responsables con su medio ambiente, y es ahí importante desarrollar aprendizajes desde el enfoque ambiental.

PROPUESTA DE COMPETENCIAS LABORALES CULTURALES

Las competencias laborales culturales, son:

- a. “Comprende relaciones sociedad ambiente” b. “Desarrollo de habilidades-actitudes de procesamiento y producción”.**

Las competencias propuestas están fundamentadas y planificadas desde los aportes de las teorías de las relaciones humanas, administración estratégica, gestión del talento humano y ecológica, con las cuales se considera que mejora la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers.

Con estas competencias contextualizadas al medio local del distrito de Colasay se quiere responder a lo siguiente:

Desarrollar y afianzar la identidad de la persona con sus saberes culturales obtenidos de la familia y el trabajo. El cuidado del espacio natural, los cultivos y el medio ambiente en general, tiene gran importancia para la vida y el

desarrollo. Fenómenos como la urbanización acelerada del planeta, la globalización y la crisis ambiental son productos de una acción humana

sobre los espacios y los ecosistemas, que la educación no aborda de manera pertinente, que a su vez inciden en la vida social.

Sistema de habilidades para fomentar la competencia “Comprende relaciones sociedad ambiente”:

Reconoce y valora la diversidad ecológica existente en el país y desarrolla hábitos de cuidado y protección para la conservación del medio ambiente.

Relaciona y juzga la intervención del hombre en los ecosistemas del país y del mundo, valorando las prácticas de protección y conservación.

Sistema de habilidades para fomentar la competencia “Desarrollo de habilidades-actitudes de procesamiento y producción”

Identifica las características, mecanismos reproductivos y hábitat de los seres vivos de los ecosistemas locales, y desarrolla acciones para su cuidado y protección.

Sistema de temas para fomentar la competencia “Comprende relaciones sociedad ambiente”:

- Los cultivos de la zona, técnicas de trabajo.
- Existencia de recursos (naturales y creados) para satisfacer las necesidades básicas: alimentos, agua, suelos, aire, energía, vivienda, medicinas, ingresos económicos, etc.
- Buena calidad de los recursos: la existencia de recursos naturales y creados en buenas condiciones de uso o de consumo.

- Clima apropiado: la existencia de estrategias apropiadas para enfrentar los efectos del cambio climático, etc.

- Seguridad territorial: estrategias adecuadas para reducir los niveles de riesgo que implica la presencia de amenazas y vulnerabilidades de orden natural y creado.
- Paz social: relaciones amistosas con los demás individuos o grupos sociales del entorno.
- Respeto y protege toda forma de vida: acepta que todas las especies del planeta tienen igual derecho a la existencia.
- Considera los impactos y costos ambientales de su actividad: principio de responsabilidad.
- Consumo responsable: Satisfacción individual y colectiva saludable.
- Valora los saberes y tradiciones ancestrales: principio de respeto.
- Acepta los estilos de vida de otros grupos sociales y de otras culturas, fomentando aquellos que buscan la armonía con el ambiente: principio de tolerancia.
- Se preocupa por el bienestar y seguridad de sí mismo y de las otras personas o grupos sociales, presentes y futuras: principio de solidaridad y sostenibilidad.

Sistema de temas para fomentar la competencia “Desarrollo de habilidades-actitudes de procesamiento y producción”

La planta de café (historia, tipos, clima, altitud, biología del café).

Abonos.

Fertilizantes.

Ecología del café.

Técnicas de cultivo.

Técnicas de procesamiento.

Comercialización del café.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

La metodología para el proceso de enseñanza y aprendizaje, tomará en cuenta los intereses, expectativas, conocimientos previos y el análisis del

contexto de los estudiantes y su proyecto de vida. Los aprendizajes estarán conectados a su realidad productiva (Café), el aprendizaje será participativo (trabajo en grupo), se aplicarán procesos cuestionadores al cultivo, cosecha y comercialización del café.

EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Amparados en el marco teórico, la propuesta de evaluación de las competencias laborales culturales, recoge y valora información desde la práctica, a partir de la identificación de los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas. Se observará el dominio de las técnicas, los procesos de cultivo y producción.

En la evaluación de competencia se tendrá en cuenta recoger información del análisis, dominio del saber, aplicación del saber, trabajo colaborativo, destrezas de producción y cultivo.

CONCLUSIONES

1. Existe un nivel medio (50%) de aprendizajes relacionadas a la agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, 46,7% un nivel alto, 3,3% un nivel bajo.
2. Existe un nivel medio (60%) de aprendizajes asociados a relaciones sociedad ambiente en el desarrollo de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, 33,3% un nivel alto, 6,7% un nivel bajo.
3. Existe un nivel medio (43,3%) de aprendizajes asociados a habilidades y actitud personal productiva en el desarrollo de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, 36,7% un nivel alto, 20% un nivel bajo.
4. Existe un nivel medio (56,7%) de aprendizajes relacionados a habilidades de procesamiento y producción en el desarrollo de la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers del distrito de Colasay, 23,3% un nivel alto, 20% un nivel bajo.
5. Las competencias laborales culturales: “comprende relaciones sociedad ambiente” y “desarrollo de habilidades-actitud de procesamiento y producción”, planificadas desde los aportes de las teorías de las relaciones humanas, administración estratégica, gestión del talento humano y ecológica mejora la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café en el CETPRO José Gras y Granollers.

SUGERENCIAS

1. A la directora del CETPRO José Gras y Granollers, conocer los resultados de la presente investigación y promover su aplicación en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje porque contribuye a mejorar la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café.
2. A los docentes del CETPRO José Gras y Granollers, enriquecer y aplicar la propuesta de competencias laborales culturales porque mejora la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva en la producción del café.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, D. A. (2005, p.1). *Reflexiones acerca de la competencia comunicativa profesional*. Habana, Cuba. Obtenido de http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol19_3_05/ems04305.htm
- Ayre. (2018). *Proyectos productivos y competencias laborales en los estudiantes de textil y confecciones del Centro de Educación Técnico Productiva "Juana Iris Cuadros Rivera" distrito Puente Piedra, año 2015*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barroso, A. G. (2012). *El Racionalismo*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos93/racionalismo/racionalismo.shtml>
- Canale, M. (1983). *From Communicative Competence*. Londres.
- Canales, M., & Sabelino, H. (2007). *Guía de orientación para la programación modular: Ciclo básico*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/>
- Castilla, A. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Cols, A. J. (4 de 7 de 2014). *Escuela filosóficas postivismo vs empirismo*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/acoll191/actividad-ii-positivismo-vs-empirismo>
- Díaz, F. (2003). *Metodología de diseño curricular*. México: Trillas.
- EDUCARED. (2014). *Programación curricular*. Obtenido de <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/programacioncurricular/>
- Febres, G. R. (2017). *Análisis de la formación profesional de los docentes de los CETPRO públicos – UGEL sur y los requisitos para la enseñanza del ciclo básico – Arequipa 2016*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4650/EDMfetrgr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonczy, A. (1997). *Enfoques de la educación basada en competencias: la experiencia australiana*. Obtenido de <http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES>.
- Gutiérrez, R. B. (2007). *Auditoría de la administración de recursos humanos en el Hospital Regional de Ayacucho*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/2477/Gutierrez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hawthorne. (1932). *Teoria de las relaciones humanas*. New York, Estados Unidos: Norton. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/52088/lopez.pdf>

- Hymes, D. (1972). *Competencia comunicativa*. Bogotá: Editorial Pride and Holmes.
- Ibáñez, C., & De la Sancha, E. O. (2016). *La Evolución del Concepto de Competencia*. México. Obtenido de <https://www.uv.mx/dcc/files/2016/08/G3.pdf>
- Kinicki, A. (2003). *Comportamiento de las Organizaciones*. D.F., México: McGraw-Hill.
- Kobinger, L. (1998). *De la evaluación de actitudes a la evaluación de competencias. Serie investigación y evaluación educativas, n.º 8*.
- Martínez, P. (2012). *Teoría y Diseño Curricular*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Patito2090/teoria-y-diseo-curricular-por-patricia-martnez>
- Mayo, E. (1923). *Teoría de las relaciones humanas*. Estados Unidos: Ediciones Nueva Visión. Obtenido de <http://fayolvstaylor.blogspot.com/2012/04/biografia-y-aportes-de-elton-mayo-padre.html>
- Medina, A. (1998). *La competencia comunicativa en lenguas extranjeras desde una perspectiva configurativa*.
- Minedu. (2004). *Diseño Curricular Básico de Educación Técnico Productiva*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/06-bibliografia-para-etp/5-gpmcb-etp1.pdf>
- Molina, A. M., Cuéllar, A. C., & González, B. (2009). *La competencia comunicativa del estudiante de Psicología de la salud: Una propuesta de indicadores*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2009000500006
- Molina, A. M., Cuéllar, A. C., & González, B. (2009). *La competencia comunicativa del estudiante de Psicología de la salud: Una propuesta de indicadores*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2009000500006
- Monroy, A. (Agosto de 2011). *Bases Sociales Y Antropologicas Del Movimiento Humano*. Obtenido de <https://www.monografias.com/docs/Bases-Sociales-Y-Antropologicas-Del-Movimiento-Humano-F3CNEUHTFNA5>
- Palomino, M. E. (2017). *Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01-2016*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8512/Palomino_ZME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porter, M. E. (2008). *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia* (Trigésima octava reimpresión ed.). D.F., México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de http://www.delfabro.cl/Estrategia-Competitiva_Michael_porter.pdf
- Posada, R. (2004).
- Prieto, P. G. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. Medellín, Colombia: Universidad de Medellín. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20>

talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1

- Pullido, A., & Pérez, V. (2004). *Hacia un concepto de competencia comunicativa integral: un novedoso acercamiento a sus dimensiones. Documento en línea.*
- Ramos, A. M. (2018). *La educación técnico productiva como herramienta para el desarrollo económico de las mujeres pobres a través de la creación del CETPRO municipal del distrito de Comas, Lima 2017.* Moquegua, Perú: Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/413/Ana_Tesis_titulo_segunda_especialidad_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ribes, E. (1981). *Reflexiones sobre el concepto de inteligencia y su desarrollo.* México: Revista Mexicana de análisis de la conducta, 7,107-116.
- Rivas, M. A. (2000). *Filosofía y ciencia: empirismo y teoría del aprendizaje.* Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos/filoycienempi/filoycienempi.shtml>
- Rodríguez, G. (2006). *Qué son la competencias laborales.* Obtenido de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf
- Rodríguez, y. (2010). *La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. Propuesta metodológica para su aplicación.* Matanzas, Cuba: Centro de Información y Gestión Tecnológica de Matanzas. Obtenido de <https://es.slideshare.net/EfiaulaOpenSchool/la-gestin-del-talento-humano-como-fuente-generadora-de-innovacin-tecnologica-propuesta-metodolgica-para-su-aplicacin>
- Rojas, J. L. (2015). *Los proyectos productivos y el aprendizaje significativo de los estudiantes de la especialidad de computación e informática del cetpro "Fe y Alegría N° 23" Villa María Del Triunfo, año 2015.* Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4651/Rojas_DJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosa, J. J. (2011). *PRODUCCIÓN, INDUSTRIALIZACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CAFÉ ORGÁNICO EN LA COMUNIDAD DE LORENA, MUNICIPIO DE IXCÁN, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ.* Guatemala: Instituto Educativo Tulán. Obtenido de http://infocafes.com/portal/wp-content/uploads/2017/02/03_3895.pdf
- Sanhueza, M. G., & Burdiles, G. A. (2012). *Diagnóstico de la competencia comunicativa en inglés de un grupo de escolares chilenos: puntos de.* Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3459/345932039006.pdf>
- Silva, A. Y. (2018). *Propuesta de un modelo de gestión administrativa para mejorar la capacidad técnica de las egresadas de la I.E. nuestra señora de la merced – Cajamarca, 2018.* Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/855/Tesis%2007-12-18%20vf..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, R. W. (2014). *AUTOEVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD DEL APRENDIZAJE SEGÚN EL MODELO IPEBA EN ESTUDIANTES DE LA OPCIÓN OCUPACIONAL TEXTIL Y CONFECCIONES DEL CETPRO "PROMAE COMAS", UGEL N° 04.* Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4230/Torres_or.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zárate, D. R. (2016). *VENTAJA COMPETITIVA DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS CONSOLIDADAS DE CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15055/ZaratePolancoDavidRicardo2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Cuestionario:

OPCIÓN OCUPACIONAL DE AGRICULTURA DE CEJA DE SELVA, EN LA PRODUCCIÓN DEL CAFÉ EN EL CETPRO JOSE GRAS Y GRANOLLERS DEL DISTRITO DE COLASAY

Objetivo: Recoger información sobre la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva, en la producción de café.

Criterios/ nivel: Siempre= Alto; A veces= Medio; Nunca= Bajo

N°	Ítems	Criterios		
		Siempre 3	A veces 2	Nunca 1
1	En el CETPRO recibes orientaciones para cuidar los cultivos que hay en tu chacra.			
2	En el CETPRO recibes orientaciones para de limpieza de la chacra			
3	En el CETPRO recibes, recibes orientaciones para alternar los cultivos.			
4	En el CETPRO recibes orientaciones para un cultivo sostenido.			
5	En el CETPRO recibes orientaciones para el bienestar familiar.			
6	En el CETPRO recibes orientaciones para el desarrollo socioeconómico			
7	En tu aprendizaje se toma en cuenta tu realidad productiva.			
8	En tu aprendizaje valoran la siembra de café.			
9	En tu aprendizaje recibes orientaciones sobre la utilidad de sembrar café.			
10	En el CETPRO recibes conocimientos sobre técnicas de siembra del café.			
11	En el CETPRO recibes orientaciones sobre procesamiento del café.			

12	En el CETPRO recibes Conoces sistemas conocimiento sobre comercialización del café			
----	--	--	--	--

Estructura del instrumento

Habilidades de Conoces
manejos procesamiento
tecnificados de y
producción siembra del
café.

DIMENSIONES INDICADORES

		ÍTEMS
Relaciones sociedad relaciones con tu ambiente. de manera	Cuidas el ambiente de tu chacra.	En el CETPRO recibes orientaciones para cuidar los
	Te	cultivos que hay en tu chacra.
	ambiente sostenida.	En el CETPRO recibes orientaciones para de limpieza de la chacra
		En el CETPRO recibes, recibes orientaciones para alternar los cultivos.
Sientes necesidad de mejorar en calidad de vida.		En el CETPRO recibes orientaciones para un cultivo sostenido.
		En el CETPRO recibes orientaciones para el bienestar familiar.
En tu aprendizaje se toma en cuenta tu		En el CETPRO recibes orientaciones para el desarrollo socioeconómico
	realidad productiva.	En tu aprendizaje se toma en cuenta tu realidad productiva.
Habilidad y	Siembras cafés.	En tu aprendizaje valoran la siembra de café.
actitud personal productiva.		
Te es útil la siembra del café.		

En tu aprendizaje recibes orientaciones sobre la utilidad de sembrar café.

En el CETPRO recibes conocimientos sobre técnicas de siembra del café.

7
1

	Conoces manejos de procesamiento del café.	En el CETPRO recibes orientaciones sobre procesamiento del café.
	Conoces sistemas de comercialización del café.	En el CETPRO recibes Conoces sistemas conocimiento sobre comercialización del café

Base de datos

3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2
1	1	1	3	3	3	2	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2
1	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2
3	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1
1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1
1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1
1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3
1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2
3	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2
1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1
1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1
1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	3

IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

MODULOS DE AGRICULTURA DE CEJA DE SELVA

PROGRAMACIÓN MODULO I CICLO BÁSICO

CULTIVOS ORGANICOS

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 04 de abril al 31 de mayo.

HORAS : 200

UNIDAD DE COMPETENCIA	MÓDULO OCUPACIONAL	DURACIÓN
Realiza procesos de identificación de tipología de suelos, requerimientos, tecnologías de fertilización y los principios de conservación.	CULTIVOS ORGANICOS	200 horas

CONTEXTUALIZACIÓN DEL MÓDULO

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 04 de abril al 31 de mayo.

HORAS : 200

MÓDULO 1: CULTIVOS ORGANICOS		
CAPACIDADES TERMINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORA S
1.1.-Sensibiliza en cultivos orgánicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la historia de café. • Toma conciencia de su unidad productiva. • Mejora su calidad de vida 	12
1.2.-Realiza el estudio del suelo.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce los tipos de suelos de la zona. • Analiza la formación del suelo. 	24
1.3.-Conoce procedimientos para la toma de muestras.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica las normas para la toma de muestras de suelo. • Identifica los horizontes del suelo. • Diferencia texturas del suelo. 	44
1.4.- Maneja tecnologías de conservación y fertilización de	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica prácticas de conservación y manejo de suelos. • Aplica el abono en función a la interpretación de los análisis. 	60

suelos.

□ Aplica las normas de seguridad establecidas en las labores a realizar.

DETERMINACIÓN DE LOS CONTENIDOS BÁSICOS

CETPRO : "JOSE GRAS Y GRANOLLERS"

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 04 de abril al 31 de mayo

HORAS : 200

CONTENIDOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS COMPLEMENTARIOS
<ul style="list-style-type: none">• Introducción al Cultivo Orgánico• Valorización de la unidad productiva• Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none">✓ Liderazgo✓ Formación en Valores✓ Cuidado del medio ambiente✓ Cuidado que se debe tener con el manejo de equipos,✓ Seguridad personal
<ul style="list-style-type: none">• El suelo: concepto, importancia y formación del suelo. (topografía, el hombre, etc.)• El tiempo cronológico como factor de generación del suelo.	
<ul style="list-style-type: none">• El perfil del suelo.• Horizontes del suelo.• Constituyentes principales del suelo.• Propiedades físicas y químicas del suelo.• Muestreo y análisis de suelo. Interpretación del análisis.• Textura y estructura del suelo• Elementos esenciales del suelo para el desarrollo de las plantas	
<ul style="list-style-type: none">• Conservación de suelos.• Labores culturales:<ul style="list-style-type: none">- Curvas a nivel: El nivel en "A"- Sombra provisional y sombra permanente (árboles de sombra)- Manejo de árboles de sombra.- Cobertura del suelo (viva y muerta).	

<ul style="list-style-type: none"> - Control de malas yerbas. - Barreras vivas y muertas. - Zanjas de infiltración. - Terrazas de formación lenta. - Control de cárcavas, etc. 	
---	--

PROGRAMACIÓN DEL MÓDULO II

CICLO BÁSICO

	SIEMBRA Y PLANTACION DE CULTIVOS DEL CAFE
--	--

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 01/06/18 al 18/08/18

HORAS : 300

UNIDAD DE COMPETENCIA	MÓDULO OCUPACIONAL	HORAS
Realiza procesos de cultivo tecnificado - agroecológico del café y manejo de riego tecnificado con seguridad.	SIEMBRA Y PLANTACION DE CULTIVOS DEL CAFE	300

CONTEXTUALIZACION DEL MODULO

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 01/06/18 al 18/08/18

MÓDULO III: SIEMBRE Y PLANTACION DE CULTIVO DEL CAFÉ.		
CAPACIDADES TERMINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORA S
1.1.-Instala y maneja viveros de café y agroforestales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce materiales, equipos, insumos, herramientas de un vivero con tecnología media. • Identifica el área, materiales, semillas, sustratos e insumos. • Construye y prepara las camas de vivero con sus respectivas medidas y orientación de las camas. • Realiza el embolsado y repique adecuadamente. • Maneja costos de producción de viveros. 	50
1.2.-Instala la plantación de café, aplicando técnicas adecuadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza la limpieza del terreno considerando las exigencias del sistema agroforestal. • Maneja técnicas de siembra (diseño, trazado, hoyado y fertilización). • Aplica el abonamiento durante el trasplante teniendo en cuenta la dosis apropiada de acuerdo al requerimiento nutricional de la planta y análisis de suelo. 	50
1.3.-Ejecuta las labores culturales de acuerdo a las etapas fisiológicas de los cultivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza el abonamiento considerando la época, edad y dosis apropiada. • Compara ventajas de los tipos de poda e instalación, utilizando las técnicas y herramientas apropiadas. • Reconoce los síntomas del ataque de las principales plagas y enfermedades y control de malezas del cafeto. 	40

HORAS : 300

	<input type="checkbox"/> Compara ventajas de las diversas especies de sombra, según rendimiento del café.	
1.4.-Realiza la cosecha y post cosecha.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza cosecha selectiva del café cerezo. • Identifica y describe los equipos, materiales e infraestructura a utilizar en el beneficio en húmedo. • Realiza el despulpado teniendo en cuenta el calibrado de la maquina despulpadora. • Acondiciona la infraestructura básica del módulo de beneficio. • Realiza el proceso de fermentación de acuerdo a la altitud. • Realiza el lavado y maneja aguas mieles. • Acondiciona el área de secado y almacén según criterios de limpieza y seguridad. 	40
1.5. -Realiza el control de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza análisis físico en el acopio. • Visita a una cooperativa o planta de proceso.. 	30

DETERMINACION DE LOS CONTENIDOS BASICOS

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA :

HORAS : 300

CONTENIDOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS COMPLEMENTARIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Semilla: Características, selección, obtención y desinfección. • Germinadores: construcción y preparación de camas, siembra de la semilla y manejo (riegos, control fitosanitario). • Elección y acondicionamiento del terreno para el vivero. 	<p>Limpieza y seguridad en áreas de secado del café.</p> <p>Análisis físico de acopio.</p> <p>Cooperativas. Concepto, clases y beneficios.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Preparación del sustrato. • Preparación de camas almacigueras, a raíz desnuda, en bolsa y en tubetes. • Tinglado, regulación de sombra, niveles de iluminación. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Repique o trasplante de plántulas, técnicas, ventajas y desventajas • Abonamiento: Niveles de fertilización, abonos foliares. • Control fitosanitario: principales plagas, enfermedades, nematodos • Deshierbo, frecuencia, riesgos y frecuencia. 	
<p>Cosecha selectiva y post cosecha.</p> <p>Despulpado</p>	

Maquina despulpadora Proceso de fermentación Lavado y manejo de aguas mieles Secado y almacén	
--	--

PROGRAMACIÓN MODULO III

OBTENCION DEL COMPOST Y HUMOS DE LOMBRIZ

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 20-08-2018 al 20-10-2018

UNIDAD DE COMPETENCIA	MÓDULO OCUPACIONAL	DURACIÓN
Elabora y maneja abonos en la producción del café con criterios de sostenibilidad; cuidando el medio ambiente y generando autoempleo.	Obtención del Compost y Humos de lombriz	250

CONTEXTUALIZACIÓN DEL MODULO

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 20-08-12 al 20-10-12

CAPACIDADES TERMINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORA S
<input type="checkbox"/> Conoce la importancia del manejo de abonos	<ul style="list-style-type: none"> Analiza las diferentes tipos de abonos existentes en el entorno. Reconoce la importancia del uso de los abonos orgánicos 	20
<input type="checkbox"/> Identifica la generalidad de comercialización de abonos	<ul style="list-style-type: none"> Identifica los proveedores de materiales y insumos. Realiza un plan de comercialización de abonos. 	30
<input type="checkbox"/> Selecciona insumos.	<ul style="list-style-type: none"> Conoce la procedencia de insumos. Selecciona insumos para la elaboración de abonos naturales. Identifica clases de insumos. 	30
<input type="checkbox"/> Prepara y aplica abonos.	<ul style="list-style-type: none"> Conoce la metodológica de compostaje Maneja metodología de enriquecimiento de abonos (microorganismos eficientes). Elabora abonos naturales. Aplica abonos naturales en sus parcelas. 	70

<input type="checkbox"/> Elabora costos y presupuesto s en producción de abonos..	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la producción del café • Elabora costos y presupuestos de producción de los abonos. 	25
---	--	----

CONTEXTUALIZACIÓN DEL MODULO

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 20-08-18 al 20-10-18

CONTENIDOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS COMPLEMENTARIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Consideraciones generales para el abonamiento orgánico del café • Abonos: concepto, clases y características. • Demanda de nutrientes naturales del café. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo de abonos orgánicos y sistemas agroforestales. • Costos de insumos. • Presupuestos de producción.
<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores de materiales. • Plan de comercialización 	
<input type="checkbox"/> Insumos: clases, características nutricionales.	
<input type="checkbox"/> Manejo de lombrarios y compost	

<ul style="list-style-type: none"> ☐ Elaboración de abonos líquidos (violetas) ☐ Elaboraciones de caldos sulfocálcico. ☐ Enriquecimiento de abonos orgánicos. 	
--	--

PROGRAMACIÓN MÓDULO IV

CICLO BÁSICO

MANEJO Y MANTENIMIENTO DE LA CALIDAD DEL CAFÉ

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

FECHA : 26-10-18 al 28-12-18

UNIDAD DE COMPETENCIA	MÓDULO OCUPACIONAL	HORAS
Realiza los procesos de gestión del cultivo del café con índices de calidad en la cadena de trazabilidad del producto.	MANEJO Y MANTENIMIENTO DE LA CALIDAD DEL CAFÉ	300

CONTEXTUALIZACIÓN DEL MODULO IV

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

CAPACIDADES TERMINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	HORAS
1. Maneja los diferentes tipos de certificación.	<ul style="list-style-type: none"> Define y maneja conceptos básicos de certificación orgánica y comercio justo. Realiza inspecciones internas. Reconoce y registra en los formatos de certificación. 	40
2. Conoce y aplica el manual del SIC.	<ul style="list-style-type: none"> Maneja cuaderno de registros. Realiza el seguimiento de actividades planificadas en los productores. Maneja y aplica el manual del SIC y reglamentos de la organización (COOPERATIVA). Elabora un informe técnico del ciclo productivo. 	60
3. Planifica actividades productivas.	<ul style="list-style-type: none"> Elabora y verifica el plan anual de producción orgánica de la finca. Ordena y archiva los documentos importantes en la trazabilidad. 	40
4. Estima costos de producción.	<ul style="list-style-type: none"> Determina el flujo comercial productivo desde la producción hasta la comercialización. Analiza las ventajas y desventajas de la comercialización individual y asociada. Determina el sistema de comercialización de los productos del predio. 	40
5. Realiza la comercializa	<ul style="list-style-type: none"> Conoce el flujo documentario en la cadena de comercialización del café (visita de estudio a una empresa comercializadora de café). 	30

FECHA : 26-10-18 al 28-12-18

ción del producto.	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza costos de producción y evalúa los resultados de la campaña. • Conoce e identifica el sistema y los riesgos de la trazabilidad comercial. 	
-----------------------	---	--

DETERMINACION DE LOS CONTENIDOS BÁSICOS

CETPRO : “JOSE GRAS Y GRANOLLERS”

DRE : CAJAMARCA

UGEL : JAEN

PROFESOR :

CONTENIDOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS COMPLEMENTARIOS
Trazabilidad: Definición, importancia. <ul style="list-style-type: none"> Los registros básicos de la unidad de producción (registrados generalmente en el cuaderno de productor) Temas sociales, ambientales y productivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Flujo documentario Etiquetado Acopio y pago de recepción del café Riesgos y formas de trazabilidad comercial. Análisis de mercados □ Análisis de precios. Resultados económicos. Aspectos logísticos de comercialización <p>Ventas mercado nacional, Exportaciones</p>
<ul style="list-style-type: none"> Cuaderno del productor orgánico. Normas de producción orgánica. Manual del sistema interno de control. 	
<ul style="list-style-type: none"> Plan anual de producción. Archivo documentario. Identificación de finca: mapas de ubicación del fundo, Chacra, parcelas, etc. 	
<ul style="list-style-type: none"> Aspectos de mercado: Estructura. Proyecciones para el café orgánico. Aspectos organizacionales: Componentes. Procedimientos administrativos. Aspectos socio ambiental: normativa vigente. Impactos. Ventajas y desventajas de la comercialización individual y asociada. Costos de producción. Metas. Mercados. Financiamiento. 	

FECHA : 26-10-18 al 28-12-18

I. VALORES Y ACTITUDES

DIMENSIÓN	ACTITUDES
CONSIGO MISMO	<ul style="list-style-type: none">✓ Se muestra tal como es con sus aciertos y desaciertos.✓ Está atento a las necesidades.✓ Tiene proyecto de vida.✓ Tiene visión de superación✓ Pide disculpas ante alguna imprudencia✓ .Muestra preocupación en el cumplimiento de sus obligaciones.✓ Confía en si mismo.
CONLOS DEMÁS	<ul style="list-style-type: none">✓ Acepta a los demás tal como son..✓ Respeta los bienes ajenos✓ Reconoce las cualidades de los demás.✓ Propicia y promueve la participación de todos los miembros del grupo.✓ Trabaja en equipo organizadamente.✓ Cuida y mantiene en orden los ambientes donde trabaja✓ Escucha con interés las opiniones de los demás aceptando ideas diferentes a las suyas✓ Es tolerante con sus compañeros de trabajo.
CONSU TRABAJO	<ul style="list-style-type: none">✓ Promueve y mantiene la limpieza de su aula,, cuida los materiales educativos y el mobiliario.✓ Demuestra espíritu de colaboración para un bien común.✓ Promueve creatividad y gratuidad de trabajo.

5.1. -RESPETO

5.2.-RESPONSABILIDAD

DIMENSIONES	ACTITUDES
CONSIGO MISMO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es eficiente y cumple con sus trabajos. ✓ Es entusiasta ✓ Acepta las correcciones ✓ Participa responsablemente en las actividades de su entorno ✓ Está atento a sus obligaciones ✓ Tiene proyecto de vida
CON LOS DEMÁS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se muestra atento a las necesidades y dificultades de los demás y se involucra en dar soluciones. ✓ Es tolerante con sus compañeros. ✓ Toma decisiones por consenso. Brinda apoyo incondicional. ✓ Realiza acciones de bien a favor de los demás
CON SU TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comparte conocimientos y experiencias con sus compañeros, cultivando el pensamiento divergente. ✓ Demuestra interés por la calidad del trabajo en equipo. ✓ Cumple a cabalidad con sus trabajos. ✓ Llega temprano y presenta sus trabajos a tiempo.

II. EJES TRANSVERSALES

Según el diagnóstico de la realidad local del entorno y de la comunidad

TRANSVERSALES	TEMAS/ASUNTOS
CIUDADANIA.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El bien común. ✓ Normas de convivencia ✓ Escuelas política ✓ Conciencia moral ✓ Igualdad de genero ✓ Autonomía personal y toma de decisiones ✓ Liderazgo y participación activa organizada

educativa surge el siguiente contenido transversal:

MEDIO AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buen uso de los recursos naturales ✓ Conservación y desarrollo sostenible ✓ Contaminación ambiental y sus consecuencias. ✓ Promoción del consumo del café , como producto local
-----------------------	--

✓ Trabajo, tecnología y productividad.

VIII. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS			
APRENDIZAJE	ENSEÑANZA	DIDÁCTICA	COGNITIVAS
Aprender a aprender	Enseñar a aprender	Como enseñar a aprender	Construcción de procesos mentales
estudiante	docente	Docente	alumno

- Diálogo
- Exposición
- Trabajo grupal/individual
- Proyectos
- Análisis/síntesis
- Ficha de Observación
- Análisis de casos
- Demostración

III. ORIENTACIONES PARA LA EVALUACION

La Evaluación es un proceso dinámico, continuo, de comunicación y reflexión asociado a los procesos y resultados de las acciones de formación del estudiante. Asimismo la evaluación se planifica desde el momento mismo que se realiza la programación, la evaluación es por capacidades, toma los criterios de evaluación diseñados en el módulo, y organiza sus correspondientes indicadores en instrumentos que miden la eficacia de los

aprendizajes, lo que permite satisfacer los requerimientos de la capacidad terminal y consecuentemente la formación adecuada de los profesionales para su inserción en el mercado laboral.

La evaluación en la Educación Técnico-Productiva, tienen las siguientes características:

- Guía la toma de decisiones del proceso educativo
- Está asociada a las capacidades del módulo.
- Diferenciada en tres momentos: inicio, de proceso y terminal.
- .La evaluación es vigesimal.

X. MEDIOS Y MATERIALES

MEDIOS	MATERIALES
❖ Visuales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fichas técnicas ❖ Textos de información ❖ Gráficos ❖ Esquemas
❖ Auditivos	❖ Grabaciones
❖ Audiovisuales	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Televisor ❖ Computadora ❖ Multimedia