

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADEMICO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**T E S I S**

**PARA OBTENER GRADO ACADEMICO DE BACHILLER  
EN EDUCACION**

**Nivel de conocimiento actitudinal de los estudiantes en  
la formación de empresa en el curso de Educación para  
el Trabajo de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco,  
Región Libertad, año 2017**

**AUTOR**

**Manuel Iván León Díaz**

**ASESOR**

**Mg. Lourdes Cajachuan Terrones**

**TRUJILLO- PERU**

**2018**

**Dedico la presente  
investigación a mi Madre Amable Díaz y**

**Mi padre (+) Manuel León**

**A mi esposa Lucinda**

**Mis hijos Eliezer y Amaly**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la vida y ser mi guía espiritual.

Se agradece al personal jerárquico con su Director de la I.E.P. “Abraham Lincoln” de Huanchaco, Región La Libertad; por las facilidades en la ejecución del presente informe de investigación para obtener el Grado de Bachiller en Educación Secundaria.

De igual manera a los estudiantes del 4to y 5to Educación Secundaria por su valiosa colaboración en la presente investigación.

A los docentes de la USP, mi alma mater, por los conocimientos brindados a lo largo de la carrera profesional, y su orientación brindada en la presente para poder lograr tener la posibilidad de ser docente en el futuro inmediato.

**Manuel Iván**

**Palabra Clave:**

<b>Tema</b>	<b>Actitud de emprendimiento Empresarial</b>
<b>Especialidad</b>	<b>Educación Secundaria</b>

**Palabra Clave:**

<b>Tema</b>	<b>Attitude of venture business</b>
<b>Especialidad</b>	<b>Education Secondary</b>

**Nivel de conocimiento actitudinal de los estudiantes en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2017**

**Level of knowledge attitude of the students in the formation of the company in the course of education for the work of the I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Libertad Region, year 2017**

## **RESUMEN**

La presente investigación: “Nivel de conocimiento actitudinal de los estudiantes en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2017, fue realizado con el propósito de conocer la actitud de los estudiantes frente a la creación de su propia empresa como fuente de trabajo.

Para tal fin, se tomó en cuenta el diseño descriptivo, es decir aplicar un test de conocimiento para una población muestral de 48 estudiantes y de esta manera conocer el nivel actitudinal de los encuestados.

Se concluye que existe un nivel alto de conocimiento actitudinal en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de los estudiantes de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2016, en las dimensiones de sexo y edades.

Finalmente, se recomienda realizar Talleres de creación de empresa en los estudiantes en los últimos años de estudios para auto independizarse dentro del proceso educativo mejorando con ello su calidad de vida.

## **ABSTRACT**

The present investigation: "Level of attitudinal knowledge of students in company formation in the course of Education for Work of the I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Libertad Region, 2016, was made with the purpose of knowing the attitude of the students facing the creation of their own company as a source of work.

For this purpose, the descriptive design was taken into account, that is to say, to apply a knowledge test for a sample population of 48 students and in this way to know the attitudinal level of the respondents.

It is concluded that there is a high level of attitudinal knowledge in the formation of a company in the course of Education for Work of the students of the I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Libertad Region, 2017, in the dimensions of sex and ages.

Finally, it is recommended to conduct business creation workshops for students in the last years of studies, in order to improve their quality of life.

## **PRESENTACION**

Señores miembros del jurado:

Pongo a su consideración el presente trabajo de investigación de carácter pedagógico titulado: “Nivel de conocimiento actitudinal de los estudiantes en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2017.

Así mismo dejamos en constancia que la investigación se realizó dando cumplimiento a las normas vigentes en el Reglamento de la Oficina de Investigación de la Universidad “San Pedro”, con la finalidad de obtener el Grado de Bachiller en Educación Secundaria como establece la Ley Universitaria n° 30220.

El autor.



## **NDICE**

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Palabra clave	iv
Título en inglés y castellano	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Presentación	viii
Derecho de autor	ix
Índice	

## **CAPITULO I**

<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>2</b>
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	2
1.1.1 Antecedentes a nivel Internacional	2
1.1.2. Antecedentes a nivel Nacional	3
1.2. Justificación de la investigación	4
1.3. Planteamiento del Problema	5
1.4. Marco referencial	4
1.4.1. Conocimiento actitudinal	5
1.4.1.1 Definición	5
1.4.1.2 Definición actitudinal frente a la creación de empresa	6
1.4.1.3 La conciencia actitudinal	7
1.4.2. Formación de una empresa	9
1.4.2.1. Pasos para la creación de una empresa	10
1.4.3. Problemas estructurales de inserción	14
1.4.4 Capacidad para crear empresa	16
1.4.5. Legislación Laboral	17
1.4.6. Área de Educación para el Trabajo	18
1.5. Hipótesis	27
1.6. Variables	27
1.6.1. Definición de las variables	27

1.7. Objetivos:	28
1.7.1. General	28
1.7.2. Específicos.	28

## **CAPÍTULO II**

<b>II. METODOLOGIA DE TRABAJO</b>	
2.1. Tipo y Diseño de investigación.	29
a) Tipo de estudio.	29
b) Diseño de estudio.	29
2.2. Población y Muestra.	31
2.3. Técnicas e Instrumentos de investigación.	32
2.4 Procedimiento y análisis de la información	32

## **CAPÍTULO III**

<b>III. PRESENTACION DE RESULTADOS</b>	34
--	----

## **CAPITULO IV**

<b>IV. ANALISIS Y DISCUSION.</b>	40
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	43
<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.</b>	45

## **ANEXOS**

# **CAPITULO I**

# **INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Antecedentes y fundamentación científica**

Luego de realizar un recorrido por las diferentes bibliotecas de la ciudad de Trujillo e ingresando a las páginas web y blog de investigación se han encontrado estudios relacionados con el tema; sin embargo, como la especialidad de Educación para el Trabajo es un campo nuevo en Educación se ha tenido limitaciones en este aspecto al existir poca bibliografía sobre todo en antecedentes locales.

#### **1.1.1. Antecedentes a nivel internacional.**

**Villalpando J. (2015)** En su tesis doctoral la “Creación de empresas en torno a las universidades por los ex alumnos de las mismas: un análisis del ITESO” para IQS School of Management, Universitat Ramón Llull y al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) de México, sostiene que:

La formación de empresas genera un impacto económico cuando se presenta los recursos necesarios para generar ideas y las necesidades del mercado y se junta con el capital humano, generando por ende una mejor calidad de vida”

Entre las investigaciones más significativas podemos encontrar el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2014 donde se explica el creciente desempleo mundial, bajo el título de “Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes” realizado por Schkolnik Mariana, referente al empleo juvenil, donde concluye que:

En los últimos años, la mantención de vulnerabilidades en la inserción laboral de los jóvenes, y más aún la agudización de la incertidumbre acerca del futuro se ha acentuado entre 1993 y el año 2003 se determina que el nivel de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años de edad llega a nivel mundial a un 47%, a pesar de que éstos representan sólo el 25% de la población en edad de trabajar.

### **1.1.2 Antecedentes a nivel Nacional.**

La realidad en el país no difiere mucho a las investigaciones encontradas a nivel mundial y otros países de América Latina, el **Diario Gestión del Perú** del 07 de junio del 2014 publicó un artículo referente a nuestra investigación donde sostiene:

Más de un millón de jóvenes peruanos de entre 14 a 25 años, de los cerca de seis millones que viven en el país, son desempleados, estimó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta cifra ubica la tasa de desempleo juvenil en aproximadamente 18%.

En ese sentido, en Perú el escenario no difiere mucho del panorama regional, pues el desempleo entre los jóvenes de América Latina y el Caribe alcanza el 16%, mientras que entre los adultos esa tasa es de 5%, es decir, una relación de casi tres veces, aunque en ciertos países esta diferencia es mayor.

**Vela J. (2011)**, en su tesis “Modelo para la Creación de Incubadoras de Empresas en la Realidad Peruana” para optar el Título de Ingeniero Industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de ciencias e ingeniería, sostiene que:

“La actividad emprendedora, en el 2006 en el Perú cuatro de cada diez peruanos adultos, estaban realizando algún tipo de actividad emprendedora. Esta evidencia posiciona al Perú como el país más emprendedor del mundo”.

### **1.1.2 Antecedentes a nivel Local.**

**Amaya M. (2016)**, en su tesis “Influencia del área curricular de educación para el trabajo en la inserción laboral en los estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la IE. Simon Bolívar de Otuzco”; para obtener su Título Profesional en la Universidad San Pedro en Educación Secundaria, obtiene las siguientes conclusiones:

La inserción laboral en los estudiantes de 5° grado de educación Secundaria de la I.E. Simón Bolívar es influenciada por el desarrollo del Área Curricular Educación para el Trabajo.

Otros trabajos, como el desarrollado por el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el año 2016** referente a la situación laboral de los jóvenes y sus oportunidades en el mercado de trabajo de la región La Libertad, ha contribuido en la información clasificada y de primera mano al fomento de mejores formas de trabajo en un tipo de poblaciones vulnerables como es la de los y las jóvenes liberteños, donde se concluye que:

Del grupo de jóvenes que egresan de secundaria optan mayormente por estudiar una profesión universitaria antes que una no universitaria (tecnológica, pedagógica, entre otra). En cuanto a género existe mayor acceso de la mujer joven al sistema educativo, particularmente, en educación superior, puesto que supera a la proporción de los jóvenes varones”.

## **1.2 Justificación de la investigación:**

Partiendo de la problemática fundamental de la investigación, que era conocer la actitud que tienen los estudiantes egresados de Instituciones Educativas liberteñas de Nivel Secundaria, en la formación de una empresa productiva, siendo los resultados de la investigación preliminar la existencia de un desconocimiento de información tanto en el aspecto legal como en la institucional.

Siendo las redes sociales un espacio de interacción para conseguir información es poco lo que se puede conocer, así como otros medios referentes en la formación de microempresas; por ello, consideramos que es necesario el planteamiento de talleres de información para una mejorar alcance en dichos estudiantes e incluir en el currículo nacional, los primeros alcances para ellos.

A nivel Nacional, existe un portal <http://www.serviciosalciudadano.gob.pe/>, donde se puede recabar información para la creación de microempresa, pero éste no tiene mucha difusión para que el estudiante pueda emprender su propio negocio, en cuanto a la posibilidad de créditos y/o apoyo social.

Por ello, el estudiante, no emprende su propia empresa por desconocimiento, esta situación se ha presentado en los estudiantes de la I.E “Abraham Lincoln” de Huanchaco, La Libertad, dada la importancia del tema, la presente investigación ha permitido que los estudiantes conozcan un abanico de información de las diferentes maneras de generar sus propios negocios, y/o microempresas.

Con la aplicación del instrumento (encuesta), se pudo conocer, que los estudiantes no tenían un nivel de conocimiento adecuado respecto a la información de crear una empresa o microempresa, ante esta situación se pudo observar que muchos de ellos lograron cambiar su actitud, sin embargo, este proceso no debería terminar en esta etapa sino realizar en Talleres Pedagógicos referente a la Información sobre creación de empresa.

La investigación es importante, porque permitió ser parte de una alternativa de solución que propone mejora la calidad de vida en los estudiantes.

### **1.3. Planteamiento del Problema**

Teniendo como base la justificación del mismo, nos planteamos el siguiente problema: ¿Cuál es nivel de conocimiento actitudinal que tienen los estudiantes del 5to Año de Educación Secundaria de la IE. Abraham Lincoln, frente a la formación de una empresa en el desarrollo del curso de Educación para el trabajo?

## **1.4. Marco Referencial**

### **1.4.1 Conocimiento actitudinal**

#### **1.4.1.1 Definición**

Para los psicólogos, cualquier actitud tienen como base la existencia de un continuo cambio actitudinal; de hecho, las principales técnicas de medición existentes como la Thurstone y diferencial semántico), adoptan éste supuesto.

Sin embargo, algunas actitudes muy significativas (actitudes políticas, hacia el aborto o hacia el uso de la energía nuclear), no parecen ser unidimensionales, donde se plantea problemas a la hora

de conceptualizarlas y medirlas y, consiguientemente, pone en peligro la posibilidad de comprender adecuadamente su dinámica y funcionamiento.

De la aceptación del supuesto de unidimensionalidad, se derivan una serie de implicaciones: La primera en éste caso es que éstas 2 posiciones políticas son contradictorias y opuestas.

De su parte Kerlinger (1978) en psicología online, sostiene, que, este problema no es unidimensional llegando a la conclusión, de que esta actitud es evidentemente política:

Siendo los partidos liberales quienes no se oponen a los postulados conservadores, no los evalúan de forma negativa sino neutral (punto medio del continuo). Los conservadores, hacen lo mismo con el ideario liberal.

Las personas liberales o conservadoras, lo hacen basándose en una serie de referentes de carácter positivo (liberales: libertad, tolerancia e igualdad. Conservadores: mantenimiento del status puo, la religión, la propiedad privada). Estos referentes son "criteriales" (sirven a la persona para orientarse socialmente y fijar su posición social frente a los demás). En contra de lo que cabría pronosticar desde el supuesto de la unidimensionalidad, no existen referentes criterios de carácter negativo.

#### **1.4.1.2 Definición actitudinal, frente a la creación de una empresa**

Kristiansen y Zanna (2012), han estudiado las actitudes de las personas en diversos temas quienes encontraron resultados similares; por ello, se puede sostener que podríamos emplearlo para la presente investigación, para conocer la actitud que muestran los estudiantes frente a la creación de su propia empresa.



La principal conclusión general de Kerlinger (2013), es que las personas muestran diversas actitudes, siendo las personas quienes tienen diferentes criterios, predomina lo positivo, no se puede mantener la idea de la unidimensionalidad y bipolaridad actitudinal frente a estos dos aspectos, por las siguientes razones:

1. La persona tal vez no está familiarizada con esos valores opuestos a los que mantiene, por lo que le resultan irrelevantes.
2. A modo de mecanismo defensivo de sus propias creencias y valores, la persona, niega relevancia a los valores opuestos a fin de proteger mejor los suyos propios.

#### **1.4.1.3 La consistencia actitudes**

La actitud se puede expresar de 3 formas diferentes (cognitiva, afectiva y conductual), habría que esperar que esas 3 formas funcionaran a la vez. Si así fuera, habría que concluir que existe consistencia actitudinal.

Sin embargo, no siempre ocurre así, porque, muchas actitudes se originan en experiencias afectivas o en intercambios conductuales de la persona con el objeto actitudinal, es decir, no todas las actitudes surgen de un conocimiento preciso, detallado y ponderado del objeto. La persona desarrolla actitudes cuya fuerza y estabilidad no dependen de sus creencias sobre el objeto, sino de la carga afectiva del objeto para ella, o de una elevada familiaridad y habría inconsistencia evaluativo-cognitiva.

La consistencia evaluativo-cognitiva se da entre la evaluación global del objeto actitudinal y la evaluación resultante del conjunto de sus creencias.

En resumen, la ambivalencia es un caso especial de inconsistencia, aquella que tiene lugar entre creencias (cognitiva) o entre afectos (afectiva).

Centrándose en las creencias y bajo el supuesto de que un objeto actitudinal ambivalente incluye características positivas y negativas, Kaplan propuso un procedimiento para medir la ambivalencia actitudinal en el componente cognitivo: Evaluar las características positivas y negativas de forma separada.

El diferencial semántico tradicional utilizaría para la medición todo el continuo:

**Mi compañero de estudio es:**

**-3 -2 -1 0 +1 +2 +3**

**Incapaz----- Capaz**

**Kaplan propone 2 medidas separadas unipolares:**

**Mi compañero de estudio es**

**Capaz.... 0 +1 +2 +3**

**Incapaz 0 -1 -2 -3**

**Habría ambivalencia si:**

1. La evaluación de las dos características está muy polarizada, es muy extrema (La persona siente tanto una fuerte atracción como un fuerte rechazo hacia el objeto actitudinal).
2. La evaluación está muy igualada en cuanto a su valor absoluto, aunque no sea muy extrema (Al mismo tiempo que siente atracción siente también rechazo).

La ambivalencia hace que las actitudes tiendan a ser inestables y afecta a la relación que mantienen con la conducta. El contexto puede influir de manera muy llamativa en estas actitudes al hacer más

salientes las características positivas en unos casos y las negativas en otros.

#### **1.4.2 Formación de una empresa**

En un artículo publicado en El Diario Gestión, el bajo el título de “Siete pasos para constituir una empresa”, el 07 de junio del 2014, se afirma, que en el Perú constituir una empresa no debería ser un dolor de cabeza para los emprendedores; asimismo, se sostiene, que se puede hacer en línea (virtual) y solo en 72 horas gracias al Servicio de Constitución de Empresas en Línea. Estos son los siete pasos a seguir:

**Paso 1** Regístrate en línea en SUNARP. Luego ingresa tu usuario y contraseña en la opción "Usuarios Registrados". Para ello deberás hacer un pago por Internet (Solo se acepta tarjeta de crédito Visa). También puedes realizar el trámite de manera presencial en las oficinas de la SUNARP.

**Paso 2** Para respaldar tu trámite deberás elegir alguna notaría. La página cuenta con buscadores donde podrás hallar la notaría más cercana a ti según tu departamento, provincia y distrito.

**Paso 3** Debes seleccionar el tipo de persona jurídica (tipo de empresa) que vas a constituir. Para conocer más sobre las opciones y el tipo de persona jurídica que le corresponde a tu empresa.

**Paso 4** Llenar cuidadosamente los datos de la empresa a constituir. Además de tus datos personales, se te pedirá el Número del Título de Reserva de Nombre que hiciste en el primer paso. También el Objeto Social de tu empresa (el rubro de actividades a las que se va a dedicar), debes ser lo más claro posible.

**Paso 5** Al terminar de llenar el Paso 4 se generará un documento denominado Acto Constitutivo, debes completar los datos que faltan y guardar el documento en tu computadora.

**Paso 6** Aquí debes adjuntar el modelo de Acto Constitutivo que descargaste y completaste en tu computadora. Evita ponerle tildes al nombre del archivo.

**Paso 7** Debes legalizar tus libros societarios y contables en la notaría que habías elegido antes o en una nueva. El tipo de libros que necesite tu empresa corresponde al tipo de persona jurídica que has constituido.

#### **1.4.2.1 Paso en la creación de una empresa en Perú**

En la página web elergonomista cuyo sitio es el siguiente:  
<http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/r161.html> se sostiene los pasos a seguir:

##### **A) Diseño de productos.**

Con esto tendremos el diseño del producto. Tenemos que fijar las características del producto que vamos a fabricar. Tendremos que fijar el precio del producto, que dependerá de la estrategia que ha decidido seguir la empresa. Una empresa que quiera seguir una estrategia de liderazgo en costes fijará un precio bajo con el fin de aumentar su demanda. Puede seguir una estrategia de diferenciación, en este caso mejorará la calidad del producto. La evolución del diseño del producto está muy relacionada con la evolución del diseño del proceso tradicionalmente en las etapas de vida del producto el proceso es muy flexible y está sometido a grandes cambios, a medida que el producto es aceptado por un mayor número de demandantes el proceso se estandariza, se vuelve más rígido con el fin de obtener economías de escala y conseguir reducciones de precio. Esta evolución se da en 3 etapas:

De fluidez. En esta etapa sale al mercado un nuevo producto que es mejor funcionalmente, que tiene mejoras funcionales respecto al que sustituye. El proceso en esta etapa es muy flexible, utilizando personal polivalente y maquinaria de uso

general. El personal que trabaja en estas fábricas suele estar muy cualificado, porque el proceso está sometido a cambios y por ello requiere técnicos para realizar esos cambios. La estructura organizativa de estas empresas es una estructura orgánica, donde no existe ni la especialización vertical ni la formalización. Son empresas innovadoras (dasocráticas).

La etapa de transición. El producto ya se ha consolidado con una demanda creciente y hay un diseño dominante que se ha impuesto sobre los demás.. Lo que se pretende con ello es reducir los costes para competir vía precios en un mercado cada vez más competitivo debido a que cada vez son más las empresas que compiten con este producto. La estructura organizativa comienza a burocratizarse.

De carácter específico. Cuando el producto ha alcanzado su demanda máxima y las mejoras en el producto ya son escasas. En esta etapa se compite mejorando la calidad del producto o aprovechándose las empresas de una marca conocida. En esta etapa la estructura organizativa es totalmente burocrática.

Este análisis del producto y el proceso actualmente ya no se realiza debido a las nuevas tecnologías de la información que permiten que procesos flexibles sean también eficientes.

## **B. Diseño del sistema de producción.**

### **Ubicación de la empresa y qué producir**

Debemos determinar la localización de la fábrica. Existen 3 razones para localizar la fábrica en un lugar u otro:

**Las razones de mercado.** Localizaremos la fábrica cerca del mercado con el fin de reducir los costes de transporte del producto terminado. Esto lo utilizan las empresas que para su

elaboración añaden una materia prima que existe en todos los lugares.

Cuando la empresa necesita tener un contacto directo con los clientes, es el caso de la fabricación de productos específicos.

**Las razones del proceso productivo.** Lo que se trata de reducir son los costes de fabricación, por lo tanto, las empresas se localizarán donde exista mano de obra necesaria para su proceso productivo, donde existan empresas auxiliares necesarias también para su proceso productivo, e incluso donde existan departamentos de investigación y desarrollo (I+D) que requiera su departamento productivo.

Las razones de instalación. Lo que se intenta reducir es el coste de la instalación de la fábrica, en este caso las empresas se localizarán donde tengan bonificaciones fiscales, donde se le ofrezcan terrenos a buenos precios (polígonos)

### **C. Cuánto producir**

Lo que tenemos que determinar es el número de unidades que va a fabricar la empresa, para ello deberemos determinar la capacidad de la fábrica.

Para contestar a esta pregunta de cuanto producir tendremos que conocer cuál será nuestra demanda. El departamento de marketing será el encargado de realizar una precisión de ventas para así determinar una posible demanda. El Departamento de Finanzas intervendrá en la capacidad de la fábrica mediante el cálculo de la viabilidad de las inversiones.

Para conocer la capacidad de la fábrica es útil utilizar el sistema de umbral de rentabilidad. El umbral de rentabilidad es cuando los Beneficios se hacen 0, a partir de ese punto la empresa obtendrá beneficios.

#### **D. Con quién producir?**

Junto con el departamento de RRHH se deberá determinar la calificación de los trabajadores de la fábrica así como los salarios que se han de pagar a estos trabajadores. En empresas intensivas en trabajo la masa salarial será uno de los costes más importantes de la empresa y por lo tanto será muy importante la determinación del salario con el fin de que la empresa sea competitiva, pero también deberá fijar unos salarios que permitan obtener los mejores trabajadores. Distribución en planta y flujos de materiales.

#### **E. ¿Cómo producir?**

Las empresas con flujo secuencial su distribución en planta es por producto. En este sistema de distribución en planta las máquinas están situadas unas al lado de otras, el ritmo lo impone la máquina, maquinaria que es de uso específico, por lo tanto, es un sistema poco flexible. En esta disposición en planta lo que se trata es de minimizar los stocks intermedios sin importar la acumulación de stocks de productos terminados. Para conseguir la eliminación de los stocks (almacenes) intermedios lo que se hace es el equilibrado de la cadena de producción, esto significa que las salidas de la máquina anterior serán iguales a las entradas de la máquina posterior.

Las empresas con flujo funcional su distribución en planta es de procesos. En este tipo de distribución en planta las empresas se agrupan en base a la función que van a realizar permitiendo la fabricación de diferentes productos simultáneamente. Aquí lo que es importante es conocer el camino que siguen los materiales porque lo que se tratará es de reducir las distancias que existen entre aquellas áreas de trabajo que tienen más intercambio de materiales con el fin de reducir el transporte de los productos intermedios.

El último tipo de distribución es la distribución de posición fija. Lo utilizan las empresas de flujo estático (producción por proyectos). Las entradas y las salidas se hacen de forma secuencial.

### **1.4.3 Problemas estructurales de inserción**

Para Chacaltana (2014), sostiene que los jóvenes puedan tener acceso a oportunidades laborales se requiere, por un lado, que surjan estas oportunidades de empleo y, por el otro, que los jóvenes puedan aprovechar estas oportunidades, por ello, es mejor crear una microempresa.

Para el autor, se trata de crear condiciones favorables desde la demanda y desde la oferta, las cuales, además, están vinculadas y pueden estimularse mutuamente. Por el lado de la demanda, la experiencia reciente de América Latina ha confirmado que la región no se encuentra en una situación de “crecimiento sin empleo”.

En efecto, la evolución de la tasa de ocupación ha estado estrechamente relacionada con el crecimiento económico, de manera que la seguidilla de crisis económicas registradas a partir de mediados de los años noventa afectó negativamente la generación de empleo, y el desempleo se incrementó

Por otra parte, factores como el cambio tecnológico y precios relativos que desestimulan la contratación de la mano de obra pueden reducir la intensidad



laboral del crecimiento económico, y la experiencia reciente también ha enseñado que en ciertas situaciones puede coincidir un crecimiento significativo de la producción sin una mayor contratación de mano de obra.

A nivel agregado, sin embargo, se ha podido observar que el crecimiento económico ha coincidido con un aumento razonable del empleo, sobre todo del empleo asalariado que refleja más exactamente la demanda laboral.

De todas maneras, sin una demanda laboral vigorosa, los jóvenes no tienen oportunidades para una inserción laboral productiva. Sin embargo, así como la experiencia reciente confirma la relevancia del crecimiento económico para el surgimiento de estas oportunidades, también confirma que por sí sólo no es suficiente para garantizarles a todos los jóvenes una inserción laboral productiva y trayectorias laborales ascendentes.

Por el lado de la oferta, los jóvenes deben estar en condiciones para aprovechar las oportunidades existentes, lo que implica que deben tener el grado de empleabilidad requerido. Las posibilidades de acceder a los segmentos que prometen mejores condiciones de empleo y trayectorias laborales ascendentes dependen del capital humano, capital social y capital cultural de los jóvenes.

Mientras que como capital humano se entiende al acceso a educación y capacitación de buena calidad; el capital social representa relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad; y capital cultural, al manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante.

Los jóvenes que salen tempranamente del sistema educativo para insertarse al mercado de trabajo con bajos niveles de educación formal, sólo tienen acceso a los peores empleos, generalmente en el sector de baja productividad, y con bajos ingresos.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, más allá del fomento del crecimiento económico, habría que tomar en cuenta el lado de la demanda, la

oferta y la institucionalidad laboral. Respecto al estímulo de la demanda, las medidas de incentivo directo suelen tener un impacto pasajero y son adecuadas en situaciones específicas. El fomento laboral de los jóvenes en general debe verse en el contexto de una estrategia de desarrollo de largo plazo.

#### **1.4.4. Capacitación para crear empresa**

De su parte, Saavedra (2011), afirma que los jóvenes quienes no han podido seguir cursos de estudios superiores deberían tener la opción de seguir cursos cortos - menos costosos en términos de recursos y tiempo – que los formen para el trabajo. Estos cursos formarían parte del acervo de opciones de formación para el trabajo que tienen los jóvenes actualmente, especialmente para aquellos de bajos recursos

Diversos estudios se han realizado recientemente sobre este tema (MTPE; 1996; Chacaltana y Sulmont, 2004), coinciden en señalar que el sistema de capacitación, si acaso existe, reproduce los mismos problemas del sistema escolar básico. Dispersión, baja calidad y bajos retornos son usualmente los problemas más comúnmente asociados a muchos de los centros de formación para el trabajo en el país.

Tal vez, a propósito de ello, es que la proporción de personas que declara haberse capacitado en algún momento de su trayectoria, se viene reduciendo en los últimos años<sup>11</sup>. A pesar que este indicador representa el stock de capacitación del individuo, es indicativo que se esté reduciendo.

La única posibilidad para que esto ocurra es que las nuevas cohortes ingresantes al grupo de los jóvenes, tengan más bajos niveles de capacitación que las que egresan de este grupo a lo largo del tiempo. Así, se puede intuir que, de cualquier forma, la capacitación de la mano de obra juvenil viene cayendo a lo largo del tiempo.

Las causas y consecuencias de esta reducción en la proporción de jóvenes que se capacitan aún no han sido analizadas por la literatura especializada en el

Perú, pero debe tener que ver con la calidad del sistema, su adecuación a las necesidades del mercado laboral y/o la aparición de alternativas educativas teóricamente más atractivas como la educación superior o tecnológica de larga duración.

Una pieza de evidencia interesante en este sentido se refiere a las características de la capacitación que reciben los jóvenes. La mayor parte de los jóvenes que se capacita lo hace mediante cursos cortos en Institutos de Educación Superior o Centros de Educación Ocupacional (CEOs). Una proporción bastante baja lo hace en empresas.

El problema con esta distribución de la capacitación, es que justamente la mayor parte de los jóvenes se capacita en entidades que producen bajos retornos a la capacitación. Según Saavedra y Chacaltana (2001), es la capacitación en las empresas la que produce los mayores retornos para los jóvenes; y la capacitación impartida en los CEOs, es la que menos retornos económicos producen.

La lógica es que la capacitación que se proporciona en las empresas es pertinente en el sentido que es justamente aquella que necesita el aparato productivo. Como se ha visto, sin embargo, muy pocos jóvenes declaran haberse capacitado bajo esta modalidad, aun cuando existen mecanismos legales que incentivan este tipo de capacitación. En cualquier caso, esta información también confirma que uno de los cursos más demandados en materia de capacitación laboral se refiere a computación, lo cual no tendría nada de malo siempre que la calidad de estos cursos fuera la misma. Lamentablemente, evidencia cualitativa sobre la forma en que se imparten estos cursos deja dudas sobre los mismos.

#### **1.4.5 Legislación Laboral**

Para la Comisión Nacional de Juventudes (CONAJU), desde el año 2010, afirma que “Promover condiciones y generar mecanismos que favorezcan el empleo y autoempleo de los y las jóvenes, la mejora de sus niveles de ingreso y la protección de sus derechos laborales, articulados a un desarrollo

sostenible a nivel nacional, regional y local, en la búsqueda de un modelo económico que compatibilice la competitividad con la solidaridad”.

Sin embargo, este documento no contiene elementos operativos o recomendaciones concretas sobre cómo se debería apoyar esta inserción laboral. Este debería ser uno de los temas más importantes a ser detallados en documentos posteriores de seguimiento de estos lineamientos. Sistema de formación profesional: Se trata de una regulación más específica, y que tiene relación con la preparación para el trabajo de la mano de obra y, por tanto, tiene directa relación con la juventud.

Algunas partes de este sistema están a cargo del Ministerio de Educación, pero otra parte importante—aquella parte correspondiente a los Centros de Educación Ocupacional - está a cargo de dos ministerios: el Ministerio de Trabajo que tiene la responsabilidad de dotar de contenidos a la capacitación, y el Ministerio de Educación, quien se debería encargar de traducir esos contenidos a procesos formativos.

Lamentablemente, esto no parece estar cumpliéndose en la práctica. Chacaltana y Sulmont (2004) han encontrado que lo que existe realmente no es un “sistema” de formación profesional sino un conjunto caótico, disperso y excluyente de entidades de formación, que basan su oferta formativa fundamentalmente en las preferencias de los jóvenes y no de lo que necesita en sistema de producción. Sistema de intermediación laboral. Está conformado por una red de entidades de información e intermediación laboral. Entre las entidades de información laboral, los instrumentos por excelencia son las agencias de colocación, que pueden ser públicas o privadas.

#### **1.4.6 Área de Educación para el Trabajo.**

##### **A. Fundamentos y enfoque del área**

Según el Ministerio de Educación. (2014): La formación para el trabajo y la formación profesional técnica constituyen sin duda uno de los factores

estratégicos para el desarrollo económico y social de un país y para la reducción de la pobreza de su población.

Por tal razón, los países buscan vincular su educación al sistema productivo.

En este marco, la educación peruana ha pretendido, en todas las reformas de la Educación Secundaria, desarrollar capacidades y actitudes que permitan a los estudiantes insertarse en el mundo del trabajo.

Entre 1950 y 1968 la formación para el trabajo se desarrolla en los colegios técnicos (agropecuario, industrial, comercial y artesanal); con la reforma educativa del Gobierno

En el Gobierno Militar (1969) se desarrolla a través de la línea de acción educativa Formación Laboral; con la Ley de Educación anterior (Ley N° 23384 de 1984) se diversifica la Educación Secundaria en variante Científico Humanista y variante Técnica, y la formación para el trabajo se enfatiza en los colegios de variante Técnica a través de la asignatura Formación Tecnológica.

En la actualidad, en el marco de la Ley General de Educación y del Diseño Curricular Nacional de la EBR, se enfatiza este tipo de formación a través del área de Educación para el Trabajo.

Las diversas propuestas de formación para el trabajo aplicada y experimentada en el país se diferencian por el enfoque que asumen para abordar este tema, y por las características del contexto económico y social en el que se aplican.

En tal sentido, para poder comprender el enfoque que asume el área de Educación para el Trabajo es necesario reconocer las características del contexto.

## **B. Propósito del área de Educación para el Trabajo**

Según el Ministerio de Educación, a través del Diseño Curricular Nacional (2015), las áreas de Educación para los propósitos son:

- Desarrollar en los estudiantes competencias laborales para ejercer una función productiva y empresarial en una actividad económica del país.
- Potenciar capacidades y actitudes para el emprendimiento, la creatividad y la polivalencia, lo que permitirá a los egresados generar su propio puesto de trabajo y capitalizar las oportunidades que brinda el mercado global.
- Dotar a los estudiantes de una base científica y tecnológica que les permita, no solo enfrentar los cambios, sino también su movilización en el mercado laboral dentro de un sector productivo o familia profesional.

## **C. Características del enfoque**

Según el Ministerio de Educación. (2015):

- **Articula la oferta educativa a las demandas de formación del sector productivo y a las oportunidades de trabajo que genera el mercado global**

Con la finalidad de que el egresado de la Educación Básica se inserte en el mercado laboral, ya sea generando su propio puesto de trabajo o como trabajador dependiente en las empresas, el área desarrolla capacidades, conocimientos y actitudes que responden a los requerimientos del mundo del trabajo. Para ello, las competencias (perfil ocupacional) se han identificado y definido con la participación del sector productivo. Dichas competencias forman parte del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones (para 120 carreras profesionales técnicas).

- **Articula la Educación Básica a la Educación Técnico-Productiva mediante el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones**

La Ley N° 28044 - Ley General de Educación, señala que la Educación Básica y la Educación Técnico-Productiva se orientan a desarrollar

competencias que permitan a los estudiantes insertarse en el mercado laboral; asimismo, señala que en la Educación Básica Regular la capacitación para el trabajo (Educación para el Trabajo) se realizará en el propio centro o, por convenio, en centros de Educación Técnico-Productiva.

En este marco el área de Educación para el Trabajo de la Educación Básica Regular se articula con la Educación Técnico-Productiva mediante el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones.

El Catálogo se constituye en el referente principal para la formación en el área de Educación para el Trabajo en Educación Secundaria y para la Educación Técnico-Productiva. En ambos casos se ofertarán los módulos que propone el Catálogo.

En Educación Secundaria, por el poco tiempo con que se cuenta para esta área, se ofertarán, en el mejor de los casos, tres módulos (uno por cada grado) y se certificará mediante diploma con mención en una especialidad ocupacional y con el detalle de los módulos desarrollados y aprobados.

La Educación Técnico-Productiva desarrollará todos los módulos que propone el Catálogo y certificará mediante un título de técnico.

Si el egresado de Educación Secundaria no tiene posibilidades de continuar estudios superiores, con el diploma que se le otorgó podrá insertarse en el mundo del trabajo. Si más adelante tiene la disposición de seguir estudiando para obtener el título de técnico, el centro de Educación Técnico Productiva convalidará los módulos que aprobó en la Educación Secundaria, y sólo estudiará los módulos que le faltan para obtener su título de técnico.

Ello es posible porque el área de Educación para el Trabajo y la Educación Técnico- Productiva toman como único referente al Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones.

- **Desarrolla una sólida formación profesional de base, orientada al desarrollo de capacidades para la polivalencia y el emprendimiento**

Como en nuestro país los puestos de trabajo cada vez son más escasos, el área desarrollará capacidades y actitudes para el emprendimiento, de tal manera que el egresado pueda generar su propio puesto de trabajo. Asimismo, iniciará el desarrollo de sus capacidades para la polivalencia, lo que le permitirá movilizarse en diversos puestos de trabajo de una familia profesional.

- **Explora y desarrolla las aptitudes, actitudes e intereses vocacionales del estudiante**

Al ingresar a Educación Secundaria, los estudiantes tienen mayoritariamente entre 11 y 12 años de edad, razón por la cual no tienen la madurez para decidir por una opción de vida. Tampoco es correcto que los docentes o padres de familia impongan al púber o adolescente una especialidad como opción de vida.

Para evitarlo, el área brindará al estudiante la oportunidad de explorar sus aptitudes, intereses y actitudes vocacionales, haciéndolos vivenciar actividades productivas de diversas opciones ocupacionales durante el 3er y 4to Grado de Educación Secundaria.

- **Desarrolla competencias laborales mediante una estructura modular**

Con la finalidad de que el egresado de Educación Básica se inserte en determinados puestos de trabajo del mercado laboral, de manera independiente o dependiente, el área desarrollará competencias laborales mediante módulos ocupacionales.

Las competencias laborales son identificadas por el Sistema Nacional de Información de Educación para el Trabajo (SNIEPT); la formación la



realizarán las instituciones educativas de Educación Secundaria y los Centros de Educación Técnico-Productiva, tomando como referencia las competencias identificadas por el SNIIEPT; y la certificación de las competencias la realizará el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa. El módulo ocupacional es la mínima unidad formativa, terminal y acreditable que desarrolla capacidades para uno o más puestos de trabajo.

Está asociado a una unidad de competencia que ha sido identificada por el SNIIEPT, por lo tanto, cuando el alumno culmine la Educación Básica se le otorgará el diploma que señala la Ley General de Educación, el mismo que certificará las capacidades que exige el puesto de trabajo para el que fue preparado el estudiante.

#### **D. Organización curricular del área**

Según el Ministerio de Educación, a través del Diseño Curricular Nacional (2015), el área de Educación para el Trabajo, tiene organización curricular, con el fin de dar respuesta a las demandas del sector productivo y desarrollar una formación integral que permita a los estudiantes descubrir sus aptitudes y actitudes vocacionales, obtener una visión holística de la actividad productiva, insertarse en el mundo del trabajo y contar con una base para la formación permanente y la movilización laboral, el área de Educación para el Trabajo se organiza en competencias, capacidades, conocimientos y actitudes.

#### **E. Las competencias**

Según el Ministerio de Educación, a través del Diseño Curricular Nacional (2015), el área de Educación para el Trabajo, Las competencias del área tienen su origen en los procesos de la actividad productiva: la gestión de la producción y la ejecución de los procesos productivos. Además, se desarrolla una competencia transversal: comprensión y aplicación de tecnologías.

- **Gestión de procesos productivos** (competencias laborales específicas).  
Tiene por finalidad desarrollar capacidades, conocimientos y actitudes

para que la persona se desempeñe en los siguientes procesos de la actividad productiva: estudios de mercado, diseño, planificación y dirección, comercialización y evaluación de la producción

A partir del 3er grado la competencia de gestión de procesos se articula con las competencias laborales identificadas con participación del sector productivo para una especialidad ocupacional técnica de nivel medio o elemental.

- **Ejecución de procesos productivos** (competencias laborales específicas). Tiene por finalidad desarrollar capacidades, conocimientos y actitudes para que el estudiante se desempeñe en los siguientes procesos de la actividad productiva: operar herramientas, máquinas y equipos, y realizar procesos o tareas para producir un bien o prestar un servicio.

A partir del 3er grado la competencia de ejecución de procesos se articula con las competencias laborales identificadas con la participación del sector productivo para una especialidad ocupacional técnica de nivel medio o elemental.

- **Comprensión y aplicación de tecnologías** (competencias laborales genéricas). Tiene por finalidad desarrollar capacidades para comprender y aplicar principios científicos y tecnológicos referentes al diseño, TIC, mecánica, electricidad y electrónica, etc., que permitan al estudiante la movilización laboral dentro de una área o familia profesional, adaptarse a los cambios e innovaciones tecnológicas, mejorar la funcionalidad y presentación de sus productos, gestionar una microempresa y ejercer sus derechos laborales en el marco de la legislación nacional y los convenios internacionales relacionados con el trabajo.

## **F. Las capacidades**

Según el Ministerio de Educación, a través del Diseño Curricular Nacional (2015), el área de Educación para el Trabajo, Las capacidades del área tienen su origen en los procesos de la actividad productiva.

## **G. Los conocimientos**

Según el Ministerio de Educación, a través del Diseño Curricular Nacional (2015), el área de Educación para el Trabajo, Los conocimientos son soportes o medios para desarrollar las competencias laborales genéricas o específicas, por tanto, su tratamiento y desarrollo deben partir de procesos pedagógicos que permitan experimentar los seis procesos de la producción: estudio de mercado, diseño, planificación, ejecución, comercialización y evaluación de la producción. Los conocimientos que se desarrollan en el área se organizan en: iniciación laboral, formación ocupacional específica modular y tecnología de base.

a) **Los conocimientos de iniciación laboral** se desarrollan en el VII ciclo de Educación Básica Regular (5to grado de Educación Secundaria), y tienen por finalidad:

- Explorar y desarrollar las aptitudes, actitudes e intereses vocacionales de los estudiantes.
- Iniciar al estudiante en los procesos de estudio de mercado, diseño, planificación, control de calidad y comercialización de bienes y servicios sencillos de diversas opciones ocupacionales.
- Desarrollar habilidades y destrezas en la operatividad de herramientas y máquinas, y en la ejecución de procesos de producción de bienes o servicios sencillos.

Se efectúan mediante proyectos sencillos, que permitan a los estudiantes familiarizarse con los procesos básicos de la producción de bienes y la prestación de servicios de diversas especialidades ocupacionales. En este sentido se deben programar proyectos de dos sectores de producción y dos sectores de servicio, como mínimo, durante los dos primeros años. Dichos proyectos deben pertenecer a cuatro familias profesionales diferentes. La institución educativa organizará la rotación de los estudiantes por las diversas opciones ocupacionales o familias profesionales que oferta.

Los conocimientos de iniciación laboral se seleccionan y organizan en función de los procesos que involucra la competencia y están relacionados con las capacidades que permiten alcanzar la competencia del ciclo.

- b) **Los conocimientos de la tecnología de base** se desarrollan transversalmente a lo largo de los cinco grados de la Educación Secundaria; se orientan a desarrollar capacidades para comprender y aplicar principios científicos y tecnológicos que permitan mejorar la funcionalidad y presentación de los productos, así como a desarrollar capacidades y actitudes emprendedoras que posibiliten gestionar y constituir una microempresa y conocer los mecanismos de inserción laboral. Se organizan en los siguientes bloques de conocimientos: diseño, informática, recursos tecnológicos, gestión empresarial, y formación y orientación laboral.

Si para algunas familias profesionales (actividades agrarias, administración y comercio, etc.) las tecnologías propuestas no se adecuan, entonces, apelando a la flexibilidad del currículo se pueden incorporar bloques de conocimientos tales como biotecnología, redacción comercial u otros conocimientos que se constituyan en el soporte científico y tecnológico de una formación específica.

- a) **Los conocimientos de la formación ocupacional específico-modular** se desarrollan en el VII ciclo de la Educación Básica Regular (3º, 4º, y 5º, grado de Educación Secundaria).

Se orientan a desarrollar competencias para la gestión y ejecución de procesos de uno o más puestos de trabajo, de una especialidad ocupacional técnica. Se desarrollan mediante módulos ocupacionales, asociados a competencias identificadas con participación del sector productivo.

Al finalizar el 5° grado de la Educación Secundaria se le otorga al estudiante un diploma (certificación) que le permita insertarse en el mercado laboral.

En este documento se explicita la especialidad ocupacional y los módulos ocupacionales que aprobó.

Con la finalidad de articular la oferta de formación a las demandas del sector productivo se tomará como referente el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones para el Perú, aprobado por RVM N° 085–2004-ED. La institución educativa seleccionará los módulos y las especialidades ocupacionales que brindará a sus estudiantes, considerando las necesidades del entorno productivo, las potencialidades de la región que generan oportunidades de trabajo y las condiciones de infraestructura y equipamiento con las que cuenta.

En el caso de que una institución educativa ofertara especialidades ocupacionales que no figuran en el Catálogo Nacional, deberá formular los perfiles y módulos utilizando la metodología del análisis funcional y con la participación del sector productivo de su entorno.

## **1.5 HIPOTESIS**

**H1** Los estudiantes tienen un bajo nivel de conocimiento actitudinal en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de los estudiantes del 3er año de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2016.

**H0** Los estudiantes tienen un alto nivel de conocimiento actitudinal en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de los estudiantes del 3er año de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2016.

## **1.6 VARIABLES**

**Variable Independiente** : Nivel de conocimiento actitudinal

**Variable Dependiente** : Formación de empresas

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. General:**

Conocer el nivel de conocimiento actitudinal en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de los estudiantes de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2016.

### **1.7.2 Objetivos Específicos:**

**1.7.2.1** Conocer el nivel de conocimiento actitudinal frente a la creación de empresa por el grado de estudios (4to año)

**1.7.2.2** Conocer el nivel de conocimiento actitudinal frente a la creación de empresa por sexo

**1.7.2.3** Conocer el nivel de conocimiento actitudinal frente a la creación de empresa por edades

**CAPITULO II**  
**METODOLOGIA**

# 1. MATERIAL Y METODOS:

## 2.1. Metodología del trabajo

### 2.1.1. Tipo y diseño de investigación:

#### a. Tipo de Estudio:

Se realizó una investigación descriptiva. Se seleccionó a los estudiantes del 5to Grado de Educación Secundaria. Este tipo de selección se le conoce como muestreo no probabilístico. (Según Hernández Fernández y Baptista, 2010)

#### b. Diseño de estudio

La investigación estará enmarcada dentro de la llamada diseño correlacional-causal; porque se limitará a establecer relaciones entre la actitud frente a la generación de empresa, en los estudiantes de 4to y 5º grado de Educación Secundaria de la I.E Abraham Lincoln.

$$X_1 \text{ — } Y_1$$

**Donde:**

$X_1, Y_2 =$  Variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

### 2.1.2. Población y muestra:

#### a. Población Muestral:

Por el tamaño de la muestra, la población muestral estuvo constituida por 28 estudiantes del 4to y 5to grado de educación secundaria de ambos sexos, los cuales están distribuidas en una sección única y distribuida de la siguiente manera:

#### CUADRO N° 01

#### Distribución de los estudiantes del 4to y 5to grado de Educación Secundaria Institución Educativa Abraham Lincoln

Niveles de logro	fi	fi %
4to	25	54
5to	23	46
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Secretaria de la IE Abraham Lincoln



### 2.1.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

#### Técnicas de recolección de datos:

##### a). Técnicas:

**Análisis documental:** Técnica que nos ayudó a analizar y recopilar información en todo el proceso de la investigación.

**La observación:** Técnica mediante la cual nos permitió recoger información directa durante la utilización de los talleres, como también de las características que presentaban cada uno de los estudiantes durante el proceso de la aplicación del taller a fin de evaluar los avances del proceso de aprendizaje en cada una de las sesiones de aprendizaje.

##### b). Instrumentos:

###### Test:

El test fue hecho a base de preguntas para un total de 20 y sólo 02 alternativas (si y no) (Anexo 1). Nos sirvió para medir nivel actitudinal que tienen los estudiantes. Solo se considera las respuestas positivas.

Se tomó como base la tesis de Madeleine Amaya Sahuarico (2012) “Influencia del área curricular de educación para el trabajo en la inserción laboral en los estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la IE. Simón Bolívar de Otuzco”

<i>Nivel de conocimiento</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>NIVEL DE CONOCIMIENTO</i>
Muy bueno	De 20 a 18	A
Bueno	De 17 a 15	B
Regular	De 14 a 12	C
Malo	De 12 a 8	D
Pésimo	De 8 a menos	E

Se aplicó la prueba piloto para determinar su VALIDEZ Y CONFIABILIDAD (Anexo 2) del test, en base a los estudios alcanzado en el proceso del desarrollo de la tesis

**Lista de cotejo:**

Es un instrumento que permite estimar la presencia o ausencia de una serie de características relevantes de las acciones de los estudiantes en cada sesión de aprendizaje.

**2.1.4. Procesamiento y análisis de la información:**

Las técnicas que se han tratado para el presente estudio serán las medidas de tendencia central, medidas de dispersión donde los datos serán tratados a través de tablas y gráficos los mismos que serán interpretados

Para el análisis de los resultados se aplicaron estadísticas descriptivas: la diferencia de promedio, desviación estándar de promedios, tablas de frecuencias y gráficos, para la contratación (verificación) de la hipótesis se utilizó la prueba “t” de Student.

**Técnicas estadísticas de procesamiento de datos:**

La Técnica estadísticas que se utilizaran para el procesamiento de datos son:

**Cuadros o tablas estadísticas:** Nos permitió hacer el análisis e interpretación para presentar la información resultante del procesamiento estadísticos de los datos recolectados.

**Gráficos estadísticos:** Nos facilitó para la comprensión global rápida y directa de la información que aparece en cifras. Se utilizó el software informático (Excel- circulares y el de barras.

# **CAPITULO III**

## **RESULTADOS**

## 2. RESULTADOS:

Luego de aplicar los instrumentos de investigación se obtuvo los siguientes resultados:

### 2.1 Cuadros estadísticos

**Tabla N° 01**

Nivel conocimiento actitudinal de los estudiantes frente a la generación de empresa por grados de estudios del 4to y 5to año de la IE. Abraham Lincoln

	Calificativo	4to		5to	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	A	12	48%	11	47%
Bueno	B	8	32%	7	31%
Regular	C	5	20%	4	18%
Malo	D	0	0%	1	4%
Pésimo	E	25	100%	23	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación: En la Tabla N° 01, se observa que las secciones del 4to y 5to año tienen entre bueno y muy buen de conocimiento actitudinal (80%), lo que evidenciaría frente a la actitud de la creación de su propio negocio y/o empresa, es decir los estudiantes están predispuestos hacer independiente que en buscar trabajo en empresas.

**Tabla N° 02**

**Distribución de los estudiantes del 4to y 5to grado de Educación Secundaria  
Institución Educativa Abraham Lincoln, por sexo**

Niveles de Grado	M	F	Total	fi %
4to	15	10	25	54
5to	12	11	23	46
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Fuente: Secretaria de la IE Abraham Lincoln

**Tabla N° 03**

Nivel conocimiento actitudinal de los estudiantes frente a la generación de empresa  
por sexo de estudios del **4to año** de la IE. Abraham Lincoln

	Calificativo	Masculino		Femenino	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	A	4	27%	4	40%
Bueno	B	9	59%	4	40%
Regular	C	1	7%	2	20%
Malo	D	1	7%	0	0%
Pésimo	E	15	100%	10	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

**Tabla N° 04**

Nivel conocimiento actitudinal de los estudiantes frente a la generación de empresa por sexo de estudios del **5to año** de la IE. Abraham Lincoln

	Calificativo	Masculino		Femenino	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	A	9	75%	8	76%
Bueno	B	3	25%	3	24%
Regular	C	0	%	0	0%
Malo	D	0	%	0	0%
Total	E	12	100%	11	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación: De las Tablas N° 03 y 04, se observa que la sección de 5to año de sexo masculino y femenino tiene un 75% y 76% bueno conocimiento actitudinal, frente al 59% y 40% de la sección del 4to año del mismo aspecto, lo que pondría de manifiesto que mientras el estudiante avanza de grado mejora su actitud frente a la vida cotidiana.

**Tabla N° 05**

**Distribución de los estudiantes del 4to y 5to grado de Educación Secundaria  
Institución Educativa Abraham Lincoln, por edades**

Niveles de Edades	4to	5to	Total	fi %
13 a 14	12	10	22	46
15 a 16	10	8	18	38
De 16 a mas	5	3	8	16
<b>Total</b>	27	21	48	100

Fuente: Secretaria de la IE Abraham Lincoln

**Tabla N° 06**

Nivel conocimiento actitudinal de los estudiantes frente a la generación de empresa por edades de estudios del **4to año** de la IE. Abraham Lincoln

	Calificativo	13 a 14		15 a 16		16 a mas	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	A	10	83%	9	90%	5	100%
Bueno	B	2	17%	1	10%	0	0%
Regular	C	0	0%	0	%	0	0%
Malo	E	0	0%	0	%	0	0%
Total		12	100%	10	100%	5	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

**Tabla N° 07**

Nivel conocimiento actitudinal de los estudiantes frente a la generación de empresa por edades de estudios del **5to año** de la IE. Abraham Lincoln

	Calificativo	13 a 14		15 a 16		16 a mas	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	A	7	70%	8	100%	3	100%
Bueno	B	3	30%	0	0%	0	0%
Regular	C	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	E	0	0%	0	0%	0	0%
Total		10	100%	8	100%	3	100%

Fuente: Aplicación de instrumento

Interpretación: De las Tablas N° 05, 06 y 07, se observa que las secciones del 4to y 5to año tienen un alto porcentaje en todas las edades lo que pondría en evidencia que los estudiantes conforme avanza su edad tienden a mejorar su actitud frente a la generación de empresas.

**CAPITULO IV**  
**ANALISIS Y DISCUSIÓN**



## **ANALISIS Y DISCUSION:**

### **4.1 Análisis:**

De los resultados encontrados en la investigación demuestran la predisposición que tienen los estudiantes por generar empresa y por ello, mejorar su calidad de vida; de los resultados se puede constatar que la gran mayoría presentaban niveles satisfactorios buenos y buenos en el 4to y 5to año de Educación Secundaria de la IE. Abraham Lincoln de Huanchaco, en las dimensiones de Edades y Sexo.

Es decir, después de aplicado el instrumento se pudo conocer los niveles satisfactorio notando la predisposición, por ello, se podría en el futuro considerar la aplicación de talleres empresariales para mejorar la calidad de vida en lo estudiantes.

### **4.2 Discusión:**

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general conocer el nivel de conocimiento actitudinal en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de los estudiantes de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2016.

En la Tabla N° 01, se observa que las secciones del 4to y 5to año tienen entre bueno y muy buen de conocimiento actitudinal (80%), lo que evidenciaría frente a la actitud de la creación de su propio negocio y/o empresa, es decir los estudiantes están predispuestos hacer independiente que en buscar trabajo en empresas.

Estos resultados coinciden con la tesis doctoral de Julio Villalpando (2012) bajo el título de la “Creación de empresas en torno a las universidades por los ex alumnos de las mismas: un análisis del ITESO” para IQS School of Management, Universitat Ramón Llull y al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) de México donde se sostiene que La formación de empresas genera un impacto económico cuando se presenta

los recursos necesarios para generar ideas y las necesidades del mercado y se junta con el capital humano, generando por ende una mejor calidad de vida”

De las Tablas N° 03 y 04, se observa que la sección de 5to año de sexo masculino y femenino tiene un 75% y 76% bueno conocimiento actitudinal, frente al 59% y 40% de la sección del 4to año del mismo aspecto, lo que pondría de manifiesto que mientras el estudiante avanza de grado mejora su actitud frente a la vida cotidiana y por ende influye el área de Educación para el Trabajo.

Por su parte, Madeleine Amaya (2016), en su tesis “Influencia del área curricular de educación para el trabajo en la inserción laboral en los estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la IE. Simon Bolívar de Otuzco; para obtener su Título Profesional en la Universidad San Pedro en Educación Secundaria, obtiene las mismas conclusiones: La inserción laboral en los estudiantes de 5° grado de educación Secundaria de la I.E. Simón Bolívar es influenciada por el desarrollo del Área Curricular Educación para el Trabajo.

De las Tablas N° 06 y 07, se observa que las secciones del 4to y 5to año tienen un alto porcentaje en todas las edades lo que pondría en evidencia que los estudiantes conforme avanza su edad tienden a mejorar su actitud frente a la generación de empresas.

De su parte Julio Vela (2012) en su tesis “Modelo para la Creación de Incubadoras de Empresas en la Realidad Peruana” para optar el Título de Ingeniero Industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de ciencias e ingeniería, sostiene que: La actividad emprendedora, en el 2006 en el Perú cuatro de cada diez peruanos adultos, estaban realizando algún tipo de actividad emprendedora. Esta evidencia posiciona al Perú como el país más emprendedor del mundo

# **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1 CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la presente investigación responder a nuestros objetivos principal planteados por lo que se puede concluir afirmando lo siguiente:

1. Existe un nivel alto de conocimiento actitudinal en la formación de empresa en el curso de Educación para el Trabajo de los estudiantes de la I.E.P. Abraham Lincoln de Huanchaco, Región Libertad, año 2016.
2. En las secciones del 4to y 5to año tienen entre bueno y muy buen de conocimiento actitudinal (80%), lo que evidenciaría frente a la actitud de la creación de su propio negocio y/o empresa.
3. Se observa que en la sección de 5to año de sexo masculino y femenino tiene un 75% y 76% bueno conocimiento actitudinal, frente al 59% y 40% de la sección del 4to año del mismo aspecto, lo que pondría de manifiesto que mientras el estudiante avanza de grado mejora su actitud frente a la vida cotidiana.
4. Se puede observar que las secciones del 4to y 5to año tienen un alto porcentaje en todas las edades lo que pondría en evidencia que los estudiantes conforme avanza su edad tienden a mejorar su actitud frente a la generación de empresas.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

La finalizar la presente investigación llegamos a otorgar las siguientes recomendaciones:

- Realizar Talleres de creación de empresa en los estudiantes en los últimos años de estudios, para con ello puedan mejorar la calidad de vida en las zonas
- Difundir los resultados de esta investigación y generar trabajos de investigación en el área de educación para el trabajo.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amaya M. (2016), en su tesis “Influencia del área curricular de educación para el trabajo en la inserción laboral en los estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la IE. Simon Bolívar de Otuzco; para obtener su Título Profesional en la Universidad San Pedro en Educación Secundaria

Becker G. (1990) *Human capital and Personal Distribution of college.*  
*Universidad de Michigan*

Hernández Sampieri et al. (1995), Metodología de la Investigación, Mexico

Labarca Guillermo (1996) en una publicación para la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), México.

Maya betancourt, Arnobio. "*El Taller*" (1996). Editorial GRAO, Barcelona.  
Enciclopedia General de la Educación. Editorial Océano.

Millán Gómez, Simón (2006), *Procedimientos de Mecanizado*, Madrid:  
Editorial Paraninfo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2014 donde se explica el creciente desempleo mundial, bajo el título de “Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes” realizado por Schkolnik Mariana

Vela, Julio (2011) tesis “Modelo para la Creación de Incubadoras de Empresas en la Realidad Peruana” para optar el Título de Ingeniero Industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de ciencias e ingeniería

Villalpando José (2012). Módulo de Educación Ambiental y Desarrollo Sostenible. Programa Internacional de Educación Ambiental. Edit. Unesco-PNUMA. Los Libros de la Catarata 54-56.

**Libros de consulta:**

Ceida. (2002). Educar para la Sostenibilidad. Agenda 21 escolar: una guía para la Escuela. Edit. Vasco; Unesco 66-71.

Tamayo Tamayo, María (1997). El Proceso de la Investigación científica. Mexico, Limusa.

Uriarte mora, Felipe P. (1998). Metodología de la Investigación Científica. Mexico. Limusa Noriega Editores.

Zavala, Antoni. 1995. "La Práctica Educativa". Editorial GRAO, Barcelona.

**Paginas Web**

web <http://slideplayer.es/slide/3177043/>

<http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/r161.html>

<http://www.monografias.com/trabajos82/influencia-taller>

# **ANEXOS**



**TEST DE CONOCIMIENTO ACTITUDINAL DE LOS ESTUDIANTES DEL  
NIVEL SECUNDARIO PARA CREAR UNA EMPRESA**

**APELLIDOS Y NOMBRES:**.....

**INSTRUCCIONES:** Lee cuidadosamente y responde las siguientes preguntas marcando con un aspa en el recuadro que corresponda.

<b>ÍTEMS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. Has pensado crear una empresa antes de buscar trabajo cuando termines el 5to de secundaria.		
2. Has buscado en internet sobre la constitución de una empresa productiva		
3. Has trabajado en una empresa productiva		
4. Te interesa las noticias referentes a empresas de producción.		
5. Presentas la capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...)		
6. Tienes capacidad de previsión, planificación		
7. Conoces los aspectos legales de una empresa productiva		
8. Resuelves problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de clase, en las actividades diarias...		
9. Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión		
10. Consideras que tienes la capacidad para trabajar en equipo		
11. Te relacionas fácilmente con tus compañeros		
12. Eres emprendedor y buscas nuevas formas de vida		
13. Inspiras confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo)		

ITEMS	SI	NO
14. Habitualmente, persuades y obtienes ventajas sin provocar hostilidades		
15. Presentas capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...)		
16. Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades		
17. Te adaptas bien a las nuevas situaciones		
18. Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores		
19. Te atrae fuertemente conseguir los objetivos marcados		
20. Eres capaz de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos		

## ANEXO 2

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL TEST

El TEST “”; fue elaborado por el investigador con un total de 15 preguntas, las cuales tuvieron alternativas de 4 respuestas (4 = **Siempre**, 3 = **Casi Siempre**, 2 = **Algunas Veces** 1 = **Nunca**).

#### **Prueba Piloto**

La prueba piloto se aplicó a los estudiantes del 5to Año de Grado de Educación Secundaria de la IE. Abraham Lincoln, en el área de Educación para el trabajo, con el fin de realizar las correcciones respectivas del instrumento. Se aplicó 10 encuestas. Los cuestionarios se aplicaron directamente a los estudiantes y se consideró algunas preguntas que no se entendían a fin de modificarlas y hacerlas más entendibles.

Se insistió que la prueba era voluntaria y con un tiempo aproximado de 25 minutos para contestarlas y que debían contestar cada una de las alternativas y que fueran sinceros en las respuestas que proporcionaron.

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cobrach y el test se aplicó a la muestra piloto obteniéndose los siguientes resultados:

#### **Cuadro 1:**

#### **Fórmula de Spearman-Brown para el Test de Conocimiento actitudinal**

INTRUMENTOS	SPEARMAN- BROWN	INTERPRETACIÓN
TEST	0.85	Es un coeficiente aceptable

*Fuente: SPSS Ver 21.0*

**Cuadro 2:**

**Fórmula de Spearman-Brown Test de Conocimiento actitudinal**

INTRUMENTOS	SPEARMAN-BROWN	INTERPRETACIÓN
TEST	0.858	Es un coeficiente aceptable

*Fuente: SPSS Ver 21.0*

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Interpretación de la significancia de  $\alpha = 0,855$ ; lo que significa que los resultados de opinión de los 10 alumnos respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.

MUESTRA PILOTO																				
CONOCIMIENTO ACTITUDINAL DE LOS ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO PARA CREAR UNA E																				
orc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
6	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
14	1	1	1	1	1	0	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
15	1	1	1	1	1	0	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
16	1	1	1	1	1	0	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1

**Validez**

Para la validez se utilizó la opinión de expertos, personas especializadas en el tema, quienes dieron su opinión favorable para que el instrumento cumpla con las características apropiadas para que se pueda medir el instrumento.

Así, como también se tuvo en cuenta la literatura existente en nuestro medio y se aceptó aspectos sobre la redacción y pertinencia a cada situación que se pretendió evaluar.

Tomando en cuenta el criterio de Juicio de Expertos se evaluó contenido, criterio metodológico, intención y presentación, obteniéndose un promedio de 18 puntos, que significa valido para aplicar.

En consecuencia, se considera válido el Instrumento de Investigación antes referido.