



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N°25265)



ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA PETRACOMLINE EN LAS
HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS EN
LOS ESTUDIANTES DEL IESTP “ANDRES
AVELINO CACERES DORREGARAY”-CAJAS-
HUANCAYO-2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (GESTIÓN EDUCATIVA)

PRESENTADO POR:

Mg. MARIELLA SALCEDO NUÑEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN:

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

HUANCAVELICA, PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA



(CREADO POR LEY N° 25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo,
Dr. CAMPOSANO CORDOVA Álvaro Ignacio, Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita.

Asesora: Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA.

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de
Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución
N° 378-2019-CU-UNH.

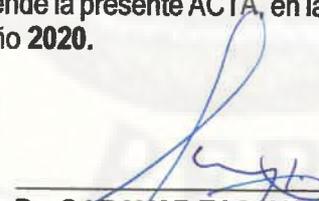
El Candidato al GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

Doña, Mariella SALCEDO NUÑEZ, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado:
ESTRATEGIA PETRACOMLINE EN LAS HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS EN LOS
ESTUDIANTES DEL IESTP "ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY" – CAJAS –
HUANCAYO - 2019. Mediante Resolución Directoral N° 615-2020-EPG-R/UNH, fija la hora y
fecha para el acto de sustentación de la tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se
dio por concluido al ACTO de sustentación de forma síncrona, realizándose la deliberación,
calificación y resultando:

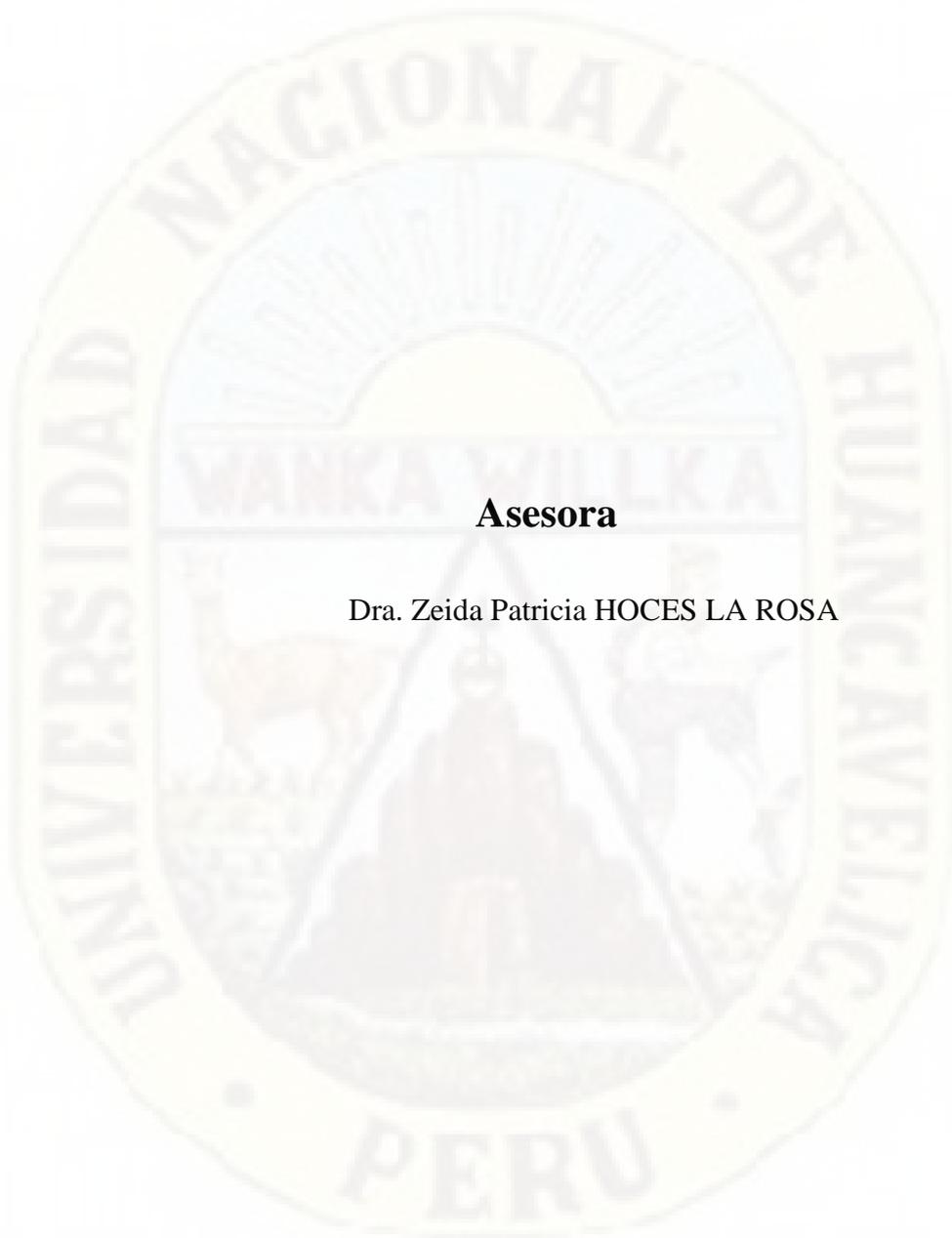
Con el calificativo: Aprobado Por: Unanimidad
Desaprobado

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los veintitrés días
del mes de octubre del año 2020.


Dr. GARAYAR TASAYCO Humberto Guillermo
Presidente del Jurado

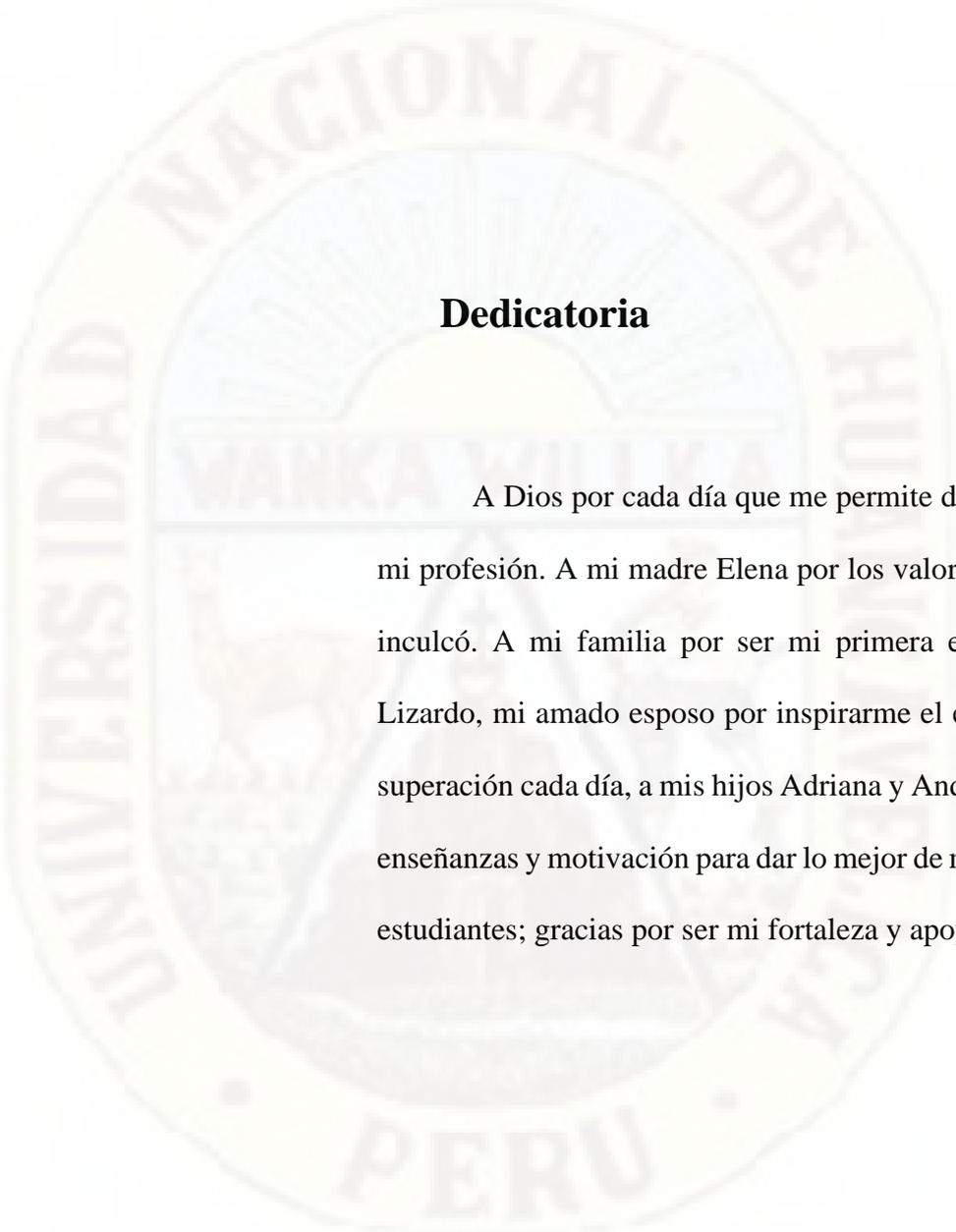

Dr. CAMPOSANO CORDOVA Álvaro Ignacio
Secretario del Jurado


Dra. ESPINOZA HERRERA Gladys Margarita
Vocal del Jurado



Asesora

Dra. Zeida Patricia HOCES LA ROSA



Dedicatoria

A Dios por cada día que me permite disfrutar de mi profesión. A mi madre Elena por los valores que me inculcó. A mi familia por ser mi primera escuela. A Lizardo, mi amado esposo por inspirarme el espíritu de superación cada día, a mis hijos Adriana y André por sus enseñanzas y motivación para dar lo mejor de mí con mis estudiantes; gracias por ser mi fortaleza y apoyo.

Mariella

Resumen

El estudio constituyó una investigación aplicada, la cual partió del problema: ¿De qué manera influye la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”? El objetivo fue determinar la influencia que ejerce la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras de los estudiantes. Con una población de 540 y una muestra de 60 estudiantes del segundo semestre. Se tuvo como método general el método científico y como método específico el experimental, con un diseño cuasi experimental; por lo que al grupo experimental se aplicó la estrategia en seis sesiones presenciales y seis tareas extracurriculares de seis habilidades blandas emprendedoras; utilizando una prueba escrita para evaluar el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras, cuyos resultados fueron analizados estadísticamente a través de la prueba t para muestras independientes concluyendo que existe diferencias significativas entre el grupo control y el experimental, lo cual permite aceptar la hipótesis planteada que la estrategia PETRACOMLINE influye significativamente en la gestión del conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes de educación superior tecnológica.

Palabras clave: Habilidades blandas, estrategias emprendedoras, gestión del conocimiento.

Abstract

The study constituted an applied investigation, started from the problem: How does the application of the PETRACOMLINE strategy influence the knowledge of entrepreneurial soft skills in IESTP students “Andrés Avelino Caceres Dorregaray”? The objective was to determine the influence that the application of the PETRACOMLINE strategy exerts on the knowledge of students' soft entrepreneurial skills. With a population of 540 and a sample of 60 second semester students. The scientific method was used as a general method and the experimental method as a specific method, with a quasi-experimental design; reason why the experimental group was applied the strategy in six face-to-face sessions and six extracurricular tasks of six entrepreneurial soft skills; using a written test to assess knowledge entrepreneurial soft skills as an instrument, the results of which were statistically analyzed through the t test for independent samples concluding that there are significant differences between the control and experimental groups, concluding that the application of the PETRACOMLINE strategy significantly influences knowledge management of entrepreneurial soft skills in students of higher technological education

Keywords: Soft skills, entrepreneurial strategies, knowledge management.

Índice

Portada	ii
Acta de Sustentación de Tesis	ii
Asesora	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Introducción	xiii
CAPITULO I EL PROBLEMA	16
1.1.Planteamiento del problema	16
1.2.Formulación del problema	22
1.3.Objetivos de investigación	22
1.3.1.Objetivo general	22
1.3.2.Objetivos específicos	22
1.4.Justificación de la investigación	23
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	25
2.1.Antecedentes de la investigación	25
2.2. Bases teóricas	40
2.2.1.Estrategia PETRACOMLINE	40
2.2.2.Las habilidades blandas emprendedoras	60
2.3.Marco conceptual	87
2.3.1.Estrategia	88
2.3.2.Estrategia PETRACOMLINE	88
2.3.3.Habilidad	88
2.3.4.Habilidades blandas	89
	vii

2.3.5.Habilidades blandas emprendedoras	89
2.3.6.Educación	89
2.3.7.Educación superior	90
2.3.8.Estudiante	90
2.3.9.Conocimiento	91
2.3.10.Gestión del conocimiento	91
2.4.Marco filosófico	91
2.4.1.Sobre la concepción científico humanista	93
2.4.2.La sobre la concepción positivista	95
2.5.Formulación de hipótesis	97
2.5.1.Hipótesis general	97
2.5.2.Hipótesis específicas	97
2.6.Identificación de variables	97
2.7.Definición operativa de variables e indicadores	97
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	100
3.1.Tipo de investigación	100
3.2.Nivel de investigación	100
3.3.Métodos de investigación	101
3.4.Diseño de investigación	102
3.5.Población, muestra y muestro	102
3.5.1.Población	102
3.5.2.Muestra	103
3.5.3.Muestreo	103
3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	103
3.7.Técnicas de procesamiento y análisis de datos	108
3.8.Descripción de la prueba de hipótesis	108
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	110
4.1.Presentación e interpretación de datos	110
4.1.1.Análisis de la aplicación de la prueba de entrada del grupo control	110
4.1.2.Análisis de la aplicación de la prueba de entrada del grupo experimental	113

4.1.3. Análisis descriptivos de los resultados de la prueba de salida del grupo control	116
4.1.4. Análisis descriptivo de la aplicación de la prueba de salida del grupo experimental	118
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	120
4.2.1. Decisión del estadístico de prueba	120
4.2.2. Planteamiento de hipótesis en términos estadísticos	121
4.2.3. Calcular el estadístico	122
4.2.4. Toma de decisión y conclusión estadística	122
4.3. Discusión de resultados	123
CONCLUSIONES	126
RECOMENDACIONES	128
BIBLIOGRAFÍA	129
ANEXOS	138

Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	104
Tabla 2 Baremo Para Evaluar Habilidades Blandas Emprendedoras	105
Tabla 3 Niveles de la Prueba de Conocimientos de Habilidades Blandas Emprendedoras	106
Tabla 4 Prueba de Entrada del Grupo Control en Habilidades Blandas Emprendedoras	111
Tabla 5 Prueba de entrada Grupo Control	111
Tabla 6 Conocimiento de Habilidades Blandas Emprendedoras	112
Tabla 7 Prueba de entrada del Grupo Experimental en Habilidades blandas Emprendedoras	113
Tabla 8 Prueba de Entrada Grupo Experimental	114
Tabla 9 Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Experimental	115
Tabla 10 Prueba de salida del Grupo Control en Habilidades blandas Emprendedoras	116
Tabla 11 Prueba de Salida Grupo Control	116
Tabla 12 Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Control	117
Tabla 13 Prueba de Salida del grupo Experimental en Habilidades Blandas Emprendedoras	118
Tabla 14 Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Experimental	119
Tabla 15 Habilidades Blandas emprendedoras. Grupo Experimental	120

Tabla 16 Prueba de Normalidad

121

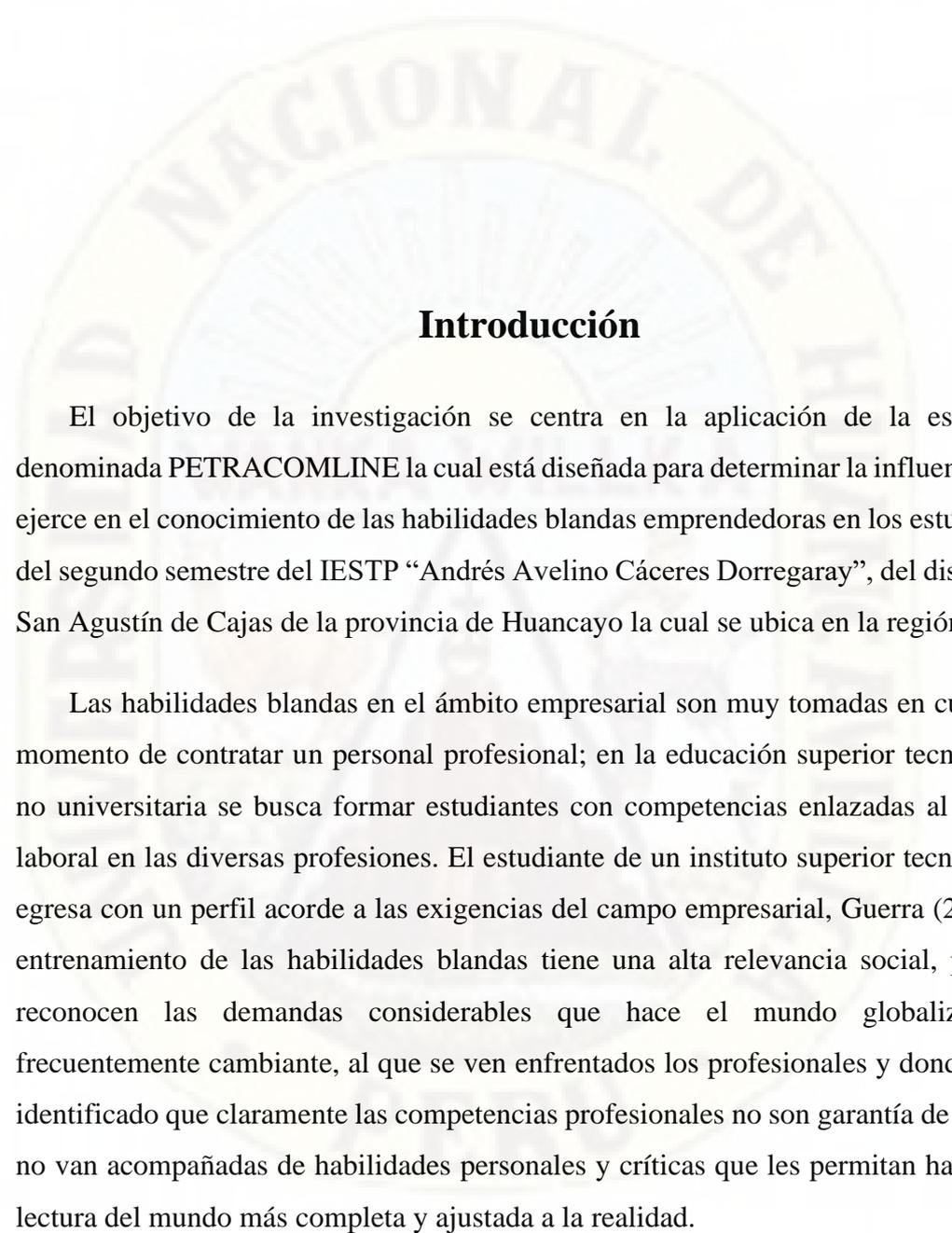
Tabla 17 Prueba de Muestras Independientes

122



Índice de figuras

Figura 1 Estrategia PETRACOMLINE	53
Figura 2 Habilidades blandas emprendedoras	59
Figura 3 Aprendizaje de las habilidades	69
Figura 4 Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Control	112
Figura 5 Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Experimental	114
Figura 6 Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Control	117
Figura 7 Prueba de Salida del Grupo Control en Habilidades Blandas Emprendedoras	119



Introducción

El objetivo de la investigación se centra en la aplicación de la estrategia denominada PETRACOMLINE la cual está diseñada para determinar la influencia que ejerce en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del segundo semestre del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, del distrito de San Agustín de Cajas de la provincia de Huancayo la cual se ubica en la región Junín.

Las habilidades blandas en el ámbito empresarial son muy tomadas en cuenta al momento de contratar un personal profesional; en la educación superior tecnológica no universitaria se busca formar estudiantes con competencias enlazadas al ámbito laboral en las diversas profesiones. El estudiante de un instituto superior tecnológico egresa con un perfil acorde a las exigencias del campo empresarial, Guerra (2019) el entrenamiento de las habilidades blandas tiene una alta relevancia social, pues se reconocen las demandas considerables que hace el mundo globalizado y frecuentemente cambiante, al que se ven enfrentados los profesionales y donde se ha identificado que claramente las competencias profesionales no son garantía de éxito si no van acompañadas de habilidades personales y críticas que les permitan hacer una lectura del mundo más completa y ajustada a la realidad.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación se orientó en indagar estas habilidades y sistematizar un conjunto de ellas para aplicarlas en los estudiantes de Educación Superior en su formación tecnológica.

Actualmente, las habilidades blandas son requeridas en el mundo empresarial, cuyo vínculo con la empleabilidad las vuelven importantes en la formación de los estudiantes. Asimismo, se enfatiza la importancia de su desarrollo con el objetivo de la formación integral de los estudiantes. Así, la presente investigación se ha estructurado en cuatro capítulos.

El primer capítulo, desarrolla el problema de investigación ¿De qué manera influye la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”?, la interrogante permitió realizar un análisis acerca del estudio de las habilidades blandas y la importancia en el ámbito profesional, lo que permitió formular el objetivo general: determinar la influencia que ejerce la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras, así mismo se precisó la relevancia social, implicancias prácticas, valor teórico y utilidad metodológica para la justificación de una investigación.

El segundo capítulo contiene el marco teórico, el cual presenta los antecedentes a nivel internacional, nacional, regional y local, además las bases teóricas que sustentan el presente informe, el marco conceptual y el marco filosófico, se plantea la hipótesis, se identifica las variables de estudio y las definiciones operativas de cada una de ellas, así como los indicadores.

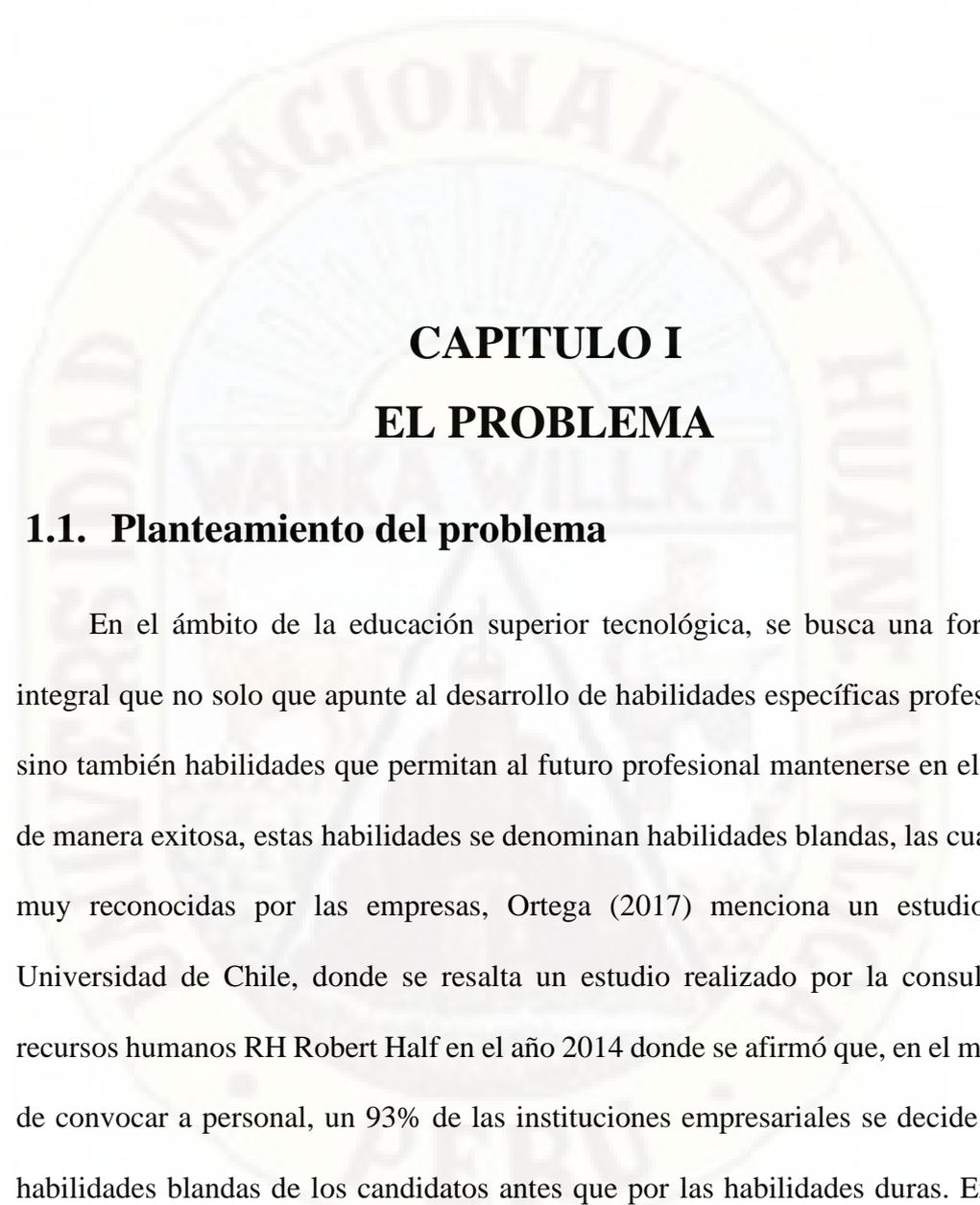
En el tercer capítulo se considera la metodología de la investigación, se describe el tipo, nivel, métodos y diseño de la investigación, así mismo se establece la población, muestra y muestreo, se describe también la técnica e instrumento de recolección de datos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de datos, como el Excel, SPSS, también se describe cómo se va a realizar la prueba de hipótesis.

El cuarto capítulo, comprende la presentación de los resultados, realizando primero una presentación e interpretación de datos a través del análisis estadístico descriptivo, el proceso de prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente, se adjuntan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas, y los respectivos anexos.

La autora





CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito de la educación superior tecnológica, se busca una formación integral que no solo que apunte al desarrollo de habilidades específicas profesionales sino también habilidades que permitan al futuro profesional mantenerse en el trabajo de manera exitosa, estas habilidades se denominan habilidades blandas, las cuales son muy reconocidas por las empresas, Ortega (2017) menciona un estudio de la Universidad de Chile, donde se resalta un estudio realizado por la consultora de recursos humanos RH Robert Half en el año 2014 donde se afirmó que, en el momento de convocar a personal, un 93% de las instituciones empresariales se decide por las habilidades blandas de los candidatos antes que por las habilidades duras. En tanto, una investigación de la Universidad de Harvard reveló que el 85 % del éxito en el desempeño de la labor profesional obedece al desarrollo idóneo de las habilidades blandas. Bottcher (2016) en su estudio acerca de las habilidades blandas aclaró que estas corresponden a los atributos personales que evidencian un alto nivel de

inteligencia emocional. Estos estudios posibilitan argumentar que los educadores, investigadores y directivos se obliguen a dedicar su tiempo y esfuerzo en desarrollar métodos y estrategias que contribuyan al desarrollo de las habilidades blandas, Ortega (2016) menciona “El Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo también han documentado brechas entre la escuela y el mundo del trabajo, tanto en habilidades cognitivas como no cognitivas en América Latina y otros lugares” (p. 2).

La educación peruana a nivel de la educación superior está afrontando los procesos de la acreditación y licenciamiento, en busca de mejorar la calidad de la educación superior, ahora estas instituciones han asumido la importancia de tomar en cuenta la opinión de los empresarios en cuanto a las necesidades y requerimientos de profesionales técnicos que se requiere en el ámbito empresarial, SINEACE (2017) resalta la dificultad que tienen muchas empresas para ocupar puestos de trabajo por falta de recursos humanos competentes, y que el país exige un sistema de educación superior que brinde profesionales técnicos competitivos, en el estudio multisectorial del Perú, publicada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el año 2015, reporta que un 28% de las empresas en general y el 34% de las empresas manufactureras tienen dificultades para encontrar personal con habilidades que requiere, en un informe de diagnóstico la (OCDE, 2016), menciona que poseer trabajadores con mejores habilidades permite desarrollar nuevos productos, mercados e ideas de negocio, así mismo la (Ley N°30512, 2016) Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes establece los principios que sustentan la educación superior en el Perú, y resalta la importancia de una formación integral, es decir no solo brindar a los estudiantes una sólida formación

específica o profesional, llamada también habilidades duras, sino también en las habilidades personales, sociales, para la vida o llamadas también blandas.

El instituto de educación superior “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” no es ajeno a este proceso de acreditación y licenciamiento, por ello ha promovido encuentros con los empresarios de la región Junín en el 2018, quienes plantearon que la mayoría de los estudiantes egresados y practicantes, mostraban buenas habilidades en la instrucción operativa de sus carreras pero limitado conocimiento y práctica de las habilidades blandas como: trabajo en equipo, comunicación efectiva, liderazgo, entre otros, que no permitían resultados óptimos dentro del ejercicio laboral en sus empresas, en un estudio exploratorio sobre el conocimiento de las habilidades blandas en los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, resultó que más del 50% de estudiantes desconocen sobre estas habilidades, lo cual evidenció la existencia de la necesidad de generar estrategias que permitan afianzar conocimientos de las habilidades blandas durante su formación profesional y puedan aplicarlo a futuro en el ejercicio de su carrera.

En la experiencia como docente de educación superior tecnológica del Instituto Andrés Avelino Cáceres Dorregaray se ha observado que los estudiantes en los últimos diez años o quizás menos un quinquenio tal vez, más del 50% de estudiantes que ingresan a las diversas carreras profesionales muestra limitada capacidad de trabajar en equipo sobreponiéndose el individualismo, con poca comunicación asertiva ya que los estudiantes en su formación académica muestra poca autoconfianza, y más del 50% no planifican, esperan que el docente decida por ellos.

Por otro lado, en diálogos con los docentes de las diversas especialidades, expresan que los estudiantes muestran desconocimiento de empatía, solidaridad, creatividad, motivación, capacidad de asumir riesgos, y compromiso que en su mayoría están asociados a que en el currículo de educación superior tecnológica no se prevé campos temáticos que fortalezcan en su formación académica a lo largo de su formación profesional. Por lo que las habilidades blandas necesitan fortalecerse en la educación inicial tecnológica, estas habilidades no están ajenas a la inteligencia emocional de cada persona. Según Goleman (1998) el conocimiento de las habilidades blandas posibilita el desarrollo de la capacidad cognitiva del alumno con el aprendizaje del trabajo en equipo, el uso de la comunicación asertiva y al promover el liderazgo para actuar como un ciudadano pleno en la sociedad.

Por ello en los últimos años en la educación superior, tanto universitaria como no universitaria en América Latina, se está impulsando el campo de las habilidades blandas. Esta ha sido trabajada en muchos países como Brasil, Argentina y Chile desde hace años para hacer frente a los cambios vertiginosos que se vienen suscitando, tanto en la tecnología como en lo personal y profesional.

La educación superior tecnológica peruana se ubica en el contexto del cambio del diseño curricular, en el cual se implementan competencias para la empleabilidad. Estas son consideradas como los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse en el ámbito laboral. Dichas competencias plantean facilitar la inserción laboral de los estudiantes mediante actividades como fomentar la creación de campos laborales y consolidar capacidades para desarrollar la permanencia en el

trabajo. Así, se lograría la satisfacción personal económica, social y profesional. Las competencias para la empleabilidad consideran unidades didácticas donde se tiene que abordar temáticas relacionadas con las habilidades blandas.

En la educación superior tecnológica no universitaria también se está resaltando las habilidades blandas; es decir, actualmente todo profesional debe no solo conocer estas habilidades sino también practicarlas.

Investigaciones psicosociales recientes en el mundo resaltan, de modo categórico, lo valioso del estudio de las habilidades blandas en el ámbito educativo y administrativo; sin embargo, aparentemente, el término habilidades blandas, es lo último en cuanto a investigaciones se refiere. Incluso, cuando su vínculo directo con el desarrollo socioemocional la convierte en un área temática relevante.

El estudio del dominio de las emociones es de larga data y su estudio ha sido abordado de manera sistemática a un ritmo lento. Sin embargo, los estudios clásicos de la psicología cognitiva destacaron su importancia en el área de la Pedagogía desde tres décadas atrás. Así, en Educación Superior es necesario preparar a los estudiantes en habilidades blandas, ya que la formación profesional y la inserción laboral lo exige.

En el nivel de educación superior, hay mucho por investigar en lo correspondiente a habilidades blandas, más aún en habilidades blandas emprendedoras; por ello, surge la necesidad de implementar estrategias que generen el logro de competencias en este ámbito. De esta forma, surgen interrogantes sobre los temas de habilidades blandas. Por ejemplo, ¿Qué son las habilidades blandas?, ¿Cómo

se pueden determinar las habilidades blandas de una persona?, ¿Qué habilidades son importantes desarrollar en el campo empresarial? Y ¿Qué estrategias se deben considerar para desarrollar las habilidades blandas?

Asimismo, la educación superior tecnológica está en la actualidad realizando varios cambios en cuanto a su marco curricular y profesional. El Instituto de Educación Superior Tecnológico “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” no es ajeno a estos cambios. En el nuevo diseño curricular se implementan competencias para la empleabilidad; así como, enfoques transversales, los cuales buscan el desarrollo de una formación integral para formar profesionales comprometidos con la construcción de procesos de desarrollo sostenible. Además, los estudiantes de la institución, en varios de los programas de estudio, llevan módulos transversales, los cuales buscan la formación integral en el futuro profesional.

La búsqueda de un profesional con formación integral implica formar a los estudiantes de este nivel en el campo de la formación profesional tecnológica. Es así que, en los encuentros con los empresarios realizado en el Instituto en el año 2018 se resaltó la importancia de desarrollar en los estudiantes las habilidades blandas, algunas de ellas contenidas en las unidades de aprendizaje, aunque no bien definidas y sin involucrar al ámbito empresarial. Entonces, es necesario conocer estas habilidades blandas; más aún aquellas que están relacionadas con el mundo empresarial y el emprendimiento. Buscar desarrollar estrategias con modelos comportamentales que conlleven a lograr la práctica de las habilidades blandas es un campo aún poco

explorado es un quehacer de la docencia, pero que resulta fundamental para asumir la formación ciudadana de los estudiantes.

Como se puede evidenciar frente a esta realidad, no se ve ajena los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la ciudad de Huancayo, por lo que el conocimiento de las habilidad de blandas son un desafío permanente en el campo laboral y para proponer nuevos rumbos en la formación profesional tecnológica, hay mucho por investigar en lo correspondiente a habilidades blandas emprendedoras por ello para la presente investigación se planteó la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera influye la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo - 2019?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia que ejerce la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedora de los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo – 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar el estado situacional del conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo – 2019.
- b) Implementar la estrategia PETRACOMLINE para el logro del conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo – 2019.
- c) Evaluar el efecto de la estrategia PETRACOMLINE en los estudiantes sometidos a experimento en el IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo – 2019.

1.4. Justificación de la investigación

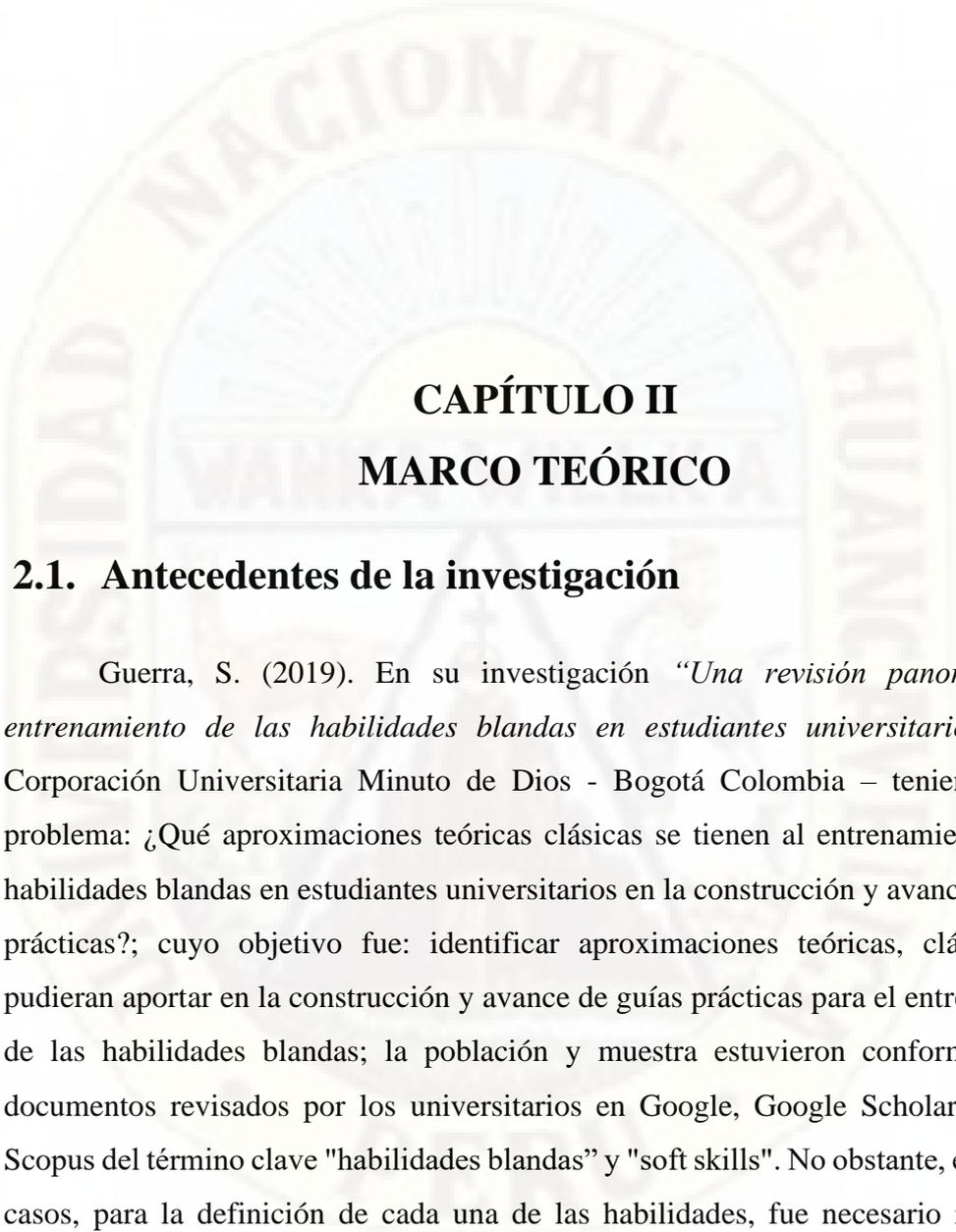
Hernández, Fernández, y Batista (2014) proponen los criterios de conveniencia, relevancia social, implicancias prácticas, valor teórico y utilidad metodológica para la justificación de una investigación.

La investigación tiene relevancia social, ya que a través de los resultados obtenidos se beneficiaron la comunidad educativa del nivel superior, tanto universitaria como no universitaria, ambas encargadas de formar profesionales competentes acorde a los cambios que exige la sociedad. Así mismo brinda una herramienta poderosa para iniciar el conocimiento de las habilidades blandas muy requeridas para el campo empresarial y para la sociedad actual.

La investigación tiene valor teórico, porque la información recopilada y procesada servirá de sustento para ésta y otras investigaciones similares, ya que enriquecerá el marco teórico y/o cuerpo de conocimientos que existe sobre las habilidades blandas emprendedoras muy necesarias en el mundo empresarial.

La investigación tiene utilidad metodológica pues la aplicación de la estrategia PETROCOMLINE en los estudiantes, constituye un paradigma en el marco de la metodología, que puede ser utilizada por los docentes para desarrollar unidades didácticas que aporten a la formación integral en educación superior universitaria y no universitaria, como es el caso de los institutos de educación superior tecnológica que ahora se encuentra implementado un nuevo diseño curricular acorde a las exigencias del campo laboral que toma en cuenta las habilidades blandas que maneja un profesional para desarrollarse en el trabajo.

La investigación tiene implicancias prácticas, porque permitió la solución del problema de investigación, acerca del conocimiento de las habilidades blandas en educación superior la cual se resuelve a través de aplicar la estrategia PETRACOMLINE creativa y práctica.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Guerra, S. (2019). En su investigación *“Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios”* de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Bogotá Colombia – teniendo como problema: *¿Qué aproximaciones teóricas clásicas se tienen al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios en la construcción y avance de guías prácticas?*; cuyo objetivo fue: *identificar aproximaciones teóricas, clásicas que pudieran aportar en la construcción y avance de guías prácticas para el entrenamiento de las habilidades blandas*; la población y muestra estuvieron conformados por documentos revisados por los universitarios en Google, Google Scholar, Ebsco y Scopus del término clave *"habilidades blandas"* y *"soft skills"*. No obstante, en algunos casos, para la definición de cada una de las habilidades, fue necesario realizar la búsqueda con términos claves en relación con cada habilidad, por ejemplo *“cooperación”*. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La revisión panorámica de las habilidades blandas permitió establecer tres aspectos claves. El primero, que es necesaria una conceptualización clara del

término y de cada una de las habilidades que hace parte del conjunto, el segundo, la necesidad de reconocer y apropiarse teorías que consideren viable el entrenamiento de las habilidades blandas en los contextos universitarios y la adopción de modelos teóricos conceptualmente sólidos como la teoría del aprendizaje social que guíen y orienten metodológicamente los procesos de entrenamiento, y el tercero, que si bien hay un reconocimiento del impacto de actividades experienciales y vivenciales en el entrenamiento, aún existe la necesidad de investigación en el área práctica que permita orientaciones más puntuales y concretas sobre las actividades y estrategias pedagógicas que permiten el desarrollo de las mismas.

- Asimismo, es fundamental reconocer que a través de la indagación es evidente que el entrenamiento de las habilidades blandas tiene una alta relevancia social, pues se reconocen las demandas considerables que hace el mundo globalizado y frecuentemente cambiante, al que se ven enfrentados los profesionales y donde se ha identificado que claramente las competencias profesionales no son garantía de éxito si no van acompañadas de habilidades personales y críticas que les permitan hacer una lectura del mundo más completa y ajustada a la realidad. De tal forma, hoy en día la educación superior y en respuesta a las demandas sociales, debe dejar de considerar a la universidad como un lugar donde se acude a teorizar sobre conocimientos netos de una disciplina, sino que se debe orientar a visualizar y convertir el escenario educativo en un espacio para aprender a convivir con otros, eso implica, aprender a socializar, interactuar, entender y aceptar la diferencia, argumentar de manera crítica y reconocer y leer emociones.
- En síntesis, la necesidad del entrenamiento de las habilidades blandas en el contexto universitario, requiere realizar ajustes pedagógicos necesarios tanto en los componentes curriculares como en las prácticas profesionales con la finalidad de formar personas con capacidades para el “hacer” y con las habilidades necesarias del “ser”. De modo que la invitación es a centrar el

interés en lo realmente importante de eso que llamamos “Universidad”, es decir, en los seres humanos que se forman de manera personal dentro de una comunidad educativa que modela, moldea y crea no solo profesionales, sino líderes, mujeres empoderadas, hombres críticos y ciudadanos responsables

- Este viraje pedagógico, además de ser una respuesta a la formación integral real, dinamiza un impacto positivo en la comunidad y sociedad , formando profesionales con un alto nivel productivo, que sean propositivos, innovadores, inteligentes emocionalmente, recipientes ante las adversidades y gestores de nuevos proyectos, es decir, el entrenamiento de las habilidades blandas posibilita la generación de agentes sociales con capacidad para adaptarse rápidamente a las situaciones de cambio autoevaluarse, liderar y generar transformaciones sociales reales.
- De tal forma, si se promueven las habilidades blandas en los estudiantes universitarios será una ganancia en dos vías. Gana el estudiante en la formación personal, gana la institución educativa al propiciar una formación integral real, cumpliendo así los principios institucionales básicos, gana la comunidad porque recibe atención de los profesionales en formación al tiempo que le permite a los estudiantes incrementar las habilidades transversales. De tal forma, invertir en la formación integral del estudiante, es una inversión sentida y donde no hay perdida. Por esto la apología marcada del texto a propiciar un escenario de educación superior interesado en el desarrollo de las habilidades blandas y la formación integral, es decir en el desarrollo paralelo del ser y el hacer del estudiante pues como bien lo menciona.

Manrique, S; Oyarzabal, S; Herrera, G. y Enrique, A. (2018). En la Tesis “Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la (Ortega Santos, 2017) PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social” de la Pontificia Universidad Católica del Perú, formuló el objetivo siguiente: explicar un tema poco estudiado, como lo es el análisis de brechas de Habilidades Blandas que se pretende

analizar. Además, la bibliografía de la que se dispone se centra en las Habilidades Blandas y el mercado laboral por separados. La investigación fue de tipo exploratoria, con método mixto cualitativo cuantitativo, La muestra fueron docentes, expertos y encuesta se realizó a 120 egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la UPCP. 21 entrevistados de los cuales 13 fueron empresarios privados de diversas empresas, 4 del sector público y 4 de organizaciones sociales. Cuyas conclusiones más relevantes fueron:

- No existe una definición estándar de las Habilidades Blandas, estas son percibidas de manera distinta por las organizaciones. Este hecho conduce a que tampoco exista un consenso sobre cuáles son las Habilidades Blandas que se deben desarrollar con más urgencia, es por esto que esta investigación delimitó un grupo de habilidades luego de realizar el análisis de las distintas definiciones presentes en la teoría relacionada al tema, para así poder conocer cuáles son las habilidades que el Mercado Laboral Peruano requiere.
- La Habilidad de Adaptación es la considerada más importante promediando la valoración de todos los agentes involucrados en la investigación, siendo la más valorada por los sectores público y social. Esto debido a los continuos cambios que suelen enfrentar este tipo de organizaciones tanto de manera interna como en el contexto en el que se desarrollan sus proyectos y objetivos.
- Las Habilidades de Gestión son más apreciadas en el largo plazo dentro de una organización, ya que los comportamientos como liderazgo y toma de decisiones no son determinantes en un puesto de línea base; sin embargo, se vuelven más importantes conforme van subiendo en la escala jerárquica de la organización. Es por este motivo que los egresados encuestados la consideraron como una de las habilidades más importantes al momento de su desarrollo en el ambiente laboral
- Uno de los resultados más resaltantes es el referente a las Habilidades de Comunicación, ya que esta fue calificada como la más importante por los

reclutadores entrevistados del sector empresarial y por los egresados encuestados de la Facultad; sin embargo, los entrevistados de la FGAD la considera la menos importante respecto a las otras. Esto indica una clara brecha entre lo solicitado por gran parte del mercado laboral, lo que los egresados consideran importante y la percepción de la FGAD.

- Un caso similar se presenta respecto a la Habilidad de Ética Laboral, la cual es considerada la menos importante del grupo por los reclutadores entrevistados del sector empresarial y los egresados encuestados de la Facultad; sin embargo, es altamente valorada por 97 los entrevistados de la FGAD y por los reclutadores de los sectores público y social. Las organizaciones calificaron como la menos importante a esta habilidad debido a que la consideran como parte de sus valores y no como una habilidad que sea posible medir o desarrollar. Por el contrario, los entrevistados de la FGAD sigue la línea humanista que presenta la PUCP y la califica como fundamental tanto para el desarrollo personal como profesional del egresado.
- Respecto a la comparación entre sectores, los entrevistados de los sectores público y social presenta similitud al momento de priorizar a las habilidades; sin embargo, estas difieren con la priorización de los entrevistados del sector empresarial.
- La priorización que realizaron los egresados encuestados de la FGAD de las Habilidades Blandas varía de acuerdo a la situación presentada. Es así que, al momento de conseguir empleo, los egresados encuestados consideran que la Ética Laboral es la habilidad menos importante del grupo; sin embargo, al momento de desarrollarse en el ambiente laboral, esta ocupa la tercera posición en cuanto al nivel de importancia. Situación inversa se presenta con las Habilidades de Comunicación e Interpersonales, las cuales son consideradas las dos más importantes al momento de aplicar a un empleo; sin embargo, ocupan los dos últimos lugares en cuanto a su importancia en el desarrollo en el ambiente laboral.

Granda, G. (2018). En la investigación “*Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos*” de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión, planteó como objetivo: explicar el uso de habilidades blandas en el servicio al cliente como generadoras de ventajas competitivas, así mismo analizar el proceso de servicio de empresas que comercializan electrodomésticos en Ecuador. la muestra, en la fase cuantitativa, se consideró el centro comercial el Recreo de Quito como sector de influencia, puesto que agrupa dentro de un mismo sitio a las marcas de cadenas de electrodomésticos registró un promedio de visitantes mensuales de 1.900.000 en el año 2009. Para el año 2010 alcanzó 2.170.000 visitas mensuales, el promedio ha continuado al 2016 se contabilizan 25 millones de personas que visitan incorpora a las cadenas de electrodomésticos en Latinoamérica. Esta tesis llegó a las siguientes conclusiones:

- Las referencias planteadas en el marco teórico demuestran que la discusión sobre habilidades blandas, competencias emocionales y gestión de las relaciones, en el contexto empresarial y de manera específica en el servicio al cliente, está enfocada en como el desarrollo de estas habilidades permite incrementar la percepción favorable que tiene un consumidor sobre el servicio.
- En cuanto a evidenciar teóricamente la relación explícita, entre ventaja competitiva y habilidad blanda, no se hallaron postulaciones categóricas en ese sentido, sin embargo, queda claro que un alto nivel de diferenciación en el servicio al cliente, está relacionado con altos niveles de comunicación emocional y gestión de las relaciones. La literatura analizada concentra su discusión en esta temática desde una perspectiva cualitativa.
- Las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos desarrollan estrategias de diferenciación para incrementar la percepción de servicio, las acciones concretas que realizan para alcanzar este planteamiento, están centradas mayoritariamente en tres aspectos; formación técnica a los vendedores, para comprender mejor características de los productos que

comercializan, precio y procedimientos estandarizados de servicio. Esta situación demuestra que el sector no ha consolidado estrategias basadas en competencias emocionales.

- La fase cuantitativa de la investigación determinó que la relación entre las expectativas y los niveles de servicio brindado es muy amplia, se demuestra, además, que las habilidades blandas marcan una diferencia en cuanto a la satisfacción percibida. La competencia emocional, empatía, es de vital importancia para los consumidores de cada una de las cadenas de electrodomésticos investigadas.
- La fase cualitativa evidenció que la estrategia común de las empresas investigadas para incrementar la percepción de buen servicio al cliente, gira en torno al capital humano, como centro de la diferenciación. Sin embargo, la capacitación y formación que plantean las organizaciones se concentra en habilidades para manejar características del producto, o conocimiento de los procesos de venta.
- No se pudo comprobar, en ningún caso, que exista alguna propuesta dirigida a desarrollar competencias emocionales o a mejorar la gestión de las relaciones. Al realizar un análisis comparativo de todos los bloques que evaluó el modelo Servqual en las empresas investigadas, se puede apreciar que la habilidad blanda empatía alcanzó la segunda posición de importancia en la percepción del servicio por parte de los consumidores de las empresas comercializadoras de electrodomésticos.
- Los resultados obtenidos, en relación a las empresas que alcanzaron los mejores niveles de percepción de mejor servicio, coinciden con información secundaria expuesta en esta investigación. En ese contexto podría afirmarse que las habilidades blandas, especialmente la empatía, aplicadas en el servicio al cliente en las empresas comercializadoras de electrodomésticos, son una

fuente de ventaja competitiva puesto que pueden generar un alto nivel de diferenciación percibida por el consumidor.

- La retro alimentación del servicio percibido y valoración de las discrepancias, en relación a las expectativas, no es una estrategia estandarizada en las empresas investigadas, en algunos casos excepcionales se mide y evalúa de manera constante esta percepción, sin embargo, no es una dinámica común del sector. Sin tener información precisa sobre este aspecto, la posibilidad de identificar niveles de servicio se vuelve algo complejo.

Ortega, C. (2016). En la tesis *“Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas”* de la Universidad ECOTEC, Guayaquil, Ecuador y de la Universidad de las Ciencias Informáticas, La Habana, Cuba. Problema: se atendieron cuatro interrogantes: ¿Cómo aprender en tiempos de una globalización hiperconectada, plana y en red?; ¿Qué ocurre con el aprendizaje cuando se mueve desde la estructura estable del siglo XX hacia infraestructuras líquidas del siglo XXI?; ¿Qué papel juegan la escuela y la universidad cuando se puede aprender en todo contexto y momento? y ¿Cuál es la tarea de las escuelas: darle formalidad al aprendizaje invisible o invisibilizar el aprendizaje formal?; cuyo objetivo fue: determinar los elementos y principios fundamentales que deben conformar una estrategia capaz de contribuir a la formación de competencias blandas en los primeros ciclos de la enseñanza básica. La población y muestra estuvo conformada por: los alumnos de edades tempranas del colegio Liceo Panamericano de la Ciudad de Guayaquil, cuya conclusión fue:

- Los estudios preliminares muestran dos resultados de alto valor para las ciencias de la educación. En primer lugar, que las competencias blandas constituyen una alta prioridad para los empleadores contemporáneos y, en segundo lugar, que estas competencias deben ser formadas desde edades tempranas. La estrategia que se aplique debe contemplar el desarrollo tecnológico, acompañado de las nuevas estrategias de aprendizaje que el mundo moderno impone.

Hernández C (2015) en la tesis “*La educación empresarial: un acercamiento desde los estudiantes universitarios en dos instituciones de educación superior del Instituto Politécnico Nacional, y del Tecnológico Nacional de México*”, formuló como objetivo: analizar la percepción que tienen los estudiantes de dos instituciones mexicanas de educación superior con relación a la educación empresarial. Con una Muestra de 2,446 jóvenes, de los cuales 1,865 pertenecen al Instituto Politécnico Nacional, IPN, y 581 al Tecnológico Nacional de México se establecieron las siguientes conclusiones:

- El estudio de la percepción que tienen los estudiantes con respecto a los factores que influyen en la educación empresarial en dos Instituciones de Educación Superior contribuye a identificar posibles mejoras en los programas que fortalecen las competencias relacionadas con el emprendimiento y que emergen de los modelos educativos que desarrollan ecosistemas dirigidos a los emprendedores.
- Bajo el anterior contexto, el fortalecimiento de la educación empresarial necesita que las escuelas reactiven sus programas de emprendimiento con el propósito de despertar las emociones y transformar mentalidades sobre el tema, por lo que se sugiere que los profesores se actualicen en elementos orientados al desarrollo de la creatividad para potencializar las posibilidades de emprendimiento. Lo anterior, debe trabajar en paralelo con los programas de estudio de las carreras universitarias (Souitaris, et al., 2007; Othman, Hashim y Ab Wahid, 2012; Kakouris, 2015; Oehler, et al., 2015).
- Se sugiere que los cursos de emprendimiento involucren contenido teórico y práctico, que incluya a los estudiantes, profesores, investigadores, gobierno y empresas (Piperopoulos y Dimov, 2015). Aunado a lo anterior, se recomienda que sólo los estudiantes con interés en desarrollar las competencias accedan a los programas que desarrollan la iniciativa empresarial y emprendedora para que puedan obtener mejores resultados, además de que la educación empresarial se encuentre presente en todas las carreras universitarias.

- Por otra parte, las instituciones de educación superior, IES, deben tener la posibilidad de desarrollar incubadoras de empresas, contacto con parques científicos, fortalecer los planes de negocio gratificantes y activar la transferencia de innovación y conocimiento, se recomienda promover el establecimiento de departamentos que promuevan la educación empresarial y el espíritu emprendedor, además de generar asignaturas optativas que consideren el tema de plan de negocios (Castro y Chaves, 2015). Además de ello, realizar eventos que expongan los hallazgos relacionados con estudios dedicados a la iniciativa empresarial, donde se trabaje con el intercambio de profesores, conferencistas, emprendedores y alumnos (Lima et al., 2015).
- Las implicaciones para las IES se encuentran enmarcadas en el reconocimiento de la importancia de la evaluación de los avances y retrocesos de los modelos educativos que enfatizan y se preocupan por fomentar la cultura empresarial, intentan fortalecer el espíritu empresarial, trabajan por reforzar la iniciativa empresarial y construyen ecosistemas que impulsan a los emprendedores jóvenes. Por lo anterior, es imprescindible trabajar con proyectos de largo aliento, en donde cada una de las IES involucren en sus planes de desarrollo institucional estrategias orientadas al impulso de semilleros de emprendedores, programas de emprendedores, incubadora de empresas, financiamiento, capital semilla, colaboración con las redes de apoyo al emprendedor, acceso al crédito joven y estancias con emprendedores tanto de alumnos como de profesores.
- Finalmente, se reconoce el esfuerzo que han realizado las IES por intentar alinearse a las exigencias de la política federal en materia de emprendimiento y considerarse un referente importante ya que en ellas se forman recursos humanos aptos para la adquisición de conocimientos y competencias orientadas a la creación de ideas que se convierten en modelos de negocio pero es importante considerar que los centros de estudio que se esfuerzan poco por contribuir a fortalecer la educación empresarial, la iniciativa y la creatividad, condenan a sus estudiantes y al país a caer en un proceso de lento desarrollo,

además de formar jóvenes carentes de motivación y confianza, por lo que se debe trabajar para cubrir los vacíos educativos y contribuir en la formación de especialistas en emprendedores.

Marín de Rivera, M. (2017) en la investigación “*Estrategias para el fomento del espíritu emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago*” de la Universidad de los Andes Mérida, Venezuela, planteó el objetivo: proponer estrategias para el fomento del espíritu emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum” (UNESUR). La población estuvo conformada por 456 estudiantes y 191 docentes, quedando la muestra de 82 estudiantes y 66 docentes. Llegó a las conclusiones:

- La universidad no les ha brindado a los estudiantes formación emprendedora, lo que trae como consecuencia que el egresado tenga cierta desventaja dentro del mercado laboral, en relación con otros profesionales que manejan estas herramientas.
- Con respecto al plan de estudio de ambos programas, tanto los estudiantes como los docentes, consideran que no facilita una educación en emprendimiento, y que es un aspecto importante que se debe considerar en el mismo.
- Por otra parte, son pocos los estudiantes de la UNESUR de ambos programas que han tenido alguna experiencia en creación de empresas, por lo tanto, no tienen conocimiento de cómo crear una empresa.
- En este sentido, la mayoría de los docentes están dispuestos a facilitar la formación emprendedora y creación de empresas como cátedra libre, para reforzar algunos conocimientos que facilitan dentro de sus unidades curriculares.
- Los resultados de la investigación permiten proponer un conjunto de estrategias que permitan el fomento del espíritu emprendedor en los estudiantes

de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago “Jesús María Semprum”, de tal manera, de crear un entorno emprendedor en la universidad que propicie un cambio de actitud en los estudiantes, con el fin de resolver problemas, encontrar oportunidades y generar actividades emprendedoras sostenibles que permitan mejores condiciones de vida, mayor desarrollo regional y nacional. Respecto a la propuesta, la misma pretende fomentar el espíritu emprendedor en los estudiantes de la UNESUR, a través de estrategias que se puedan aplicar en los distintos programas de formación que imparte la universidad, desarrollando metodologías de enseñanza de emprendimiento, que contribuyan a generar iniciativas emprendedoras.

- Sobre la factibilidad técnica la universidad cuenta con talento humano en diferentes áreas que pueda contribuir en la aplicación de la propuesta. También se pueden establecer convenios con otras instituciones con experiencias en el área, como la Universidad de los Andes, la Universidad del Zulia, entre otras, que puedan facilitar talleres sobre emprendimiento.
- En relación a la factibilidad social es una propuesta que beneficia no solo a los estudiantes de la UNESUR, también permite crear un entorno emprendedor en la comunidad universitaria, de tal manera de contribuir en la apertura y crecimiento de nuevas empresas, y en el desarrollo del país.
- Referente a la factibilidad financiera es una propuesta que no requiere de grandes inversiones para su implementación y tiene recursos aprobados por el FONACIT. La propuesta está estructurada en tres fases, siendo el objetivo de la Fase I es despertar el espíritu emprendedor entre los estudiantes a través de la sensibilización y la motivación, se debe introducir en el pensum de estudio de todos los programas un curso sobre sensibilización hacia el emprendimiento.

Vásquez, C. (2016) en su investigación “*Educación para el emprendimiento en la universidad*” de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, tuvo como

Objetivo: sentar las bases teórico-conceptuales para la orientación formativa de su contenido y su implementación en las instituciones de educación superior. Con una población de 123 Centros de enseñanza superior y de investigación, la muestra fue de 53 centros de enseñanza superior y formación. La tesis concluyó lo siguiente:

- La universidad ecuatoriana y en general quienes son docentes universitarios deben inculcar y fomentar en sus estudiantes el interés por emprender, pero un emprendimiento que sea previamente analizado y planificado, un emprendimiento que contemple siempre ese aspecto innovador necesario e indispensable en cada uno de los intentos.
- La educación y la formación deben contribuir a impulsar el espíritu emprendedor, fomentando una actitud favorable, la sensibilización hacia las salidas profesionales como empresarios y las competencias.

Mesa, J. (2008) en la Tesis doctoral: *Programa de competencia social "Ser persona y relacionarse" con alumnado de Educación Obligatoria*, en la Universidad de La Laguna, San Cristóbal de Laguna en Tenerife España; donde participaron 642 estudiantes y 34 docentes que aplicaron el programa en el aula. Estos estudiantes pertenecen a 6 centros escolares (3 públicos y 3 concertados), de los que 4 centros educativos formaron parte del grupo tratamiento y 2 del grupo control. Los resultados de la investigación indican que, tras la aplicación del programa, el alumnado mejoró en su competencia social, reduciendo la inhibición y aumentando el asertividad, mejorando significativamente en la resolución de conflictos interpersonales, así como mejorando el clima de aula (más afectivo y efectivo) y el del centro escolar.

Pades, A. (2003) en la Tesis doctoral: *Habilidades blandas en enfermería: Propuesta de un programa de intervención*, de la Universidad de la Islas Baleares- Palma de Mallorca-España, tuvo como propósito general evaluar la eficacia de un programa de entrenamiento en habilidades sociales, diseñados y dirigidos a estudiantes de tercer curso de enfermería de la Universidad de la Islas Baleares- España y a profesionales de enfermería del área de primaria y especializada de la Isla de Mallorca-

España. La muestra total de estudio estuvo constituida por 377 sujetos (314 alumnos y 63 profesionales); cuyos resultados obtenidos indicaron que sólo los sujetos sometidos a condiciones de entrenamiento (alumnado) mejoraron su ejecución. De esa manera, se incrementaron sus habilidades sociales. El entrenamiento de habilidades sociales en los profesionales de enfermería con intervención ha sido efectivo, positivo y adecuado.

López, N. (2006) en la Tesis de maestría: *Las habilidades blandas y comunicativas de los estudiantes de Pamplona-Sevilla-España*, de la Universidad de Navarra, encontrando que la mitad del profesorado de los Colegios de Pamplona, estima que existe poca colaboración familiar para lograr la integración del alumno, el trabajo fue realizado sobre una muestra de 186 docentes analizando sobre las habilidades sociales y comunicativas de los estudiantes, obteniendo como resultado que, la comunicación con el alumno es la medida más utilizada para mejorar las relaciones interpersonales y la integración social; considera que las habilidades sociales es esencial, para expresar pensamientos, sentimientos deseos y derechos. En consecuencia, se contribuyó a prever el conflicto.

Aliaga, J.& Del Pozo, C. (2016) en la Tesis de maestría: *Factores que favorecen al cambio social a torpes de aprendizajes y desarrollo de habilidades blandas en alumnos de los docentes pertenecientes al programa Enseña Perú. Estudio de caso: dos escuelas, una de Cajamarca y otra del Callao entre los años 2013 al 2016*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú; tuvo como principal hallazgo reconocer el potencial motivador del docente frente a sus estudiantes. Se enfatiza en su rol transformador en la vida de los estudiantes, sus familias y su propia comunidad. Además, se reconoció la importancia de la metodología del programa en la labor docente, ya que hubo un desarrollo importante en términos de fomentar habilidades blandas en los estudiantes Las principales habilidades blandas consideradas en este estudio fueron la autoestima, el empoderamiento y la empatía.

Quispe, K., Romero, D., & Turriate, A. (2018) en la Tesis de maestría. *Factores que limitan o contribuyen en la implementación del programa diplomado de*

fortalecimiento empresarial y desarrollo de competencias gerenciales en el gremio ferretero, Boyacá- Colombia, 2013-2015, de la Pontificia Universidad Católica del Perú; tuvo como principal hallazgo reconocer la importancia de que los integrantes de una empresa practiquen y conozcan habilidades empresariales. Por ello, se recurre a un proceso e instrucción, en la cual los participantes adquieren competencias técnicas y habilidades blandas, lo cual se manifiesta en una mejora de la capacidad de toma de decisiones. Además, se manifiesta que ello genera ganancias tanto a la empresa como a la sociedad, al incrementarse el nivel de ingreso. Asimismo, otras habilidades blandas potenciadas fueron las de liderazgo, empoderamiento y conciencia ética, lo cual benefició a los participantes de manera profesional y personal.

Pucutay, T. (2017), en la Tesis: *El aporte de los espacios coworking a la capacidad innovadora de las personas. Estudio de caso múltiple en Lima, Perú*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, alcanzó como principal hallazgo reconocer la importancia de la innovación como habilidad para que el grupo humano sea un factor de desarrollo en la economía de un país. Asimismo, reconoce al coworking como una mejora de lo desarrollado por el networking, el cual enfatiza el trabajo multidisciplinario del recurso humano. Ello, a su vez, favorece el emprendimiento mediante la mejora de capacidades de trabajo en equipo. Así, concluye en reconocer al coworking como una capacidad de efecto positivo, el cual se desarrolla desde su fase nicho (innovación a través del servicio y la habilidad) y; la diferenciación del coworking joven (impacto cero) del maduro (impacto especializado).

Quispe, R. (2019), en la Tesis de licenciatura. *Perfil emprendedor de un grupo de alumnos del último año de una especialidad de negocios y otra de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2017*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú; propone como principal hallazgo el reconocimiento de las características principales que conforman el perfil del emprendedor mediante un cuestionario validado. En esta se reconoce la predisposición al emprendimiento. Así también, considera las siguientes habilidades blandas: iniciativa empresarial,

creatividad, autonomía, toma de decisiones, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo y coworking.

2.2. Bases teóricas

Las bases teóricas constituyen una fuente primordial para el sustento de la investigación se enmarcan dentro de las variables de estudio las cuales que son la estrategia PETRACOMLINE como propuesta para el aprendizaje de las habilidades blandas emprendedoras, las cuales son el sustento para la elaboración del constructo en estudio.

2.2.1. Estrategia PETRACOMLINE

El término de estrategia se encuentra en cada aspecto de la vida diaria, es utilizado en varios campos como el educativo empresarial, político, religioso entre otros, se menciona que tuvo sus inicios en el ámbito militar, Contreras (2013) menciona:

El autor más conocido por su tratamiento y aplicación del tema de la estrategia es Sun Tzu (aprox. 544 - 496 A.C), general de origen chino que escribió el libro El arte de la guerra. Este texto ha sido tomado por muchos autores como un legado de principios de obligado conocimiento por parte de quienes quieran aplicar conceptos estratégicos. (p. 159)

Sun Tzu manifiesta que la batalla debe ser consecuencia de la organización y la estrategia y quienes carecen de este tipo de planificación están condenados a la derrota, se puede apreciar en esta obra la importancia de los cálculos estratégicos en la guerra y de los peligros de la impulsividad. La estrategia se entendía como el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares, en ese sentido la actividad del estrategia consistía en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares de tal manera que se conseguía la victoria. También, en ese entorno militar los pasos o peldaños que formaban una estrategia eran llamados, técnicas o tácticas.

En el ámbito empresarial, se suele pensar que la implementación de una estrategia es algo fácil, que en una oficina se puede establecer un plan y que el resto de la organización solo debe aplicarlo, pero ello no es así, la mayoría de los líderes empresariales se resisten a adoptar cambios en las organizaciones, el inicio de una nueva estrategia puede generar resistencias, Jackson (2011) menciona: “Me estremezco de solo pensar que muchas estrategias empresariales se diseñan cada año – encerrados en salas de juntas y salas de conferencia – y que en la realidad nunca pueden ponerse en uso” (p. 61).

Los procesos estratégicos dentro del campo empresarial, tienen como objetivo lograr la consistencia estratégica, la cual busca obtener la mayor coordinación para lograr la eficacia. Cuando se desarrolla una estrategia, se busca la formulación adecuada y la ejecución pertinente, se tiene en cuenta el pensamiento estratégico y de prospectiva donde se focaliza la creación de cimientos para formular una visión adecuada de lo que se busca en una empresa. Este proceso abarca aspectos como el análisis situacional (interno y externo), la propuesta de un futuro organizacional y el planteamiento de una estrategia pertinente a fin de desarrollar la perspectiva integradora de la organización y los elementos de su entorno.

Por otro lado, se encuentra la planeación estratégica, esta enfatiza la importancia de equilibrar tanto la formulación como, la ejecución de la estrategia; es decir, busca la operacionalización de la creación del pensamiento. Para ello, se apoya en el diagnóstico adecuado de los diferentes objetivos, ya sean funcionales o personales.

En el ámbito educativo el proceso de enseñanza-aprendizaje es el aspecto principal donde la dinámica docente-estudiante, es de vital importancia, y donde se evidencian las competencias que los docentes tienen, para ejercer con éxito su función en la orientación del logro de las competencias de los estudiantes; más aún, cuando tienen la responsabilidad de formar estudiantes competentes para el mundo laboral; para tal fin, es necesario considerar que la función docente implica elementos que se deben considerar, como la participación en el desarrollo de la planeación del proceso

de enseñanza-aprendizaje; la selección de conocimientos pertinentes para el desarrollo de competencias laborales y la aplicación de estrategias didácticas adecuadas para cada nivel de formación. Giraldo, H. (2012) considera una estrategia como:

Una guía de acción, en el sentido que orienta a obtener ciertos resultados. La estrategia da sentido y coordinación a todo lo que se hace para llegar a una meta y debe estar fundamentada en orientaciones, guías de la investigación o de la adquisición de conocimientos que estén bien definidos (p. 20)

Desde nuestra perspectiva de trabajo podemos asociar las estrategias, al trabajo docente en el uso consiente de las técnicas y métodos en una situación de aprendizaje. En tal sentido, actuar como docente implica cumplir el objetivo de que los estudiantes desarrollen una tarea concreta, mediante la promoción de ambientes que les permitan discriminar procesos. Esto se basa en un análisis comparativo de ventajas y desventajas. Así como un trabajo de reflexión y valoración de cada uno de estos procesos.

En el quehacer educativo se encuentran diversos términos para las estrategias como las estrategias pedagógicas, educativas, metodológicas, escolar, didáctica o de enseñanza y las estrategias de aprendizaje. Las estrategias de enseñanza y aprendizaje están estrechamente unidas y se trabajan todos los días en las aulas, por ello su importancia y necesidad de abarcar aspectos teóricos que amplíen el conocimiento de la misma; Pimienta Prieto (2012) define las estrategias de enseñanza-aprendizaje como:

Instrumentos de los que se vale el docente para contribuir a la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes. Esto lo hace con base en una secuencia didáctica que incluye inicio, desarrollo y cierre, sugiriendo la conveniencia de utilizar estas estrategias de forma permanente considerando las competencias específicas que se pretende desarrollar. (p, 3)

El quehacer docente implica lograr en los estudiantes un conjunto de competencias las cuales solo se pueden lograr si se planifica bien las actividades a

desarrollar lo que involucra utilizar estrategias de enseñanza aprendizaje, Montes de Oca & Machado (2011) indican:

Las estrategias de enseñanza y de aprendizaje se encuentran involucradas en virtud de la unidad entre enseñar y aprender. Por tanto, resulta frecuente utilizar la expresión estrategias de enseñanza-aprendizaje, las cuales pueden ser consideradas como secuencias integradas, más o menos extensas y complejas, de acciones y procedimientos seleccionados y organizados que, atendiendo a todos los componentes del proceso, persiguen alcanzar los fines educativos propuestos. (p. 480)

Es por ello que no se puede enfocar las estrategias de enseñanza como algo independiente de las estrategias de aprendizaje, pues llevaría a una división que es contraria a la propia dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de las acciones que se realiza en el aula. El éxito de una estrategia para la enseñanza aprendizaje dependerá de cómo se haya planificado y, por tanto, qué y cómo los estudiantes aprenden, las estrategias se pueden modificar a partir de la experiencia docente y de los resultados en el aprendizaje de los estudiantes, esto implica la permanente valoración de sus resultados, con el objetivo de realizar los cambios necesarios para alcanzar el logro de las competencias en los estudiantes, Penagos Cruz (2015) afirma:

Al estar en un salón de clases, el docente debería abordar cada clase empleando estrategias atractivas para sus estudiantes, en las que se logre captar su interés, ya que la rutina pudiera generar desmotivación y, por ende, aburrimiento y distracción. Así el profesor debería dar a conocer a sus alumnos lo que se pretende alcanzar, la utilidad y la meta a cumplir. (p. 114)

En consecuencia, se evidencia la necesidad de vincular las actividades programadas, con la intención del aprendizaje y los conocimientos previos de los estudiantes. Las estrategias que se utilicen debe partir de la definición de las competencias que se quieren lograr, las capacidades, la planificación de las acciones

para la selección de los recursos didácticos, los medios, los métodos y las actividades que corresponden a estas competencias en el proceso de aprendizaje. También, debe explicarse la metodología que se seguirá, esto es, la explicación de qué se va a hacer y cómo, incluyendo las actividades y las tareas que desarrollarán los estudiantes para alcanzar las competencias planteadas. Asimismo, debe planificarse la evaluación y la retroalimentación como valoración permanente para la continua mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.

2.2.1.1. Definición de la estrategia PETRACOMLINE

Las estrategias utilizadas en la educación superior apuntan al desarrollo de las competencias profesionales en estudiantes que se preparan para competir en el campo laboral, por ello la importancia de crear estrategias motivadoras y relacionadas al mundo empresarial donde se espera que los estudiantes del nivel superior universitario y no universitario como es el caso de los institutos tecnológicos ejerzan sus habilidades profesionales adquiridas en la etapa de estudio.

La estrategia PETRACOMLINE se define como el conjunto de procedimientos flexibles autorregulados, de técnicas y métodos que se utiliza para la gestión del conocimiento de habilidades blandas emprendedoras, su nombre deriva de las principales estrategias consideradas en el ámbito empresarial por la Dirección Mi Empresa de la Dirección general de Innovación, Transferencia Tecnológica y Servicios Empresariales del Ministerio de la Producción de Perú (Salcedo, 2019)

Los nuevos paradigmas educativos orientan el trabajo de la pedagogía hacia el constructivismo. Este plantea el proceso de aprendizaje enseñanza como un conjunto dinámico, en el cual los participantes son capaces de aprender, así como de enseñar. Sin embargo, varía en los contenidos que se enseñan y aprenden, ya que se identifican características particulares de los participantes. Es decir, se reconoce y valora las características específicas de los docentes; así como de los estudiantes.

Ello ha permitido que las clases pasen de un trato vertical, cuya característica es la común clase magistral, a un proceso dinámico de convivencia y de compartir saberes en el aula

La estrategia PETRACOMLINE es una herramienta para dinamizar la enseñanza aprendizaje de las habilidades blandas emprendedoras dentro y fuera del aula, es una estrategia que la puede utilizar el docente para desarrollar las actividades dentro del aula y de acuerdo al entorno puede ir modificando en bien del logro de las competencias, en este caso se puede hablar de estrategias de enseñanza las cuales se focalizan en el agente que vendría a ser el docente y la cual considera que la enseñanza como el aprendizaje son procesos complementarios que enriquecen la impartición, adquisición y reflexión de saberes. Díaz & Hernández (2002) menciona: “Las estrategias docentes incluyen aquellas actividades que realiza el catedrático, solo o en conjunción con el alumno, que tienen como finalidad tener un impacto en el aprendizaje de este último” (p. 430)

La estrategia distingue al docente como agente guía en el proceso de implementación de estrategias, ya que es él o ella quien se encarga de labores como planificar, diseñar y programar las diferentes estrategias y recursos que se utilizan. Además, asumen que su rol instructor permite lograr el objetivo de que los estudiantes sean agentes autónomos y reflexivos que consigan aprendizajes significativos en sus vidas. Así, el docente reconoce el proceso constructivo y pone al servicio su conocimiento y motivación.

En tal sentido, se definen a las estrategias de enseñanza como procedimientos que el docente es capaz de emplear de forma flexible y reflexiva con el fin de generar aprendizajes significativos en sus estudiantes. Así emplea medios y recursos, los cuales son focalizados según el objetivo planteado. Responde a la pregunta ¿para qué?, con el objetivo de planificar, diseñar e implementar estrategias que consigan dicho fin.

La enseñanza es concebida como un proceso de ayuda y andamiaje, ya que es el docente quien brinda conocimiento al estudiante y, a su vez, le ayuda a generar sus

propios juicios y reflexiones. En ese sentido, se habla de una construcción conjunta de creación auténtica (Díaz y Hernández, 2002). El término andamiaje es parte de la teoría sociocultural descrita por Lev Vigotsky, en la cual menciona que los niños son agentes de su propio desarrollo. Para ello, necesitan de apoyo temporal (andamiaje) hasta que puedan realizar las actividades por sí mismos. De esa manera, se valora el potencial de aprendizaje y permite reconocer la brecha de lo que se puede hacer y lo que tiene que alcanzar a hacer (Papalia & Wendkos Olds, 1997).

Así, el proceso de construcción de conocimiento necesita de procedimientos adecuados que respondan a los objetivos. Estos procedimientos son desarrollados a manera de heurísticas, las cuales deben ser flexibles y adaptables. (Kahneman, 2012), en sus investigaciones con Tverski, explican que las heurísticas son herramientas flexibles que conducen a la toma de decisiones en escenarios probabilísticos. Según estos autores, los seres humanos tendemos a confiar en un número de heurísticas delimitadas, ya que las evaluamos en función a su utilidad. Sin embargo, no siempre conducen a juicios acertados. A esto también le llaman sesgos y los definen como creaciones de las heurísticas.

Con ello, proporcionan un matiz importante para considerar la utilidad de las heurísticas, ya que, si bien son útiles, pueden resultar conflictivas. Por ello, se enfatiza en la importancia del rol instructor del docente, el cual también debe asumir sus propios sesgos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otro lado, también definen a las heurísticas como métodos generales para resolver problemas, su ventaja radica en que presenta reglas generales, las cuales ayudan al estudiante a que solucione situaciones problemáticas de manera sistémica. Ello no implica un procedimiento rígido, sino, al contrario. Es un ejercicio flexible orientador Schunk, (2012) al respecto menciona que: “Aprender implica construir y modificar nuestro conocimiento, así como nuestras habilidades cognoscitivas, lingüísticas, motoras y sociales, las cuales pueden adoptar muchas formas”. (p.14)

El aprendizaje lo puede desarrollar un estudiante como una herramienta autodidáctica, pues en educación superior el estudiante está en la capacidad de generar su autoaprendizaje valiéndose de diversas estrategias.

La estrategia PETRACOMLINE también es una estrategia de aprendizaje, el estudiante puede adquirir el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras siguiendo la secuencia de la estrategia, al respecto Monereo (1995) menciona: “Las estrategias de aprendizaje están relacionadas con los procedimientos, ya que son acciones ordenadas que permiten el logro de una meta. De esa manera, dicha gestión se materializa en el logro de un objetivo”. (p. 27)

Asimismo, los procedimientos responden al tipo de saber cómo, el cual se diferencia del saber qué. Por un lado, el conocimiento que responde al saber cómo se caracteriza por brindar pasos, métodos y técnicas para construir el saber. Por otro lado, el saber qué responde a establecer conceptos y conocimientos de tipo declarativo.

Plantear estrategias supone, desde la perspectiva disciplinar, generar heurísticas o herramientas que permitan la solución de problemas de manera efectiva. Así también, responden a finalidades epistemológicas de la disciplina en la que se desempeñen. El objetivo de generar una estrategia es, entonces, transformar y construir nuevo conocimiento que se pueda aplicar a un determinado contexto.

Por otro lado, la perspectiva pedagógica plantea conocer el desarrollo de la persona en cuanto a cómo elabora sus estrategias. Por ello, considera aspectos de la teoría de Piaget y Vigotsky para conocer el desarrollo cognoscitivo y cultural respectivamente. Así, se menciona la capacidad de la persona, estudiante, para reestructurar esquemas, transformar sus reflejos y adquirir habilidades del contexto cultural. De esa manera, el conocimiento de carácter procedimental desarrolla cuatro funciones.

En primer lugar, la función comunicativa, la cual considera el lenguaje y la capacidad de establecer relaciones inter psicológicas. En segundo lugar, la función cognitiva, la cual considera procesos como la memoria, organización y elaboración.

En tercer lugar, la metacognitiva, la cual implica proceso de auto interrogación y reflexión sobre el modo en el que se aprende. Finalmente, la función pragmática, la cual se basa en el modelo ensayo-error y permite generar analogías. Estas son herramientas (estrategias) que pueden ser empleadas en diferentes contextos.

El aspecto contextual es importante para reconocer la viabilidad y efectividad del planteamiento de la estrategia. Esto se debe a que el planteamiento de una estrategia es también un ejercicio de interpretación conjunta, el cual, en el ámbito educativo, se desarrolla en la interacción entre el docente y el estudiante. Considerar el contexto es la oportunidad para brindar significado y generar conocimiento adecuado que sea efectivo para el estudiante.

Cuando se describieron las estrategias de enseñanzas, se manifestó que el agente principal era el docente. En este caso, las estrategias de aprendizaje se focalizan en el estudiante. Desde la perspectiva constructivista, el estudiante es un agente activo del proceso enseñanza y aprendizaje. Así, su labor no se restringe a recibir información, sino que es capaz de procesar, reflexionar, criticar y construir su propio conocimiento con la ayuda del docente. Así, el andamiaje cobra sentido si el estudiante es capaz de realizar las actividades por sí mismo y de manera significativa.

Así también, se diferencian las estrategias intencionadas de las automáticas. Desde la base de heurísticas, ciertas estrategias al ser empleadas constantemente adquieren el carácter automático; es decir, pueden ser empleadas de manera inconsciente en contextos que resulten familiares a la persona. Sin embargo, en ello también está presente el propósito de aprendizaje como meta a alcanzar. Por otro lado, al referirse al proceso de planificación, planeamiento y ejecución, se refiere a procesos conscientes donde el objetivo está claro y es más contextualizado. En ese sentido, la estrategia se considera como una guía de las acciones que se deben seguir, las cuales son prioritarias en la elección de cualquier otro procedimiento disponible (Monereo, Castelló, Clariana, Palma, & Pérez, 1999).

Al respecto, Díaz & Hernández (2002) mencionan que las estrategias de aprendizaje son procedimientos, conjunto de pasos, operaciones o habilidades que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional. Estos son instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas. Son ayudas, explicaciones y ejercitaciones, las cuales al ser internalizadas son aplicadas de manera genuina por los y las estudiantes.

Aprender implica cambiar y modificar aspectos a lo largo del tiempo. El principal medio es la experiencia. Los productos del aprendizaje no siempre se muestran en el mismo momento, sino que, muchas veces, ocurre en circunstancias que lo ameritan. Schunk (2012) afirma: “El aprendizaje es definido como un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera, el cual es resultado de la práctica o de otras formas de experiencia” (p.3).

Monereo (1995) recalca que hablar de estrategias en educación supone considerar aspectos cognitivos como afectivos. En el proceso de elaboración y planteamiento se presentan factores como la motivación y los estados anímicos. Estos influyen en el proceso de elaboración de una estrategia y pueden generar un conocimiento de carácter significativo en el estudiante.

La motivación es un aspecto importante como proceso afectivo que incide en el aprendizaje. Sin embargo, la motivación en sí misma no asegura el aprendizaje. Desde la perspectiva del constructivismo, el medio es importante para generar un espacio adecuado que motive a los estudiantes a aprender. Por ejemplo, la forma de la organización y la estructura del aula, la dimensión de las actividades, y las expectativas del docente y del mismo estudiante, pueden transformar el espacio y cambiar la motivación del estudiante (Schunk, 2012).

Estos autores enfatizan en que las estrategias de aprendizaje suponen la ejecución por parte del aprendiz. Un adecuado manejo de estrategias de aprendizaje implica la constante autorregulación del proceso. Por ello, refieren a la flexibilidad de los hábitos de estudio, con los cuales el estudiante pueda contar, ya que éstos están

relacionados con la toma de decisiones controlada. Si la decisión que toma no va acorde a la situación y la estrategia es rígida, el resultado no será óptimo.

Así, las estrategias de aprendizaje son herramientas instrumentos, técnicas, operaciones y/o actividades específicas que se desarrollan de manera controlada para el logro de una tarea específica. Estos pueden abarcar conocimientos a nivel individual, pero también se apoya en el aprendizaje colectivo, del cual se adquieren instrumentos socioculturales.

La adecuada utilización de estos instrumentos depende del estudiante que los aplique. Para ello, como se mencionó, se basa en varios tipos de conocimiento. En primer lugar, los procesos cognitivos básicos, los cuales abarcan procesos como la percepción, atención y memoria. En segundo lugar, conocimientos conceptuales específicos, el cual desarrolla el conocimiento que se posee y se organiza de manera jerárquica en la persona. Este es más conocido por conocimientos previos. En tercer lugar, el conocimiento estratégico que desarrolla el tipo de saber cómo. Finalmente, el conocimiento meta cognitivo, cuyo objetivo es conocer cómo se conoce.

En tal sentido, hablar de estrategias de aprendizaje es emplear el bagaje de conocimiento que se posee para aprender a monitorearlo de manera constante. Así, la metacognición cumple un rol fundamental para el control de los procesos de aprendizaje. Esto permite darse cuenta de lo que se realiza, ser consiente de los requerimientos de las tareas y transformar hábitos de estudio en herramientas flexibles que respondan a las demandas de las actividades.

Durante el aprendizaje, uno de los procesamientos cognoscitivos más importantes el de la solución de problemas. Este se manifiesta cuando el aprendizaje supone desafíos y soluciones que no son evidentes. Es ahí donde la persona necesita realizar esfuerzos para lograr una meta. Todo problema supone una solución, alcanzarla es el objetivo. Así, las estrategias responden a solucionar situaciones problemáticas (Schunk, 2012).

Eysenck & Kean (2005) mencionan que a la solución de problemas es una actividad cognitiva que implica reconocer la existencia de una. A partir de ello, se plantea la posibilidad de emprender varios pasos para llegar a la solución o meta. Así también, se reconoce a ese proceso cognitivo superior como el encargado de transformar una situación dada según la meta planteada. Incluso, cuando la solución evidente no está disponible.

Entonces, el problema existe si la persona carece de la información necesaria para conseguir la solución inmediata; por ello, es una actividad cognitiva más que automática. De esa manera, busca generar varias posibilidades de solución y elige una de ellas. Esto corresponde a la fase de planificación de la estrategia.

La formulación de una estrategia corresponde al tercer paso del ciclo de solución de problemas. Esta propuesta plantea siete pasos que aseguran el logro de un objetivo. El primer paso consiste en identificar el problema. El segundo es definir y representar el problema. El tercero es la formulación de la estrategia. El cuarto es organizar la información. El quinto corresponde a la distribución de los recursos. En este paso, se diferencia la manera en cómo personas expertas y novatas distribuyen los recursos de distinta manera. Por un lado, los expertos suelen utilizar más recursos, ya que planean de manera global; mientras que, los novatos usan recursos en un planeamiento específico. El sexto paso es el monitoreo y; finalmente, la evaluación (Sternberg & Sternberg, 2012).

Como se mencionó, la formulación de estrategias es el tercer paso de este ciclo. La formulación se puede dar de diferentes formas. Por ejemplo, cuando es por análisis, la formulación se focaliza en reconocer los elementos que componen el problema. Cuando es por síntesis, se visualiza la relación entre los elementos. Por otro lado, también se considera el factor del pensamiento. Si el pensamiento es divergente, a la formulación de la estrategia se caracteriza por considerar a la variedad de posibilidades. Por el contrario, si es convergente, esta se caracterizará por identificar la mejor de las posibilidades. Cabe recalcar que la formulación de una estrategia puede

abarcar más de una de las características mencionadas y; ello varía según la persona y la circunstancia en la que se encuentre (Sternberg & Sternberg, 2012).

Las estrategias son consideradas metacognitivas porque se desarrollan de manera consciente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Esto implica cumplir con los propósitos establecidos en la resolución de problemas. La metacognición es definida como el proceso en el cual las personas reflexionan y controlan sus percepciones y acciones. Además, se le considera un proceso superior y, estudios en neurociencias recientes, lo localizan en la zona prefrontal del cerebro asociada a funciones ejecutivas (McMahon & Good, 2015).

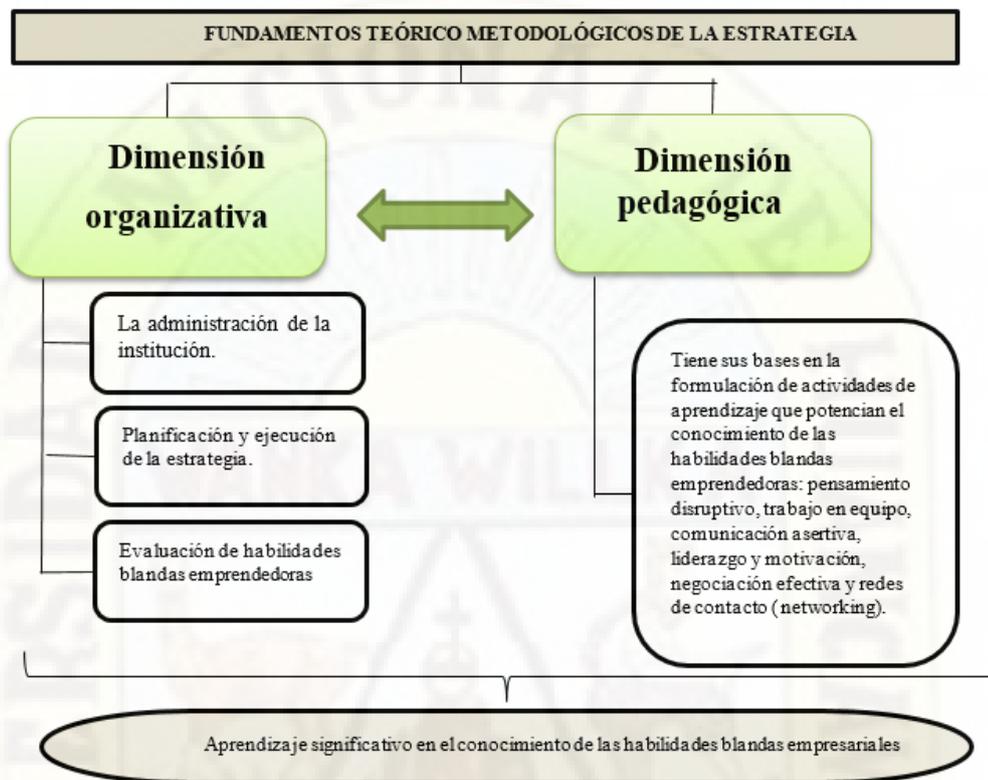
Además, las Estrategias de aprendizaje describen secuencias integradas de procesamiento o actividades mentales, las cuales se activan con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento y/o utilización de la información. Por ello, responden a procesos cognitivos conscientes y flexibles mediante los cuales, cada individuo que aprende, se encarga de transportar, reducir, coordinar y recuperar una representación mental del mundo a través de tres procesos cognitivos básicos y uno meta cognición-social, que son: la adquisición, la codificación o almacenamiento, la recuperación y el apoyo (Díaz & Hernández, 2002).

2.2.1.2. Fundamentos teórico metodológicos de la estrategia PETRACOMLINE

El conocimiento de habilidades blandas emprendedoras, sus particularidades, el empleo de materiales didácticos como herramienta, así como la importancia para el éxito en el desempeño profesional, son la base para establecer los fundamentos teóricos metodológicos de la estrategia desarrollada, lo cual se sintetiza en el siguiente esquema general.

Figura 1

Estrategia PETRACOMLINE



Fuente: Elaboración propia

En la dimensión organizativa, está la institución, ya que la educación es un proceso institucional y no solo una acumulación de resultados o de saberes. El aprendizaje sucede en instituciones especializadas en educación; no da lo mismo cuál haya sido la forma de apropiarse de un conocimiento (Young, 2010). Al respecto da la siguiente definición:

El propósito de la educación (formal) es asegurar que tantas personas como sea posible de cada generación o grupo de edad sean capaces de adquirir el conocimiento que les lleve a trascender su propia experiencia y que difícilmente podrían obtener en su hogar, en el trabajo ni en la comunidad. (p. 9)

En ese sentido la estrategia PETRACOMLINE está diseñada para aplicarlas en instituciones de educación superior, ya sea universitaria o no universitaria, donde cobra importancia las habilidades blandas emprendedoras, pues estas instituciones preparan a los estudiantes para ser profesionales de éxito quienes se desarrollarán en diversos campos laborales.

La planificación es un aspecto muy importante, pues la estrategia de enseñanza aprendizaje no es cuestión de azar o de improvisación, requiere la toma de decisiones del docente de una manera consiente y reflexiva acerca de las técnicas y actividades que puede utilizar para el logro de las competencias que se quieran alcanzar. Al respecto Cortés (2011) menciona:

El propósito del profesor es transmitir a los alumnos conocimientos sobre un determinado saber, que ellos habrán de aprender y asimilar para enriquecerse en su crecimiento como estudiantes. Para lograr este objetivo hay que planificar la enseñanza y elaborar estrategias didácticas que ayudan a estructurar y tener organizado lo que se quiere transmitir. (p. 62)

La estrategia PETRACOMLINE es el resultado de una planificación acorde al logro de la competencia del aprendizaje de las habilidades blandas emprendedoras, nace a raíz de un diagnóstico el cual revela que es necesario que los estudiantes de educación superior tecnológica conozcan acerca de las habilidades blandas, muy necesarias en el campo empresarial y laboral; esta necesidad lleva a pensar en estrategias acorde a esta exigencia, es así que se elabora un conjunto de acciones que logren este objetivo, Ruiz, (2011) Ruiz 2011 plantea que planificar es:

Decidir por anticipado qué hacer, cuándo y dónde. Para esto hay que escoger entre todas las variantes existentes cuál es el medio para cumplir el objetivo. (...) se trata de definir a priori y partiendo de los objetivos, los contenidos necesarios, así como los métodos, medios y formas de enseñanza e incluso el tipo de evaluación. (p.15).

La planificación implica buscar los mejores contenidos para ser desarrollados durante la ejecución de la estrategia y el logro de las competencias; estos contenidos son producto de la investigación de las necesidades de los estudiantes, de las metas y objetivos de la clase, de una planeación didáctica y previendo los aspectos evaluativos que consoliden la enseñanza aprendizaje, al respecto la planificación se precisa por Remedios (2005) como:

El tratamiento metodológico que puede dársele a cada uno de los componentes, en función de identificar acciones que de modo procedimental permitan que desde este momento el docente modele didácticamente los contenidos que imparte, considerando las exigencias del currículo, las diferencias individuales y el contexto grupal, con una actuación independiente, crítica, reflexiva, para garantizar el protagonismo de sus estudiantes (p.17).

Las aplicaciones de las estrategias requieren de varios procesos, las estrategias de enseñanza como se mencionó capturan lo mejor de las heurísticas para ser flexibles, dinámicas y adaptables. En principio, Díaz- Barriga y Hernández (2002) explican cinco aspectos base que deben ser empleados para la aplicación de una estrategia. Sin embargo, es importante recordar que la esencia de estas estrategias radica en el agente, cuyas decisiones determinaran la efectividad de su aplicación. Estos son los siguientes:

En primer lugar, es importante conocer y considerar las características de los estudiantes, Por ejemplo, conocer su nivel cognitivo, conocimientos previos, factores motivacionales y demás. En segundo lugar, contar con un mapa que considere el tipo de dominio del conocimiento en general y el contenido curricular que se pide. En tercer lugar, debe considerar la intención y meta a lograr en cada sesión. De esa manera, puede fijar una trayectoria acorde a las capacidades y requerimientos del estudiante. En cuarto lugar, debe mantener un monitoreo constante del proceso de enseñanza y de las estrategias en sí mismas. Asimismo, favorecer recompensas frente al progreso del estudiante. Finalmente, es imperativo considerar el contexto intersubjetivo; es decir, ser atentos con el proceso de creación en sí.

Las estrategias de enseñanza buscan desarrollar y mejorar los procesos meta cognitivos en sus estudiantes. Por ello, valoran el aprendizaje activo. Además, reconoce la importancia del disfrute y satisfacción con el mismo proceso de aprendizaje. Así, se recalca la importancia de buscar aprendizajes significativos, en contraposición con los superficiales. Ello contradice el marco de referencia que se tiene por entender a la enseñanza como un proceso de entrega de información más que uno constructivo (Loughran, 2009).

La estrategia también comprende la etapa de evaluación, la cual debe ser entendida como un proceso que ayuda a la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje y también de la estrategia, la cual mide los logros alcanzados en cuanto al conocimiento de las habilidades blandas y al éxito de la estrategia.

La dimensión pedagógica enmarca la razón de ser de todo proceso de enseñanza aprendizaje, es donde el docente pone en marcha toda la capacidad para hacer posible los aprendizajes significativos y el desarrollo integral del estudiante, por ello es necesaria la actualización o preparación académica del docente, el cual busca generar en los estudiantes las experiencias requeridas en la formación académica, en el desenvolvimiento social de manera teórico – práctico, promoviendo la reflexión, el pensamiento crítico, capaces de enfrentar las barreras que se presenten, Madrid & Amanada Lucero (1999) manifiesta:

Se piensa en el trabajo de profesores «estratégicos» que asuman la necesidad de «enseñar a pensar» para «aprender a ser». En este sentido, se pueden señalar ventajas, tanto para el profesorado como para el alumnado, puesto que, el respeto a la diversidad cognitiva e ideológica posibilita la independencia en el aprendizaje que permite aprender por sí mismo y obtener rentabilidad cognitiva, favorecedora de una responsabilidad compartida y de la autoestima de la persona que aprende; educar equivale, entonces, a pensar sobre la materia de conocimiento, tendiendo a la formación de ciudadanos críticos en base a una flexibilidad mental y a la apertura hacia el exterior, lo que conlleva hacia

una funcionalidad del aprendizaje para resolver problemas de la vida cotidiana.
(p. 3)

La dimensión pedagógica de la estrategia propone analizar y redimensionar la enseñanza aprendizaje como un proceso interactivo-constructivo, en el cual la relación docente-estudiante y contenido crea condiciones favorables para el encuentro entre los dos actores de la educación en favor del logro de las competencias, el actuar del docente para enseñar de manera práctica - teórica y el deseo de aprender del alumno, en un espacio social, cultural de acuerdo a las exigencias del contextos comunitario y social es primordial en la enseñanza aprendizaje, en este entorno juega un papel primordial las estrategias.

La estrategia PETRACOMLINE reúne aspectos relativos a las actividades que persiguen el logro de las competencias, fundamentadas en los propósitos y a los contenidos de la enseñanza, con respecto a la gestión del conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras, contiene un conjunto de actividades de aprendizaje, las cuales están organizadas en con tres momentos o fases: inicial, central y final, las cuales se desarrollan durante actividades de aprendizaje.

La fase inicial comprende el saludo y bienvenida a los participantes, la presentación de la capacidad a lograr, la exploración, para indagar acerca de sus temores, expectativas; sus saberes previos, entre otros, en esta fase también podemos agendar las actividades.

La fase central, en esta fase se presenta, discute y profundiza acerca de lo que se trata la habilidad blanda emprendedora, en esta fase se realiza actividades participativas intercambiando experiencias donde se refuerza los conocimientos.

La fase final abarca la conclusión donde se resume brevemente lo realizado; la metacognición y las indicaciones finales. También se entrega un material de apoyo, que contiene la parte teórica de los aspectos más resaltantes de cada habilidad blanda emprendedora con el fin de que el estudiante gestione su conocimiento.

La estrategia PETRACOMLINE se materializa en un material de trabajo que está compuesta por seis actividades de doce sesiones de aprendizaje las cuales permiten gestionar el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras que se construyen en función al desarrollo de las competencias del estudiante en educación superior tecnológica, la cual comprende adquisición del conocimiento y uso de materiales de apoyo para el conocimiento (Salcedo, 2019).

2.2.1.3. Habilidades blandas emprendedoras de la estrategia PETRACOMLINE

El conocimiento de las habilidades blandas son necesarias para quienes se desenvuelven en un mundo empresarial, las diversas bibliografías consideran varias habilidades blandas que un profesional debe desarrollar para tener éxito en el campo laboral, sin embargo establecer la prioridad de uno sobre otro no es un trabajo fácil, las empresas de acuerdo sus estándares de calidad eligen habilidades blandas que los trabajadores deben desarrollar para el beneficio del trabajo, por ello la estrategia PETRACOMLINE, toma habilidades blandas que se encuentran consideradas en el cuaderno de trabajo desarrollado por la Dirección Mi Empresa de la Dirección general de Innovación, Transferencia Tecnológica y Servicios Empresariales del Ministerio de la Producción de Perú, el cual es un documento elaborado para el apoyo de un taller de habilidades blandas a profesionales que se encuentran en el ámbito empresarial, las habilidades blandas consideradas son seis: el pensamiento disruptivo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y motivación, negociación efectiva y el networking (redes de contacto), de donde tiene origen el nombre de la estrategia, como se aprecia en la siguiente figura.

Figura 2

Habilidades blandas emprendedoras



Estas habilidades blandas para la estrategia PETRACOMLINE, son consideradas emprendedoras ya que forman un conjunto de habilidades que se impartieron a trabajadores que se encuentran interesados en el emprendimiento y superación, tanto profesional como personal, estas habilidades no solo ayudan a las personas para relacionarse mejor en el campo laboral, sino también fortalecen las relaciones personales y familiares, la estrategia PETRACOMLINE persigue que se consolide el conocimiento de estas habilidades blandas en los estudiantes de educación superior quienes se insertaran en el ámbito profesional desde sus prácticas pre profesionales y de quienes se espera que tengan el mayor éxito, ya sea como trabajadores o empresarios.

2.2.2. Las habilidades blandas emprendedoras

La educación requiere que las instituciones educativas ayuden a los estudiantes a adquirir habilidades, conocimientos, capacidades y disposiciones que les ayudarán a triunfar en la vida, es decir brindar una educación de calidad, donde se tenga en cuenta las emociones y valores, Vargas y Vargas citado por Moreno y Guzmán 2019 menciona:

Gracias a los aportes de intelectuales como (Thorndike, 1920), (Wechsler, 1940) y (Gardner, 1998), la investigación por los aspectos axiológicos del ser se ha incrementado enormemente de forma especial en lo que se refiere a las emociones y los valores; lo mismo ocurre con el interés por estos aspectos por parte de quienes se relacionan con la formación para el trabajo dentro de los nuevos enfoques. (p. 22).

Tradicionalmente, las escuelas se han enfocado principalmente en los conocimientos académicos como son la lectura, escritura, matemáticas y ciencias, sin embargo, ahora las disciplinas de psicología, economía y neurociencia sugieren que no es sólo el contenido de conocimientos y las habilidades de pensamiento crítico lo que importa para el éxito, sino que también son necesarias habilidades blandas, Ortega (2016) manifiesta:

Estudios realizados por investigadores en los Estados Unidos han determinado que las habilidades no cognitivas como responsabilidad, perseverancia (o determinación), llevarse bien con otros, autocontrol y motivación están altamente correlacionadas con los niveles educativos futuros (escolarización) así como con el éxito en la vida, incluyendo mayores ingresos y tasas de empleo, mejores resultados de salud y prevención de comportamientos delictivos (p. 1)

En las últimas décadas, en el campo empresarial se está valorando las habilidades blandas, los empleadores a través de sus áreas de empleabilidad hacen

notar el alto valor que le asignan a habilidades como trabajar bien con otros, comunicarse eficazmente y poseer una ética sólida de trabajo, y lamentan la falta de estas habilidades entre los jóvenes que se presentan en busca de una oportunidad laboral.

Las habilidades blandas no están desligadas de la educación, más aún de una educación superior, que requiere dotar de competencias laborales a los estudiantes para que se inserten con éxito al empleo, al mundo empresarial.

Entonces se hace necesario ampliar el conocimiento de que son las habilidades blandas en sí.

2.2.2.1. Habilidades blandas

Las habilidades blandas no es un término de exclusividad de nuestra actual realidad, aunque recientemente han cobrado una vital importancia, sobre todo en el ámbito empresarial, históricamente, en China, el emperador evaluaba los servicios públicos cada tres años y observaba sus competencias. De esa manera, realizaba ajustes con respecto al cargo que ocupaban sus funcionarios. Durante la dinastía Chang, se realizaban exámenes abiertos y competitivos de los servidores públicos. Así, se evaluaban áreas como arquería, música, aritmética, redacción y otros. También se consideraba las enseñanzas del dialogo “Apología de Sócrates”, en el cual Platón hace referencia al oráculo e invita a sus discípulos a hacer un ejercicio de introspección. Este ejercicio manifiesta la frase “conócete a ti mismo”, la cual toma como punto de partida a la persona para la obtención de una respuesta. Este ejercicio, si bien es intangible, lleva a la persona a evaluarse e identificar su potencial, lo cual es una habilidad en sí.

Luego, en 1959, la armada nacional de Estados Unidos introduce el documento con registro 350-100-1, en el cual se especifica un programa de capacitación para sus integrantes. Este estaba basado en diseño de sistemas e ingeniería de entrenamiento y consistía en una serie sistemática de pasos e instrucciones que proporcionaban a los participantes las habilidades y conocimientos esenciales para desempeñarse en su

especialidad militar ocupacional. Así, en 1972 se acuña el término soft skill (habilidades blandas) a partir de los estudios formales del siglo y los resultados obtenidos.

En los años 90, el concepto de inteligencia pasa de definirse como un proceso netamente cognitivo y de expresión académica, para relacionarse con las emociones, Daniel Goleman en el año 1998 en su obra “Inteligencia emocional en la empresa” destaca como las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando afirma que: “El coeficiente intelectual ocupa el segundo puesto, por debajo de la inteligencia emocional, para la determinación de un desempeño laboral sobresaliente”. (p. 15)

La relevancia de las emociones y del aspecto actitudinal empieza a cobrar importancia e influir en el campo de la educación como el de las empresas.

En la actualidad, no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser, ni por nuestra formación y experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás.

Las habilidades blandas consideran el desarrollo de competencias propias de la tarea, así como las que son propias de la persona, Cimatti (2016) menciona:

El término Soft Skills se utiliza para indicar todas las competencias que no son directamente conectado a una tarea específica; son necesario en cualquier posición ya que se refiere principalmente a las relaciones con otras personas involucrado en la organización (p. 98).

La habilidad blanda pone en juego el nivel comunicativo entre las personas, en un modo tal que se manifiesten los derechos, necesidades, placeres y obligaciones en un marco de respeto mutuo, todo ello muy importante para el desarrollo personal y profesional, (Buxarrais, Martinez, Puig, & Trilla, 1995) manifiesta:

Las habilidades blandas son aquellas que permiten poner en práctica valores que contribuyen a que la persona se desarrolle adecuadamente en los distintos

ámbitos de acción, como trabajar duro bajo presión, tener flexibilidad y posibilidad de adaptarse a los distintos escenarios, contar con habilidades para aceptar y aprender de las críticas, disponer de autoconfianza y capacidad de ser confiable, lograr una comunicación efectiva, mostrar habilidades para resolver problemas, poseer un pensamiento crítico y analítico, saber administrar adecuadamente el tiempo, saber trabajar en equipo, tener proactividad e iniciativa, tener curiosidad e imaginación y disponer de voluntad para aprender, además de saber conciliar la vida personal, familiar, social y laboral, entre otras. (p. 57)

Para (Ortega Santos, 2017), las habilidades blandas son:

Un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales. Especialistas en educación coinciden en que las habilidades técnicas se pueden enseñar mucho más fácilmente que las habilidades blandas. Muchos empresarios, directivos y expertos en materia laboral especialmente capacitadores plantean que, si tiene trabajadores con una gran comunicación, negociación y habilidades interpersonales, éstos deben ser retenidos en su organización (p. 7)

Las habilidades blandas representan diversas conductas, las cuales pueden llevar a la persona a mantener en equilibrio su ambiente, estas conductas son identificables y aprendidas que se pueden usar en situaciones interpersonales, en ese sentido, las habilidades blandas refieren a la interacción entre el aspecto interpersonal con el intrapersonal de la persona; de manera que, sus competencias, actitudes y habilidades puedan favorecer su desarrollo personal, profesional y social.

Cimatti (2016) señala que las habilidades blandas se desarrollan a lo largo de la vida, ya que supone el desarrollo de capacidades, competencias y habilidades necesarias para la vida social en diferentes escenarios, tales como la familia, la escuela, la universidad o instituto; así como, en el ámbito laboral. Así, señala la interacción entre habilidades personales y sociales. Por un lado, las habilidades personales se

refieren a las capacidades de conocimiento y pensamiento, tales como el procesamiento de información, pensamiento disruptivo, la motivación y el juicio crítico. Por otro lado, las habilidades sociales se refieren a las que sirven para favorecer relaciones adecuadas entre las personas. En estas se puede encontrar la habilidad de comunicación asertiva, trabajo en equipo, negociación efectiva, redes de contacto y liderazgo.

Al hablar de las habilidades blandas es inherente mencionar las habilidades duras, que son relacionadas con los términos utilizados en computación como software y hardware aludiendo al primero como el soporte operacional del segundo el cual viene hacer la parte física de la computadora, lo que en la persona son las primeras consideradas como capacidades comportamentales y elementos socio afectivos y las segundas conocimientos de especialización. Buxarraís (1995) señala: “Mientras las habilidades blandas se adquieren en diversos contextos, las duras se obtienen a través de la educación formal, tradicionalmente en entornos académicos o profesionales y están relacionadas con contenidos propios de la educación formal”. (p.57)

Las habilidades duras, se caracterizan por el conocimiento específico en un área determinada y son aquello para lo que el profesional se prepara de manera académica; son el conjunto de conocimientos sobre una tarea específica. Sin embargo, tanto las dos habilidades se complementan e interactúan entre sí, por ejemplo cuando un estudiante pasa tiene que realizar una actividad se puede evidenciar las habilidades blandas al observar cuan motivado esta, el interés que demuestre, el optimismo, la perseverancia y por otro lado como interpreta las instrucciones, como ejecuta la actividad, como responde a interrogantes; todo ello vendría a ser las habilidades duras, las cuales son más visibles y medibles, Cimatti (2016) menciona:

Las Soft Skills dan a las Hard Skills la plasticidad necesaria para desarrollarse y mantenerse al día en circunstancias cambiantes. Las Soft Skills están estrechamente relacionadas con las habilidades plásticas, racionales, elaboradoras en la corteza prefrontal, desarrolladas por el Hombre en los últimos 50.000 años. Las Habilidades Duras permiten al Hombre ser lo que es:

un ingeniero, un físico, un filósofo. Las Soft Skills operan en una dirección bastante separada del rol del individuo y van más allá de las estrictas exigencias de la profesión (p. 99).

Ambas habilidades son complementarias y se apoyan entre sí, ya que las habilidades duras requieren de las blandas para ser funcionales en un campo empresarial. Es así que, cuando se evalúa la razón por la cual se contrata y mantiene a un trabajador, se realiza la importancia de las habilidades blandas por sobre el conocimiento específico en un área determinada.

2.2.2.2. Aprendizaje de las habilidades blandas

El aprendizaje de las habilidades blandas se inicia desde la niñez, como consecuencia de las experiencias vividas en el entorno de desarrollo, por ello el rol que juega la familia es primordial; ya que la familia es la célula vital de la sociedad, en ese marco los padres y la comunidad ayudan a los estudiantes a cumplir sus metas, las cuales en un futuro podrían determinar las ventajas y desventajas que se visualizarán en la vida adulta y muy posiblemente en el ámbito laboral, al respecto (Claro, 2014) menciona: “Para lograr que los niños interioricen las habilidades blandas, estas deben estar envueltas en contextos que les den sentido a los alumnos” (p.1)

Los retos de la educación para el siglo XXI involucran la importancia de la presencia de las habilidades blandas en el aprendizaje, El Vicerrectorado académico de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en 2016 en una noticia científica titulada: Imaginando la universidad en el año 2030, declaró lo siguiente:

La formación por competencias y en especial en habilidades blandas es indicio de otra de las percepciones venideras, asumiendo que el avance de la ciencia va a permitir una enseñanza “optimizada” (innovaciones pedagógicas), con una evaluación al estudiante que enfatiza en la capacidad de estar preparado para nuevos aprendizajes y resolución de situaciones reales, antes que el conocimiento almacenado.

En la educación superior se hace más evidente la importancia de incluir en la enseñanza aprendizaje las habilidades blandas, si bien es cierto que los conocimientos teóricos y prácticos que se imparten en una carrera profesional son muy importantes al momento de postular y encontrar un trabajo, también es real que ahora muchas empresas están buscando en los profesionales algo más que habilidades específicas o duras, algo que cuando tienen que elegir a uno de dos postulantes con el mismo nivel de conocimientos y experiencia laboral, incline la balanza a un lado, algo que marque la diferencia eso es las habilidades blandas que posee cada uno de ellos. (Bottcher, 2017) menciona:

Las habilidades blandas pudieran ser innatas, pero con todas las personas se puede trabajar para desarrollarlas. Para que una persona pueda desarrollar habilidades en un ámbito profesional, debe saber escuchar, tener tolerancia a los errores, poder trabajar en equipo y comunicarse con eficacia. La comunicación es clave para entendernos en un mundo signado por la sobreabundancia de información (p. 1)

En el marco del desarrollo profesional, en las instituciones de educación superior se hace imperioso el aprendizaje de las habilidades blandas, las cuales deber ser enseñadas con un plan de estudios, con competencias establecidas, incorporadas en los currículos, con el objetivo de incrementar el nivel de empleabilidad de los estudiantes, (Vera M., 2016) menciona:

La formación en habilidades blandas es una materia de alto interés para el currículo de la educación superior. De hecho, tanto a nivel local como global, se observa actualmente la necesidad de desarrollar capital humano de calidad, que sea capaz de adaptarse a un mercado laboral cada vez más exigente y cambiante. Esto obligaría a las IES a desarrollar estrategias que permitan mejorar las habilidades socioemocionales de sus egresados de manera de facilitar una mejor adaptación a los vaivenes del mercado laboral. (p. 54)

Para el aprendizaje de las habilidades blandas los estudios realizados sugieren varias etapas, modelos, pero si lo que inciden la mayoría es que se requiere de la voluntad de la persona, quien debe prestar atención a la forma en que se relaciona con los demás, (Cimatti, 2016) describe el proyecto “Tuning” como un método que propone algunas alternativas para la enseñanza de las habilidades blandas, que son:

1. Integración de Soft Skills en las diferentes asignaturas de un Grado.
2. Realización de Seminarios y Talleres durante el fin de semana orientados a la enseñanza de diferentes Soft Skills.
3. Dedicar dos semanas al inicio de cada semestre para entrenar Soft Skills.
4. Configurar diferentes asignaturas para cada Soft Skill e integrándolas en programas con diferentes profesores, que solo se dedican a la enseñanza de Soft Skills.
5. Dedicando un semestre completo de la Licenciatura a entrenar unas Soft Skills específicas

Con respecto al primero, Cimatti lo considera más eficaz, concreto y fácil de aplicar que los otros cuatro, así mismo manifiesta: “El modelo para enseñar Soft Skills implica primero definir la competencia a enseñar, luego considerar sus implicaciones. Dependiendo del nivel de Dominio se utilizan diferentes indicadores y descriptores”. (p. 105)

La enseñanza de las habilidades blandas pone en juego la participación del docente, cuan preparado esta para impartir este conocimiento y lograr el desarrollo de estas habilidades en los estudiantes, las empresas tienen personal especializado para realizar esta actividad en sus trabajadores, los cuales no solo evalúan si el trabajador o el postulante tienen o no las habilidades blandas sino también desarrollan programas que ayuden a fortalecer estas habilidades, (Mujica, 2015) basándose en el modelo de

Abraham Maslow menciona que una habilidad tiende a seguir cuatro etapas de aprendizaje:

La primera etapa recibe el nombre de INCOMPETENCIA INCONSCIENTE: donde se menciona que la persona no sólo ignora lo que ha de hacer, sino que tampoco tiene ninguna experiencia de ello. Esta es la etapa de la 'ignorancia dichosa'. Se puede comparar con la ceguera. No sé... y no sé que no sé.

La segunda etapa es la de la INCOMPETENCIA CONSCIENTE: Ahora sé que no sé. En esta etapa es cuando la persona se da cuenta que hay cosas que no sabe y toma la decisión de seguir adelante con el aprendizaje o sencillamente prefiere no avanzar y quedarse sin saber. En la mayoría de los casos se abandona la idea de aprender de todo lo que llega a nuestros sentidos. Esta etapa exige toda la atención consciente, es la más incómoda, pero también es la etapa en que más se aprende.

Si la etapa de la incompetencia consciente se hace demasiado larga o demasiado incómoda, puede desalentarse, y por eso es importante dividir la habilidad en fragmentos manejables y motivar al aprendiz a continuar con el aprendizaje con metas razonables. No sabemos que no poseemos alguna competencia. Aquí podrían estar también a los que denominamos “analfabetos emocionales”.

La tercera etapa de la COMPETENCIA CONSCIENTE: es la etapa en que la persona demuestra que es capaz de hacerlo, pero aplicando atención y concentración. A medida que vamos adquiriendo una competencia necesitamos estar conscientes de cada cosa que hacemos para afianzar dicha competencia. Cada paso es internalizado y transmitido al cerebro, para que retenga la técnica y luego vuelva a repetirla.

La cuarta etapa de la COMPETENCIA INCONSCIENTE: La habilidad se convierte en una serie de hábitos automáticos y su mente consciente queda en libertad para desarrollar otras actividades simultáneamente. No sabemos que poseemos una competencia; o, mejor dicho, no nos damos cuenta que poseemos una competencia y la desarrollamos de manera automática. Cuando la competencia es incorporada en el

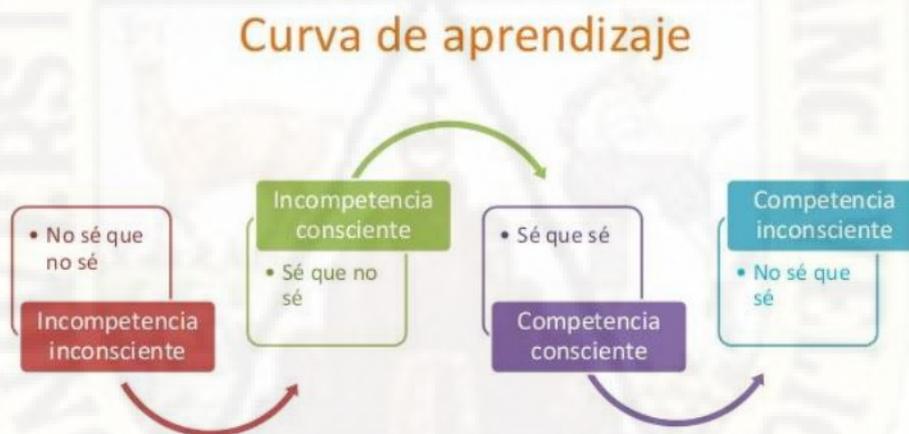
inconsciente su aplicación surge en forma instintiva, casi sin pensar, automáticamente. Los demás pueden llegar a pensar que esa habilidad es innata.

En la cuarta etapa, cuando soy inconsciente de mi competencia, se corre el riesgo de volver nuevamente a la ceguera por la soberbia que nos genera el pensar que ya lo sabemos. Esta inconsciencia puede llegar a ser peligrosa, ya que no nos pone en alerta y fácilmente podemos distraernos.

Las etapas y las relaciones con el aprendizaje de las habilidades lo podemos apreciar en la siguiente figura:

Figura 3

Aprendizaje de las habilidades



Nota: ¿Que son las habilidades blandas? Tomada de Julio Mujica 2015

Para la enseñanza de las habilidades de acuerdo a esta imagen, Mujica (2015) manifiesta: “Existe la oportunidad de transformarse en un maestro en la aplicación de la competencia adquirida, mejorándola y reinventándola, sin caer en la soberbia o ceguera del experto”. (p.10)

No basta el conocimiento teórico o académico, en el proceso de aprendizaje se hace necesaria la acción, lo mismo sucede con las habilidades blandas, se pueden aprender e incorporarlas al inconsciente y la forma es practicando. Mujica (2015)

manifiesta: “No aprenderé a ser más empático, a vender, a hablar en público, a tener comunicación efectiva, etc. si no lo práctico”. (p. 11)

El aprendizaje de las habilidades blandas en la educación superior es una necesidad que las instituciones educativas que forman a futuros profesionales de éxito deben considerar para que los estudiantes estén a la vanguardia de instituciones que están desarrollando estas competencias, las cuales influirán en el ámbito laboral en un entorno cada vez más competitivo.

2.2.2.3. Las habilidades blandas en la empresa

Las habilidades blandas es un término que se está utilizando en el campo empresarial, una de las características es su relación con este sector. Las empresas están cada vez más preocupadas en medir competencias como el liderazgo o la capacidad de un ejecutivo para relacionarse bien con su ambiente laboral.

Dirigir a otros para lograr objetivos es uno de los desafíos más importantes que asumen las personas cuando llegan a ocupar cargos de supervisión. Las habilidades blandas hacen referencia a las características que definen al grupo humano, ya sean ejecutivos o trabajadores.

Los conocimientos y las fortalezas técnicas de una persona contienen límites, ya que las empresas necesitan saber cómo se comporta en grupo, cuál es su capacidad de liderazgo, cómo reacciona a la presión o cómo es su estilo de relación con sus pares, superiores y subordinados. Desde la revolución tecnológica, la forma de trabajar ha cambiado, las habilidades blandas son primordiales para que las compañías encuentren en los profesionales las capacidades que requieren, tales como la creatividad, el pensamiento crítico, la empatía, la flexibilidad o trabajo en equipo (Muneira, 2018).

Desde el marco de la gestión y la cultura organizacional, (Connell, 1998) plantea que las habilidades blandas se refieren a las capacidades de responsabilidad y autonomía que benefician a la compañía. De esa manera, estas habilidades se desarrollan y manifiestan en el lugar de trabajo y; son necesarias para mantener un

ritmo adecuado de organización. Por ello, diferencian una compañía que favorece las habilidades blandas con una que no lo realiza. Por un lado, la compañía que considera estas habilidades opera de manera responsable y autónoma desde la perspectiva cooperativa. En ese sentido, el estilo de manejo es de tipo contingente; es decir, se adapta a las circunstancias. La necesidad de la presencia de un jefe es mínima, ya que supone que el trabajador es capaz de participar, consultar y actuar de manera autónoma.

En el mercado laboral las empresas requieren diversos perfiles profesionales, acorde a su cultura y valores, estos parámetros son fundamentales al momento de buscar un trabajador, las empresas elaboran un perfil de acuerdo al puesto que se postula, donde consideran tanto las habilidades duras o específicas propias de la profesión, así como las habilidades blandas esenciales para el eficiente desarrollo del cargo. (Bottcher, 2017)menciona: “Sin duda, vivimos en un mundo cada vez más interconectado e interdependiente, y las competencias blandas se consideran cada vez más importantes en el ámbito laboral”. (p. 1)

Si bien los conocimientos específicos de especialidad-habilidades duras-brindan soluciones a problemas técnicos, los problemas interpersonales no son resueltos de manera técnica o guiándonos de un manual, sino más bien se busca una forma adaptativa como las que brindan las habilidades blandas. Las personas se encuentran en su centro de trabajo gran parte del día, donde se enfrentan frecuentemente a diversos tipos de problemáticas, en este escenario los inconvenientes abundan. Por eso, las habilidades blandas han adquirido gran importancia y valor en el mundo de los negocios, ya que sirven para resolver inconvenientes y enfrentar de manera correcta la jornada laboral.

El romper paradigmas entre algunos ejecutivos y profesionales, el invitarlos a salir de su zona de confort, salirse del concepto vertical de un jefe para más bien verse como líder, son algunos aspectos que enfrentan las empresas. Por ello la importancia de contar con trabajadores que manejen habilidades blandas, que asuman nuevos retos y que estén gustosos de acceder a algún curso que fortalezca las competencias que

exige el mercado, (Vallejo F., 2019) . expresa: “Es así como en una gran empresa, donde el nivel de profesionales es del más alto nivel y alta competencia, este tipo de habilidades (sociales) marcan la diferencia y logran resaltar un profesional de otro”. (p. 9)

En una organización, las habilidades blandas, juegan un papel importante, pueden determinar si eligen o no tu proyecto o velocidad de asenso dentro de la misma, sin embargo, en un emprendimiento, estas habilidades determinan la existencia de la misma en el futuro.

Las empresas de acuerdo a su naturaleza resaltan unas habilidades blandas más que otras, en la bibliografía revisada los autores mencionan una gran variedad de las habilidades blandas que se requieren en el ámbito laboral, ello de acuerdo a estudios realizados en sus entornos, después de análisis e investigaciones en empresas a nivel mundial, sin embargo, se puede hacer mención de las más resaltantes de acuerdo algunos autores, (Doyle, 2019) considera las siguientes habilidades blandas:

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Gestión de conflictos
- Motivación.
- Comunicación efectiva
- Escucha activa
- Conocimientos políticos y culturales
- Capacidad de negociación.
- Fomento de confianza
- Hablar en público.
- Observar el lenguaje corporal.

(Sarmiento Vanegas, 2019) por su parte menciona otras habilidades blandas que solicitan en el mercado laboral como:

- Autogestión e iniciativa
- Pensamiento creativo
- Perspectiva global.
- Organización.
- Inteligencia Emocional.
- Concentración.
- Negociación
- Equilibrio.
- Aceptación de críticas
- Toma de decisiones
- Actitud positive
- Puntualidad.
- Adaptabilidad.
- Sociabilidad

El mismo autor cita a La Corporación Industrial Minuto de Dios, (2018), dice que las habilidades más valoradas en la empresa son las siguientes:

62% Solución de problemas

60% Pensamiento Critico

49% Adaptabilidad

44% Redacción

39% Organización

38% Comunicación oral

36% Análisis de datos

36% Trabajo en equipo

En las redes sociales se pueden encontrar más sugerencias de habilidades blandas que requieren las empresas, siendo similares unas de otras, variando el nombre sin embargo la intención es la misma, habilidades para que el profesional tenga éxito tanto en el ámbito laboral como en el personal.

2.2.2.4. Habilidades blandas emprendedoras de la estrategia PETRACOMLINE

El emprendimiento es parte de la naturaleza del ser humano, constantemente se está realizando actividades para lograr objetivos trazados, las cuales conllevan esfuerzo y dedicación, involucra tomar decisiones y riesgos, a la persona inmersa en esta actividad se le denomina emprendedor, el cual está ligado a los negocios y es innovador, además que tiene habilidades blandas que lo ayudan en esta tarea, (Vallejo F., 2019) manifiesta:

Se necesita más que conocimiento en el área de excelencia del emprendedor y trabajo duro para ser exitoso, es necesario tener los conocimientos y maestrías necesarias para llevar a cabo un negocio. Es necesario conocer cuáles son esos asuntos y las habilidades necesarias, si uno es capaz de realizar y adquirir dichas habilidades o es necesario delegar alguna o todas las responsabilidades a otras personas. (p.8)

En educación superior se busca que los estudiantes sean emprendedores, (Refaat, 2009) define al espíritu empresarial como el vínculo entre la “presencia de oportunidades lucrativas” y “la presencia de individuos emprendedores”, las cuales necesitan estar en equilibrio mediante la implementación de habilidades emprendedoras

Entre las habilidades empresariales, (Bonnet, Quisst, Hoogwater, Spaans, & Wehrmann, 2006) menciona que, en el caso de los ingenieros, integran temáticas de otras disciplinas como la economía, aspectos organizativos, diseños de productos, la producción y la estrategia. Asimismo, menciona el trabajo en equipo, habilidades para formular proyectos, las cuales considera primordiales al momento de aplicar una idea de negocio.

María Almanza en su estudio de opinión de los alumnos del curso taller “proyectos emprendedores citado en (García Lira, Cantón, & Torreblanca, 2015) mencionan la importancia que los alumnos desarrollen al máximo su capacidad emprendedora ya que por un lado cada vez egresan más profesionistas universitarios y por el otro cada vez se generan menos empleos de los que se requieren socialmente, lo que llaman un adelgazamiento de empresas, la educación empresarial implica un diseño diferente al de los programas curriculares comunes, ya que éste debe considerar capacidades técnicas tal y como las competencias económicas y de gestión. Asimismo, la enseñanza de las habilidades blandas emprendedoras no es exclusiva a estudiantes de carreras administrativas, todo estudiante de educación superior debe ser capacitado en ellas.

Las habilidades blandas emprendedoras son aquellas habilidades necesarias para desarrollarse en el campo empresarial, aunque su número es grande, existen sistematizaciones como la propuesta del (Ministerio de la Producción, 2015) en el cuaderno de trabajo Emprendedor Peruano considera las siguientes habilidades como el pensamiento disruptivo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y motivación, negociación efectiva y redes de contacto (networking).

Se manifiesta que son necesarias para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas que dinamicen los emprendimientos. Estas habilidades blandas son consideradas importantes para lograr en los empresarios, competencias conductuales para fortalecer sus habilidades gerenciales y; así, generar sinergias para conectar propósitos personales y organizacionales, e incrementar la productividad propia y de sus colaboradores.

El nombre de la estrategia PETRACOMLINE tiene su origen en seis habilidades blandas, que se denominaron emprendedoras por estar inmersas dentro de la capacitación a trabajadores, empresarios de Perú, a través de la plataforma Emprendedor Peruano del Ministerio de la producción, (Salcedo, 2019) menciona:

Habilidades blandas emprendedoras son aquellas habilidades que permiten a la persona desarrollarse en el campo laboral y empresarial de una manera efectiva y regulada, considera las habilidades blandas necesarias que todo profesional de éxito debe desarrollar, como son: el pensamiento disruptivo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y motivación, negociación efectiva y redes de contacto (networking). (p. 3)

Las habilidades blandas emprendedoras de la estrategia PETRACOMLINE son:

2.2.2.4.1. El pensamiento disruptivo

Pensar de forma disruptiva requiere justamente lo contrario, no dar nada por habitual y escapar de la lógica que hasta ahora nos ha limitado. Desde que el hombre nace, las normas y la educación constituyen, en cierta manera, su forma de pensar y la forma de resolver los problemas. Se puede decir que el ser humano crece dentro de una caja cuyos límites son establecidos por lo conocido, por lo que sí entendemos y por lo que asumimos como la manera correcta, por ser la habitual y la que hemos observado una y otra vez.

(Von Mutius, 2019) menciona que la disrupción no es algo que pronto habrá pasado de moda. Tenemos que aprender a manejar duraderamente las rupturas. Tenemos que integrar las rupturas en nuestro pensamiento, contemplar en lo que conocemos también lo que desconocemos, y aprovechar las contradicciones de manera productiva. Por ello la necesidad de involucrar en la educación el pensamiento disruptivo, generar una revolución creativa en los estudiantes, que involucre todos los ámbitos de la vida y ponga a los estudiantes a la altura de los cambios del futuro. A decir de (Pilonieta, 2017):

Si se quiere hacer algo interesante en educación se deberá optar por la innovación disruptiva, no hay otro camino y, a riesgo de parecer dogmático (título que en la actualidad se gana con facilidad), esa es la vía más inteligente. (p. 58)

Los docentes tienen que afrontar los retos de manera diferente, no es sencillo, pero de seguro que dará excelentes resultados, se debe inculcar en los estudiantes el querer ser únicos y diferentes, a cambiar el modo de entender a la competencia, a la educación y al negocio del que forman y formaran parte, que sean capaces de sorprender al mercado con soluciones inesperadas y emocionantes. El reto no será posible lograr si se continúa utilizando estrategias convencionales, hay que apostar por estrategias que dejen atrás a la competencia y que, por su originalidad y atractivo, superen las expectativas es pensar totalmente de forma disruptiva.

Las organizaciones que podemos llamar tradicionales están rodeadas de normas y reglas verticales, donde generalmente hay poca cabida para el pensamiento disruptivo, a la persona con ideas innovadoras algunas veces no es reconocida e incluso llega a ser censurada por pensar diferente a la organización o a los jefes, en el ámbito educativo algunos docentes no valoran el pensamiento disruptivo de los estudiantes, lo ven como una amenaza, un mal comportamiento, un enfrentamiento a la autoridad educativa y con todo ello solo se tiende a desintegrar las ideas disruptivas y a perder posibles talentos que puedan lograr cambios significativos en la sociedad. Una organización que se encuentra a la vanguardia de los cambios no rechaza el pensamiento disruptivo, por el contrario, valora las nuevas ideas, las estudia y las considera como métodos alternativos a los ya existentes.

2.2.2.4.2. El trabajo en equipo

La palabra equipo hace referencia a un conjunto de personas que se complementan; que tienen objetivos determinados y comunes. Ello implica que las personas están comprometidas y cohesionadas para el logro de un objetivo. Estas operan, generalmente, bajo la coordinación de un líder. Por lo tanto, implica personas

de diferentes puntos de vista organizadas por un líder. Katsebach-Smith, citado por (Franco & Velasquez, 2000) acerca del concepto de equipo menciona: “El concepto de equipo se define como un “número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, con metas de desempeño y con una propuesta por la que se consideran mutuamente responsables” (p. 29)

Las personas presentamos diversas características que nos hacen únicos e irrepetibles, por ello generar equipos de trabajo eficientes en algunas ocasiones resulta complejo. El talento es un factor valioso en las personas, pero en ocasiones puede ser el más delicado y conflictivo, puede verse totalmente eclipsado en el equipo si no se ha gestionado de forma adecuada, en el trabajo educativo se realiza actividades en equipo desde edades tempranas y allí es donde se debe inculcar las pautas necesarias para que se respete el talento de la persona, enseñar a aprender a escuchar a los demás respetando las diferencias. Lo primero es tener claro es que un grupo de personas no es un equipo; el grupo de personas actúa de forma independiente, a pesar de que se persiga objetivos impuestos por el líder, sin una motivación que persiga el logro de los objetivos no se logra el trabajo en equipo.

En las empresas, los equipos de trabajo constituyen el motor de las compañías, los talentos individuales son soportados por equipos de trabajo que ayudan al logro de la innovación, proyecto o plan. Un equipo de trabajo eficaz y eficiente, no es solo juntar a un grupo de personas y decirles lo que se quiere de ellos, requiere de un trabajo más profundo y metodológico, el cual empieza por el conocimiento de las bases de un equipo. (Sáenz, 2005) menciona:

El sistema de trabajo en equipo se basa en conceptos organizativos distintos a los tradicionales, como el empowerment y la autorregulación que pretende delegar autoridad y, sobre todo, responsabilidad a los trabajadores, lo que significa que trabajan siendo conscientes de su pertenencia a un equipo, de la alta interdependencia en las tareas que desempeñan y de la autonomía que se les delega en cuanto a responsabilidad de funciones y a la toma de decisiones

que consideran les permite desarrollar las tareas de manera que sean efectivas.
(p. 509)

El trabajo en equipo muestra una diversidad de personas, cada persona entrega un aporte en particular al equipo, algunos tendrán más habilidades manuales, otros le darán un mayor uso a su intelecto, habrá líderes y otros seguidores. La cohesión de todos ellos enriquece al equipo, aunque es lógico encontrar a personas que discrepen por las diferencias de ideas, pero esto también enriquece al equipo pues se ha de considerar todas las ideas de tal forma que se obtendrá mayor creatividad en la solución de problemas.

Algunos equipos fracasan, ello básicamente porque no existe herramientas que logren que el equipo se una para lograr el objetivo trazado, se hace necesario hacer partícipe a todo el equipo de trabajo en la toma de decisiones, solución de problemas, en la planificación de las actividades. Sin embargo, nada funciona correctamente si a parte de no saber qué hacer, no sabemos cómo hacerlo, qué caminos seguir y cómo lo estamos haciendo. Si la planificación es incorrecta y los objetivos no están bien definidos, ello podría llevar a la confusión al equipo; si surgen líderes negativos o compañeros egoístas que no enseñen o dirijan adecuadamente al equipo, la desunión puede terminar con el equipo, son varios los factores que pueden influir en el éxito o fracaso del trabajo en equipo, un aspecto importante es la comunicación con nuestros pares y superiores.

2.2.2.4.3. La comunicación asertiva

La palabra comunicación, según la Real Academia Española, significa “acción y efecto de comunicar o comunicarse”. Esta sirve para intercambiar y poner en común conocimientos y sentimientos, esto se logra a través de signos y símbolos como: la palabra expresada oralmente, la señal, el gesto y la imagen. La comunicación a través de gestos, señales del cuerpo, tono de voz o postura, suele ser también muy reveladora y por eso es clave entenderla para saber comunicarnos mejor en todo ámbito de la vida. (Rengifo Hernandez, 2014) manifiesta: “La comunicación es el proceso de interacción

más importante del ser humano, en el desarrollo de esta actividad se intercambian ideas, sentimientos, pensamientos, conocimiento, emociones, que permiten la evolución constante de las personas, la sociedad y las organizaciones”. (p. 4)

La comunicación es necesaria para la convivencia de los seres humanos, se debe conocer cómo nos comunicamos y cuál es la forma en que lo hacemos (agresiva, pasiva o asertiva). Identificar nuestro estilo de comunicación, puede ayudar a generar cambios para mejorar nuestra comunicación y volver saludable nuestra convivencia. Todas las formas de comunicación están compuestas por tres elementos básicos un emisor, un mensaje y un receptor. En el proceso comunicativo, el receptor decodifica el mensaje y proporciona una respuesta.

En nuestra actualidad la comunicación se realiza a través de varias herramientas tecnológicas, las empresas utilizan desde e-mails y conversaciones telefónicas informales hasta sistemas de información y reportes complicados; es difícil calcular la infinidad de canales por los que se emite, transmite y recibe información en una organización.

El mundo empresarial y toda organización requiere que la comunicación sea clara, precisa y equilibrada, que los trabajadores se expresen con naturalidad, respeten las ideas de los demás miembros de la organización y expongan sus puntos de vista todo ello para cumplir con los objetivos trazados, todo ello implica de una comunicación asertiva, a decir de (Riso, 2002):

Una persona es asertiva cuando es capaz de ejercer y/o defender sus derechos personales, como, por ejemplo, decir “no”, expresar desacuerdos, dar una opinión contraria y/o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular, como hace el sumiso, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo. (p. 3)

La comunicación asertiva es aquella comunicación en la que está presente un adecuado equilibrio entre la agresividad en un extremo y la pasividad en el otro. En la comunicación asertiva se integra el respeto por sí mismo y por los demás, algunos

pueden pensar que la comunicación es sencilla de realizar, pero comunicar un pensamiento requiere de un esfuerzo consciente, de lo contrario se incurre en una comunicación carente de un mensaje, o de una comunicación que llegue con un mensaje equivocada al receptor, y podemos escuchar la frase “pero eso no es lo que yo quise decir”, como se puede apreciar, la comunicación es por lo general compleja. Puede pasar, por ejemplo, que alguien reciba instrucciones muy claras y que sin embargo se pierda, no logre la actividad precisada; en lo cotidiano el proceso de comunicación tiene obstáculos que lo dificultan, el reto es detectar las barreras para evitar dificultades y lograr una comunicación efectiva, positiva y beneficiosa. (Rengifo Hernández, 2014) menciona:

Las empresas u organizaciones que buscan un posicionamiento en el mercado, siempre consideren el capital humano como el activo más valioso que se posee, y por lo tanto empleen un modelo comunicativo que se caracterice por el uso de la asertividad. (p. 14)

El capital humano sin duda es la fortaleza de toda empresa, se convierte en un punto estratégico que generalmente no se visualiza y no se da la importancia debida, en ello la comunicación asertiva juega un papel importante para cumplir los objetivos y metas institucionales.

2.2.2.4.4. Liderazgo y motivación

Cuando escuchas hablar de Martin Luther King, Mahatma Gandhi o de la madre Teresa de Calcuta, automáticamente pensamos en la palabra líder, como personas trascendentales que lograron lo que los demás no hicieron y que muchos quisieran hacer, pero que los hace diferentes, por ejemplo, Martin Luther King dirigió el movimiento de derechos civiles, sin embargo, no fue el único hombre que sufrió los abusos, ni era el único gran orador del momento, otro ejemplo, los hermanos Wright fueron capaces de idear los vuelos tripulados autopropulsados cuando había otros equipos mejor calificados con patrocinadores y publicidad que tenían además recursos humanos y financieros mayores, pero estos otros equipos mejor financiados no

lograron un vuelo tripulado y los hermanos Wright tomaron la delantera sin publicidad, sin apoyo del gobierno americano y sin respaldo financiero. Estos son ejemplos de liderazgo y de motivación. Daniel Goleman, citado en el cuaderno de trabajo Emprendedor Peruano (2015) menciona: “Los auténticos líderes no se distinguen por su talento innato o su dominio técnico, sino por su capacidad de inspirar en otros energía, pasión y entusiasmo”. (p.87)

El liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas por medio de la motivación, el líder es la persona a la que un grupo sigue y reconoce como jefe u orientador; existen personas que dinamizan la empresa, el negocio, el mundo entero, pero no todas las personas lo hacen, estas personas motivan e influyen al resto, desafían hipótesis y previsiones.

En el campo empresarial, los directores, gerentes, administradores o las personas encargadas de la dirección de la organización, buscan lograr las metas trazadas con total satisfacción, para ello deben poner su capacidad de liderazgo entre sus empleados, además deben motivarlos. Para ello, tienen que entender lo qué es la motivación, la forma de cómo emplearlo en sus empleados y los beneficios que ésta traerá a la organización.

Actualmente las empresas y los directivos están en constante cambio, adaptándose a las nuevas formas para motivar y dirigir a los empleados, el liderazgo y la motivación es una de las estrategias más básicas que aseguran su desarrollo, favorece el rendimiento empresarial y mejora el clima laboral, lo que conduce a una óptima productividad empresarial, una meta imposible sin la colaboración de unos empleados leales y motivados.

Un líder empresarial debe motivar a sus empleados de la mejor manera posible y hacerlo de un modo persuasivo. El principal objetivo del liderazgo empresarial es conseguir que los trabajadores se sientan felices y así realicen sus tareas en un buen ambiente de trabajo para que los resultados de la organización sean buenos. (Roebuck, 2000) manifiesta:

Un líder debe potenciar la motivación en los miembros de su equipo, para esto requiere conocerlos bien, de tal forma que pueda identificar claramente que estimula a esas personas y expone algunos elementos de motivación a considerar de acuerdo a la necesidad de un equipo de trabajo (p. 57).

Es innegable la relación directa que tiene el liderazgo y la motivación, y la importancia en el manejo del capital humano dentro de las organizaciones y de los procesos que se tiene en cada una. Sí se genera condiciones favorables al grupo de trabajo, se obtiene como resultado, altos grados de compromiso y con ello, un gran sentido de pertenencia, muy importante en el éxito de una organización empresarial.

2.2.2.4.5. La negociación efectiva

En la vida cotidiana encontramos momentos en el que se tiene que negociar, se negocia con los hijos acerca de las actividades familiares; con los jefes, las metas que serán asignadas; con los colaboradores, las vacaciones y beneficios; con los proveedores los términos de los contratos, entre otras actividades. La vida está llena de oportunidades para negociar en menor y mayor escala, con baja o alta complejidad.

Llevar a cabo una negociación que sea efectiva es posible si sabemos cómo empezar a negociar con ventaja, en cualquier organización, la negociación está presente y cuando se asume un puesto de mando es inherente que se tiene que tomar muchas decisiones, las cuales conllevan realizar negociaciones que en muchas ocasiones son trascendentales para el logro de las metas de la institución, empresa o negocio.

Realizar una buena negociación con clientes, proveedores, superiores, colegas, estudiantes, colaboradores e incluso en el ámbito familiar es algo que todos queremos lograr, para ello es importante poner en marcha acciones como observar con paciencia y cautela; escuchar atentamente, ser capaz de hablar cuando es necesario y callar cuando hay que hacerlo, algo importante centrarse en el objetivo, y no desviarse en otros aspectos. (Bazán, Quispe, & Velarde, 2015) define:

La negociación es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de conducta, buscan ventajas individuales y/o colectivas, procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos. Se contempla generalmente como una forma de resolución alternativa de conflictos o situaciones que impliquen acción multilateral. (p. 11)

En una negociación interviene dos o más personas las cuales buscan resolver o llegar a un acuerdo respecto a un conflicto o problema, de tal forma que la solución para ambas partes resulte beneficiosa. El punto de partida es que ambas partes tienen intereses diferentes, pero tienen en común el querer resolver su desacuerdo. Por lo tanto, la negociación es uno de los mecanismos de resolución de conflictos que conlleva un proceso mediante el cual, a través de la comunicación, las partes interesadas resuelven conflictos y se acuerdan líneas de conducta.

En el proceso de la negociación se evidencia el conflicto de intereses; por ello es mejor que exista un cierto equilibrio de fuerzas y que se intercambien las presiones para que las partes involucradas puedan llegar a un acuerdo donde las fuerzas estén igualadas. Las personas tienen emociones y estados de ánimo diferentes por ello al realizar la negociación no hay que dejar que las emociones interfieran y dominen el proceso.

La negociación busca llegar a un acuerdo que sea beneficioso para todos los involucrados en el conflicto o problema, tomando en cuenta todos los puntos de vista e intereses, así todos saldrán satisfechos con intención de cumplir lo pactado y con interés en mantener la relación.

La negociación efectiva se inicia cuando se busca eliminar diferencias en las opiniones que mantienen las partes, normalmente acercando los criterios gradualmente hasta llegar a un punto aceptable para todos. Para Añez (2002) la negociación puede asumir cuatro formas principales de saber:

- Compromiso simple: Es la solución mínima. Nadie obtiene la satisfacción total de sus objetivos.

- Concesiones mutuas: Solución superior al compromiso. Búsqueda del equilibrio en la mayoría de los puntos en la negociación. Requiere creatividad por parte de los negociadores.
- Adjudicaciones de contrapartidas: Se crean nuevos elementos negociables, ampliando el objetivo inicial de la negociación.
- Creación de nuevas alternativas: El antiguo problema se transforma en uno más adecuado para ofrecer una solución.

La negociación es considerada una competencia organizacional y una de las habilidades blandas que permite mejorar las habilidades negociadoras de las personas que integran un equipo. Esta habilidad remarca la importancia de la cooperación para la solución de problemas de una forma más efectiva, ya que se supera los límites de un pensamiento individual con el uso de diferentes perspectivas (Vallone, 2016).

2.2.2.4.6. Redes de cooperación (Networking)

Imagina que tienes una genial idea, algo innovador que puede suplir necesidades que nadie ha satisfecho y revolucionar el mercado, pero no tienes quien pueda invertir en tu idea, quien se interese en poner al mercado y darlo a conocer, no tienes quien te oriente, colegas y amigos, eso sería muy desafortunado y se perdería una gran oportunidad. Pero ello no sucede todos estamos en un ambiente social, rodeado de amistades, familiares que son nuestra primera red de contactos.

Tener redes de contacto podría influir positivamente en el éxito de tu producto o servicio, Aristóteles Onassis, citado en el cuaderno de trabajo Emprendedor Peruano (2015) decía: “Mi mayor riqueza es mi red de contactos”.

Las redes de cooperación pueden definirse como “asociaciones de interesados que tienen como objetivo la consecución de resultados acordados conjuntamente a través de la participación y colaboración mutua” (Sebastián, 2000, p.97) Estas redes se pueden establecer entre individuos e instituciones de diversa naturaleza, (Ruiz, 2010, p.47) las define como “ el concepto que redes de cooperación empresarial surge

de una hibridación entre las redes que se establecen entre empresas y los objetivos que se buscan con ellas a partir de cooperar en la búsqueda de beneficios mutuos”.

El término redes de cooperación, es conocido también como networking, esta palabra proviene del inglés y significa trabajar tu red de contactos.

A nivel empresarial, las redes de cooperación son muy importantes tanto para las pequeñas y medianas empresas, ya que pueden establecer relaciones con otras empresas y generar compromisos negociados, aprovechar oportunidades, fortalecerse ante algunas debilidades, pueden generar un sinnúmero de interacciones, actividades de aprendizaje y oportunidades nuevas e incluso mejorar sus productos e innovaciones.

Una red de cooperación bien estructurado, ayudará a la empresa, institución o persona a incrementar el volumen de negocios gracias al incremento de los contactos, clientes y talento. Las redes de cooperación tienen varios elementos como:

- Trabajar en red de contactos, es decir, seguir, buscar y cuidar a las personas que se conocen para que no se pierdan de vista.
- Ser proactivos y acudir a eventos y actividades que incrementen la red de contactos y nos ayuden a buscar oportunidades.
- Construir relaciones con personas del entorno profesional.
- Generar notoriedad, y ser una referencia para que recomendados por los contactos.
- Recomendar los contactos propios a otros para que puedan hacer negocios entre sí.

Principales objetivos para hacer networking:

1. Aumentar la red de clientes y proveedores. Por medio de nuestros contactos se puede llegar a otras personas, tanto potenciales clientes como posibles

proveedores por medio de referencias, es decir contactos de segundo nivel de nuestros contactos.

2. Publicitar los productos que se ofrecen en nuevos mercados. Las redes de contactos permiten llegar a nuevos mercados a los que de otra manera sería muy costoso llegar. La boca a boca informal que se crea entre personas conocidas ayuda a muchas empresas pequeñas o con pocos recursos a conquistar nuevos territorios que de otra forma les estarían vedados.
3. Identificación de nuevo talento aplicable al negocio. La mayoría de empresas consiguen a sus colaboradores por medio de referencias de amigos o conocidos. Esta es una excelente manera de conseguir al mejor talento para trabajar en la empresa.
4. Colaborar y crear alianzas con empresas que proporcionen nuevas oportunidades de negocio. El mundo empresarial es pequeño y uno se debe posicionar para conseguir alianzas que permitan a la empresa crecer y conseguir aliados en mercados en los que tenemos poca presencia.

2.3. Marco conceptual

En base a lo mencionado, las habilidades blandas son importantes de desarrollar, tanto en el campo educativo, como en el empresarial. El desarrollo de habilidades blandas favorece el dinamismo en el emprendimiento; por lo cual, el conocimiento que adquieran los estudiantes deben ser funcionales a sus trabajos. Ello quiere decir que, las habilidades duras (concebidas como conocimientos) requieren también de habilidades blandas (concebidas como conductas útiles en el campo empresarial). Cabe reconocer que las habilidades, desde lo general, actúan de forma interactiva; es decir, no se puede asumir que una de ellas es más importante que otra. Al contrario, partiendo de esa noción, se asume que las habilidades blandas son igual de necesarias. Sin embargo, al ser poco practicadas y desarrolladas, es necesario

involucrarlas en el campo educativo. De esa manera, desde un enfoque positivista, se asume la posibilidad de encontrar y medir las habilidades blandas en la realidad.

Se hace necesario fomentar el desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas que dinamicen el emprendimiento, para lograr en los empresarios, competencias conductuales para fortalecer sus habilidades gerenciales que generen sinergias para conectar propósitos personales y organizacionales, e incrementar la productividad propia y de los colaboradores.

Por lo cual, se plantean los siguientes términos que sirven de base para su estudio:

2.3.1. Estrategia

Para los libros antiguos el término estrategias ha estado asociado a las acciones bélicas. Actualmente trasciende estos marcos y se escuchan hablar de estrategias políticas, financieras, económicas, etc., refiriéndose a un conjunto de acciones que debemos realizar para alcanzar un objetivo (Perez Martinez, 2007).

2.3.2. Estrategia PETRACOMLINE

La estrategia PETRACOMLINE, es el conjunto de procedimientos flexibles autorregulados, de técnicas y métodos que se utiliza para la gestión del conocimiento de habilidades blandas emprendedoras, su nombre deriva de las principales estrategias consideradas en el ámbito empresarial por la Dirección Mi Empresa de la Dirección general de Innovación, Transferencia Tecnológica y Servicios Empresariales del Ministerio de la Producción de Perú: pensamiento disruptivo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y motivación, negociación efectiva y el networking (redes de contacto).

2.3.3. Habilidad

Una habilidad es una capacidad, destreza o predisposición que tiene una persona, para ejecutar ciertos trabajos o tareas con facilidad y muy bien. Hay muchos tipos de habilidad: musical, deportiva, de observación, de análisis, etc. Se habla también de habilidades técnicas, por ejemplo, cuando alguien domina bien un área técnica determinada, como la capacidad de reparar artefactos o habilidad mecánica. Según el diccionario de la Real academia española (2010). La habilidad está definida como la capacidad y disposición para hacer algo con destreza. (Arroyo, 2012) cita a Bárbara Knapp y define habilidad como la capacidad adquirida por aprendizaje de producir resultados previstos con el máximo de certeza y frecuentemente con el mínimo dispendio de tiempo, de energía o de ambas.

2.3.4. Habilidades blandas

Las habilidades blandas son el conjunto de competencias y capacidades que tiene un individuo que la diferencia de los demás, aunque estas posean las mismas o similares habilidades (Perreault, 2004). Además, (James & James, 2004) indican que las “soft skills” tienen una gran importancia en el desarrollo del futuro ciudadano, ya que en conjunto aportan en demasía a su futuro en el campo laboral. Asimismo, (Vera, 2016) define las habilidades blandas como las capacidades que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar el desarrollo personal, expandir la red de contactos, solucionar problemas y ayudar a tener un éxito profesional perenne.

2.3.5. Habilidades blandas emprendedoras

Son aquellas habilidades que permiten a la persona desarrollarse en el campo laboral y empresarial de una manera efectiva y regulada, considera las habilidades blandas necesarias que todo profesional de éxito debe desarrollar

2.3.6. Educación

La educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene

sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto. (León, 2007)

(Ibañez, 1994) menciona que éste puede ocurrir en un contexto escolarizado o no y está determinado por factores disposicionales que impiden o facilitan su realización de manera compleja. Considera, que la educación como proceso de conocimiento enseñado de manera seriada, ha dado lugar a su clasificación en niveles, como el preescolar, básico, medio, medio superior y el superior.

2.3.7. Educación superior

La tarea de la educación superior es “la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales” (Ibañez, 1994).

Las Instituciones de Educación Superior, son las encargadas de la educación en los jóvenes y las características de éstas; están íntimamente relacionadas a la calidad de la formación de sus estudiantes, considerando que la calidad hace referencia a un sistema donde los principales factores son los individuos quienes son capaces de organizarse de forma eficiente para alcanzar las expectativas de la organización educativa (Guerrero, 2003)

2.3.8. Estudiante

De acuerdo a la (Real academia española, 2018) el estudiante es la persona que cursa estudios en un establecimiento de enseñanza. Es la persona que cursa estudios en un centro docente, especialmente de enseñanza media o superior. Estudiante es la palabra que permite referirse a quienes se dedican a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina o arte, para la presente investigación optamos por el término estudiante porque en el instituto y la comunidad, este es el más familiarizado, debe ser un sujeto activo y no pasivo, sobre quien actúa el proceso educativo, convirtiéndose en este caso como guía al profesor.

2.3.9. Conocimiento

El conocimiento según Davenport y Prusak (1998) citado por (Segarra & Bou, 2005) es un flujo en el que se mezclan la experiencia, valores importantes, información contextual y puntos de vista de expertos, que facilitan un marco de análisis para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información. Se origina y es aplicado en la mente de los conocedores

2.3.10. Gestión del conocimiento

Es el desarrollo de las capacidades conceptuales de un individuo que permite crear los resultados que realmente desean y en la que propician nuevas formas de pensar, aprendiendo a aprender generando necesidad de mejorar la información y la comunicación.

Para (Peluffo & Catalán, 2002) la gestión del conocimiento es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (knowhow) y explícito (formal) existente en un determinado espacio para dar respuesta a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. Esto se ha centrado en la necesidad de administrar el conocimiento organizacional y los aprendizajes organizacionales como mecanismos clave para el fortalecimiento de una región o espacio en relación con las visiones de futuro que van a determinar sus planes estratégicos de desarrollo en el mediano y largo plazo.

2.4. Marco filosófico

La educación superior no es ajena al auge de la sociedad de la información, el fenómeno de la globalización y los procesos que devienen de la investigación científica y el desarrollo tecnológico los cuales van transformando constantemente los modos de organizar el aprendizaje y transmitir conocimientos en la formación de profesionales. Esta particularidad del mundo actual, ha traído como consecuencia que entre los rasgos que caractericen al proceso de los profesionales de una sociedad se encuentren su

carácter científico y tecnológico, además de estos rasgos, se integra el carácter humanista del mismo.

La investigación, está sujeta a un marco filosófico determinado, que como autora tengo sobre la educación, desde la concepción científico humanista y positivista, ya que se plantean que la formación de los estudiantes debe de estar orientado hacia la obtención de un conjunto de conocimientos que les posibilite conocer y aplicar los logros de la ciencia y la tecnología y, del mismo modo, adquirir saberes de trabajo en equipo, empatía, liderazgo y estar en una constante innovación; por lo que la formación humanista proporciona al estudiante los elementos cognoscitivos indispensables para comprender mejor el mundo, apropiarse de una educación estética, conjuntamente con la afinación de la sensibilidad, y la elevación de las cualidades morales y éticas (Hernandez Infante & Infante Miranda, 2015). Positivista ya que, las variables, la unidad de análisis y los criterios metodológicos que maniobran están sujetos coherentemente al pensamiento filosófico del proceso de enseñanza aprendizaje, como disciplina y como objeto de ella misma.

Por lo que el positivismo en nuestra investigación cuasi experimental se refleja al utilizar el método propio del positivismo a través del razonamiento inductivo, razonamiento que se caracteriza por el proceso de observaciones o experiencias particulares para llegar a una serie de conclusiones para posteriormente generalizarlo.

Por otro lado, la base que argumenta nuestra investigación; es el análisis y la comparación de varias investigaciones. Por tanto, el objeto de estudio de la ciencia es la educación.

Así mismo el positivismo en el campo de la educación se sustenta en el positivismo de Augusto Comte (1798-1857) de la primera mitad del siglo XIX y se asocia a la ciencia experimental nacida en la modernidad capitalista, con la propuesta de superar toda forma especulativa o metafísica en la ciencia. Esta exigencia debía ser extendida al entendimiento de la realidad social humana. Fundamentada en el neopositivismo o empirismo lógico.

Por lo que su fundamento epistemológico tiene un gran impacto en la Educación Superior, pues reconsidera las bases epistémicas más profundas de la producción de conocimiento, así como de su interpretación. El cambio de la noción de objetividad, tradicionalmente exigida por profesores y evaluadores en los resultados científicos y académicos, implica para el ejercicio docente e investigador de la universidad una profunda modificación. Por otra parte, incorpora como elementos esenciales la noción de incertidumbre, el espíritu de cooperación, así como la práctica de enfoques de integración, complementariedad y aproximación del conocimiento en el campo de habilidades blandas. (Román, Porras, Madrigal, & Medina, 2017).

2.4.1. Sobre la concepción científico humanista

Luego de la caída del Imperio Romano se inició el período de la llamada “Edad Oscura” y con los conocimientos que se iban adquiriendo se entendió que debería enseñarse lo que se recuperaba de la herencia griega y romana, había que formar a los administradores y a los responsables de la identidad religiosa. Se redescubría la filosofía de Aristóteles, Platón y Sócrates que, a través de los árabes, y España llegaba al resto de Europa.

Esto significó un verdadero Renacimiento, que en lo material se mostró en las catedrales góticas, y en los primeros libros miniados, y extendidos por cofradías de copistas. Con el conjunto de esos estudios clásicos llamados el trivium y el cuadrivium se fueron formando las Universidades, y aquellos que abarcaban estos conocimientos, que eran el summum de la época se llamaban Humanistas.

Por otro lado, aparecieron interesados en la naturaleza de las cosas y comenzaron a re-estudiarlas con fines de aplicación práctica, persiguiendo utopías como la piedra filosofal o la transmutación de los metales comunes en oro. Fueron llamados los alquimistas, después se fue descubriendo algunos elementos químicos y sus aplicaciones, que luego fueron tomadas por los llamados iatroquímicos que buscaban aplicarlos a la medicina, otros recibieron conocimientos matemáticos y de astronomía originarios de la India que ampliados, pasaron de los árabes a España, y de

allí llegaron a Occidente, con el pasar del tiempo se fueron agregando a las materias humanísticas, la gramática y otras.

Con el correr de los siglos los estudios de la Naturaleza comenzaron a usar operaciones de medición con lo que tomaron un carácter al que se llamó científico.

Ahora existe una gran necesidad crucial, es el mejoramiento de los contenidos y métodos de la enseñanza, tanto de la ciencia como de las materias humanistas. Se busca que la persona pueda participar en la toma de decisiones que afectarán su vida futura o la de sus hijos y se protejan por no tener acceso a conocimientos necesarios sobre leyes a veces inicuas que desconocen principios fundamentales de la ciencia.

La idea rectora fue el desarrollo de programas y métodos de la “Ciencia para el ciudadano” de modo que todos tuvieran los conocimientos suficientes para poder formarse una idea crítica de las propuestas de políticos, autoridades, organizaciones técnicas o ideológicas.

Entre nosotros ha habido una resistencia importante a la adopción de estas nuevas realidades, y las autoridades educativas han sido renuentes a embarcarse en el desarrollo de estas ideas y su adopción y adaptación. El desafío de las nuevas generaciones es la profundización de los métodos para llegar a esta generalización del humanismo, aceptar el hecho de la existencia y correlación de las “dos culturas” para el bien de la humanidad como un todo. (Bertello, 2019,p. 10)

La educación en el mundo actual se hace cada día más compleja mientras, el avance de la ciencia y la tecnología exige el cambio de la comunidad educativa, más aún cuando algunos continúan con sus enfoques simplificados, analíticos en la práctica. El problema más relevante con el que se encuentra la educación es contar con docentes tradicionalistas que no desean que el ser humano esté presente en sus cálculos o no saben cómo hacerle intervenir en su educación teórica, tratando de desconocer que individual y colectivamente la persona es el centro de toda actividad educativa, considerar a la persona viva y no una abstracción maquinal o programática.

El ser humano no es un ser biofísico limitado a consumir ni ser objeto de consumo patronal. Es un ser, sí, que transita de lo individual a lo colectivo, y viceversa, y busca realizarse en sus propios proyectos de vida. Por lo que no es un conjunto de necesidades: es pasión, es arte, es razón, es constitución de valores, desarrollo de procesos cognitivos, es una síntesis y una complejidad. Es un ser multidimensional, resultando incognoscible sino se le percibe en todas sus dimensiones. Por ello, el intercambio pedagógico ya es complejo, pero lo es más cuando se consideran sus implicaciones culturales, sociopolíticas y éticas.

Es necesario, por lo tanto, construir modos de conocimiento pedagógico que se correspondan con ese conjunto de complejidades culturales de aprendizaje que se transforman, a lo largo de la historia y a través de la infinidad de temporalidades característicamente individuales, dentro de la educación emancipadora. El conjunto de todo ello se auto-organiza y evoluciona, según sean en cada momento las construcciones mentales que se hagan los sujetos, y también según las representaciones del pasado que perduren en sus conciencias de libertad (Vilar, 1997).

En la investigación la formación integral de los estudiantes está orientado para alcanzar el conocimientos de las habilidades blandas que les posibilite lograr competencias para desempeñarse como futuros profesionales y personas de éxito, la formación humanista proporciona al estudiante un conjunto de elementos cognoscitivos para comprender mejor los requerimientos y necesidades del ámbito profesional donde se desenvolverá y donde demostrará la calidad de educación con la que se ha formado, basada en las cualidades morales y éticas.

2.4.2. La sobre la concepción positivista

La corriente positivista nace en Europa, durante las primeras décadas del siglo XIX específicamente en Francia, a través de los escritos de Augusto Comte, Emile Durkheim, Saint Simon y Talcott Parsons, entre otros. Comte fue quien acuñó y utilizó por primera vez el término positivista, por lo que es considerado como padre del positivismo, consideraba que adoptar una actitud científica era la clave, de cualquier

reconstrucción, busco con su filosofía positiva la reorganización social, política y económica en el contexto de la revolución industrial. Comte deja establecida la necesidad de una ciencia positivista que rechaza todo concepto no experimentado y observado, que se dedique al estudio de la sociedad y tomo el nombre de sociología. Bracho (1995) citado por (Millán, 2018) manifiesta:

En el modelo positivista, fundado por el francés Augusto Comte, el objetivo fundamental de la ciencia es el de la comprobación de hechos tangibles o aprehensibles al aparato psíquico y el establecimiento el descubrimiento de leyes, las cuales determinan los efectos dentro de una sociedad a través del discurso histórico. El paradigma positivista se desvió hacia esta perspectiva en virtud de su eclosión bajo el manto de las ciencias naturales. (p.37)

El positivismo considera la sociedad como un organismo vivo y por tanto epistemológicamente asimilable a la naturaleza, sostienen que, tanto en la sociedad como en la naturaleza, reina una armonía natural, la sociedad está regida por Leyes Naturales, invariables e independientes de la voluntad del hombre. En ese sentido, conciben la historia como un proceso regido por Leyes Naturales que gobiernan la evolución socio-cultural del hombre a través de etapas o ciclos sucesivos y de los cuales no se puede escapar. Por otra parte, en Inglaterra H. Spencer se convertiría también con su evolucionismo un aliado del positivismo, incidiendo asimismo en los problemas educativos.

En la actualidad, según (Duran, 2002), el paradigma positivista representa ciertas características que se hace necesario precisar: su interés es explicar, controlar y predecir, la naturaleza de la realidad la describe como dada, singular, tangible, fragmentable y convergente; la relación sujeto/ objeto la manifiesta como independiente, neutral y libre de valores; su objetivo fundamental es la generalización mediante metodologías deductivas, cuantitativas, centrada sobre semejanzas; la última explicación está orientada a la causalidad, causas reales temporalmente precedentes y simultáneas; finalmente está libre de valores que pudieran contaminar los resultados.

El positivismo en nuestra investigación cuasi experimental se refleja al utilizar el

método propio del positivismo a través del razonamiento inductivo, un razonamiento lógico ya que se llega a una conclusión general, llamada conjetura, a partir de un conjunto de observaciones específicas realizadas en la investigación.

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La aplicación de la estrategia PETRACOMLINE influye significativamente en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras de los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo – 2019.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a. Más del 50% de los sujetos a investigación en el pre test muestran un desconocimiento de las habilidades blandas emprendedoras.
- b. La estrategia PETRACOMLINE presenta más del 50% de efectividad en el logro de conocimientos de habilidades blandas emprendedoras en los sujetos sometidos a experimento.
- c. Más del 70% de los sujetos sometidos a experimento presentaran resultados favorables en el logro del aprendizaje en conocimiento de habilidades blandas emprendedoras.

2.6. Identificación de variables

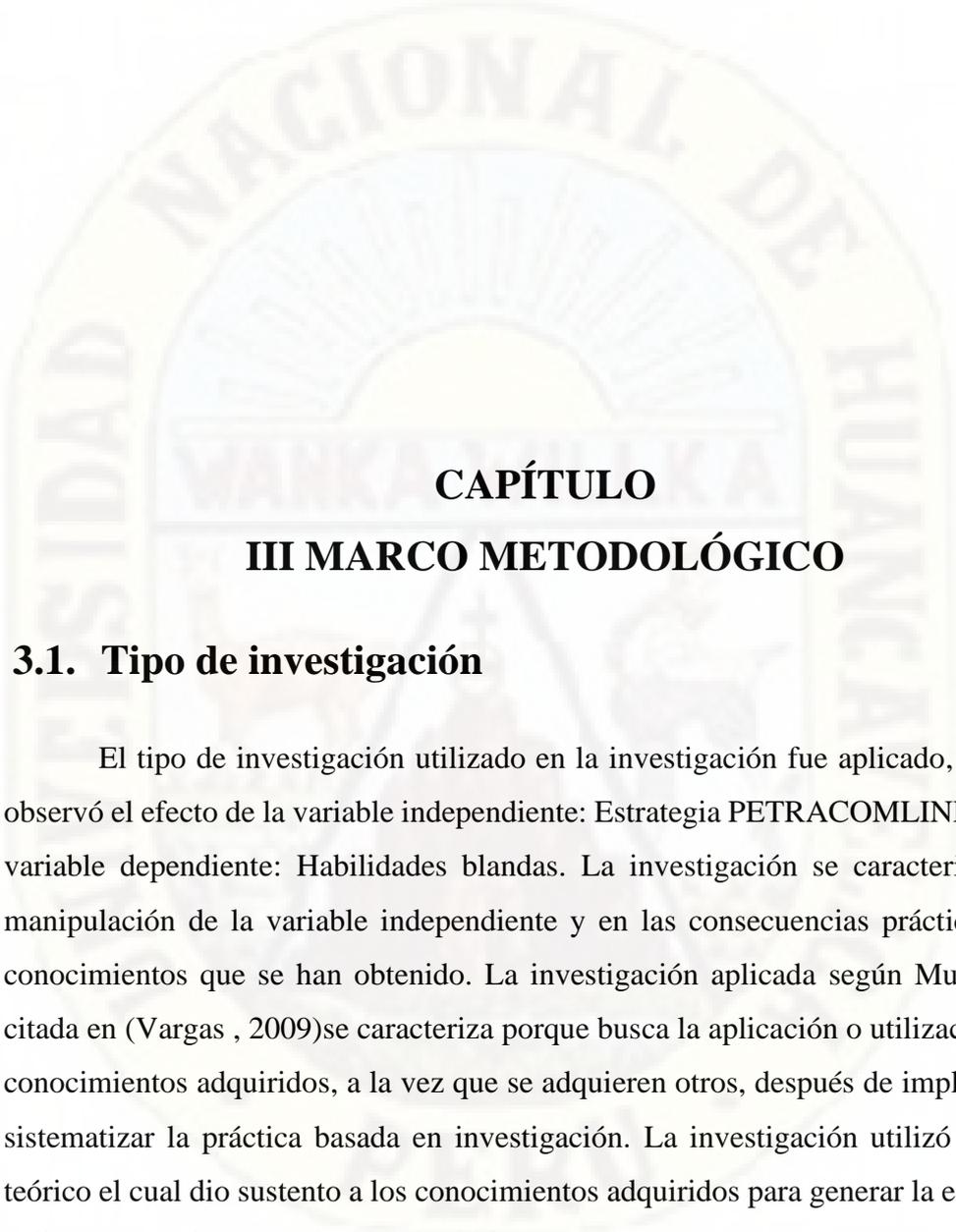
- **Variable independiente:** Estrategia PETRACOMLINE
- **Variable dependiente:** Habilidades blandas emprendedoras

2.7. Definición operativa de variables e indicadores

Tipo de Variable	Nombre de la Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
-------------------------	------------------------------	-------------------------------	--------------------	--------------------

Variable Independiente	Estrategia PETRACO MLINE	Conjunto de procesos meta cognitivos autorregulados de técnicas y métodos que se utiliza para la gestión del conocimiento en habilidades blandas emprendedoras.	Adquisición del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Procesos que permiten Comprender el significado de las habilidades blandas emprendedoras
				<ul style="list-style-type: none"> Procesos para diferenciar significados de las habilidades en la gestión de conocimiento
				<ul style="list-style-type: none"> Procesos para comparar y diferenciar significados de las habilidades en la gestión de conocimiento
				<ul style="list-style-type: none"> Procesos que permiten Identifica las fases del pensamiento disruptivo
				<ul style="list-style-type: none"> Procesos que permite escribir las características más importantes de un emprendedor disruptivo
			Comunicación del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Procesos que permite Identificar los beneficios y dificultades del trabajo en equipo
				<ul style="list-style-type: none"> Procesos que permite Identificar los tipos de colaboradores dentro del trabajo en equipo
				<ul style="list-style-type: none"> Procesos que permite Conocer las herramientas facilitadoras para el desarrollo de la comunicación en equipo.
				<ul style="list-style-type: none"> Procesos que permite Identifica las características de un equipo de alto rendimiento
				<ul style="list-style-type: none"> Diferencia los estilos de comunicación.
				<ul style="list-style-type: none"> Identifica los beneficios y dificultades del trabajo en equipo
			Uso de materiales de apoyo para el conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Presenta materia de apoyo para la fijación de conceptos.
<ul style="list-style-type: none"> Material de apoyo atractivo 				
Variable Dependiente	Habilidades blandas	Capacidades específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Son conductas necesarias para	Pensamiento disruptivo autónomo	<ul style="list-style-type: none"> Compara los factores actitudinales que influyen en la generación de ideas disruptivas
				<ul style="list-style-type: none"> Identifica las fases del pensamiento disruptivo
				<ul style="list-style-type: none"> Escribe las características más importantes de un emprendedor disruptivo
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Conoce las bases del trabajo en equipo
				<ul style="list-style-type: none"> Identifica los beneficios y dificultades del trabajo en equipo
				<ul style="list-style-type: none"> Identifica los tipos de colaboradores dentro del trabajo en equipo
				<ul style="list-style-type: none"> Conoce las herramientas facilitadoras para el desarrollo del equipo de trabajo
				<ul style="list-style-type: none"> Identifica las características de un equipo de alto rendimiento

		interactuar y relacionarse con los iguales y con los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria	Comunicación asertiva	• Define la comunicación dentro de una empresa
				• Conoce la importancia de la comunicación asertiva en una empresa
				• Diferencia los estilos de comunicación.
			Negociación efectiva	• Conoce las técnicas de comunicación asertiva
				• Define la negociación efectiva
				• Describe las fases de la negociación
			Networking	• Conoce los factores de éxito de la negociación
				• Identifica los factores de éxito en una negociación efectiva
				• Define que son las redes de cooperación
				• Diferencia el capital estructural del capital humano
				• Menciona los pasos para administrar una red de contactos
			Liderazgo y motivación	• Identifica los principales pasos para la creación de redes
				• Identifica los pasos para realizar un plan de redes de cooperación
				• Define el liderazgo
				• Diferencia las características de los estilos de liderazgo
• Diferencia el liderazgo transaccional del transformacional.				
	• Identifica las competencias de un líder			
	• Menciona las características del empoderamiento y las técnicas para promoverla.			



CAPÍTULO

III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizado en la investigación fue aplicado, ya que se observó el efecto de la variable independiente: Estrategia PETRACOMLINE; sobre la variable dependiente: Habilidades blandas. La investigación se caracterizó por la manipulación de la variable independiente y en las consecuencias prácticas de los conocimientos que se han obtenido. La investigación aplicada según Murillo 2008 citada en (Vargas , 2009) se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. La investigación utilizó un marco teórico el cual dio sustento a los conocimientos adquiridos para generar la estrategia y aplicarla para dar una solución al problema.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación utilizado corresponde a una investigación explicativo en la que se manipula la variable causal para modificar un hecho. Los estudios

explicativos de acuerdo a (Cori, Oseda, & Vila, 2008) considera que van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, están dirigidos a responder las causas de que originan un evento físico o social, la investigación explica las causas y el efecto que se produce al aplicar la estrategia, se genera definiciones operativas en base a la realidad del objeto de estudio, proporcionando un sentido de entendimiento de la investigación.

3.3. Métodos de investigación

El método General que se utilizó en la investigación es el Método Científico que comprende un conjunto de normas que regulan el proceso de cualquier investigación que merezca ser calificada como científica. Cuyos procesos fueron:

La Observación: consistió en la recopilación de hechos acerca de un problema o fenómeno natural que despierta nuestra curiosidad. Las observaciones deben ser lo más claras y numerosas posibles, porque han de servir como base de partida para la solución.

Formulación de Hipótesis en la que nos proporciona una interpretación de los hechos de que disponemos, interpretación que debe ser puesta a prueba por observaciones y experimentos posteriores. Las hipótesis no deben ser tomadas nunca como verdaderas, debido a que un mismo hecho observado puede explicarse mediante numerosas hipótesis. Para luego someter a Experimentación: que consistió en la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE para la comprobación de la hipótesis. Cuya experimentación determinó la validez de las posibles explicaciones que nos hemos dado para luego desarrollar la Teoría: Tomando como base la hipótesis en el cual se han relacionado una gran cantidad de hechos acerca del mismo fenómeno que nos intriga llegando a conclusiones de los hechos. (Kerlinger & Lee, 2002).

Como método específico la investigación utilizó el método experimental. En la que se aplica un conjunto de procedimientos controlados para modificar una situación inicial en forma intencionada en un periodo de tiempo.

3.4. Diseño de investigación

El diseño utilizado fue el cuasi experimental con dos grupos equivalentes, con pre test y post test, donde se manipula la variable independiente y se observa su efecto en la variable dependiente. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

El modelo tiene como esquema:

$$\begin{array}{ccccc} \text{GE: } & 0_1 & & \text{X} & & 0_2 \\ \text{GC: } & 0_3 & \text{-----} & & & 0_4 \end{array}$$

Dónde:

G.E. Grupo Experimental.

G.C. Grupo de Control.

0₁ y 0₃ Pre Test (Prueba de entrada)

0₂ y 0₄ Post Test (Prueba de salida)

X: Manipulación de la Variable Independiente.

3.5. Población, muestra y muestro

3.5.1. Población

La población es el conjunto de individuos que posee una serie de características comunes, y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados, esta puede ser de una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares. (Sanchez, Reyes, & Mejía, 2018).

La población de la investigación, estuvo conformado por 540 estudiantes del segundo semestre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Andrés

Avelino Cáceres Dorregaray-Cajas-Huancayo – 2019, registrados en la nómina de matrícula.

3.5.2. Muestra

La muestra es el conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico, la muestra es representativo y finita. (Sanchez, et al., 2018)

La muestra para el estudio estuvo conformada por 60 estudiantes del II ciclo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Andrés Avelino Cáceres Dorregaray-Cajas-Huancayo, siendo 30 estudiantes del programa de estudios denominado Tecnología de Análisis químico y 30 estudiantes del programa de estudios de Mecánica de producción.

3.5.3. Muestreo

El muestreo es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población denominada muestra. (Sanchez, et al., 2018)

Se realizó un muestreo no Probabilística, incidental, por juicio de expertos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a técnica de investigación (Arias , 2012) menciona que “es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67), para la recolección de datos de la investigación se indago acerca de la clasificación que existe entre las técnicas e instrumentos, encontrando una gran variedad, (Hamoni, López, & López, 2015) realizan un análisis de las diversas terminologías para los medios, técnicas e instrumentos de evaluación y ven por conveniente realizar un nuevo sistema de clasificación donde se considere al estudiante y su participación en el proceso

evaluativo, tomando como base a (Samboy, 2009), se propone la siguiente clasificación en cuanto a la técnica e instrumento:

Tabla 1

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Técnica	Instrumento
Para recoger información sobre los conocimientos adquiridos	Pruebas: escritas, orales Trabajos: teóricos, prácticos Ejercicios: deberes, dirigidos
Para valorar conductas	Guías de observación, listas de control Escala de valoración
Para observar actitudes	Observación directa y valoración de conductas: registros narrativos, registros descriptivos, registros tecnológicos Valoración: lista de control, escalas de valoración

Nota: Elaboración propia a partir de Samboy et al.,2009

De acuerdo a la tabla 1, la técnica utilizada para la investigación es la técnica para recoger información sobre los conocimientos adquiridos y el instrumento es una prueba escrita (Mejía, 2005) menciona que “las pruebas para medir aprendizajes se deben elaborar pensando en las características y las necesidades de la investigación, por lo que su aplicabilidad se halla limitada a éstas y condicionada para la muestra elegida” (p. 20). Las pruebas son una técnica utilizada en la evaluación de los aprendizajes, resulta muy útil e importante para el docente, puesto que le permite recoger información de las destrezas cognitivas de los estudiantes.

El instrumento utilizado en la presente investigación fue la prueba escrita de conocimientos acerca de las habilidades blandas, elaboradas por la investigadora y validada por los expertos, teniendo como autor a la Mg. Mariella Salcedo Núñez cuyo objetivo fue recoger información para valorar el nivel de conocimiento de habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes de educación superior tecnológica, la prueba consta de 30 ítems con alternativa múltiple sobre: Pensamiento disruptivo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, negociación efectiva y redes de contacto (networking); el tiempo para la resolución de la prueba es de 60 minutos, y es aplicada directamente al estudiante de educación superior tecnológica después del desarrollo de seis sesiones presenciales y seis actividades de extensión con módulos de información extracurriculares todos incluidos en la estrategia PETRACOMLINE.

El instrumento tiene una escala de valoración para el análisis de las pruebas de entrada y salida en los grupos de investigación, la cual ayudara a la toma de decisiones y al análisis cuantitativo, esta prueba a seguido las características de confiabilidad y evaluación por expertos. El baremo cuenta con los siguientes intervalos:

Tabla 2

Baremo Para Evaluar Habilidades Blandas Emprendedoras

Intervalo de decisión	Indicador de decisión
[30 – 25]	El estudiante muestra el aprendizajes de los conocimientos de habilidades blandas previstos demostrando incluso un manejo solvente y muy satisfactorio en todas las dimensiones de las habilidades blandas emprendedoras.
[24 – 20]	El estudiante muestra un aprendizaje de los conocimientos de habilidades blandas previstos en el tiempo programado.

[19 – 15]	El estudiante está en camino de lograr un aprendizaje de los conocimientos de habilidades blandas previstos pero necesita acompañamiento con estrategias.
[14 – 00]	El estudiante está empezando a desarrollar los aprendizajes previstos, en a habilidades blandas emprendedoras evidencia dificultades necesita la intervención estratégica del docente para el logro de las conocimientos.

Nota: Elaboración propia

Tabla 3

Niveles de la Prueba de Conocimientos de Habilidades Blandas Emprendedoras

Niveles	Intervalos
Muy satisfactorio	[30 – 25]
Satisfactorio	[24 – 20]
En proceso	[19 – 15]
En inicio	[14 – 00]

Nota: elaboración propia

Confiabilidad: El coeficiente de confiabilidad de la prueba que se aplicó para medir el nivel de conocimiento de las habilidades blandas fue el método de Test, Re test y el coeficiente de correlación r de Pearson. Así como el procedimiento de dos mitades, dividiendo los ítems en pares e impares, con participación de 20 sujetos.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: PRUEBA DE HABILIDADES BLANDAS

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	ΣX _i	ΣX _i ²	ΣX _i	ΣX _p	d _j	Σ(X _i -X _p) ²	ΣX _i ²	ΣX _p ²	
1	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	130	582	50	47	3	2350	2500	2209
2	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	135	625	54	48	6	2592	2916	2304
3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	137	641	56	50	6	2800	3136	2500	
4	5	3	5	4	4	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	4	2	128	578	48	47	1	2256	2304	2209		
5	5	2	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	136	644	53	48	5	2544	2809	2304	
6	5	3	5	5	3	5	4	5	2	2	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	122	522	46	46	0	2116	2116	2116	
7	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	140	664	57	49	8	2793	3249	2401	
8	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	129	567	52	47	5	2444	2704	2209	
9	4	2	5	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	124	530	49	45	4	2205	2401	2025	
10	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	134	610	55	49	6	2695	3025	2401	
11	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	130	586	54	43	11	2322	2916	1849	
12	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	114	450	47	40	7	1880	2209	1600	
13	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	1	3	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	121	525	49	44	5	2156	2401	1936	
14	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	140	664	57	49	8	2793	3249	2401	
15	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	129	567	52	47	5	2444	2704	2209	
16	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	126	542	51	45	6	2295	2601	2025	
17	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	132	594	55	49	6	2695	3025	2401	
18	5	2	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	127	569	54	40	14	2160	2916	1600
19	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	114	450	47	40	7	1880	2209	1600	
20	4	5	5	4	2	4	2	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	122	520	50	44	6	2200	2500	1936	
ΣX	94	69	98	78	78	91	76	89	85	76	93	90	95	89	87	89	87	80	92	95	91	87	89	87	85	81	80	84	77	78	2570	11430	1036	917		47620	53890	42235	
ΣX ²	446	259	482	320	332	419	310	405	379	306	449	418	455	407	395	403	387	332	432	455	423	395	405	387	369	343	334	362	301	320									

Teniendo como coeficiente de correlación: $r=0,57639$.

Por lo que: realizando la corrección de “r” con el estadígrafo de Spearman – Brown nos da: $r = 0,73128$.

Por lo que el coeficiente de 0,73128 indica que entre más cerca de 1 esta “r”, más alto es el grado de confiabilidad, entonces se puede determinar que el instrumento muestra una correlación positiva alta; concluyendo que tiene un alto grado de confiabilidad.

Validez: Para la validez de instrumento se aplicó el juicio de expertos a partir de la validez de contenido, llevando a cabo de acuerdo a la evaluación de la variable dependiente con un equipo de expertos a partir de su contenido por medio de los conocimientos previos de cada uno de los profesionales valorando su experticia asa como los datos empíricos.

VALIDEZ DE PRUEBA DE HABILIDADES BLANDAS

JUECES	ITEMS PRUEBA DE HABILIDADES BLANDAS																														Total Fila	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Juez 1	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	122.00
Juez 2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	126.00	
Juez 3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	140.00	
Juez 4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	137.00	
Juez 5	3	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	130.00	
Total Columna	21.0	24.0	22.0	20.0	20.0	22.0	23.0	23.0	24.0	20.0	23.0	23.0	20.0	22.0	21.0	23.0	23.0	21.0	22.0	22.0	22.0	21.0	23.0	21.0	22.0	20.0	22.0	22.0	20.0	23.0	655.00	
Promedio	4.2	4.8	4.4	4.0	4.0	4.4	4.6	4.6	4.8	4.0	4.6	4.6	4.0	4.4	4.2	4.6	4.6	4.2	4.4	4.4	4.4	4.2	4.6	4.2	4.4	4.0	4.4	4.4	4.0	4.6	131.00	
Desviac. Standard	1.1	0.4	0.9	0.7	0.7	0.9	0.9	0.9	0.4	1.0	0.5	0.5	0.7	0.5	0.4	0.5	0.9	0.8	0.9	0.9	0.5	0.4	0.5	0.8	0.9	0.7	0.9	0.5	0.7	0.5	7.48	

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$S^2 = 12.3$$

$$S_t^2 = 56.00$$

$$K = 30$$

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S^2} \right] = 0.81$$

El resultado del Alfa de Cronbach dio un valor de 0,81, y que según la escala de valoración se ubica entre los valores de [0.80-0.85>, la que indica un instrumento bueno, concluyendo su validez

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva, para organizar, presentar y describir los datos mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras, así como los estadígrafos de tendencia central como la media, mediana y moda; como estadígrafos de dispersión la varianza, desviación estándar, los cuales dieron una referencia para interpretar las puntuaciones obtenidas en las pruebas aplicadas a la muestra.

Para el análisis de los datos se utilizó el programa informático SPSS con el que se terminó la prueba de normalidad con el estadígrafo Shapiro-Wilk, hallando luego la prueba de hipótesis con el análisis de la “t” de student y del valor p/significancia, con los cuales se pudo realizar las interpretaciones y arribar a las conclusiones acerca de la validación de la hipótesis de investigación.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

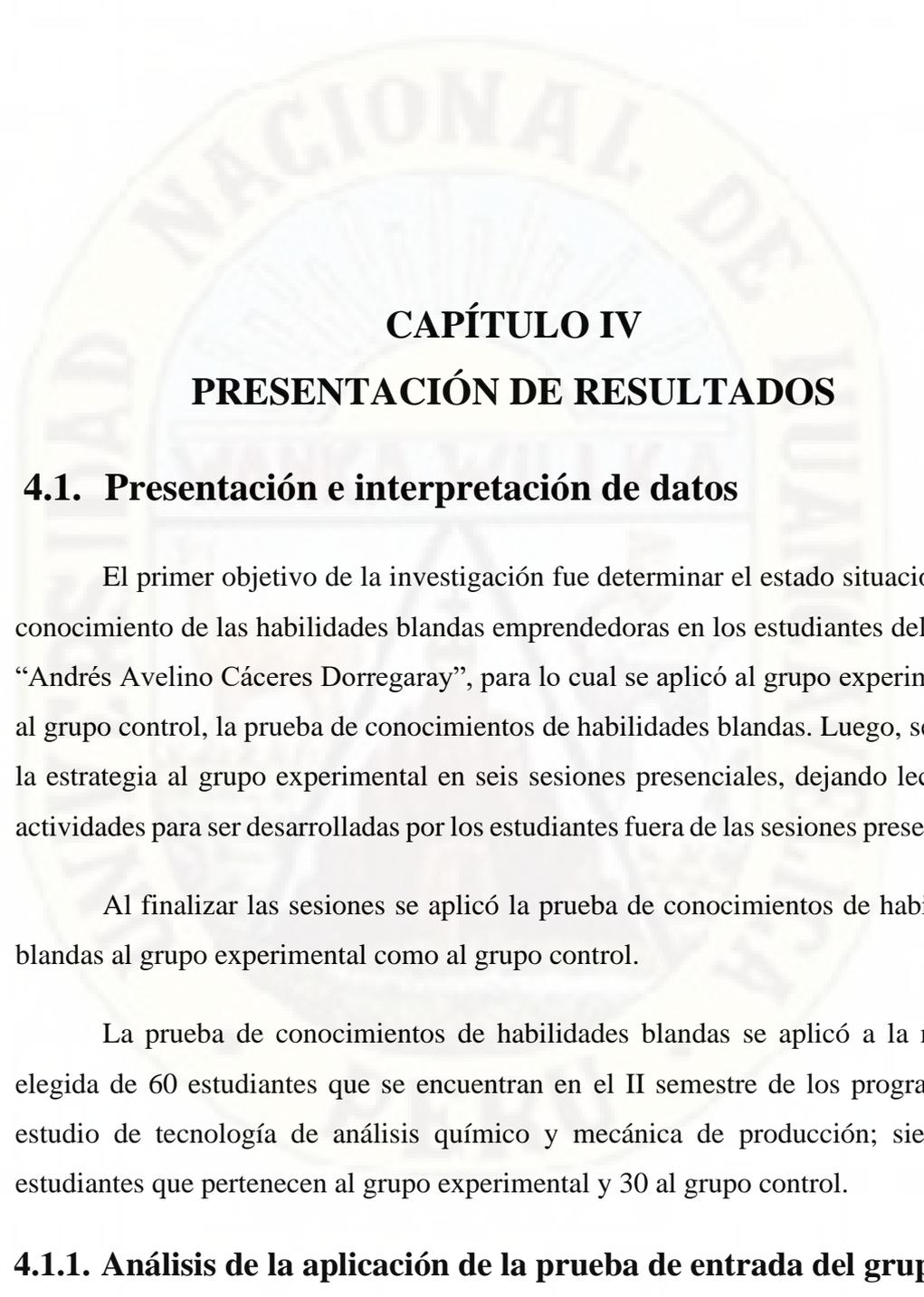
La hipótesis dentro de la investigación es muy importante, “cada nueva hipótesis es un aporte a la teoría, a la ciencia. Es un paso de avance en el conocimiento

de lo desconocido” (Espinoza, 2018, p. 124) por ello la prueba de hipótesis requiere un cuidado exclusivo ya de ella depende determinar la validez o no del estudio realizado con evidencia científica, para la prueba de hipótesis en la investigación se utilizó la prueba “t” de student de comparación de medias, esta prueba se aplicó ya que el tamaño muestral de cada grupo es de 30 individuos y además se demostró la normalidad de la muestra.

El estadístico T de Student, fue desarrollada por el matemático y químico Inglés William Sealy Goset mejor conocido por su seudónimo “Student”. Esta prueba estadística consiste en la distribución de probabilidad, por la necesidad de estimar cuál es la media de una población con una muestra pequeña normalmente distribuida. Para realizar esta prueba se necesita una distribución normal de los datos, ya que esta prueba estadística es una prueba paramétrica y se utiliza cuando se desconoce la desviación estándar poblacional, (Amat R., 2016) menciona que “la distribución T-student se asemeja en gran medida a la distribución normal” .

Los pasos que se emplearon en la prueba de hipótesis son:

- Decisión del estadístico de prueba
- Plantear la hipótesis en términos estadísticos: consiste en representar el problema de investigación bajo la forma de dos hipótesis excluyentes: la Hipótesis Nula y la Hipótesis Alternativa
- Calcular el estadístico de prueba a base de los datos muestrales: El estadístico que se utilice para la prueba de la hipótesis dependerá de los elementos que participan en él. En esta investigación se utiliza el estadístico t de student porque se compara la media de dos grupos, el experimental y el control.
- Toma de decisión y conclusión estadística



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

El primer objetivo de la investigación fue determinar el estado situacional del conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, para lo cual se aplicó al grupo experimental y al grupo control, la prueba de conocimientos de habilidades blandas. Luego, se aplicó la estrategia al grupo experimental en seis sesiones presenciales, dejando lecturas y actividades para ser desarrolladas por los estudiantes fuera de las sesiones presenciales.

Al finalizar las sesiones se aplicó la prueba de conocimientos de habilidades blandas al grupo experimental como al grupo control.

La prueba de conocimientos de habilidades blandas se aplicó a la muestra elegida de 60 estudiantes que se encuentran en el II semestre de los programas de estudio de tecnología de análisis químico y mecánica de producción; siendo 30 estudiantes que pertenecen al grupo experimental y 30 al grupo control.

4.1.1. Análisis de la aplicación de la prueba de entrada del grupo control

Tabla 4*Prueba de Entrada del Grupo Control en Habilidades Blandas Emprendedoras*

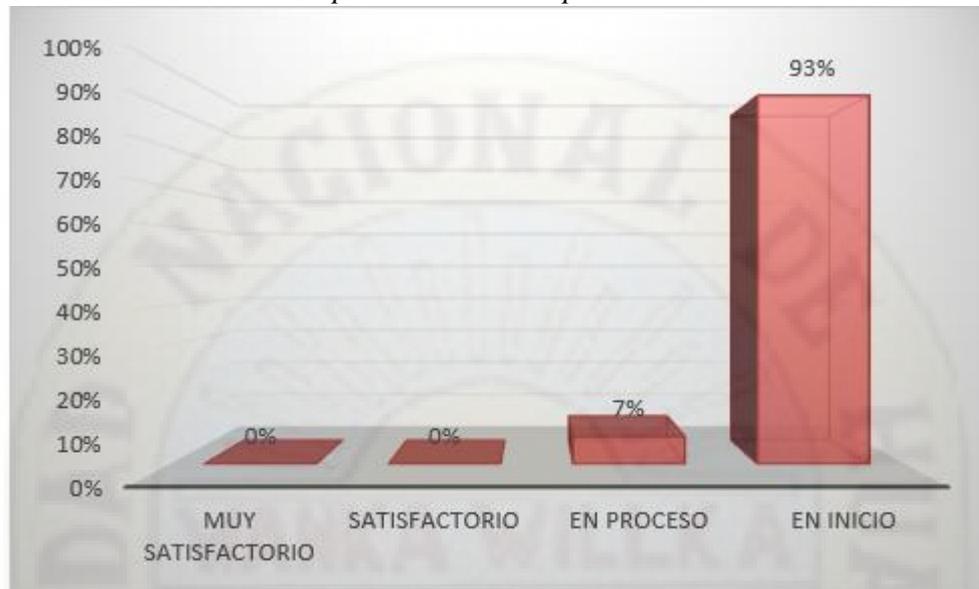
Preguntas acertadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
4	2	6,3	6,7
5	4	12,5	20,0
6	4	12,5	33,3
7	1	3,1	36,7
8	2	6,3	43,3
9	3	9,4	53,3
10	3	9,4	63,3
11	5	15,6	80,0
12	3	9,4	90,0
13	1	3,1	93,3
15	1	3,1	96,7
16	1	3,1	100,0
Total	30	100,0	

Tabla 5*Prueba de entrada Grupo Control*

Niveles	%
Muy satisfactorio	0%
Satisfactorio	0%
En proceso	7%
4En inicio	93%
Total	100%

Figura 4

Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Control



Descripción

La tabla 4 nos muestra los resultados que se obtuvieron de la prueba de entrada que se aplicó al grupo control, como se observa se puede apreciar que la mayoría de los estudiantes obtuvieron 11 respuestas correctas de 30, lo que los ubica por debajo del 50% de la calificación mínima. Asimismo, se puede apreciar que el máximo puntaje obtenido es 16, obtenido por un solo estudiante. En la tabla 5 y figura 4 solo un 7% se encuentra en proceso de aprendizaje de las habilidades blandas, mientras un 93% está en inicio, es decir la mayoría evidencia dificultades en el conocimiento de las habilidades blandas y requiere acompañamiento para el aprendizaje.

4.1.1.1. Análisis descriptivo de los resultados de la aplicación de la prueba de entrada del grupo control

Tabla 6

Conocimiento de Habilidades Blandas Emprendedoras

N	Válido	30
---	--------	----

Media	8,90
Mediana	9,00
Moda	11
Desv. Desviación	3,252
Varianza	10,576
Rango	12

Nota: En función a los resultados de la prueba de entrada

Descripción

De la tabla 6 el estadístico descriptivo nos muestra que el promedio obtenido por los estudiantes del grupo control es de 8,90; es decir que están alrededor de 9 preguntas contestadas de 30 preguntas, es decir el puntaje promedio está ubicada en el nivel inicio donde se evidencia dificultades y se necesita la intervención estratégica del docente para el logro de los conocimientos. El puntaje que más se repite es 11 respuestas. La desviación estándar de 3,252 y la varianza de 10, 576 nos indica que hay mayor dispersión de los datos alrededor de la media aritmética.

4.1.2. Análisis de la aplicación de la prueba de entrada del grupo experimental

Tabla 7

Prueba de entrada del Grupo Experimental en Habilidades blandas Emprendedoras

Preguntas acertadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
4	2	6,7	6,7
5	4	13,3	20,0
6	2	6,7	26,7
7	2	6,7	33,4
9	2	6,7	40,1
10	1	3,2	43,3
11	6	20,0	63,3

12	3	10,0	73,3
14	4	13,3	86,6
15	2	6,7	93,3
19	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	

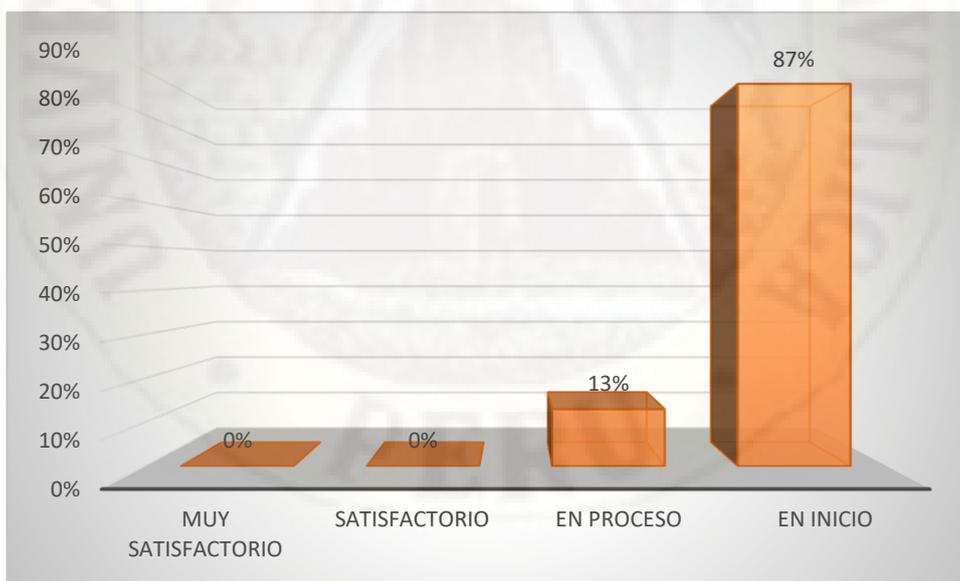
Tabla 8

Prueba de Entrada Grupo Experimental

Niveles	%
Muy satisfactorio	0%
Satisfactorio	0%
En proceso	13%
En inicio	87%
Total	100%

Figura 5

Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Experimental



Descripción

La tabla 7 nos muestra los resultados que se obtuvieron de la prueba de entrada que se aplicó al grupo experimental, como se observa se puede apreciar que la mayoría de los estudiantes obtuvieron 11 respuestas correctas de 30, de la tabla 8 y figura 5 un 13% se encuentra en proceso de aprendizaje de las habilidades blandas, mientras un 87% está en inicio, al igual que el grupo control no hay estudiantes que se encuentren en el nivel satisfactorio con lo se evidencia dificultades en el conocimiento de las habilidades blandas y que se requiere acompañamiento para el aprendizaje.

4.1.2.1. Análisis descriptivo de los resultados de la aplicación de la prueba de entrada del grupo experimental

Tabla 9

Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Experimental

N	Válido	30
Media		10,27
Mediana		11,00
Moda		11
Desv. Desviación		4,218
Varianza		17,789
Rango		15

Nota: En función a los resultados de la prueba de entrada

Descripción

De la tabla 9 el estadístico descriptivo nos muestra que el promedio obtenido por los estudiantes del grupo experimental es de 10,27; es decir que están alrededor de 10 preguntas contestadas de 30 preguntas, es decir el puntaje promedio está ubicada en el nivel inicio, al igual que el grupo control. El puntaje que más se repite es 11 respuestas. La desviación estándar de 4,218 y la varianza de 17,789 lo que nos indica que hay mayor dispersión de los datos alrededor de la media aritmética, incluso más que el grupo control, lo que indica que hay dificultades y se necesita la intervención estratégica del docente para el logro de los conocimientos en habilidades blandas emprendedoras.

4.1.3. Análisis descriptivos de los resultados de la prueba de salida del grupo control

Tabla 10

Prueba de salida del Grupo Control en Habilidades blandas Emprendedoras

Preguntas acertadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
4	2	6,7	6,7
5	4	13,2	19,9
6	2	6,7	26,6
7	2	6,7	33,3
9	2	6,7	40,0
10	1	3,3	43,3
11	5	16,7	60,0
12	3	10,0	70,0
13	1	3,3	73,3
14	5	16,7	90,0
18	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

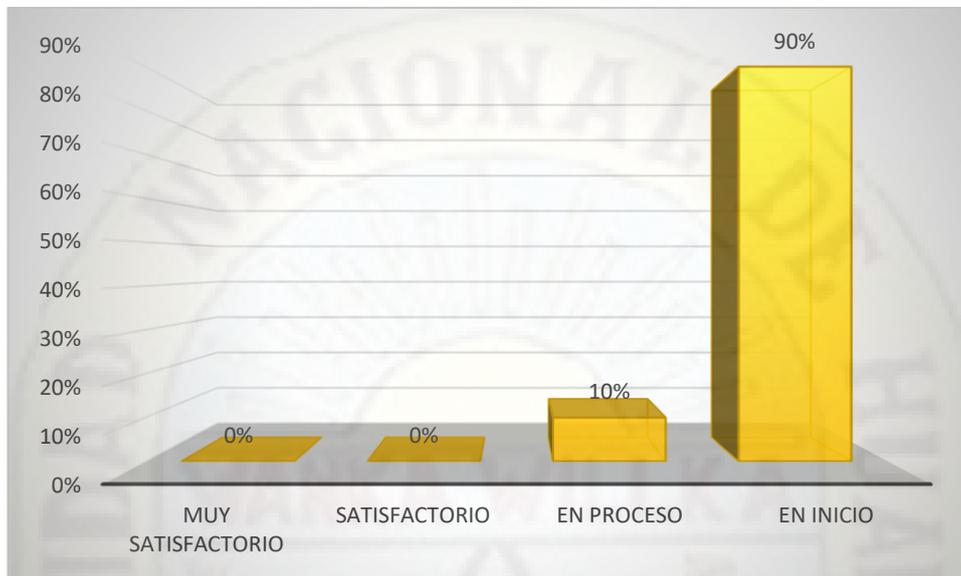
Tabla 11

Prueba de Salida Grupo Control

Niveles	%
Muy satisfactorio	0%
Satisfactorio	0%
En proceso	10%
En inicio	90%
Total	100%

Figura 6

Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Control



Descripción

En la tabla 10 se puede apreciar que el puntaje máximo es 18 y que el mínimo es 4, no se muestra una variación significativa, sin embargo, en la tabla 11 se muestra que un 10% de los estudiantes están en proceso lo que ha incrementado en un 3% con respecto a la prueba de entrada, esta variación no es muy significativa, lo que nos indica que el grupo control se encuentran casi igual que al inicio.

4.1.3.1. Análisis descriptivos de los resultados de la aplicación de la prueba de salida del grupo control

Tabla 12

Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Control

N	Válido	30
Media		10,33
Mediana		11,00
Moda		11
Desv. Desviación		3,814
Varianza		14,545

Nota: En función a los resultados de la prueba de salida

Descripción

Después de aplicar la prueba de salida al grupo control y realizar el tratamiento estadístico descriptivo se puede apreciar en la tabla 12 que el promedio obtenido por los estudiantes del grupo control es de 10,27; casi dos puntos por encima de la prueba de entrada, así como la mediana es 11 dos puntos más que en la prueba de entrada y la moda 11 se mantiene igual, la desviación estándar de 3,814 y la varianza de 14, 545 nos indica que continúa una mayor dispersión de los datos alrededor de la media aritmética, es decir no ha habido mayores cambios con respecto a la prueba de entrada.

4.1.4. Análisis descriptivo de la aplicación de la prueba de salida del grupo experimental

Tabla 13

Prueba de Salida del grupo Experimental en Habilidades Blandas Emprendedoras

Preguntas acertadas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
11	1	3,3	3,3
14	2	6,7	10,0
16	5	16,7	26,7
17	5	16,7	43,3
18	3	10,0	53,3
19	4	13,3	66,7
20	4	13,3	80,0
21	2	6,7	86,7
22	2	6,7	93,4
25	1	3,3	96,7
27	1	3,3	100,0
Total	30	100,0	

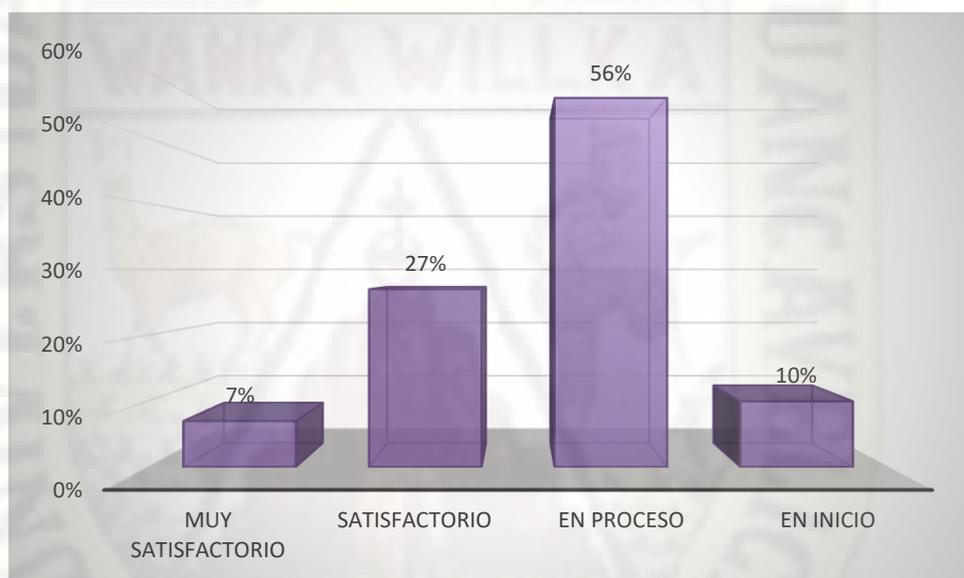
Tabla 14

Habilidades Blandas Emprendedoras. Grupo Experimental

Niveles	%
Muy satisfactorio	7%
Satisfactorio	27%
En proceso	56%
En inicio	10%
Total	100%

Figura 7

Prueba de Salida del Grupo Control en Habilidades Blandas Emprendedoras



Descripción

Después de desarrollar la estrategia PETRACOMLINE con el grupo experimental y aplicar la prueba de salida los resultados fueron muy satisfactorios, de la tabla 13 se puede apreciar el máximo puntaje obtenido es 27 lo que supero al máximo obtenido de la prueba de entrada que era 19 y el puntaje mínimo también fue superado de 4 a 11. De la tabla 14 y figura 7 hay un 27% que alcanzó el nivel satisfactorio y un 7% muy satisfactorio, contrario a la prueba de entrada donde en estos dos niveles el porcentaje era 0%, en proceso se alcanzó un 56% lo que nos indica que

hay estudiantes que aun necesitarían un refuerzo en cuanto al conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras, sin embargo, en este nivel al inicio solo había un 13% y en inicio había un 87% es decir que un 77% de estudiantes lograron incrementar los conocimientos de habilidades blandas emprendedoras.

4.1.4.1. Análisis descriptivo de los resultados de la aplicación de la prueba de salida del grupo experimental

Tabla 15

Habilidades Blandas emprendedoras. Grupo Experimental

N	Válido	30
Media		18,40
Mediana		18,00
Moda		16
Desv. Desviación		3,223
Varianza		10,386
Rango		10

Descripción

Los estadísticos descriptivos de la prueba de salida nos reflejan un incremento significativo en las medidas de tendencia central, la media y mediana están alrededor de 18 y en la prueba de entrada era 10,27; mismo las medidas de dispersión están más cerca de la media con respecto a la prueba de entrada, así como el rango que se encuentra en 10 lo que es cinco puntos menos que la prueba de entrada. Con estos resultados podemos mencionar que la estrategia PETRACOMLINE ha tenido buenos resultados en cuanto al conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en el grupo experimental.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

4.2.1. Decisión del estadístico de prueba

Para decidir el estadístico de prueba, primero se comprobó que la distribución sea normal de acuerdo al cálculo realizado con el estadígrafo Shapiro-Wilk ya que se tiene una muestra pequeña menor de 50

Tabla 16

Prueba de Normalidad

GRUPOS DE ESTUDIO		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Resultados de la prueba de entrada	Grupo experimental	0.942	30	0.103
	Grupo control	0.950	30	0.170
Resultados de la prueba de salida	Grupo experimental	0.962	30	0.355
	Grupo control	0.935	30	0.066

Descripción

Al observar la columna del nivel de significancia (Sig.) en la tabla 16, los valores están por encima de 0.05 (indica un riesgo de 5% de concluir que los datos no siguen una distribución normal) por lo tanto, los datos son normales. Al ser los datos normales se decide utilizar el estadístico paramétrico t student para validar la hipótesis

4.2.2. Planteamiento de hipótesis en términos estadísticos

Hipótesis general

La aplicación de la estrategia PETRACOMLINE influye significativamente en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras de los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo – 2019.

Hipótesis estadísticas: nula (H0) y alterna (H1)

H0 = No existe diferencias significativas entre el nivel de conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras entre el grupo control y el grupo experimental.

H1 = El grupo experimental presenta un mayor nivel de conocimiento sobre las habilidades blandas emprendedoras que el grupo control.

4.2.3. Calcular el estadístico

Tabla 17

Prueba de Muestras Independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
Prueba de entrada	Se asumen varianzas iguales	1.804	0.185	-1.406	58	0.165
	No se asumen varianzas iguales			-1.406	54.477	0.166
Prueba de salida	Se asumen varianzas iguales	3.531	0.065	-8.310	58	0.000
	No se asumen varianzas iguales			-8.310	54.188	0.000

Nota: Sabana de resultados de la prueba de entrada y salida

4.2.4. Toma de decisión y conclusión estadística

De la tabla 17 de acuerdo a Levene la significatividad es mayor que 0.05 por lo que se asumen varianzas iguales.

Después de asumir las varianzas iguales podemos observar el estadístico t con su nivel de significancia bilateral, analizamos la prueba de salida de ambos grupos y la significatividad es menor que 0.05, con lo que la conclusión es que no hay compatibilidad entre la hipótesis de igualdad de medias y las diferencias entre las medias de grupos representados por el grupo control y el grupo experimental para los datos de tratamiento antes y después. Las medias de tratamiento son diferentes para grupo control y experimental.

Conclusión estadística: Se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre el grupo experimental y el grupo control, se determina que el p valor es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); concluyendo que: “El grupo experimental presenta un mayor nivel de conocimiento sobre las habilidades blandas emprendedoras que el grupo control”

4.3. Discusión de resultados

A partir de los resultados obtenidos, se determinó que la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE influye significativamente en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”. La prueba estadística concluyó que el p valor es menor que 0.05 lo que llevo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Así mismo el tratamiento estadístico evidencio los resultados obtenidos después de manipular la variable independiente en el grupo experimental, encontrando una significativa variación en con respecto al inicio de la investigación, los niveles satisfactorio y muy satisfactorio se encontraban con un 0%, es decir ningún estudiante llegaba a este nivel de conocimiento; después estos valores resultaron en un 27% para el nivel satisfactorio y un 7% muy satisfactorio, los niveles en proceso se vieron incrementados en un 46% más y estudiantes que tenían poco conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras pasaron a los demás niveles quedando solo un 10% del 87% que había, es decir solo 3 estudiantes están empezando a desarrollar los aprendizajes previstos evidenciando dificultades y necesita mayor tiempo de la intervención estratégica del docente para el logro de las conocimientos .

La educación superior, universitaria como la no universitaria, necesita el impulso de las habilidades blandas sobre todo en la formación profesional, Guerra S.(2019) coincide con este aspecto, en su investigación “Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios” de la

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Bogotá – Colombia, plantea que es necesario la conceptualización clara de los términos de las habilidades blandas así como, la necesidad de reconocer y apropiar teorías que consideren viable el entrenamiento de las habilidades blandas en los contextos universitarios y la adopción de modelos teóricos conceptualmente sólidos como la teoría del aprendizaje social que guíen y orienten metodológicamente los procesos de entrenamiento, así como de la inclusión de las actividades, experienciales y vivenciales en el entrenamiento, con orientaciones más puntuales y concretas sobre las actividades y estrategias pedagógicas que permiten el desarrollo de las mismas.

Por otro lado, Ortega C, (2016), en la tesis “Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas” de la Universidad ECOTEC, Guayaquil, Ecuador y de la Universidad de las Ciencias Informáticas, La Habana, Cuba. Coincide en expresar que es evidente la necesidad de aplicar, estrategias nuevas que incluya actividades específicas para la formación de competencias transversales en los alumnos, y ello implica indiscutiblemente la incorporación de la educación informal y la clara conceptualización de las competencias blandas, como se ve son antecedentes que muestran relación con nuestra investigación.

A su mismo Marín de Rivera, M (2017) en la investigación “Estrategias para el fomento del espíritu emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago” de la Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Expone que la universidad no brinda a los estudiantes formación emprendedora, lo que trae como consecuencia que el egresado tenga cierta desventaja dentro del mercado laboral, en relación con otros profesionales que manejan estas herramientas. Así mismo con respecto al plan de estudio de ambos programas, tanto los estudiantes como los docentes, consideran que no facilita una educación en emprendimiento, y que es un aspecto importante que se debe considerar en todo plan de estudio.

Cáceres, Peña, & Ramos (2018) en su estudio acerca de “Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de

colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú” concluye que las habilidades blandas contribuyen a lograr mejores resultado de los colaboradores, mas allá de contar con las habilidades técnicas que se requiere en el puesto laboral, al igual que esta investigación remarca la importancia de las habilidades blandas.

Comparando con la primera hipótesis específica de investigación, el estudio de Hang, Laura, & Shaw (2018) comparte el pensamiento de que se desconoce acerca de habilidades blandas, manifiesta que en la actualidad las universidades han prestado poca atención a las habilidades blandas, o no comprenden las habilidades blandas que requieren los empleadores, con la consecuencia de que muchos graduados no poseen las habilidades blandas adecuadas para realizar el trabajo que se les exige, en la investigación se pudo demostrar que más del 50% de los estudiantes desconocen de las habilidades blandas, como evidencian los resultados de la prueba de entrada en ambos grupos de estudio.

Como podemos mostrar es necesario las investigaciones en el campo de habilidades blandas y estrategias que permitan fortalecer en forma integral los conocimientos de los estudiantes en formación.

CONCLUSIONES

La investigación determina que los estudiantes de educación superior tecnológica del instituto “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” tienen muy poco conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras que se requiere en el campo laboral y que de acuerdo a los estudios realizados este cumple un factor determinante al momento de postular y mantenerse en una empresa, esto se determinó a través de la aplicación de la prueba de habilidades blandas emprendedoras.

Las habilidades blandas que consideran las empresas no tienen un parámetro establecido, por ello la importancia de la estrategia PETRACOMLINE que propone un conjunto de habilidades blandas necesarias que el estudiante de educación superior tecnológica debe conocer y además implementa los procedimientos para la gestión exitosa del conocimiento de estas habilidades blandas que en la estrategia se denominan emprendedoras y que deben formar parte de la educación que se imparte en las instituciones superiores.

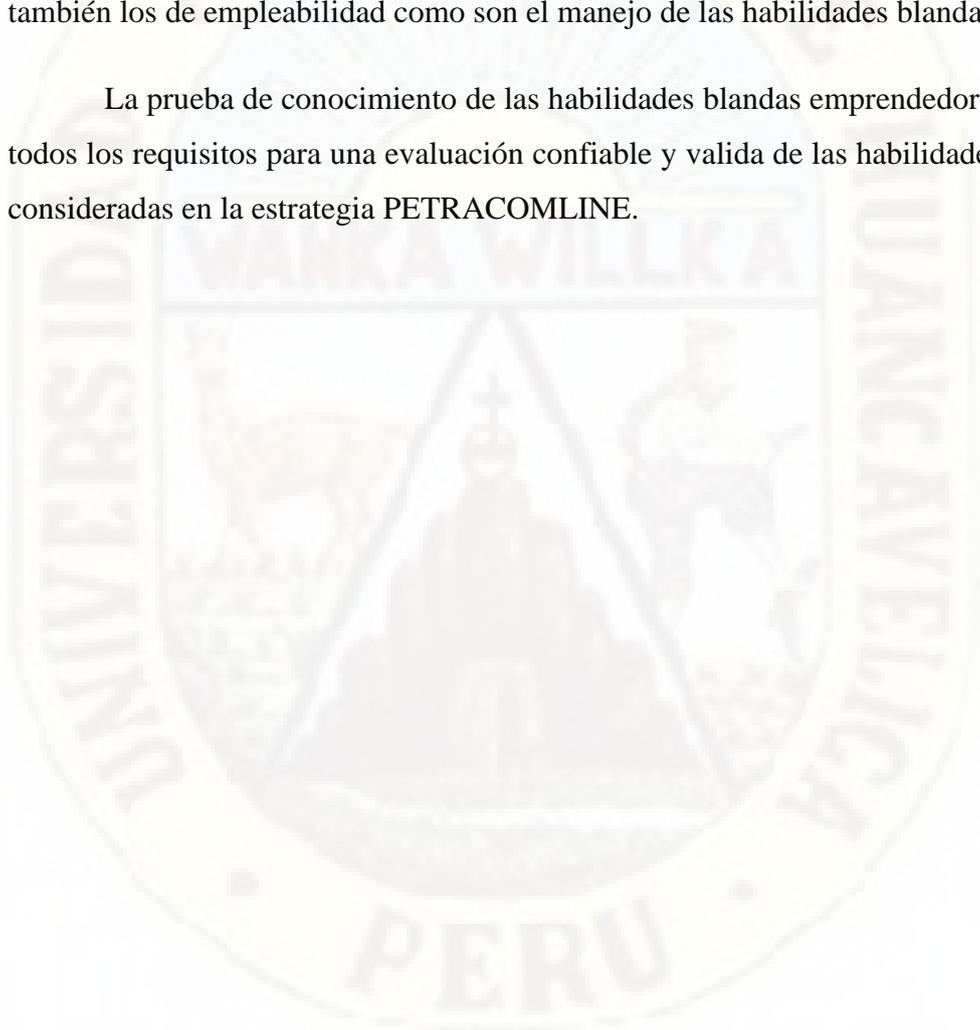
Las actividades propuestas en la estrategia PETRACOMLINE resultan muy eficaces para lograr el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras como se demuestra en esta investigación a través de las pruebas estadísticas que validan la hipótesis de que la estrategia PETRACOMLINE influye significativamente en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológica “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”

Las habilidades blandas emprendedoras que se consideran en la estrategia PETRACOMLINE son seis: el pensamiento disruptivo, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el liderazgo-motivación, la negociación efectiva y las redes de contacto llamadas también networking, estas habilidades no son cuestión del azar o gusto de la investigadora, sino son habilidades que se consideran en el cuaderno de trabajo de la Dirección General de Innovación, Transferencia Tecnológica y Servicios Empresariales del Ministerio de la Producción de Perú, puesto a disposición de los

trabajadores y empresarios que quieran conocer acerca de estas habilidades y de cómo pueden influir en el ambiente laboral.

Las actividades que se considera en la estrategia PETRACOMLINE han sido meticulosamente elaboradas, considerando los aspectos técnicos pedagógicos de la educación superior la cual debe tener relación con los requerimientos del ámbito laboral que exige no solo el dominio de las competencias específicas o técnicas sino también los de empleabilidad como son el manejo de las habilidades blandas.

La prueba de conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras cumple todos los requisitos para una evaluación confiable y válida de las habilidades blandas consideradas en la estrategia PETRACOMLINE.



RECOMENDACIONES

Establecidas las conclusiones de esta investigación se recomienda: incluir en el plan de estudios de las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria unidades didáctica relacionadas al conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras que requiere el sector productivo de nuestra región.

Desarrollar encuentros académicos regionales y nacionales en el campo de las habilidades blandas que permita potenciar la formación profesional de los estudiantes desde la educación profesional inicial en los institutos y universidades.

Instalar talleres de habilidades blandas para docentes formadores de educación superior universitaria y no universitaria, que permitan despertar en el estudiante la calidad humana y la profesionalización.

Utilizar la estrategia PETRACOMLINE en ámbitos educativos de nivel superior, y mostrar los resultados como parte de la dinámica educativa de cooperación y mejora de la educación.

BIBLIOGRAFÍA

- Amat R., J. (Enero de 2016). *T-Test: comparación de medias poblacionales independientes*. Obtenido de Available under a Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) : https://www.cienciadedatos.net/documentos/12_t-test
- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Arias , F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela : Episteme.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Bazán, E., Quispe, H., & Velarde, M. (2015). *Un estudio cualitativo: como negociar con empresarios arequipeños*. Lima: PUCP Centrum graduate business school.
- Bertello, L. (Noviembre de 2019). *Humanismo y ciencia*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/337261834_HUMANISMO_Y_CIENCIA
- Bonnet, H., Quisst, J., Hoogwater, D., Spaans, J., & Wehrmann, C. (2006). Teaching sustainable entrepreneurship to engineering students: the case of Delft University of Technology. *European Journal of Engineering*, 155-167.
- Bottcher, N. (30 de Abril de 2017). *¿Que son las habilidades blandas y por qué son tan demandadas?* Obtenido de <https://www.indicepr.com>
- Buxarraís, M., Martínez, M., Puig, J., & Trilla, J. (1995). *La educación moral en primaria y secundaria*. Madrid: Edelvives.

- Cáceres, E., Peña, P., & Ramos, L. (2018). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assesment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for quality research*, 97-130.
- Claro, S. (2014). *El desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes les asegurará éxito en el futuro*. California: Investigación conducente al doctorado en la universidad de Stanford.
- Connell, J. (1998). Soft skills: The neglected factor in workplace participation? . *Lobour & Industry*, 69-89.
- Contreras Sierra, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento y gestión*, 152-181.
- Cori, S., Oseda, J., & Vila, M. (2008). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Pirámide.
- Cortés lopez, L. (2011). El docente, la planeación y las estrategias didácticas. *Eutopia*, 61-63.
- Díaz Barriga, F., & Hernández Rojas, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: McGraw-Hil.
- Doyle, A. (4 de Abril de 2019). *Hard Skills vs. Soft Skills: What's the Difference?* Obtenido de <https://www.thebalancecareers.com/hard-skills-vs-soft-skills-2063780>

- Duran, M. (2002). Marco epistemológico de la enfermería. *Aquichan*, 7-18.
- Espinoza, F. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive*, 122-139.
- Eysenck, M., & Kean, M. (2005). *Cognitive psychology: a student's handbook*. California, United States: Taylor and Francis group.
- Franco, C., & Velasquez, F. (2000). Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo. *Icesi. Estudios generales*, 27-35.
- García Lira, A., Cantón, L., & Torreblanca, A. (2015). *Desarrollando un ecosistema emprendedor*. México: EG comunicación S.A. de C.V.
- Giraldo B., H. (2012). *Diseño e implementación de una estrategia didáctica para la enseñanza-aprendizaje del concepto de función lineal en el grado noveno mediada en las nuevas tecnologías: estudio de caso en el Colegio Marymont-grupo 9° B del municipio de Medellín*. Medellín Colombia: Tesis de maestría Universidad nacional de Colombia.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona, España: Editorial Kairos S.A.
- Goleman, D. (2015). *On emotional Intelligence*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review.
- Guerra Báez, S. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Bogotá Colombia.
- Hamoni, C., López, V., & López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles educativos. Instituto de investigaciones sobre la universidad y la educación*, 146-161.
- Hang, T., Laura, R., & Shaw, K. (2018). The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field

Study on Selected Business Employers. *Journal of Education and Culture Studies*, 32-45.

Hernandez Infante, R., & Infante Miranda, M. (2 de Julio de 2015). *La formación humanística y humanista en los estudiantes universitarios*. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/405>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.

Ibañez, B. (1994). Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la conducta*, 99-112.

Jackson, S. (2011). Making strategies stick. *Journal Business Strategy*, 61-63.

James, R., & James, M. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 39-41.

Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Barcelona: Debate.

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Metodología de la investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill/ Interamericana editores, S.A. de C.V.

León, A. (2007). Qué es la educación. *Educere*, 595-604.

Ley N°30512. (2 de Noviembre de 2016). Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. *El Peruano*, pág. 21.

Loughran, J. (2009). ¿Enseñar es una disciplina? Implicaciones para la enseñanza y la formación del profesorado Docentes y docentes: teoría y práctica. *Docentes y docentes: teoría y práctica*, 189-203.

McMahon, J., & Good, J. (2015). La escala de metacognición moral: desarrollo y validación. *Ética y comportamiento*.

- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima, Perú: Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Millán, A. (2018). Positivismo aprendizaje y enseñanza de la historia de Venezuela. *Revista Ciencias de la Educación* , 395-407.
- Ministerio de la Producción. (2015). *Cuaderno de trabajo. Habilidades Blandas*. Lima-Perú: Equipo de la dirección Mi empresa del Ministerio de la producción.
- Monereo Font, C. (1995). De los procedimientos a las estrategias: implicaciones para el Proyecto Curricular Investigación y Renovación escolar (IRES) . 21-30.
- Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M., & Perez, M. (1999). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje: formación del profesorado y aplicación en la escuela. Sexta Edición. Editorial Grao. Barcelona, España. Barcelona: Grao Sexta edición.*
- Montes de Oca, N., & Machado, E. (2011). Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la educación superior. *Revista Humanidades Médicas vol. 11 n°39*, 475-488.
- Mujica, J. (2015). ¿Que son las habilidades blandas y como se aprenden? *Habilidades Blandas N°1*, 1-12.
- Muneira, I. (9 de Setiembre de 2018). *La interacción en el aula de clases*. Obtenido de <https://www.elmundo.es/economia/2018/09/09/5b92b61d22601dbd6b8b4592.html>
- OCDE. (2016). *Estrategias de competencias de la OCDE Reporte Diagnóstico: Perú 2016*. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú para la edición en español.

- Ortega Santos, C. E. (2017). *El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil, Ecuador: Artes gráficas Senefelder.
- Papalia , D., & Wendkos Olds, S. (1997). *Desarrollo humano: con aportaciones para Iberoamérica*. . México: McGraw-Hill.
- Peluffo, M., & Catalán, C. (2002). Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al sector público. *ILPES*, 22-92.
- Penagos Cruz, G. (2015). Desde los proyectos de aula hacia la investigación formativa: un reto de la docencia en educación superior. *Rastros Rostros vol 17, N°31*, 105-119.
- Perez Martinez, A. (2007). Para aprender mejor: reflexiones sobre las estrategias de Aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Perreault, H. (2004). *Business educators can take a leadership role in character education*. Washigton, D.C.: Business Education Forum.
- Pilonieta, G. (2017). Innovación disruptiva. *Educación y ciudad N°32* , 53-64.
- Pimienta P., J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje.Docencia universitaria basada en competencias*. México: Pearson Education.
- Real academia española. (21 de enero de 2018). *Diccionario de la lengua española, 23.ªed , [versión 23.4 en línea]*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Refaat, A. (2009). The Necessity of Engineering Entrepreneurship Education for Developing Economies. *International journal of education and information technologies, Issue 2, Volume 3*, 85-96.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño profesional y evaluación de los docentes del Instituto Superior Pedagógico: propósitos y perspectivas*. Sancti Spíritus, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “Silverio Blanco Núñez”. La

Habana: Sancti Spíritus, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas
“Silverio Blanco Núñez”.

Rengifo Hernández, G. (2014). *La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito*. Bogotá: Universidad Militar nueva Granada.

Rengifo Hernandez, G. (2014). *La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo*. Bogotá: Grupo editorial Norma.

Roebuck, C. (2000). *Liderazgo Eficaz. Un manual práctico para pensar y trabajar con inteligencia*. Barcelona: Blume.

Román, E., Porras, M., Madrigal, A., & Medina, P. (2017). *Epistemología y práctica educativa en las instituciones de educación superior*. México: Grupo MDM Corp S.A.C.

Ruiz, J. (2011). Fundamentos teóricos y metodológicos de la dirección y la gestión científica de los procesos universitarios. En J. M. Ruiz (Ed.) *La gestión universitaria y el rol del profesor*, 11-12 La Habana: Félix Varela.

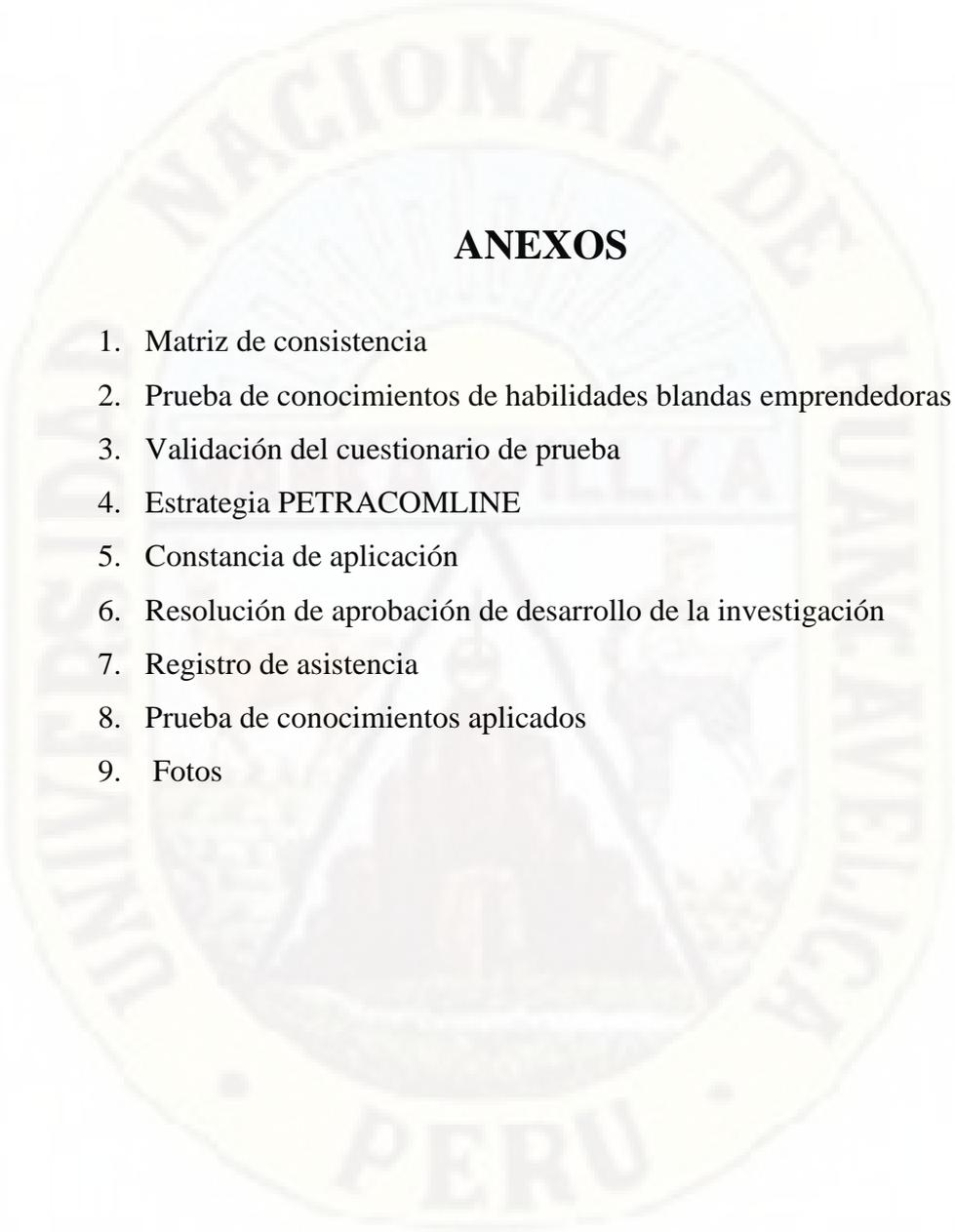
Ruiz, R. (2010). *Redes de cooperación empresarial para el impulso de la competitividad de productores agrícolas*. México: El colegio de la frontera Norte.

Sáenz, F. (2005). El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España. *Centro de investigaciones y desarrollo científico*, 507-532.

Salcedo, M. (2019). *Estrategia PETRACOMLINE: una puerta hacia el conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras*. Huancayo, Junín: (libro sin publicar).

- Samboy, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para evaluar los aprendizajes*. Obtenido de Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Maestría en gestión de instituciones educativas con modalidad virtual:
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/MGIEV/documentos/LECT94.pdf
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de terminos de investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussines Support Aneth S.R.L.
- Sarmiento Vanegas, C. (2019). *Habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistemas del siglo XXI*. Bogotá: Especialización en Docencia Universitaria, Universidad Piloto de Colombia.
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje: una perspectiva educativa*. México: Pearson, Sexta edición .
- Sebastián, J. (2000). Las redes de cooperación como modelo organizativo y funcional para la I+D. *Redes, Universidad Nacional de Quilmes, Argentina*, 97-111.
- Segarra, M., & Bou, J. (2005). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de economía y empresa*, 175-195.
- SINEACE. (2017). *Educación tecnológica y producción: experiencias de articulación de los institutos de educación superior tecnológica con el sector productivo*. Lima, Perú: Tarea de asociación gráfica educativa.
- Sternberg, R., & Sternberg, K. (2012). *Cognitive psychology*. California, United States: Wadsworth.

- Vallejo F., J. F. (2019). *Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de una Startup*. Valparaíso: Escuela de negocios. Universidad Técnica Federico Santa María .
- Vallone, G. (2016). La negociación como competencia organizacional. *El observador. IEEM escuela de negocios Universidad de Montevideo*.
- Vargas , Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 155-165.
- Vera M., F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Akademeía*, 53-73.
- Vera, F. (Agosto de 2016). *Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado*. Obtenido de Revista akademeia :
<http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>
- Vilar, S. (1997). *La nueva racionalidad*. Barcelona, España: Kairos.
- Von Mutius, B. (2019). *Pensamiento disruptivo*. Barcelona: Ediciones Obelisco.
- Young, M. (2010). Alternative Educational Futures for a Knowledge Society . *European Educational Research Journal*, 1-12.



ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Prueba de conocimientos de habilidades blandas emprendedoras
3. Validación del cuestionario de prueba
4. Estrategia PETRACOMLINE
5. Constancia de aplicación
6. Resolución de aprobación de desarrollo de la investigación
7. Registro de asistencia
8. Prueba de conocimientos aplicados
9. Fotos

1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ESTRATEGIA PETRACOMLINE EN LAS HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS EN LOS ESTUDIANTES DEL IESTP “ANDRES AVELINO CACERES DORREGARAY”-CAJAS-HUANCAYO-2019

INVESTIGADOR: Mg. Mariella Salcedo Núñez

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>General.</p> <p>¿De qué manera la estrategia PETRACOMLINE influye en la gestión del conocimiento de las habilidades</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la influencia que ejerce la aplicación de la estrategia PETRACOMLINE en el conocimiento de las habilidades blandas emprendedora de los estudiantes del II ciclo del</p>	<p>Antecedentes.</p> <p>- Guerra, S. (2019). En su investigación “Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios”</p>	<p>Hipótesis</p> <p>La aplicación de la estrategia PETRACOMLINE influye significativamente en el conocimiento de las habilidades</p>	<p>Variable Independiente: Estrategia PETROCOMLINE.</p> <p>Variable Dependiente: Habilidades Blandas emprendedoras.</p> <p>Método</p>	<p>Población: La población está conformada 540 estudiantes del II ciclo de las diversas carreras profesionales del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” - Cajas-Huancayo.</p>

<p>blandas emprendedoras de los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”- Cajas-Huancayo - 2019?</p>	<p>IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”- Cajas-Huancayo – 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Identificar el estado situacional del conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”- Cajas-Huancayo – 2019.</p> <p>b) Implementar la estrategia PETRACOMLINE para el logro del conocimiento de las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del II ciclo del IESTP “Andrés Avelino</p>	<p>-Manrique, S; Oyarzabal, S; Herrera, G. y Enrique, A. (2018). En la Tesis “Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social”.</p> <p>-Granda, G. (2018). En la investigación “Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de</p>	<p>blandas emprendedoras de los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”- Cajas-Huancayo – 2019.</p>	<p>General: Científico.</p> <p>Específico: Experimental.</p> <p>Carácter: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Nivel: Experimental.</p> <p>Diseño: Cuasi experimental.</p> $\begin{array}{c} \rightarrow GE: -01 \rightarrow X \rightarrow 02 \\ \hline \rightarrow GC: -03 \rightarrow \rightarrow 04 \end{array}$ <p>Donde: \rightarrow (X) aplicación del Método de Solución de Problemas ¶</p> <p>GE: Grupo Experimental ¶</p> <p>GC: Grupo de Control ¶</p> <p>01 y 03 - Pre Test ¶</p> <p>02 y 04 - Post Test ¶</p> <p>X: Manipulación de la Variable Independiente ¶</p>	<p>Muestra: La muestra estuvo conformado por 60 estudiantes del II ciclo; de las cuales 30 fueron de la carrera profesional de Tecnología de Análisis Químico y 30 de Mecánica de Producción.</p> <p>La técnica de Muestreo: La técnica muestreo fue no probabilísticos intencional y que con juicio de expertos.</p>
--	--	---	---	--	---

	<p>Cáceres Dorregaray”- Cajas-Huancayo – 2019.</p> <p>c) Evaluar el efecto de la estrategia PETRACOMLINE en los estudiantes sometidos a experimento en el IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”-Cajas-Huancayo – 2019”-Cajas-Huancayo – 2019.</p>	<p>las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos”</p> <p>-Ortega, C. (2016). En la tesis “Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas”.</p>			
--	---	--	--	--	--

Mg. Mariella Salcedo Núñez

2. Prueba de conocimientos de habilidades blandas emprendedoras

Mg. Mariella Salcedo Núñez

PRUEBA DE SALIDA
HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS

APELLIDOS Y NOMBRES: _____

PROGRAMA DE ESTUDIOS: _____

SEMESTRE: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario consta de 20 preguntas que permitan verificar cuanto se conoce de las habilidades blandas emprendedoras por lo que es necesario responder cada una de ellas sin dejar ninguno sin marcar, es de carácter individual, y no se puede disponer de material adicional.

- ¿Qué es el pensamiento disruptivo?
 - Es un término simbólico que produce una ruptura brusca que da origen a una innovación, generando un cambio muy importante o determinante en la humanidad.
 - Es un término simbólico que da origen a una nueva empresa en forma ordenada y sistémica.
 - Es una ruptura brusca que genera un cambio muy importante en la conducta humana.
 - Es una innovación, generado por la necesidad de generar nuevas empresas en beneficio de los socios.
- El pensamiento disruptivo nos permite:
 - Cambiar de trabajo fácilmente.
 - No dar nada por habitual y escapar de la lógica.
 - Cambiar las reglas del lugar de trabajo.
 - No hacer nada que cambie lo habitual.
- ¿Qué entendemos por innovación dentro del pensamiento disruptivo?
 - Copiar un producto a un menor costo de producción
 - Reconocer oportunidades para la creación de productos
 - Superar en calidad a la competencia
 - Comprar un producto y vender obteniendo rentabilidad.
- Este tipo de innovación esta generada por el pensamiento disruptivo, y es aquella que va dirigida a clientes totalmente nuevos los cuales desconocemos y ofrece productos totalmente nuevos, se trata de la innovación:
 - Incremental
 - Evolutiva
 - Radical
 - Imperativa
- Las características de un emprendedor disruptivo son:
 - Investigar, observar, cuestionar, experimentar
 - Observar, conectar, cuestionar, experimentar.
 - Conectar, revisar, preguntar, experimentar
 - Investigar, observar, preguntar, experimentar
- ¿Qué es un equipo de trabajo?
 - Conjunto de personas con diferentes trabajos que comparten un mismo lugar.
 - Conjunto de gente desconocida pero que tiene la misma profesión.
 - Conjunto de personas que tiene un mismo objetivo y trabaja junta para conseguir una meta común.
 - Conjunto de personas que se reúnen para reclamar mayor sueldo por el trabajo realizado en la empresa.



7. Las bases del trabajo en equipo son:
 - a. La adhesión, igualdad, producción, el bien común.
 - b. La cohesión, igualdad, apoyo mutuo, búsqueda del bien común.
 - c. La disociación, igualdad, apoyo mutuo, bien común.
 - d. La individualización, la competencia social, la igualdad, el apoyo mutuo, búsqueda del bien común.

8. ¿Cuáles son beneficios del trabajo en equipo?
 - a. Genera habilidades para la resolución de problemas.
 - b. Permite evidenciar los poderes de la empresa.
 - c. Permite a la empresa mejorar la economía individual.
 - d. Puede llegar a bajar la motivación de los miembros.

9. ¿Cuáles son las características de un equipo de alto rendimiento?
 - a. Puede tomar decisiones.
 - b. Celebran los logros individuales.
 - c. Tiene una poca utilidad.
 - d. La comunicación no es tan necesaria.

10. Complete la expresión: "En el mundo de las empresas, los equipos de trabajo son el motor de las compañías, sea en el sector que sea, los talentos individuales requieren de equipos de trabajo que les ayuden a _____"
 - a. Enriquecer su conocimiento individual.
 - b. Lograr sus habilidades y complementarlas.
 - c. Obtener estímulos empresariales de desarrollo.
 - d. Cumplir los objetivos impuestos por el líder.

11. ¿Qué brinda una buena comunicación asertiva a la empresa?
 - a. Eficiencia, conocimiento del personal, liderazgo.
 - b. Eficiencia, organización y coordinación.
 - c. Ineficacia, desorden y conflictos internos
 - d. Ganancia, exteriorización, estar conectado a las redes.

12. Complete la expresión: "La comunicación asertiva es la capacidad que tiene una persona de expresarse de manera _____"
 - a. Concreta y consciente, aunque para ello tenga que ceder a las presiones.
 - b. Concreta y consciente, sin ceder a las presiones e imponiendo la fuerza.
 - c. Concreta y consciente, sin agredir a otro, pero sin ceder.
 - d. Concreta y consciente, sin agredir a otro, pero cediendo ante las presiones

13. ¿Qué consecuencias tiene la comunicación pasiva?
 - a. Ayuda a resolver discusiones cuando las partes no llegan a un acuerdo
 - b. Provoca insatisfacción en la persona
 - c. Genera violencia verbal e impide la comunicación
 - d. Aumenta su autoestima, genera satisfacción y hace que se sienta a gusto consigo mismo.

14. Complete la frase y marque la opción que corresponda.
Las técnicas de comunicación asertiva se deben _____, utilizarlas permite _____ efectivamente en cualquier situación.
 - a. Aprender/ interactuar
 - b. Facilitar/ ganar
 - c. Generar/ avanzar
 - d. Solicitar/interactuar



15. ¿Cuáles son las señales no verbales de una persona que tiene una comunicación asertiva?
- Se mueve nerviosamente, voz baja y postura sumisa.
 - Señala con el dedo. Mira fijamente.
 - Postura relajada, gestos abiertos y tono de voz apropiado.
 - Postura correcta, mirada fija, voz muy baja.
16. Complete la frase y marque la opción que corresponda
La negociación es uno de los mecanismos de la _____
- Conversación entre socios.
 - Resolución de conflictos
 - Redes de cooperación
 - Conversación efectiva.
17. Correlaciona correctamente las fases de la negociación con su definición.
- Discusión () se cuestiona el cómo lo hará
 - Preparación () comunica el propósito
 - Resolución () se debe lanzar propuestas.
 - Proposición () se cierra el acuerdo.
18. Un negociador, con **estilo competidor** se caracteriza por:
- Buscar soluciones que contenten a todas las partes
 - Resolver conflictos buscando solucionar el problema de los demás incluso a costa de sí mismo.
 - Utilizar el poder para modelar un resultado favorable para sí mismo.
 - Buscar soluciones que favorezcan a la empresa y la sociedad.
19. ¿Qué aspectos son importantes dentro de la psicología humana al momento de realizar una negociación efectiva?
- La comunicación humana y los estados emocionales.
 - La comunicación humana y la capacidad de recepcionar el mensaje.
 - El controlar el estado emocional para imponer las ideas.
 - El control del estado emocional y las buenas practicas.
20. ¿Cuál de las siguientes expresiones es un factor de éxito en la negociación?
- La discusión.
 - Los objetivos.
 - Las metas.
 - La empatía.
21. Las redes de cooperación, proviene del inglés "networking" ¿Cuál es su significado?
- Red de contactos sociales.
 - Trabajar tu red de contactos.
 - El trabajo en red.
 - Redes de amistad en la comunicación.
22. ¿Para qué sirven las redes de cooperación (networking)?
- Para incrementar las ventas de forma inmediata
 - Para crear alianzas con empresas y crear nuevas oportunidades de negocio
 - Para conseguir buenos precios por parte de los proveedores
 - Para comunicarnos entre empresas.
23. ¿Cuál es la definición del networking offline?
- Trabajar la red de contactos en el mundo real.
 - Trabajar la red de contactos en el computador.
 - Trabajar la red de contactos desde office.
 - Trabajar la red de contactos desde la oficina.



24. ¿Qué es la reputación en internet (online)?
- a. Lo que pone en mi página web de mi empresa.
 - b. Lo que dirían de mí, mis clientes en internet.
 - c. Lo que publicaría mi área de comunicaciones en las redes sociales
 - d. Es el reflejo del prestigio o estima de una persona o marca en Internet.
25. ¿Qué significa LinkedIn ?
- a. Es un programa informático de juegos empresariales.
 - b. Es un portal web de amigos en sociedad.
 - c. Es una red profesional para buscar y encontrar trabajo.
 - d. Es una red profesional que capacita a los proveedores.
26. El liderazgo es una habilidad blanda que engloba las siguientes características:
- a. Creatividad-iniciativa-versatilidad, individualidad
 - b. Correcto manejo de información; comunicación asertiva y trabajo ejecutivo
 - c. Motivador, iniciativa, toma de decisiones, ideas innovadoras, comunicador asertivo, trabajo en equipo
 - d. Re creatividad-iniciativa-versatilidad, trabajo en grupo.
27. Complete la frase y marque la opción que corresponda:
El líder transformacional es aquel que cambia las bases de _____ de las personas y la lleva al _____.
- Con este tipo de liderazgo, se logra cambiar el estado de las cosas al transmitir a los seguidores una visión especial del futuro.
- a. Motivación/compromiso
 - b. Beneficio/compromiso
 - c. Motivación/intercambio
 - d. Beneficio/ intercambio
28. El líder en una empresa, ¿qué tiene que premiar?
- a. Ausencia e impuntualidad
 - b. Lealtad y suspicacia
 - c. La innovación y creatividad
 - d. Compromiso y versatilidad
29. ¿Cuál de las siguientes definiciones caracteriza a un líder democrático?
- a. Toma decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados.
 - b. Las decisiones se suelen tomar entre trabajadores.
 - c. Limita su participación en las decisiones.
 - d. Supervisa constantemente a sus trabajadores.
30. ¿Cuál de las siguientes expresiones corresponde a una característica del empoderamiento?
- a. La persona tiene responsabilidades que cumplir y debe hacerlo.
 - b. Cada persona sabe lo que tiene que hacer y debe hacerlo bien.
 - c. El puesto es de la empresa, el trabajador competente es quien lo ocupa.
 - d. El puesto no es propiedad de la empresa, sino que le pertenece a cada persona.

Gracias por tu colaboración

3. Validación del cuestionario de prueba



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Anco Tacua David

1.2 Cargo e institución donde labora : IESPP Teodoro Pedraza

1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario

1.4 Autor (es) del instrumento : Mariella Salcedo Nuñez

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS <small>(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)</small>	A	B	C	D	E
				8	40

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{48}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requerimientos para su aplicación

Lugar: Huancayo - Junio - 2019


Firma del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Lizardo, CHACHI MONTES
 1.2 Cargo e institución donde labora : Jefe del Área de Extensión cultural y Proyección social EPES-UNH
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Prueba
 1.4 Autor (es) del instrumento : SALCEDO NUÑEZ, Mariella.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS	1	2	3	4	5
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0,96$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación, por cumplir con los criterios requeridos en el instrumento.

Lugar: Huancavelica

Firma del juez

Huancavelica 27 de junio del 2019



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : JUSTO CHAMORRO BALVIN
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universidad Privada "Las Andes"
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Prueba
 1.4 Autor (es) del instrumento : Mg. Mariella Salcedo Núñez

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				3	7

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0,94}{1} = 0,94$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 - 0,60]
Observado	<0,60 - 0,70]
Aprobado	<0,70 - 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

Lugar: Huancayo, 25 de junio

Firma del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Aguilar Bustamante Bertha Lourdes
 1.2 Cargo e institución donde labora : Coordinadora Académica Educación Superior
 1.3 Nombre del instrumento eyaluado : Cuestionario de Pwelsa
 1.4. Autor (es) del instrumento : Mg Mariella Salceda Núñez

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					✓
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					✓
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
4.ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
5.SURFIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				✓	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					✓
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					✓
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					✓
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					✓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					2	8
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 8 + 16}{50} = 0,46$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

Lugar: Huancayo 27 - Junio - 2019

Firma del juez



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Elizabeth Jesús CORONEL CAPAYACHI
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Continental
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario de Prueba
 1.4 Autor (es) del instrumento : SALCEDO NUÑEZ, Mariella.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los items					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				3	7

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0 + 0 + 0 + 12 + 35}{50} = 0,94$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación, por cumplir con los criterios requeridos en el instrumento.

Lugar: Huancayo

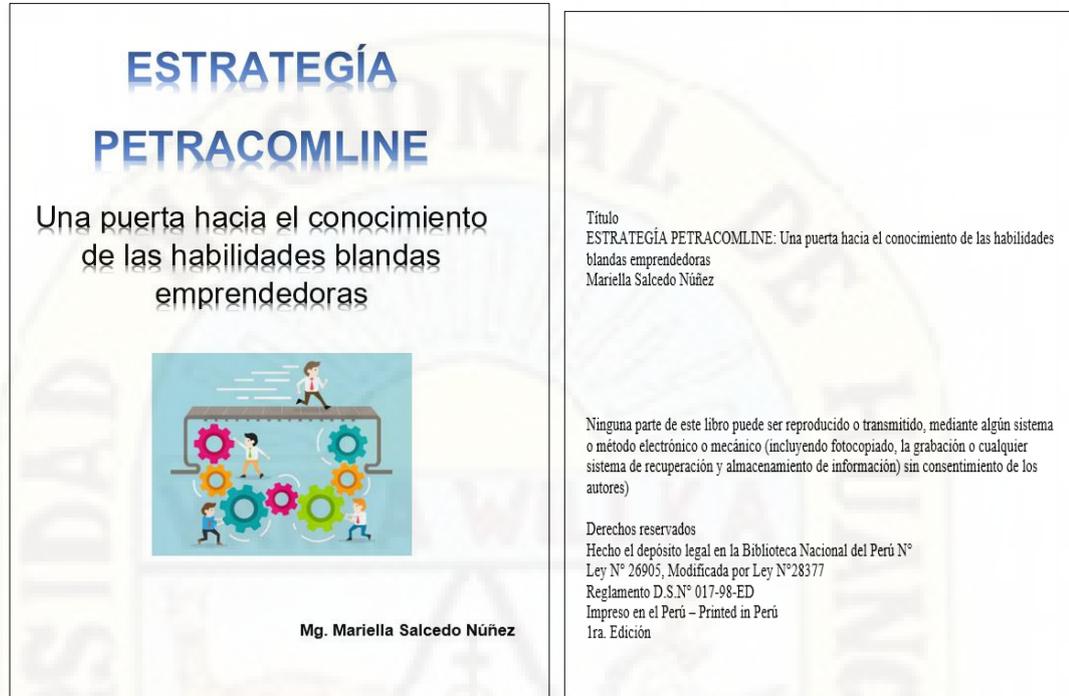
V.º S.º
Dra. Elizabeth J. Coronel C.
Firma
Lugar y fecha

Huancavelica 28 de junio del 2019

Firma del juez

4. Estrategia PETRACOMLINE

Portada



Descripción de las fases en cada actividad

Este material tiene como objetivo abrir una puerta hacia el conocimiento de las habilidades blandas sobre todo a las relacionadas al campo empresarial, les invito a ser partícipe de esta aventura y a recibir sus comentarios y/o sugerencias.

¿QUÉ ES LA ESTRATEGIA PETRACOMLINE

La estrategia PETRACOMLINE, es el conjunto de procedimientos flexibles metacognitiva para la de enseñanza aprendizaje que se utiliza en la gestión del conocimiento de habilidades blandas emprendedoras, su nombre deriva de las principales estrategias consideradas en el ámbito empresarial por la Dirección Mi Empresa de la Dirección general de Innovación, Transferencia Tecnológica y Servicios Empresariales del Ministerio de la Producción de Perú.

La estrategia de aprendizaje PETRACOMLINE tiene como objetivo facilitar los procesos de gestión del conocimiento relacionada con las habilidades blandas emprendedoras, en estudiantes que se están preparando para ser profesionales de éxito, en el nivel superior universitario y no universitario, como son los institutos de educación superior tecnológica; pues los estudiantes de las instituciones de nivel superior tecnológico tienen que manejar habilidades que favorezcan el desarrollo empresarial, se necesita que el estudiante sea capaz de utilizar las diversas estrategias para mejorar y aplicar los conocimientos que el estudiante ya posee con los conocimientos nuevos que va adquiriendo en su proceso de formación profesional.

¿QUÉ HABILIDADES BLANDAS CONSIDERA LA ESTRATEGIA PETRACOMLINE?

La estrategia PETRACOMLINE, considera seis habilidades blandas: el pensamiento disruptivo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo y motivación, negociación efectiva y el networking (redes de contacto).

HABILIDADES BLANDAS QUE CONSIDERA LA ESTRATEGIA PETRACOMLINE

Fuente: Elaboración propia

La estrategia PETRACOMLINE, se desarrolla a través de actividades de aprendizaje, la primera actividad es introductoria, donde se da a conocer generalidades acerca de las habilidades blandas emprendedoras, luego se desarrolla seis actividades de aprendizaje de forma dinámica, cada actividad tiene tres fases: inicial, central y final.

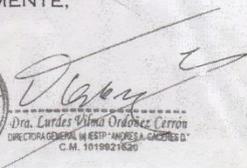
La fase inicial comprende el saludo y bienvenida a los participantes, la presentación de la capacidad a lograr, la exploración, para indagar acerca de sus temores, expectativas; sus saberes previos, entre otros, en esta fase también podemos agendar las actividades.

La fase central, en esta fase se presenta, discute y profundiza acerca de lo que se trata la habilidad blanda emprendedora, en esta fase se realiza actividades participativas intercambiando experiencias donde se refuerza los conocimientos.

Ejemplo de la actividad 1

<p style="text-align: center;">ACTIVIDAD N°01: PENSAMIENTO DISRUPTIVO</p> <p>> FASE INICIAL: Saludo y bienvenida: la docente da un cordial saludo a los integrantes y absuelve preguntas que tienen los estudiantes acerca del tema anterior. Realiza un comentario (si amerita el caso) de las respuestas de las fichas de metacognición. Presentación de la capacidad: El estudiante comprende el significado del pensamiento disruptivo. Exploración: Mediante lluvia de ideas los estudiantes responden las interrogantes: ¿Qué es el pensamiento? ¿Qué pensamientos tienes relacionados a tu futuro profesional?</p> <p>> FASE CENTRAL: Presentación del tema: La docente presenta el tema en diapositivas y/o en pizarra: pensamiento disruptivo, importancia en la innovación y la generación de nuevas ideas e inventos. a partir de las respuestas de los estudiantes la docente establece un dialogo acerca del. Luego presenta mediante diapositivas la definición de pensamiento disruptivo y los tópicos que lo involucran como: la innovación, ideas disruptivas, el emprendedor disruptivo Actividad participativa: Dinámica: "El borrador y sus usos creativos.". Para esta dinámica de agilidad mental, se forman grupos de cinco estudiantes y se les entrega un borrador de goma y se pide que mencionen varios usos del borrador, pero diferentes al uso habitual del mismo, se les pide que incidan el uso en sus áreas profesionales.</p>	<p style="text-align: center;">¿QUÉ USOS PODEMOS DARLE AL BORRADOR?</p>  <p>Luego la docente resalta las ideas creativas de cada grupo y establece un dialogo acerca de cómo el ejercicio realizado es una forma de pensamiento disruptivo y lo importante que es generar ideas lo que los puede llevar a inversiones increíbles en su ámbito profesional.</p> <p>> FASE FINAL: Conclusión: La docente y/o los estudiantes realizan un resumen breve de lo aprendido. Metacognición: se entrega a cada estudiante una hoja para que responda: ¿Qué aprendí hoy? ¿Cómo lo aprendí? ¿Para qué lo aprendí? ¿Qué dificultades encontré?</p> <p>Indicaciones finales: la docente pide a los estudiantes el material de apoyo que se les entrego y subrayar las palabras o frases que consideren importantes o que tengan dudas para absolverlas en la siguiente actividad.</p> <p>Material de apoyo. TEMA 1: PENSAMIENTO DISRUPTIVO</p> 
--	---

5. Constancia de aplicación

	INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY" Creado por D.S. N° 012 - 81 - ED Revalidado con R.D. N° 0403 - 2006 - ED	
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"		
LA DIRECTORA GENERAL (E) DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY" DE SAN AGUSTÍN DE CAJAS-HUANCAYO, EXPIDE EL PRESENTE:		
PROGRAMAS DE ESTUDIOS	DISEÑO Y PROGRAMACIÓN WEB	<h3><u>CONSTANCIA</u></h3> <p>A: MARIELLA SALCEDO NÚÑEZ, QUIÉN APLICÓ EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO "PETRACOMLINE" EN LOS ESTUDIANTES DEL IESTP "ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY", EL CUAL FUE APROBADO CON RD N° 0128-IESTP "AACD".</p> <p>SÉ EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A PETICIÓN DEL INTERESADO PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.</p> <p>SAN AGUSTÍN DE CAJAS, 30 DE DICIEMBRE DE 2019.</p> <p>ATENTAMENTE,</p> <div style="text-align: center;">  Dra. Lourdes Vilma Ordóñez Cerrón DIRECCIÓN GENERAL DIRECTORA GENERAL DEL IESTP "ANDRÉS A. CÁCERES D." C.H. 1019921620</div>
	ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	
	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	
	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	
	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	
	MECÁNICA DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	
	METALURGIA	
	SECRETARIADO EJECUTIVO	
	TECNOLOGÍA DE ANÁLISIS QUÍMICO	

LVOC/D6.
grhs/Sec I

UNIÓN, ESTUDIO Y TRABAJO AL SERVICIO DE LA PATRIA

Carretera Central Km. 8,900 San Agustín de Cajas - Huancayo - Teléfono: (064) 421149 - Fax: (064) 421183
E-mail: institutocajas@hotmail.com / Web: www.institutocajas.edu.pe

6. Resolución de aprobación de desarrollo de la investigación



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 0128 IESTP "AACD"

San Agustín de Cajas, **25 ABR 2019**

Visto los expedientes adjunto : 1391, 1135, 1134, 1254, 1310, 1256, 1312, 1232, 1218, 1071, 1210, 1198, 1153, 1143, 1136, 1132, 1152, 1156, 1318, 1111 y Memorandum Nº 015-IPB-CEI-2019-IESTP-"AACD".

CONSIDERANDO:

Que, es necesario fomentar e incentivar la participación de docentes en la elaboración de Proyectos de Investigación que contribuya en la mejora y desarrollo de las actividades académicas;

Que, los Docentes de los Programas Académicos del Instituto presentaron su Plan de Proyecto de Investigación cumpliendo con los requisitos establecidos;

Estando opinado por el Coordinador de Investigación e Innovación, Jefatura de Unidad Académica y de conformidad de la Ley Nº 30512, D.S. Nº 010-2017- MINEDU, R.V.M. Nº 178-2018 - MINEDU y R.D. Nº 080-2019.

SE RESUELVE:

1º AUTORIZAR, a los docentes la ejecución de los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN** considerado en su jornada laboral (07 horas) para el presente año académico 2019 de acuerdo al siguiente detalle:

Nº	DOCENTE	PROYECTO	VIGENCIA
01	Lic. Adm. JESÚS FLORES TORRES	"ESTUDIO SOCIO ECONÓMICO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY" DE SAN AGUSTÍN DE CAJAS 2019"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
02	Ing. KARINA CRUZ OSCANO	"IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA INFORMÁTICO PARA LA MEJORA DEL PROCESO DE GESTIÓN DE SÍLABOS DEL I.S.T.P."ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY "	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
03	Lic. OLDARICO BALVÍN ROJAS Lic. EDWIN CARHUACHI RAMOS	"ESTRÉS ACADÉMICO Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ DEL IESTP "ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
04	Mg. HEBER EGOAVIL VICTORIA Prof. ALEJANDRO JUSTIL VARGAS	"RECUPERACIÓN DE ALÚMINA A PARTIR DE CAOLINES CONTAMINADOS CON HIERRO POR LIXIVIACIÓN "	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
05	Ing. WALTER ALIAGA GARCÍA	"DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SIMULADOR DE SENSORES DE MOTORES DE INYECCIÓN ELECTRÓNICA DE MAQUINARIA PESADA PARA FINES DE ENTRENAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES EN MANTENIMIENTO MAQUINARIA PESADA"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
06	Prof. LILY MARTHA BRAÑES ESPINOZA	"ACREDITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL ELECTROTECNIA INDUSTRIAL Y METALURGIA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY" DE SAN AGUSTÍN DE CAJAS"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE

07	Ing. CARLOS RIVEROS CHAHUAYO Ing. JAVIER COLQUI BARRERA Ing. VALENTÍN TOVAR ANTICONA Ing. HÉCTOR LEÓN DE LA SOTA Ing. ALVARO DE LA ROCA GUTARRA Téc. JISENIA PAOLA RICARDI ORE	"EXTRACCIÓN DE COBRE DE MINERALES COMPLEJOS"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
08	Dr. JUSTINO GENG MONTALVAN Prof. EDGARD MONTES SHEPHERD	"NIVELES DE CUMPLIMIENTO DE LA CONDICIÓN BÁSICA DE CALIDAD IV DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE DISEÑO Y PROGRAMACIÓN WEB EN EL MARCO DE LA RVM N° 020-2019-MINEDU"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
09	Ing. YTALO CAMPEAN TORPOCO	"DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE MÓDULO DIDÁCTICO PARA LA ENSEÑANZA DE SISTEMAS ELECTRÓNICOS TRIFÁSICOS DE POTENCIA"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
10	Mg. BEREDIZ GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ Mg. LUIS PONCE MEZA	"SOLUCIONES PRÁCTICAS EN INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN VIVIENDAS"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
11	Ing. VÍCTOR BUSTAMANTE SUELDO Ing. JESÚS VEGA JIMÉNEZ	"INFLUENCIA DEL MÓDULO DE SISTEMA DE CARGA Y ARRANQUE EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE MECÁNICA AUTOMOTRÍZ EN EL IESTP "ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY" SAN AGUSTÍN DE CAJAS.	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
12	Ing. JUAN LUIS MERLO GÁLVEZ	"DISEÑO DE UNA TARJETA DE DESARROLLO PARA MICROCONTROLADORES PIC"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
13	Mg. VILMA ESTHER GAVE QUINTANA Mg. AMELÍA MARÍN GRANDE	"INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE CONSEJERÍA PARA EL LOGRO DE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DISEÑO Y PROGRAMACIÓN WEB DEL IESTP "AACD" SAN AGUSTÍN DE CAJAS 2019"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
14	Ing. WALTER MAURO ROJAS URIBE	"COOLER PORTÁTIL PARA LAPTOP DE MATERIAL RECICLADO"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
15	Lic. FRANCISCO FABIAN CAMARENA	"LAS DANZAS FOLKLÓRICAS DEL VALLE DEL MANTARO Y LA FORMACIÓN DE LA IDENTIDAD EN LOS ESTUDIANTES DEL IESTP "AACD" SAC 2019"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
16	<u>Mg. MARIELLA SALCEDO NUÑEZ</u>	"PETRACOMLINE EN LAS HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS EN LOS ESTUDIANTES DEL IESTP "ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY" CAJAS HUANCAYO - 2019	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
17	Mg. LOURDES CÁRDENAS PÉREZ Lic. NOEMÍ CARHUARICRA SANTOS	"GESTIÓN DE RESIDUOS DIVERSOS EN LOS TALLERES Y LABORATORIOS EN EL IESTP "ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY" SAN AGUSTÍN DE CAJAS.	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
18	Lic. ANÍBAL TACAY ELESANO Lic. GERARDO TACAY ELESANO	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL IESTP "ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
19	Ing. DELIO HEBER PAUCAR ROMÁN. Ing. BACILO SUÁREZ CASTILLÓN Téc. JUAN CARLOS CCOYCA DE LA CRUZ	"EXTRACCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL ACEITE ESENCIAL OBTENIDO DE PLANTAS SILVESTRES EN EL VALLE DEL MANTARO"	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE

20	Lic. JESÚS FRANCISCO CASTRO RUIZ	"EL SIMULADOR PROTEUS Y LA APRECIACIÓN DEL NIVEL DE BENEFICIO EN EL APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DEL IESTP "AACD" DE SAC-2019	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE
21	C.P.C. IVÁN POMA BACA	"LAS RÚBRICAS DE EVALUACIÓN Y LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA ELABORADOS POR LOS DOCENTES DEL IESTP "ANDRÉS A. CÁCERES DORREGARAY " - 2019	01 ABRIL AL 20 DE DICIEMBRE

2º **DISPONER**, que los Docentes en mención informen mensualmente el avance de sus proyectos a la Coordinación de Investigación e Innovación.

3º **ENCARGAR**, al responsable de la Página Web de la publicación de los proyectos que vienen ejecutándose en el presente año académico.

4º **RESPONSABILIZAR**, el cumplimiento de la presente Resolución Directoral a los docentes mencionados y a la Coordinación de Investigación e Innovación.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Original Firmado

Dra. LURDES VILMA ORDÓÑEZ CERRÓN
Directora General (e) del IESTP "Andrés A. Cáceres D"

Distrib:
Dir. Gral.
J. Unid. Acad.
J. Programas Académicos.
Coord. Investig. e Innov.
Personal
Interesados:
24/04/19
NPZ/LIA
bvp/apoyo

Lo que transcribo a ud. para su conocimiento y demás fines.
Hyo.


Tec. Ivan Ivan Laureano Gomez
SECRETARIO ACADEMICO
C.P. 104927-041
I.E.S.T.P. "Andrés A. Cáceres Dorregaray"

7. Registro de asistencia




Mg. Mariella Salcedo Núñez

**REGISTRO DE ASISTENCIA
HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS**

PENSAMIENTO DISRUPTIVO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
01	Palacios Rodríguez María	<i>Palacios</i>
02	Huaman Pito, Ximena Nicol	<i>Ximena</i>
03	De la Cruz Bendegú Ruth	<i>Ruth</i>
04	Rojas Castro Angela	<i>Rojas</i>
05	Villalva Munillo Icaura	<i>Villalva</i>
06	Ramon Torres Judith	<i>JT</i>
07	Alvarez Huacanzulca Marilyn Adeli	<i>Marilyn</i>
08	Rojas Sueño Mayeli Gabby	<i>Mayeli</i>
09	SALVADOR DE LA CRUZ, LESLIE	<i>Leslie</i>
10	CHURAMPI PAULINO Maily Nayeli	<i>Maily</i>
11	Santiago Cóndor Andrea	<i>Andrea</i>
12	Casallo Apolinario Jonathan David	<i>Jonathan</i>
13	Rozo Gomez Bryan	<i>Bryan</i>
14	ferrer Lovera Luis Angel	<i>Luis</i>
15	Fabian Dorregaray Denilson	<i>Denilson</i>
16	HEJES CIERTO TRINIDAD	<i>Trinidad</i>
17	CORONADO MALQUIZ WILLIAM	<i>William</i>
18	ANTOCÓN FLORES ANDREA ESTHER	<i>Esther</i>
19	Apolinario Capcha Vaneza	<i>Vaneza</i>
20	Llulluy Quispe Edgar	<i>Edgar</i>
21	Goray Rodríguez Manuel A.	<i>Manuel</i>
22	Arellano Huitedo Juan Jose	<i>Juan Jose</i>
23	Huamani Salcedo Diego Omero	<i>Diego</i>
24	Chugquillanga Cordova Jerson	<i>Jerson</i>
25	Torres Caja Jean Esaví	<i>Jean</i>
26	Cordova Cirisolebo Peralta	<i>Cirisolebo</i>
27	Morúa Delgado Jerson	<i>Jerson</i>
28	CORTIZ LIZANO KIMBUNGU	<i>Kimbungu</i>
29		
30		



Mg. Mariella Salcedo Núñez

REGISTRO DE ASISTENCIA
HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS

TRABAJO EN EQUIPO

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
01	VILLALVA MUELLLO I SAURA	
02	ROSAS SUCÑO MAYELI GABY	
03	ROSAS CASTRO ANGELA	
04	Alvarez Huacanjulea Marilyn Adeli	
05	ANCO MARIN JONOTHAN	
06	Santiago Córdor Andrea	
07	CHURAMPI PAULINO MAILLY	
08	SALVADOR DE LA CRUZ, LESLIE	
09	Palacios Rodriguez Maria	
10	De la Cruz Bendegú Ruth	
11	Huaman Pituy Ximena Nicol	
12	RAIOS SORIANO, DORA DANIA	
13	Lugo Gomez: Brayan Andres	
14	Ferrer Louera Luis Angel	
15	PORTA MARLO EDISON	
16	Garry Rodriguez Manuel Alfonso	
17	Quispe Aguilar Jherson Arcel	
18	Casallo Apoliquario Jonathan David	
19	Cortez Lázaro Kimberliss SHANTAL	
20	Ramon Torres Judith	
21	Solarzano Pemachagua Mariajesús	
22	Arellano Hatado Joan Jose	
23	Barra Comun Nereo Cristian	
24	Velasquez Poma Danny O.	
25	CIBERO TRINIDAD HELES	
26	Macuri delgado JAYSSON	
27		
28		
29		
30		

8. Prueba de conocimientos aplicados

Mg. Mariella Salcedo Núñez

**PRUEBA DE ENTRADA
HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS**

APELLIDOS Y NOMBRES: Vasquez García Leslie Y.

PROGRAMA DE ESTUDIOS: Tecnología de Análisis Químico

SEMESTRE: II EDAD: 17 SEXO: "F"

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario consta de 20 preguntas que permitirán verificar cuanto se conoce de las habilidades blandas emprendedoras por lo que es necesario responder cada una de ellas sin dejar ninguno sin marcar. es de carácter individual, y no se puede disponer de material adicional.

1. ¿Qué es el pensamiento disruptivo?
 a. Es un término simbólico que produce una ruptura brusca que da origen a una innovación, generando un cambio muy importante o determinante en la humanidad.
 b. Es un término simbólico que da origen a una nueva empresa en forma ordenada y sistémica.
 c. Es una ruptura brusca que genera un cambio muy importante en la conducta humana.
 d. Es una innovación, generado por la necesidad de generar nuevas empresas en beneficio de los socios.
2. El pensamiento disruptivo nos permite:
 a. Cambiar de trabajo fácilmente.
 b. No dar nada por habitual y escapar de la lógica.
 c. Cambiar las reglas del lugar de trabajo.
 d. No hacer nada que cambie lo habitual.
3. ¿Qué entendemos por innovación dentro del pensamiento disruptivo?
 a. Copiar un producto a un menor costo de producción
 b. Reconocer oportunidades para la creación de productos
 c. Superar en calidad a la competencia
 d. Comprar un producto y vender obteniendo rentabilidad.
4. Las características de un emprendedor disruptivo son:
 a. Investigar, observar, cuestionar, experimentar
 b. Observar, conectar, cuestionar, experimentar.
 c. Conectar, revisar, preguntar, experimentar
 d. Investigar, observar, preguntar, experimentar
5. ¿Qué es un equipo de trabajo?
 a. Conjunto de personas con diferentes trabajos que comparten un mismo lugar.
 b. Conjunto de gente desconocida pero que tiene la misma profesión.
 c. Conjunto de personas que tiene un mismo objetivo y trabaja junta para conseguir una meta común.
 d. Conjunto de personas que se reúnen para reclamar mayor sueldo por el trabajo realizado en la empresa.
6. Las bases del trabajo en equipo son:
 a. La adhesión, igualdad, producción, el bien común.
 b. La cohesión, igualdad, apoyo mutuo, búsqueda del bien común.
 c. La disociación, igualdad, apoyo mutuo, bien común.
 d. La individualización, la competencia social, la igualdad, el apoyo mutuo, búsqueda del bien común.

016



Mg. Mariella Salcedo Núñez

PRUEBA DE SALIDA HABILIDADES BLANDAS EMPRENDEDORAS

APELLIDOS Y NOMBRES: DANOS SEBASTIÁN, DANIELA

PROGRAMA DE ESTUDIOS: TECNOLOGÍA DE ANÁLISIS CUANTITATIVO

SEMESTRE: II EDAD: 28 SEXO: FEMENINO

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario consta de 20 preguntas que permitirán verificar cuanto se conoce de las habilidades blandas emprendedoras por lo que es necesario responder cada una de ellas sin dejar ninguno sin marcar. es de carácter individual, y no se puede disponer de material adicional.

1. ¿Qué es el pensamiento disruptivo?
 - a. Es un término simbólico que produce una ruptura brusca que da origen a una innovación, generando un cambio muy importante o determinante en la humanidad.
 - b. Es un término simbólico que da origen a una nueva empresa en forma ordenada y sistémica.
 - c. Es una ruptura brusca que genera un cambio muy importante en la conducta humana.
 - d. Es una innovación, generado por la necesidad de generar nuevas empresas en beneficio de los socios.

2. El pensamiento disruptivo nos permite:
 - a. Cambiar de trabajo fácilmente.
 - b. No dar nada por habitual y escapar de la lógica.
 - c. Cambiar las reglas del lugar de trabajo.
 - d. No hacer nada que cambie lo habitual.

3. ¿Qué entendemos por innovación dentro del pensamiento disruptivo?
 - a. Copiar un producto a un menor costo de producción
 - b. Reconocer oportunidades para la creación de productos
 - c. Superar en calidad a la competencia
 - d. Comprar un producto y vender obteniendo rentabilidad.

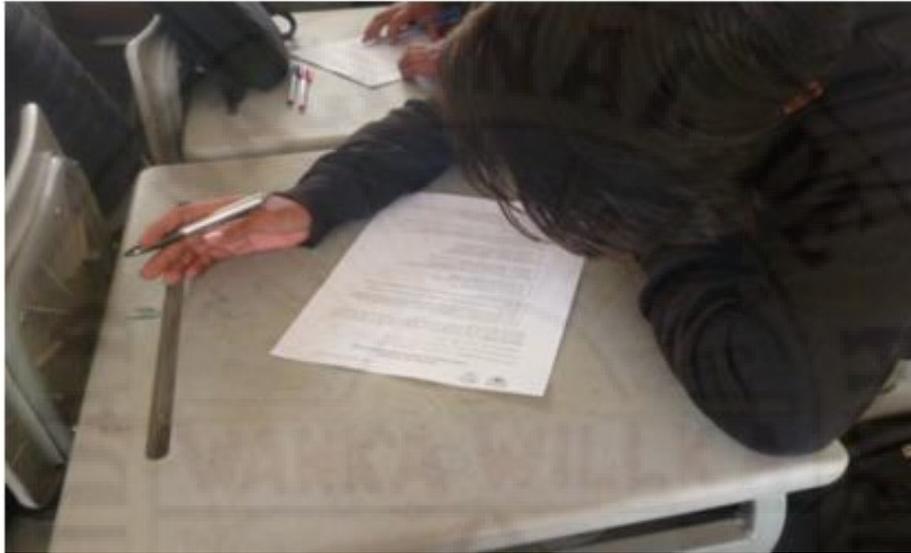
4. Este tipo de innovación esta generada por el pensamiento disruptivo, y es aquella que va dirigida a clientes totalmente nuevos los cuales desconocemos y ofrece productos totalmente nuevos, se trata de la innovación:
 - a. Incremental
 - b. Evolutiva
 - c. Radical
 - d. Imperativa

5. Las características de un emprendedor disruptivo son:
 - a. Investigar, observar, cuestionar, experimentar
 - b. Observar, conectar, cuestionar, experimentar.
 - c. Conectar, revisar, preguntar, experimentar
 - d. Investigar, observar, preguntar, experimentar

6. ¿Qué es un equipo de trabajo?
 - a. Conjunto de personas con diferentes trabajos que comparten un mismo lugar.
 - b. Conjunto de gente desconocida pero que tiene la misma profesión.
 - c. Conjunto de personas que tiene un mismo objetivo y trabaja junta para conseguir una meta común.
 - d. Conjunto de personas que se reúnen para reclamar mayor sueldo por el trabajo realizado en la empresa.

9. Fotos

Aplicación de la prueba de entrada al grupo control



Aplicación de la prueba de entrada al grupo experimental



Actividad N° 01: Pensamiento disruptivo



Actividad N° 02: Trabajo en equipo



Actividad N° 03: Comunicación asertiva



Actividad N° 04: Negociación Efectiva



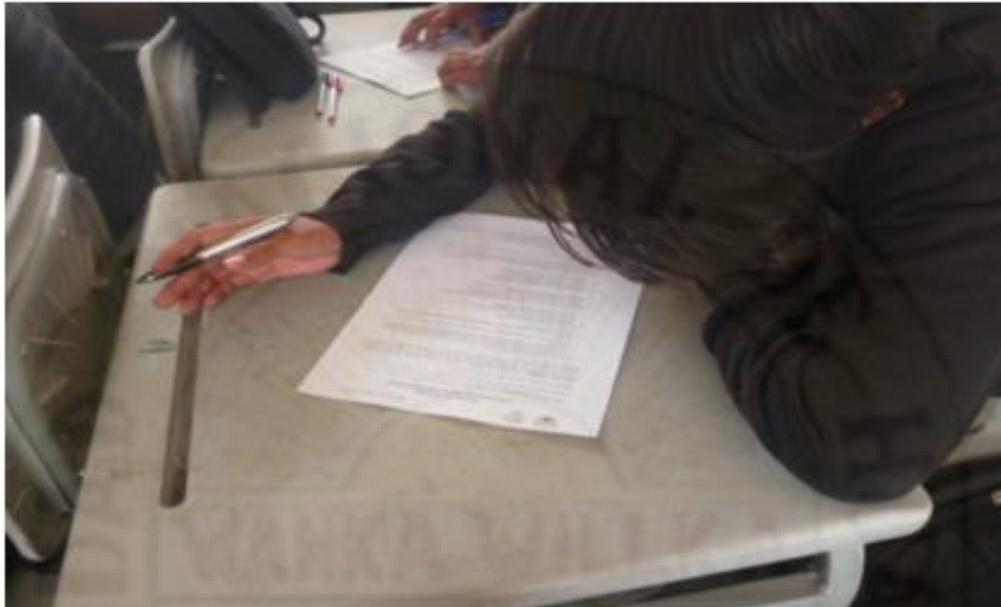
Actividad N° 05: Redes de cooperación



Actividad N° 06: Liderazgo y motivación



Aplicación de la prueba de salida al grupo control



Aplicación de la prueba de salida al grupo experimental

