

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN



Elaboración de un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de electricidad industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023

Trabajo de Investigación

Para optar el Grado a Nombre de la Nación de:

Maestro en
Educación

Autor:

Bach. Dante Ramiro Sánchez Rodas

Director de Tesis:

Dr. Víctor Raúl Bengoa Calachua

TACNA – PERÚ

2023

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

Índice de Contenido

Dedicatoria	7
Agradecimiento.....	8
Resumen	9
Abstrac	10
Introducción	11
I. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	13
1.1. Título del Tema:	13
1.2. Planteamiento del Problema:.....	13
1.3. Formulación del Problema:.....	14
1.4. Objetivos de investigación	15
1.5. Metodología	16
1.6. Justificación.....	18
1.7. Alcances y Limitaciones	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Conceptualización de variables o tópicos clave.....	27
2.2. Análisis comparativo	28
2.3. Análisis crítico de lo encontrado en los diversos autores.....	30
III. MARCO REFERENCIAL.....	31
3.1 Reseña histórica.....	31
3.2 Filosofía Organizacional	32
3.3 Diseño Organizacional	33
3.4 Productos y/o servicios.....	36

3.5	Análisis organizacional	36
IV.	RESULTADOS	39
4.1.	Diagnóstico	39
4.2.	Diseño de la Mejora	44
4.3.	Mecanismos de Control.....	61
V.	SUGERENCIAS.....	62
	Conclusiones	62
	Recomendaciones	64
	Bibliografía.....	66
	Referencias	69
	Trabajos citados	73
	Anexos.....	80
	Anexo 1. Matriz de consistencia	81
	Anexo 2. Encuesta aplicada a representantes del sector productivo.....	83
	Anexo 3. Rúbrica de autoevaluación aplicada a los estudiantes	84
	Anexo 4. Rúbrica de verificación aplicada a Docentes del Instituto.....	85
	Anexo 5. Análisis de Confiabilidad – Alfa de Cronbach.....	86
	Anexo 6. Validación de instrumentos de investigación por expertos	87

Índice de Tablas

Tabla 1

Análisis comparativo de las dimensiones de habilidades blandas. 28

Tabla 2

Habilidades blandas requeridas por el Sector Productivo - Pacasmayo, 2023... 40

Tabla 3

Habilidades blandas que desarrolla el Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Tecnológico de Pacasmayo, 2023..... 41

Índice de Figura

Figura 1

Habilidades blandas requeridas por el Sector productivo – Pacasmayo, 2023....41

Figura 2

Desarrollo de habilidades blandas por el Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Tecnológico de Pacasmayo, 2023..... 43

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios, por darme la fuerza para superar todas las dificultades y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi Madre que desde el cielo a iluminado el camino para continuar hacia adelante. A mi Padre que constantemente me dio sus palabras de aliento. A mis hijos Dante y Carlos que son el motor de mi vida para continuar superándome profesionalmente.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, por guiarme en todo momento de este proceso de mi carrera profesional.

A mis hermanos por su apoyo moral en cada decisión que tomo, y estar de mi lado en los momentos más importantes de mi vida.

A mi director de tesis Víctor Raúl Bengoa Calachua. Por haberme guiado en cada paso de este trabajo de investigación.

A mi tutora Janeth Geovanna Flores de Cuadros por sus consejos y palabras de aliento para continuar en este camino tan importante de mi maestría.

A mis Maestros de la Escuela Posgrado NEWMAN que compartieron sus conocimientos y experiencias en esta etapa tan importante de mi formación profesional.

A la Escuela de Posgrado NEWMAN que me dio la oportunidad de poder cumplir con mis objetivos profesionalmente.

Resumen

La presente investigación titulada: *Elaboración de un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de electricidad industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023*; es de tipo descriptiva-propositiva y está orientada a diseñar una alternativa formativa. Para ello, se recolectó información de una población de 18 estudiantes del VI ciclo, 8 representantes del sector productivo y 6 docentes vinculados con su formación, aplicándoles una rúbrica de autoevaluación, un cuestionario y una rúbrica de verificación, respectivamente, para determinar el desarrollo de habilidades blandas y que demanda el mercado laboral. La validación de instrumentos, se hizo mediante juicio de expertos y mediante prueba de confiabilidad, con un valor del coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0,797 indicando poseer consistencia y ser aplicable. Los resultados evidencian que el Programa ha desarrollado, 4 de las 8 habilidades blandas que requiere el mercado laboral, como: Empatía, Creatividad, Responsabilidad y compromiso; en menor nivel, la adaptabilidad a cambios; determinándose como habilidades menos desarrolladas: Trabajo en equipo, Liderazgo, Comunicación efectiva y Resolución de problemas, conclusión que orientó la elaboración del plan de mejora, previo análisis de la teoría sustentatoria, incluyendo como actividades formativas, los talleres de capacitación y proyectos colaborativos.

Palabras claves: *Plan de mejora, habilidades blandas.*

Abstrac

This research titled: Development of an improvement plan to develop soft skills in industrial electricity students of the Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023; It is descriptive-propositive and is aimed at designing a training alternative. To this end, information was collected from a population of 18 students of the VI cycle, 8 representatives of the productive sector and 6 teachers linked to their training, applying a self-assessment rubric, a questionnaire and a verification rubric, respectively, to determine the development of soft skills and what the labor market demands. The validation of instruments was done through expert judgment and through a reliability test, with a Cronbach's Alpha coefficient value equal to 0.797, indicating consistency and applicability. The results show that the Program has developed 4 of the 8 soft skills required by the labor market, such as: Empathy, Creativity and Responsibility and commitment; at a lower level, adaptability to changes; determining the most developed skills: Teamwork, Leadership, Effective Communication and Problem Resolution, a conclusion that guided the development of the improvement plan, after analysis of the supporting theory, including training workshops and collaborative projects as training activities.

Keywords: *Improvement plan, soft skills*

Introducción

Las instituciones de educación superior, evidencian dificultades en diversos aspectos que requieren ser resueltas. Por ello, este estudio se centra a elaborar un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, que atienda las demandas del mercado laboral. Para ello, se asume el tipo de investigación descriptiva propositiva con enfoque cualitativo y transversal, es decir, se formula una solución teórica ante un problema, previo diagnóstico y evaluación del hecho o fenómeno identificado. De este modo, se orientó a tres acciones: Diagnosticar las habilidades blandas, requeridas por el mercado laboral y qué habilidades desarrolla el Programa de Estudios de Electricidad Industrial; identificar la teoría que sustente un plan de mejora para el desarrollo de habilidades blandas y, diseñar un plan de mejora insertando actividades formativas como talleres de capacitación y proyectos colaborativos.

En esta investigación, se asume como habilidades blandas, a las competencias necesarias para la empleabilidad, tales como: Trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación efectiva, adaptabilidad a cambios, liderazgo, responsabilidad y compromiso, empatía y creatividad. Y como plan de mejora, al conjunto de actividades formativas orientadas al desarrollo interpersonal e intrapersonal de los estudiantes que les permita insertarse con éxito en su futuro campo laboral.

Además de un marco conceptual, donde se deslinda los fundamentos de las variables y de la propuesta, el estudio también ofrece resultados del trabajo de campo, al recopilar información relevante y pertinente a sus objetivos, aplicando instrumentos

como cuestionario, rubrica de autoevaluación y rúbrica de verificación, los cuales se dirigieron a 8 representantes del sector productivo local, 18 estudiantes y 6 docentes, respectivamente, éstos últimos, fueron considerados por su participación directa en formación técnico profesional de citados estudiantes. Dichos resultados, se organizan e interpretan en relación al diseño y objetivos específicos.

La estructura del trabajo de investigación comprende cinco capítulos.

En el capítulo I, denominado antecedentes del estudio, se hace el planteamiento del problema, además se presenta los objetivos, la metodología, su justificación, definiciones de las variables, alcances y limitaciones.

En el capítulo II, referido al marco teórico, se orienta a la conceptualización de las variables; además, la comparación de los conceptos de las variables según autores y su respectivo análisis crítico.

El capítulo III, denominado marco referencial, permite la contextualización de la problemática, para lo cual presenta la reseña histórica institucional, su filosofía y diseño organizacional, también una descripción de los servicios que ofrece y el diagnóstico organizacional.

En el capítulo IV, relacionado con los resultados, se presenta el diagnóstico, diseño de la mejora y los mecanismos de control de la propuesta.

Por último, el capítulo V, denominada Sugerencias, comprende las conclusiones y recomendaciones de la investigación, además sus referencias y anexos.

I. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1. Título del Tema:

Elaboración de un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de electricidad industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

1.2. Planteamiento del Problema:

En la actualidad, debido al avance tecnológico, la evolución e implantación de la industria 4.0, las empresas de electricidad (ACOTEC. Automatización y control en la tecnología E.I.R.L, MAPRO, Grupo Automatización y control Eléctrico SAC y otras) solicitan al instituto, formar electricistas industriales capaces de trabajar con la diversa variedad de equipos de producción como comunicaciones industriales, automatismos eléctricos, controladores lógicos programables, instrumentación industrial y poseer habilidades blandas que le permita interactuar en su centro laboral.

Al respecto, el plan de estudios 2022 del Programa de Electricidad Industrial establece que los egresados desarrollen competencias específicas y competencias de empleabilidad, como componentes fundamentales de su perfil y que le asegure su inserción en el mercado laboral, cada vez más exigente y competitivo, estableciéndose módulos técnico profesionales y módulos transversales, con sus correspondientes capacidades, las cuales son desarrolladas por los docentes en unidades didácticas. Y, por lo tanto, debería tener un tratamiento equilibrado de los procesos cognitivos y socioafectivos en los estudiantes, lo que no sucede, pues se

pone énfasis en los primeros, es decir, en habilidades de la especialidad o carrera profesional.

En este contexto, los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, específicamente del programa de estudios de Electricidad Industrial, promoción 2021-2023, en su proceso de aprendizaje, realizan de actividades académicas, evidenciando actitudes poco favorables para el logro de sus competencias, siendo notorio en sus prácticas preprofesionales, hoy denominada, experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT), como dificultades para trabajar en equipo, mostrar una actitud empática, mostrar autoconfianza, autocontrol, relación positiva con sus pares, tomar iniciativa, actitud de superación, entre otras; es decir, habilidades interpersonales e intrapersonales; lo que hace necesario su evaluación, priorizando aquellas que demanda el mercado laboral local y, de este modo, recomendar la evaluación del plan de estudios considerando acciones de mejora para orientar la práctica docente al desarrollo de dichas habilidades, tan necesarias y que aseguren su formación integral, condición fundamental para desenvolverse en el competitivo campo laboral.

1.3. Formulación del Problema:

Las interrogantes de investigación en función de la variable y sus dimensiones, son:

¿Cómo debe ser un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023?

¿Qué habilidades blandas requiere el mercado laboral y cuáles desarrolla el Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023?

¿Qué teorías sustentan el desarrollo de habilidades blandas para estudiantes del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023?

¿Qué actividades formativas debe incluir el plan de mejora para desarrollar habilidades blandas que requiere el mercado laboral, en estudiantes del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023?

1.4. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo General

Elaborar un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1. Diagnosticar las habilidades blandas, requeridas por el mercado laboral y qué habilidades desarrolla el Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

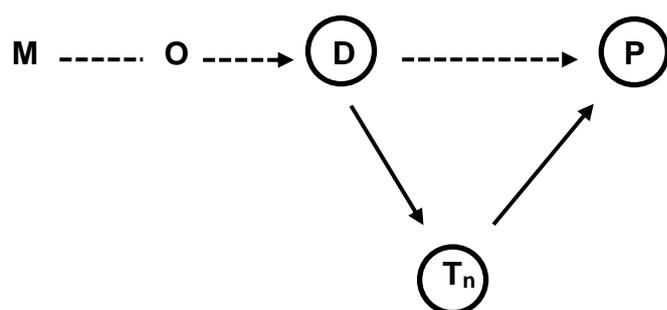
OE2. Identificar la teoría que sustente un plan de mejora para el desarrollo de habilidades blandas, para estudiantes del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

OE3. Diseñar un plan de mejora con actividades formativas para desarrollar habilidades blandas en estudiantes del Programa de

1.5. Metodología

El trabajo de investigación responde al tipo de investigación descriptiva propositiva con enfoque cualitativo y transversal. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Únicamente pretenden recoger información sobre las variables, mas no indicar cómo se relacionan éstas”. Y es propositiva, por cuanto, según Tentalean (2015), es “un estudio donde se formula una solución ante un problema, previo diagnóstico y evaluación de un hecho o fenómeno”

El diseño que orienta el proceso de investigación, considerando dos fases: una descriptiva y otra propositiva. Se representa mediante el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

O: Observación

D: Diagnóstico

T_n: Teorías que sustentan la propuesta

P: Propuesta (Plan de mejora)

Es decir, la presente investigación es descriptiva, por cuanto pretende conocer la situación que muestran los estudiantes respecto a sus habilidades blandas; y propositiva, al orientarse a diseñar una alternativa pertinente al problema identificado y descrito, basada en un análisis y fundamentación teórica.

El estudio consideró una población de 18 estudiantes que cursan el VI ciclo del programa de estudios de electricidad industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, en el año 2023.

Para el diagnóstico de las habilidades blandas que demanda el mercado laboral se aplicó una encuesta (Anexo 2), a 8 representantes del sector productivo relacionado con el programa de estudios de electricidad industrial, con convenio vigente para el desarrollo de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT). Para evaluar las habilidades desarrolladas o no, se aplicó una rúbrica de autoevaluación a los 18 estudiantes que integran la promoción 2021-2023. (Anexo 3). Y para identificar las habilidades blandas desarrolladas por el programa de electricidad industrial, se aplicó una rúbrica de verificación a 6 docentes del programa de electricidad industrial, vinculados con la formación de dichos estudiantes. (Anexo 4)

Además, para clarificar o esclarecer la teoría que sustenta el desarrollo de habilidades blandas y que servirá de referencia para diseñar actividades formativas, se consideró la técnica de análisis de contenido o documental.

Los resultados de la aplicación de dichos instrumentos, se organizan en tablas y figuras, haciendo uso de una estadística descriptiva correspondiente.

La validación de instrumentos, específicamente, de la rúbrica de autoevaluación, se hizo mediante juicio de expertos, quienes determinaron que responde a los indicadores de validez y declararon que pueden ser aplicados.

Dicho instrumento para la autoevaluación de los estudiantes respecto al desarrollo de habilidades blandas, está conformado por 8 indicadores y la prueba de confiabilidad indicó que es un instrumento confiable; al evidenciar una aceptable consistencia interna y un valor del coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0,797. (Anexo 5)

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación Teórica

Este estudio se orienta a generar una profunda reflexión en docentes y especialistas, a partir del diagnóstico de la demanda de habilidades blandas y resultados de la evaluación exploratoria de los estudiantes, específicamente en sus habilidades blandas, establecidas para el programa de electricidad industrial, en concordancia a las demandas del sector productivo diagnosticadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). De este modo, los resultados obtenidos son una línea de análisis y evaluación para diseñar acciones de mejora respecto al proceso de enseñanza aprendizaje, haciéndola pertinente y significativa para mejorar el nivel de formación técnica de los estudiantes.

1.6.2. Justificación Práctica

Esta investigación se realiza por la necesidad de diseñar un plan formativo pertinente para asegurar la formación técnico profesional, en su dimensión personal, específicamente, en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes del VI ciclo de Electricidad Industrial del Instituto Tecnológico de Pacasmayo, las cuales son requeridas por el mercado laboral y que deben ser atendidas, más aún, si la misión institucional señala el compromiso con el desarrollo de competencias y con su inserción laboral.

1.6.3. Justificación Metodológica

La justificación metodológica del presente estudio, radica en que el diseño de los instrumentos de evaluación de las habilidades blandas y sus dimensiones, una vez demostrada su validez y confiabilidad, podrán ser aplicados en otras instituciones de educación superior tecnológica para evaluar la dimensión personal de los estudiantes y tomar decisiones pertinentes.

Definiciones

Variable 1. Diagnóstica: Habilidades blandas

Definición conceptual

Las habilidades blandas tienen diversas conceptualizaciones. También se las denomina habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, habilidades transversales, habilidades genéricas o competencias para la empleabilidad.

Según Loiza (2022) las habilidades blandas, también llamadas soft skills, son competencias o capacidades no técnicas que toman la forma de cualidades personales, puesto que permiten diferenciar a una persona de otras con educación.

Definición operacional

Las habilidades blandas son un conjunto de capacidades personales que van desarrollando los estudiantes de Electricidad Industrial y que les permite interactuar con los demás, las cuales son requeridas por el mercado laboral.

Variable 2. Propositiva: Plan de mejora

Definición conceptual

Parra (2016) citado por Cueva (2021) considera que un plan de mejora, en el contexto educativo, es “un instrumento que implica una planificación orientada al aumento de la calidad de los procesos y de los resultados. Estos planes suelen estar precedidos por la identificación de fortalezas y debilidades”.

En este caso, el propósito es desarrollar habilidades blandas, previo diagnóstico y evaluación, para identificar aquellas que, aun formando parte del plan de estudios, no son promovidas por el programa de electricidad industrial, y que demanda el mercado laboral.

Definición operacional

Conjunto de actividades formativas orientadas al desarrollo interpersonal e intrapersonal de los estudiantes para insertarse con éxito en su futuro campo laboral.

1.7. Alcances y Limitaciones

El desarrollo del presente estudio, tiene como espacio geográfico y temporal, a los estudiantes del VI ciclo de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo y que corresponden a la promoción 2021-2023.

Se busca identificar las habilidades blandas, en relación a las que demanda el sector productivo y que son afines al programa de estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

La evaluación de las habilidades blandas está alineada al Plan de Estudios, implementado por el Programa de Electricidad Industrial.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detalla los antecedentes internacionales y nacionales los cuales aportaron a la investigación.

A nivel internacional, Sánchez (2016) realizó una investigación, *Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria*. El propósito es sugerir una estrategia metodológica destinada a cultivar las habilidades sociales en los estudiantes de noveno año pertenecientes a la Unidad Pedagógica Sotero Gonzales Barquero, con miras a que estas habilidades sean integradas en su décimo año de Educación Técnica. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, los estudiantes de esta institución necesitan desarrollar habilidades interpersonales que les sean útiles en su vida cotidiana y que les permitan cumplir con los requisitos del mundo laboral en un futuro próximo. Se consideró cuatro habilidades sociales clave en la investigación: trabajo en equipo, autoestima, comunicación y liderazgo. Asimismo, se examina el papel desempeñado por las orientadoras de ambas instituciones, las estrategias metodológicas que aplican para fomentar el desarrollo de estas habilidades, la percepción de los empleadores sobre las habilidades sociales de los estudiantes durante pasantías y la opinión del Experto en Educación Técnica del Ministerio de Educación.

El enfoque de la investigación se basa en un enfoque mixto que incorpora tanto aspectos cuantitativos como cualitativos. Además, se caracteriza por ser de naturaleza exploratoria y descriptiva, sin incluir un diseño experimental. Los resultados obtenidos mediante cuestionarios completados por los estudiantes, entrevistas con las orientadoras de las instituciones, conversaciones con empleadores y diálogos con el

experto. Los resultados del cuestionario, que evalúa las habilidades sociales mencionadas, indican la necesidad de que ambas instituciones presten atención a esta área. Las orientadoras emplean diversas estrategias metodológicas, como talleres, charlas, material audiovisual, dramatizaciones, títeres para adolescentes, reflexiones, juegos lúdicos (como rompecabezas), guías sobre intereses y atención individual. En lo que respecta a la percepción de los empleadores, las entrevistas revelan que los estudiantes deben contar con habilidades sociales, como conocimientos en inglés, puntualidad, interés, iniciativa y pensamiento crítico, al participar en pasantías. Sin embargo, el asesor en Educación Técnica señala que el Ministerio de Educación Pública tiene previsto incorporar las habilidades sociales en los programas de estudio. En consecuencia, se propone una metodología participativa, considerando los hallazgos de la investigación y las diferentes perspectivas recopiladas durante el estudio.

Barco (2021) desarrolla una investigación orientada a examinar la conexión entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes que trabajan en la Institución Educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla durante el año 2021. El tipo de investigación es básica, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población objeto de estudio abarcó a un total de 70 docentes, y se aplicaron dos cuestionarios, una para cada una de las variables bajo investigación. Ambos cuestionarios fueron sometidos a un proceso de validación por parte de expertos y se verificó su confiabilidad. La prueba estadística utilizada para determinar la relación entre las variables fue la prueba de Spearman, y los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación significativa y positiva entre las habilidades sociales y el desempeño docente. Esta correlación se reveló como alta, con un valor de Rho de 0,741 y un p-valor de 0,000. En otras palabras, se estableció que a medida que las

habilidades sociales de los docentes se fortalecen, su desempeño en la enseñanza también tiende a mejorar de manera considerable.

Cadillo y Valentín (2020), en su estudio busca examinar las variaciones en el desarrollo de las habilidades blandas durante la pandemia en adolescentes de Lima Metropolitana, dividiendo el análisis entre varones y mujeres. El enfoque de estudio se basó en un enfoque cuantitativo y diseño experimental. La información corresponde a 102 adolescentes, tanto varones como mujeres, con edades, entre 13 y 17 años. Para evaluar las diferentes dimensiones de las habilidades blandas, se utilizaron cuatro instrumentos: Cuestionario de Comportamiento de Gestión del Tiempo, Escala de Resiliencia, de comunicación y trabajo en equipo, revelando que no hay diferencias estadísticamente significativas en el desarrollo de las habilidades blandas entre adolescentes varones y mujeres de Lima Metropolitana durante la pandemia, concluyendo que estas habilidades blandas se desarrollan de manera equitativa en ambos géneros en este contexto específico.

Inga y Verastegui (2023), en su investigación que tiene como propósito identificar las habilidades sociales en estudiantes de cuarto grado del nivel secundario en la I.E 1278 Mixto – La Molina, desde la perspectiva de los docentes. Responde a un enfoque interpretativo, cualitativo y etnográfico, considerando una muestra selectiva conformada por docentes, estudiantes y un subdirector, a quienes se les realizaron entrevistas en el proceso de investigación. Los resultados obtenidos indican que los docentes utilizan enfoques didácticos que no responden a los procesos pedagógicos. Por otro lado, se observa que la visión innovadora y transformadora del acto educativo se basa en el proceso pedagógico, que se constituye en el fundamento teórico de la propuesta educativa. En resumen, esta investigación llega a la conclusión de que las habilidades blandas son un aspecto fundamental que los docentes deben

fomentar en el aula, llegando a la conclusión que las habilidades deben ser desarrolladas por los estudiantes para desenvolverse en diversas situaciones y entornos que enfrentarán en el futuro.

Inga et al. (2022), en su investigación busca realizar una comparación de los niveles de desarrollo de habilidades sociales en estudiantes de ingeniería de una universidad pública de Huancayo durante el año 2022. Se empleó un enfoque científico con un diseño descriptivo y no experimental. Además, se consideró un análisis transversal y comparativo. La información recopilada corresponde a 265 estudiantes del décimo semestre de ingeniería, mediante una encuesta como técnica de recopilación de datos, respaldada por un cuestionario, el cual fue validado mediante el juicio de expertos y su confiabilidad a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach. El análisis de resultados indica que existen diferencias significativas en los niveles de habilidades sociales entre los estudiantes de las nueve carreras de ingeniería. Se destacaron los estudiantes de sistemas, con un porcentaje del 100% en el nivel alto, seguidos por mecánica con un 95% y minas con un 93%. Por otro lado, se observaron porcentajes más bajos en el nivel bajo y regular, especialmente en la especialidad de metalúrgica, con un 14% en el nivel bajo y un 43% en el nivel regular. Como conclusión, se puede afirmar que los estudiantes de sistemas exhiben niveles altos en las cinco habilidades sociales: trabajo en equipo, adaptabilidad, comunicación, liderazgo y resolución de conflictos, en contraste con otras especialidades de ingeniería que solo destacan algunas de estas habilidades. Esto sugiere que no se está produciendo un desarrollo integral de habilidades sociales entre los estudiantes de ingeniería, recomendándose la implementación de cursos de habilidades sociales adaptados a las distintas especialidades.

Chaca y Contreras (2022), en su investigación busca evaluar la relación entre las habilidades sociales y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos que realizan teletrabajo en la escuela de posgrado de Huancayo en el año 2021. La necesidad de realizar esta investigación surgió al identificar una problemática en la que se busca comprender la importancia y la relevancia de las habilidades sociales en el desempeño laboral. El objetivo principal de esta investigación es contribuir a determinar el nivel de significancia de esta relación. El enfoque metodológico adoptado en este estudio es de naturaleza descriptiva y correlacional. Para recopilar los datos necesarios, se utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento empleado fue un cuestionario basado en la escala nominal de Rensis Likert. Este cuestionario se administró a una muestra de 45 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos a través del análisis de datos revelan que las habilidades sociales tienen una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Virginia Soledad, V. R. (2020), en su investigación *Habilidades Blandas y el Perfil de Egreso en Estudiantes del Programa de Contabilidad de una Universidad de Trujillo, 2020*. En la actualidad en todo el mundo, las sociedades están experimentando cambios rápidos. Los profesionales se enfrentan al desafío de adaptarse, especialmente en lo que respecta habilidades interpersonales. El proceso de enseñanza y aprendizaje debe centrarse en la formación integral de los estudiantes, de manera que puedan combinar el conocimiento práctico con la inteligencia emocional. Se orientó a analizar la relación entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el cumplimiento de los requisitos de graduación, para lo cual se encuestó a 44 estudiantes, mediante cuestionarios válidos y confiables. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y descriptivo, de tipo no experimental, con un diseño correlacional de corte transversal. Los datos se procesaron mediante el programa

estadístico SPSS versión 25, resultando una correlación de Spearman con un valor de 0,293, lo que indica una relación moderadamente significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el cumplimiento de los requisitos de graduación en los estudiantes.

Cruz (2022), en su investigación se orientó a desarrollar una propuesta destinada a mejorar las habilidades sociales de adultos con discapacidad en una institución en Guayaquil durante el año 2022. La metodología empleada se caracterizó por ser de naturaleza básica, con un diseño descriptivo y no experimental. La recopilación de datos se hizo con la técnica de encuesta, aplicando dos cuestionarios. El primero abordaba las habilidades sociales en áreas como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, competencias interpersonales e intrapersonales. El segundo cuestionario evaluó las relaciones interpersonales, enfatizando en la necesidad de inclusión, control y afecto. Estos cuestionarios se administraron en 33 individuos inscritos en la institución. Los datos recopilados se procesaron utilizando Microsoft Excel y se sometieron a análisis mediante el programa IBM SPSS Statics. Los resultados obtenidos revelaron que, en cuanto a las habilidades sociales, un 72.7% de los participantes mostró un nivel alto, un 24.2% presentó un nivel medio, y solo un 3.1% demostró un nivel bajo. En relación a las habilidades interpersonales, un 57.6% obtuvo un nivel alto, un 36% un nivel medio y un 6.1% un nivel bajo. A partir de estos resultados, se puede concluir que los asistentes a la institución poseen en su mayoría niveles elevados tanto en habilidades sociales como en habilidades interpersonales.

2.1. Conceptualización de variables o tópicos clave

2.1.1. Las habilidades blandas

Son diversos los enfoques de los autores respecto a las habilidades blandas, su importancia y desarrollo.

Ortega (2017), define a las habilidades blandas como conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en el ámbito laboral y personal.

Según Loiza (2022), las habilidades blandas son aquellas capacidades que nos permiten relacionarnos con otras personas y están vinculadas con las cualidades personales, inteligencia emocional y personalidad de cada persona.

Moreno et al. (2022), sostienen que las habilidades blandas se definen y categorizado en habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, competencias nucleares, habilidades transversales, habilidades genéricas o competencias para la empleabilidad y por supuesto, habilidades blandas o Soft Skills.

Al respecto, USAID (2019) sostiene que las habilidades blandas son competencias necesarias para la vida y el empleo, como la comunicación asertiva, control de emociones, resolver problemas de manera creativa, trabajar en equipo, liderazgo eficaz, toma de decisiones y habilidades para una convivencia pacífica y armónica.

2.1.2. ¿Por qué son importantes las habilidades blandas?

Las habilidades blandas son las competencias que nos ofrecen diversas ventajas, como relacionarnos de manera efectiva, ya sea en el campo laboral, social y en el día a día, resaltando aquellas relacionadas con la comunicación, con el trabajo

en equipo, adoptando actitudes proactivas que permitan generar nuevas ideas y así la organización crezca. También nos revelan competencias que a una empresa le puede permitir elegir a un colaborador que se desempeñará con eficiencia.

2.1.3. Cómo desarrollar las habilidades blandas.

Según Cukier et al. (2015) las habilidades blandas se desarrollan, mediante la capacitación y entrenamiento debido a que se requiere una combinación de capacitación formal y aprendizaje experiencial, como la simulación, son sugeridas para desarrollar estas habilidades. Es decir, el desarrollo de habilidades blandas requiere un entorno favorable en el cual las personas ya las posean y así puedan aprender de ellas.

2.2. Análisis comparativo

Al revisar la teoría sobre las variables de estudio, se puede encontrar una amplia información respecto a la importancia que le dan las empresas e instituciones a las habilidades blandas, para su inserción en el campo laboral, tan competente, no tanto por requerir competencias específicas, sino también, de competencias para la empleabilidad, que guardan relación con el desarrollo personal de los estudiantes.

Tabla 1

Análisis comparativo de las dimensiones de habilidades blandas.

Modelo	Dimensiones (Factores)	Comentario
Habilidades Blandas para centros de educación técnica. (USAID 2019)	Creatividad e innovación, manejo y resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, inteligencia emocional, autoestima,	De acuerdo al análisis de los cuatro planteamientos respecto a las habilidades blandas, se puede visualizar cierta similitud de enfoque e implicancia, pues la USAID resalta como

	valores y virtudes para el empleo.	competencias necesarias para la vida y el empleo, Ortega, como conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en el ámbito laboral y personal; así como, de Loíza, como capacidades que permiten relacionarnos con otras personas y están vinculadas con las cualidades personales, inteligencia emocional y personalidad de cada persona.
El desarrollo de las habilidades blandas desde edades tempranas. (Ortega 2017)	El uso de la tecnología para el desarrollo de habilidades blandas en la educación, propuesta de estrategias para el desarrollo de habilidades blandas y acciones de formación de los docentes en habilidades blandas desde edades tempranas.	Estos planteamientos teóricos, se vinculan con las conclusiones de investigaciones como la realizada por Inga, Loíza, cuando afirman que no se está produciendo un desarrollo integral de habilidades sociales entre estudiantes, recomendando la implementación de cursos de habilidades sociales adaptados a las distintas especialidades.
Revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. (Loíza 2022)	La reducida noción de las habilidades blandas como aspectos de la personalidad, las habilidades blandas como patrones conductuales susceptibles, habilidades blandas como desarrollo humano y formación integral.	Cabe resaltar que los supuestos teóricos de Cukier quienes sostienen que las habilidades blandas se desarrollan, mediante capacitación y entrenamiento, y que requiere una combinación de capacitación formal y aprendizaje experiencial, planteamiento que ha significado una guía para considerar dos actividades
“SOFT” SKILLS ARE HARD – A review of the literatura. (Cukier 2015)	Habilidades de comunicación, pensamiento crítico, resolución de problemas, habilidades interpersonales y sensibilidad intercultural, trabajo en equipo y trabajo con otros, otras habilidades	

		formativas fundamentales en el plan de mejora, como talleres de capacitación y los proyectos colaborativos, que son pertinentes a estudiantes de educación superior.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Por ello, se asume que las habilidades blandas son un conjunto de acciones fundamentales del ser humano en el desarrollo de sus competencias necesarias para la vida y el empleo, tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, Liderazgo, resolución de problemas, responsabilidad y compromiso, empatía, creatividad y otras, aplicables a toda situación de nuestra vida.

2.3. Análisis crítico de lo encontrado en los diversos autores

Los hallazgos en la teoría analizada, sobre las variables de estudio, se puede constatar los diversos enfoques de los autores, sin embargo, hay una gran coincidencia cuando reconocen las ventajas e importancia en desarrollar habilidades blandas, tanto en el ámbito personal y sobre todo en el campo laboral, donde las habilidades blandas interpersonales son requeridas con mayor atención, pues un ambiente laboral armonioso y colaborativo, es una condición necesaria para el crecimiento y sostenibilidad de una organización y cualquier proyecto de emprendimiento. Por ello, constituye un reto importante hacer una adecuada selección del personal y colaboradores, incluyendo como criterio de evaluación y promoción, el nivel de desarrollo de habilidades blandas.

III. MARCO REFERENCIAL

3.1 Reseña histórica.

En 1987 se crea la Institución con el nombre de I.S.T.P. “Jorge Desmaisón Seminario”, logrando renovar su autorización de funcionamiento mediante Resolución Ministerial N.º 0675-94-ED y en 2006 es revalidada con las Carreras Profesionales de Electricidad, Mecánica de Producción, Técnica de Laboratorio Clínico y Computación e Informática.

Esta Institución inicia su funcionamiento, de manera experimental, en el turno de la mañana, pasando posteriormente a funcionar por la tarde, compartiendo el local con la Central de Servicios Educativos. Comenzó ofreciendo las especialidades de Mecánica de Producción, Electricidad y Agropecuaria hasta 1988, para el siguiente año 1989, incrementar las especialidades de Laboratorio Clínico y en 1990, Secretariado Ejecutivo. En este proceso creciente de oferta formativa, ofrece Computación e Informática, sin embargo, en 1,999 cierra la Carrera de Secretariado Ejecutivo, debido a su limitada infraestructura.

Desde 1990, la Institución ha sido conducido por varios docentes, todos aportando a su crecimiento y sostenibilidad, y a partir del presente año 2021, asume la Dirección General el Lic. Rahl José Plineo Novoa Nieto.

Respecto al aspecto curricular, en el año 2 010, ingresa al sistema modular con la aplicación del Nuevo Diseño Curricular Básico y al acogerse a la normatividad vigente, cambia su denominación por Instituto de Educación Superior Tecnológico

Público “Jorge Demaison Seminario”, al igual que la Carrera de Electricidad por Electrotecnia Industrial.

3.2 Filosofía Organizacional

3.2.1. Misión

Brindamos una formación tecnológica integral a egresados de educación básica, desarrollando sus competencias laborales para la producción de bienes y servicios de calidad con valores.

3.2.2. Visión

Al 2025, “ser un instituto licenciado con un modelo formativo inclusivo, altamente competitivo que contribuye a la mejora de la calidad de vida en la región y del país.

3.2.3. Valores

Responsabilidad: Es la actitud del personal: directivo, docente y administrativo en general, y de cumplimiento en lealtad en los compromisos y obligaciones institucionales en el marco en el que se acuerden y requieran. Es dar respuesta adecuada en la normativa para lograr una convivencia armónica con las personas y la naturaleza.

Honestidad: Inspiran confianza recíproca entre los actores institucionales que permite desarrollar una comunicación integra y transparente con los demás.

Democracia: Permite la participación plena de todos los actores de la comunidad institucional en los asuntos de su competencia con respecto coherencia y pertinencia.

Identidad: Se sienten parte de la comunidad educativa participando e involucrándose en la gestión institucional para el logro de sus objetivos, la misión visión

Disciplina: Muestran un comportamiento equilibrado para el buen orden institucional y el cumplimiento de las normas contribuyendo a una adecuada convivencia institucional.

Merito: El Instituto Jorge Desmaisón Seminario reconoce los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.

3.2.4. Principios

Los principios educativos que sustenta el modelo educativo del IESTP Jorge Desmaisón Seminario, pertinentes a los establecidos en la Ley 30512, son: Calidad Educativa, Pertinencia, Inclusión Social, Transparencia y Equidad.

3.3 Diseño Organizacional

El Instituto de Educación Superior Tecnológico “Jorge Desmaisón Seminario” está organizado de acuerdo a normativa dada por el Ministerio de Educación.

3.3.1. Director General

Es el representante legal y responsable de la gestión educativa institucional, cuyas funciones se establecen en la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

3.3.2. Consejo Asesor

Es un estamento de asesoría a la Dirección General y contribuye al desarrollo y crecimiento institucional.

3.3.3. Jefe de Unidad Académica

Encargada de programar, ejecutar, supervisar y evaluar el desarrollo académico.

3.3.4. Secretaria Académica

Instancia dependiente de la Dirección General, encargada de los procesos académicos.

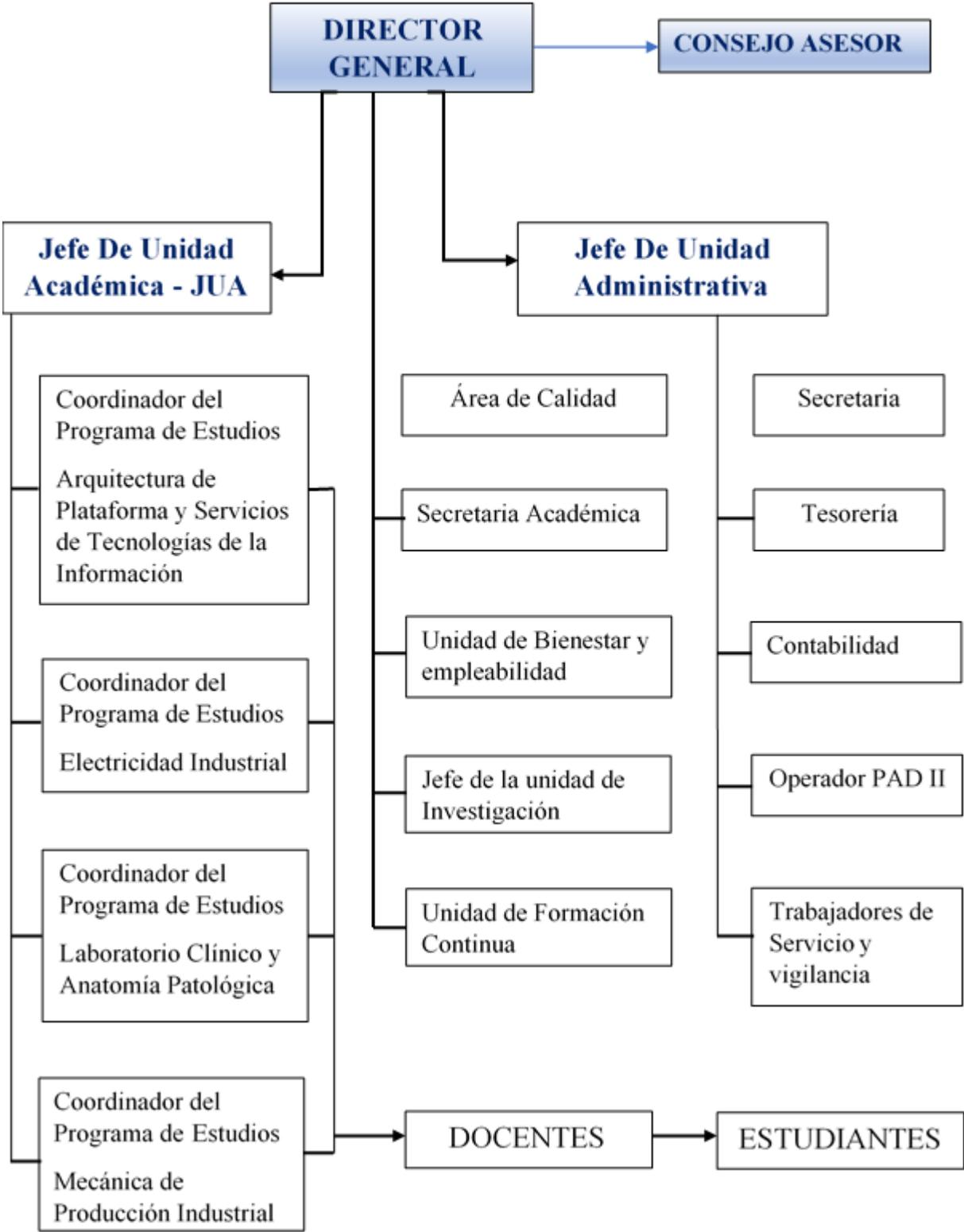
3.3.5. Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Es responsable de brindar orientación profesional, tutoría, consejería y emprendimiento a los estudiantes.

3.3.6. Coordinadores de los programas de estudios

Órgano cuya función principal es planificar, organizar, supervisar, monitorear y evaluar las actividades de los docentes.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Fuente: Reglamento Interno 2023 del IESTP "Jorge Desmaison Seminario".

3.4 Productos y/o servicios

El IESTP “Jorge Desmason Seminario” centra su servicio educativo a la formación técnico profesional en especialidades que demanda del mercado productivo de Pacasmayo y la región La Libertad.

El IESTP “Jorge Desmason Seminario” como Institución de Educación Superior Tecnológica está comprometida con la comunidad Pacasmayina en cuanto a la capacitación y actualización tecnológica para profesionales afines a sus programas de estudios.

3.5 Diagnóstico organizacional

El IESTP “Jorge Desmason Seminario”, al igual que otros Institutos de la región, cuenta con muchas limitaciones de infraestructura, y de logística especializada por programas de estudios, por ejemplo: número limitado de computadoras, laboratorios insuficientes para la atención y el ejercicio de las habilidades profesionales que requiere cada profesión.

Su ubicación urbana, hace presumir una muy buena acogida social, lo cual no sucede por la oferta formativa profesional de otras instituciones de formación que ofrecen mas modernidad e infraestructura, lo cual afecta la afluencia de alumnos durante todo el proceso de admisión.

Referente a su organización administrativa, la falta de un organigrama básico de funciones hace deficiente la atención y por lo mismo de ínfima calidad, eso se refleja en el mantenimiento de servicios higiénicos y también en el deterioro continuo de la infraestructura.

Los programas de estudios que ofrece, son:

Computación e informática:

Este programa de estudios inicialmente fue el pilar de la oferta educativa y líder en la formación profesional de la localidad, pero, ha mermado su calidad por lo señalado anteriormente y la falta de equipos actualizados para su permanencia y referente de calidad profesional.

Si antes de la pandemia, la participación docente era irregular, en el presente se ha agudizado por la irresponsabilidad en el cumplimiento del horario y las metas formativas, quizá debido a la inestabilidad laboral de los profesionales de ese programa de estudios que lo hacen en calidad de contratados.

La promoción de este programa de estudios es deficiente y se refleja en el desconocimiento de la población sobre la existencia de este programa de estudios.

Electricidad Industrial:

Este programa de estudios en los últimos años ha mantenido un crecimiento constante y equilibrado. Se mantiene en el liderazgo de las preferencias en los concursos de admisión.

La responsabilidad en el manejo de profesionales por la coordinación ha convertido en la opción más interesante a pesar de las falencias instrumentales en su proceso formativo.

La ausencia de talleres sumamente aptos para albergar instrumentos modernos hace que sea una debilidad, a pesar que la calidad docente está garantizada.

Laboratorio Clínico y anatomía Patológica:

Otro de los programas de estudios que ha ido creciendo, especialmente después de la pandemia, donde las características formativas crecieron de forma ascendente la demanda formativa.

También padece el mismo mal que los otros programas de estudios, la ausencia de laboratorios de calidad hace que vea limitada su eficiencia formativa, a pesar de los esfuerzos de su personal profesional.

Su problema fundamental radica en la escasa cantidad de egreso, debido quizá, a las trabas burocráticas impuestas por el Minedu y que finalmente limita la capacidad de oferta laboral muy necesaria en la región.

Mecánica de Producción Industrial:

Este programa de estudios, de haber sido una de las más concurridas y deseadas por lo jóvenes de la provincia, ha disminuido su presencia por la escasa vocación laboral de sus docentes y la poca calidad técnica de sus talleres.

Otro problema sustancial viene a ser la enorme deserción, lo que causa que las promociones vean reducidos sustancialmente el número de egresados.

Por último, la precariedad en que la institución maneja actividad académica, de prácticas profesionales y el deficiente protocolo de egreso, hace que lo puede convertirse en la promesa y futuro de la región en materia de formación profesional técnica sea un calco deficiente de programa de estudios.

IV. RESULTADOS

El proceso de recojo, procesamiento y análisis de información, estuvo alineado a los objetivos del trabajo de investigación, que se consolidan en la elaboración de la propuesta de mejora que se describe a continuación:

Propuesta de Mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes del programa de estudios de electricidad industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

4.1. Diagnóstico

Para el diagnóstico, se consideró a dos informantes claves vinculados con la formación técnico profesional de los estudiantes, como son: 8 representantes del sector productivo local y a 6 docentes, que han ejercido su labor educativa, directamente orientada al logro de competencias específicas o de especialidad y, también, a desarrollar competencias de empleabilidad pertinentes; en suma, a lograr el perfil de egreso. Además, se acopió información de los propios estudiantes, a partir de un proceso de autoevaluación.

Toda esta información, se organiza en tablas y figuras que se presenta a continuación:

Tabla 2

Habilidades blandas requeridas por el Sector Productivo - Pacasmayo, 2023.

	Habilidades blandas	Frecuencia	Porcentaje
Sector Productivo	Comunicación efectiva	8	100,0
	Resolución de problemas	8	100,0
	Creatividad	7	87,5
	Liderazgo	7	87,5
	Trabajo en equipo	7	87,5
	Adaptabilidad a cambios	6	75,0
	Responsabilidad y compromisos	5	62,5
	Empatía	4	50,0

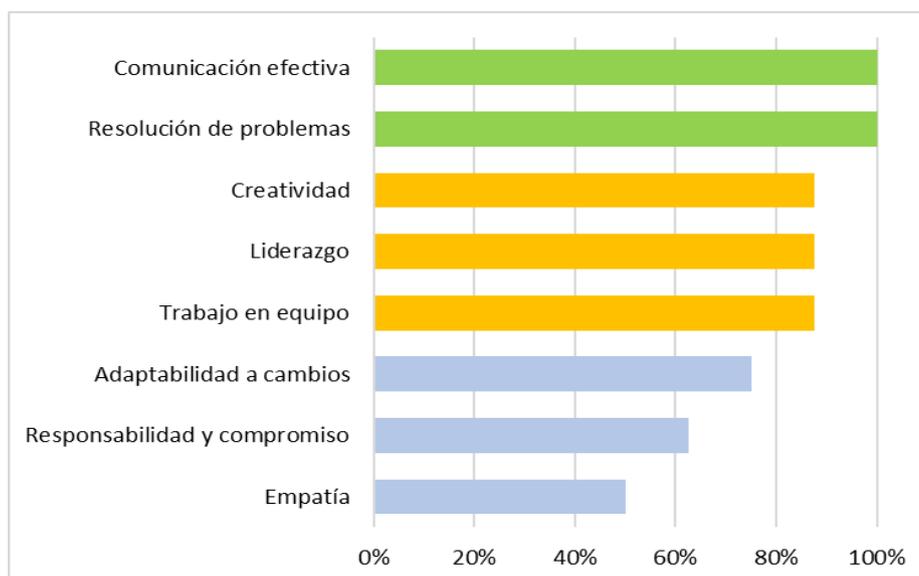
Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a representantes del sector productivo.

Las habilidades blandas requeridos por el sector productivo consultado para la investigación se distribuyen en tres grupos, de las cuales dos de ellas son requeridos por todo el sector productivo: Comunicación efectiva y Resolución de problemas y por ello definido como “muy importante”, en el segundo grupo se encuentran tres habilidades blandas: Creatividad, Liderazgo y Trabajo en equipo con el 87,5% de requerimiento y definido como “importante” y finalmente en el tercer grupo tres habilidades blandas: Adaptabilidad a cambios con el 75%, Responsabilidad y compromisos con el 62,5% y Empatía con el 50% de requerimiento definido como “medianamente importante” para el sector productivo.

En conclusión, se tienen cinco habilidades blandas que requieren más el sector productivo: Comunicación efectiva, Resolución de problemas, Creatividad, Liderazgo y Trabajo en equipo, tal como se observa también en la figura 1.

Figura 1

Habilidades blandas requeridas por el Sector productivo – Pacasmayo, 2023.



Fuente: Tabla 2. Resultado de la encuesta aplicada a representantes del sector productivo.

Tabla 3

Habilidades blandas que desarrolla el Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

	Habilidades blandas	No	Parcial	Si	Porcentaje ^a
Estudiantes	Trabajo en equipo	0	11	7	38,9
	Resolución de problemas	0	15	3	16,7
	Comunicación efectiva	0	13	5	27,8
	Adaptabilidad a cambios	0	6	11	61,1
	Liderazgo	0	12	6	33,3
	Responsabilidad y compromiso	0	5	13	72,2
	Empatía	0	4	14	77,8
	Creatividad	0	5	13	72,2
Docentes	Trabajo en equipo	0	4	2	33,3
	Resolución de problemas	1	5	0	0,0
	Comunicación efectiva	0	5	1	16,7
	Adaptabilidad a cambios	0	2	4	66,7
	Liderazgo	0	4	2	33,3
	Responsabilidad y compromiso	0	2	4	66,7
	Empatía	0	2	4	66,7
	Creatividad	0	1	5	83,3

a. Corresponde al porcentaje que si desarrolla la habilidad blanda

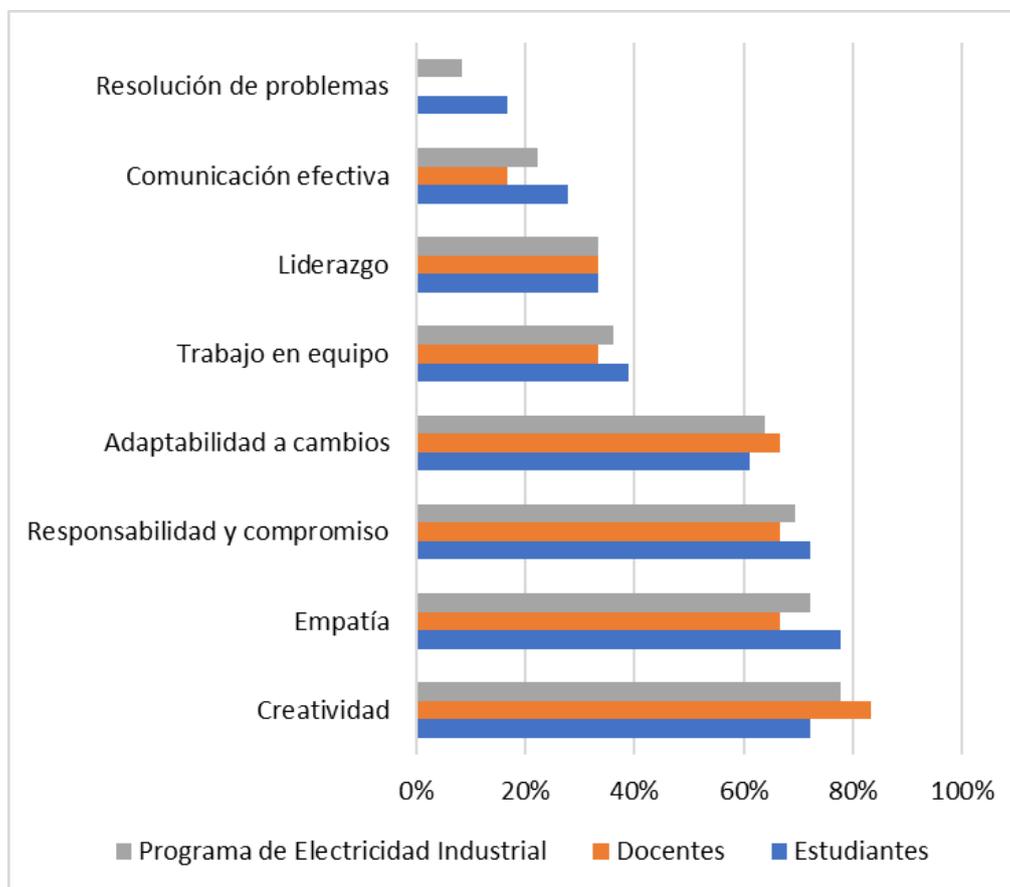
Fuente: Resultado de la rúbrica de autoevaluación aplicada a estudiantes del Programa de Electricidad Industrial

Las habilidades blandas que desarrollan principalmente los estudiantes del Programa de Electricidad Industrial, de acuerdo a su propia autoevaluación de los estudiantes y que superan el 70% son: Empatía con el 77,8%, Creatividad y Responsabilidad y compromiso ambos con el 72,2%; mientras que adaptabilidad a cambios lo desarrollan sólo el 61,1%. En cambio, son cuatro habilidades blandas que tienen el menor desarrollo: Trabajo en equipo (38,9%), Liderazgo (33,3%), Comunicación efectiva (27,8%) y Resolución de problemas (16,7%).

En el caso de los docentes, tienen un comportamiento de desarrollo similar al de los estudiantes, cuatro habilidades blandas con las mayores proporciones de desarrollo: Adaptabilidad a cambios, Responsabilidad y compromisos, Empatía todas con el 66,7% y Creatividad con el 83,3%. Las habilidades blandas con las menores proporciones de desarrollo son: Trabajo en equipo y Liderazgo con el 33,3%, Comunicación efectiva sólo con el 16,7% y Resolución de problemas la habilidad blanda sin afirmaciones de desarrollo por parte de los docentes.

Figura 2

Desarrollo de habilidades blandas por el Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Tecnológico de Pacasmayo, 2023.



Fuente: Tabla 3. Resultado de la rúbrica de autoevaluación aplicada a estudiantes del Programa de Electricidad Industrial

De acuerdo a la figura 2, el Programa de Electricidad Industrial desarrolla, de manera limitada cuatro habilidades blandas: Resolución de problemas sólo con el 8%, Comunicación efectiva con el 22%, Liderazgo con el 33% y Trabajo en equipo con el 36%. Un segundo grupo de habilidades con un desarrollo medianamente adecuado por el desarrollo entre el 60% al 80% son: Adaptabilidad a cambios (64%), Responsabilidad y compromisos (69%), Empatía (72%) y Creatividad (78%).

A partir de los resultados obtenidos de la consulta a representantes del sector productivo, docentes y estudiantes y, realizada su triangulación, se determinó que se requiere poner atención a cuatro habilidades blandas: Trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación efectiva y liderazgo; por lo tanto, estas habilidades deben ser comprendidas en el plan de mejora.

4.2. Diseño de la Mejora

La propuesta comprende actividades formativas, como talleres de capacitación y proyectos colaborativos, que tienen como propósito principal, generar la reflexión de los estudiantes respecto a sus habilidades blandas y se empoderen, reconociendo que son fundamentales para insertarse con éxito en el campo laboral. Dichas actividades se detallan a continuación:

Plan de mejora de habilidades blandas interpersonales en los estudiantes

Propósito:

Esta propuesta tiene como propósito implementar diversas actividades formativas como talleres de capacitación y proyectos colaborativos para desarrollar las habilidades blandas que los estudiantes del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto, demuestran dificultad, las cuales son más requeridas por el mercado laboral y, por lo tanto, deben desarrollar para su inserción laboral y buen desempeño.

Proceso:

Las actividades formativas, se describen y se plantean a continuación:

HABILIDADES BLANDAS	DESCRIPCIÓN (¿En qué consiste?)	ACTIVIDADES FORMATIVAS (¿Cómo se desarrollarán?)	
		Talleres	Proyectos
Trabajo en equipo	El estudiante demuestra disposición y capacidad de trabajar en equipo, fomenta la colaboración y aporta ideas para lograr los objetivos comunes.	<p>INICIO:</p> <p>Propósito: Fomentar habilidades que permitan a los individuos trabajar con las demás personas, bajo presión y reconociendo las situaciones problemáticas.</p> <p>Las preguntas planteadas son las siguientes:</p> <p>¿Qué significa colaborar con otros?</p> <p>¿Tener experiencia de trabajo en grupo tiene algún coste?</p> <p>¿Qué ventajas e inconvenientes tiene trabajar en grupo?</p>	<p>Proyecto de arte colaborativo.</p> <p>Pide a los estudiantes que trabajen en grupos para crear una obra de arte o una presentación artística.</p> <p>Esto fomentara la creatividad, la comunicación efectiva y la capacidad de trabajo en equipo.</p>

		<p>¿Somos capaces de colaborar con los demás?</p> <p>A continuación, escuchamos algunas de las respuestas y reflexionamos sobre ellas.</p> <p>Sugerimos el siguiente ejercicio para examinar cómo funciona la colaboración: Reúna a cuatro o cinco estudiantes y deles quince minutos para estudiar el siguiente problema (puede proporcionar cualquier otro tema que interese a los estudiantes):</p> <p>¿Por qué la elección de una carrera supone un reto para la mayoría de las personas?</p> <p>El resto de la clase presenciara paralelamente el debate en grupo y anotará las observaciones pertinentes sobre las ventajas y los inconvenientes del trabajo del grupo. Los alumnos se dispondrán en dos círculos: el grupo pequeño estará en el centro, mientras que el círculo más grande contendrá al resto de la clase.</p>	
--	--	---	--

		<p>A continuación, pegamos dos trozos de papel en la pizarra: uno para los beneficios y otro para los retos.</p> <p>A continuación, pedimos a los alumnos que compartan sus reflexiones sobre el proyecto de grupo y que revelen sus anotaciones. En los papelitos se anotarán las más pertinentes.</p> <p>CIERRE:</p> <p>¿Qué hemos aprendido? es una de las preguntas que hace el profesor.</p> <p>¿Cómo podrías aplicar lo que has aprendido?</p> <p>¿Cuál ha sido el mayor reto al que te has enfrentado?</p> <p>¿Qué hemos aprendido? es una de las preguntas que hace el profesor.</p> <p>¿Cómo pueden aplicar lo que han aprendido?</p> <p>¿Cuál fue el mayor reto al que se enfrentaron?</p>	
--	--	---	--

		<p>Dinámica de la torre de papel El coordinador deberá formar equipos de cinco miembros cada uno, incluido un observador. No se permitirá hablar a los observadores; en su lugar, deberán anotar las observaciones relativas a la dinámica del grupo, incluidas las ideas, la comunicación, la distribución de tareas, etc.</p> <p>A cada equipo se le entregará los siguientes materiales:</p> <ul style="list-style-type: none">Hojas de diarios (10)Cartulina (1)Tijera (1)Cinta adhesiva (1) <p>Tres componentes del trabajo en grupo deben ser evaluados por los observadores, que también deben asignar una puntuación (los demás miembros no deben conocer estos aspectos):</p>	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none">- Asignar una puntuación entre 0 y 20 a la estética de la torre construida.- Asignar una puntuación entre 0 y 20 en función de la altura y la estabilidad de la torre.- Asignar una puntuación entre 0 y 20 a la dinámica del grupo durante la tarea. <p>Durante quince minutos, cada equipo tendrá que construir la torre de papel más alta que pueda. Deberá ser autónoma y limitarse a los materiales especificados.</p> <p>A continuación, el observador puntuará la construcción. El observador dispondrá de cinco minutos para completar la evaluación una vez transcurridos los quince minutos. Cada observador proporcionará la puntuación y una explicación de la calificación al finalizar.</p>	
--	--	---	--

		<p>A modo de conclusión, se plantean las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué opinas de la dinámica, crees que la torre podría haberse diseñado mejor, seguiste un plan o improvisaste y cómo fue la comunicación?</p>	
Resolución de problemas	El estudiante demuestra habilidades para identificar y resolver problemas, proponiendo soluciones innovadoras y efectivas.	<p>INICIO:</p> <p>Propósito: Aprender a acercar posiciones</p> <p>DESARROLLO:</p> <p>En una pared del aula se tiene una hoja con un "SÍ" y la otra pared tiene una hoja con un "NO".</p> <p>. Tras escuchar la siguiente afirmación, el grupo se sitúa en el centro y se le indica que se dirija hacia la pared del "SÍ" si están de acuerdo. Deben trasladarse a la pared del "NO" si no están de acuerdo. Nadie puede permanecer neutral; aunque no estén totalmente de acuerdo con el enunciado declarado, tienen que tomar una decisión.</p>	<p>Simulación de negocios.</p> <p>Divide a los estudiantes en equipos y asigna a cada equipo un escenario empresarial. Pueden tener que desarrollar un producto, crear un plan de negocios y presentarlo a la clase como si fueran inversores. Esto fomentará la toma de decisiones en equipo, la comunicación</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Se pregunta a los miembros de cada grupo para que expliquen su decisión. Procede de este modo, sin debatir, y presta mucha atención a lo que tienen que decir los demás. <p>Por cada punto con el que estén de acuerdo, se invita a los miembros del grupo del "NO" a dar un paso hacia el centro del aula. Se pide a los miembros del grupo del "SÍ" que hagan lo mismo.</p> <p>Cada vez que un miembro de un grupo se siente convencido, se acerca más al centro. Cada grupo intenta persuadir al otro con nuevos argumentos.</p> <p>Cuando no se añaden más parámetros, la dinámica se detiene.</p> <p>Frases que se puede emplear:</p> <p><i>La violencia es necesaria para protegerse</i></p> <p><i>Estás de acuerdo con la pena de muerte</i></p>	<p>efectiva y la resolución de problemas.</p>
--	--	--	---

		<p><i>El aborto terapéutico es una solución para hechos de violencia sexual</i></p> <p>CIERRE:</p> <p>Se les pide que elijan algunos conceptos clave que encapsulen las lecciones que han aprendido y que apliquen a sus experiencias cotidianas.</p>	
Comunicación efectiva	<p>El estudiante se expresa de manera clara, concisa y respetuosa, tanto verbalmente como por escrito; demuestra habilidades de escucha activa y transmitir ideas usando un lenguaje adecuado, logrando una buena interacción con los demás.</p>	<p>INICIO:</p> <p>Objetivo: mantener debates intelectuales prestando atención y comprendiendo los argumentos y puntos de vista de los demás.</p> <p>Según un dicho tradicional árabe: "Si hablo, los demás tienen ventaja; si escucho, yo tengo ventaja". Anótalo en la pizarra.</p> <p>¿Qué significa, en tu opinión, este proverbio?</p> <p>¿Qué opinas de este refrán?</p> <p>DESARROLLO:</p>	<p>Proyecto de escritura Colaborativa.</p> <p>Pide a los estudiantes que escriban una historia o un informe en grupos. Cada estudiante puede contribuir con una parte y luego revisar y editar el trabajo del grupo. Esto fomentará la colaboración, la comunicación escrita y la</p>

		<p>Vamos a utilizar técnicas de escucha activa durante nuestro debate de hoy. En primer lugar, votaremos levantando la mano para elegir una de las tres alternativas para el tema del debate. Escribiré los temas de la votación en la pizarra.</p> <p>¿Las plataformas de los medios sociales facilitan o impiden el mantenimiento de relaciones interpersonales positivas?</p> <p>¿Crees que las representaciones violentas en los medios de comunicación afectan al comportamiento real?</p> <p>¿Debería la gente dejar de comer animales y adoptar una dieta vegetariana para apoyar la protección de los animales?</p> <p>Ahora vamos a dividirnos en dos grandes grupos en función de los puntos de vista opuestos sobre el tema seleccionado. Presta mucha atención a cómo</p>	<p>capacidad de dar y recibir retroalimentación de manera efectiva.</p>
--	--	---	---

		<p>nos organizaremos y a las directrices que debemos seguir: Adoptaremos el método ping-pong, en el que un miembro de un grupo expondrá su caso, seguido de un miembro del otro grupo que hará un contraargumento o presentará el suyo. El único que hablará será el que tenga este objeto (indicándolo con un rotulador o algo parecido). No habrá una presentación consecutiva del mismo punto. Se utilizará el término "argumento" en lugar de "estás equivocado"; por ejemplo, "ese argumento puede debatirse con la idea de que...". Antes de presentar nuestro propio caso, replantearemos o reformularemos el argumento del grupo anterior. Una forma de intervenir sería aclarar el razonamiento de la posición contraria formulando preguntas. En lugar de rebatir el argumento, estas preguntas deberían dilucidarlo o ampliarlo.</p>	
--	--	---	--

		<p>CIERRE:</p> <p>¿Cómo podemos utilizar las técnicas de escucha activa en nuestro beneficio cuando no estamos de acuerdo con el punto de vista de otra persona?</p> <p>Cuando no estamos de acuerdo con lo que expresa la otra persona, ¿qué dificultades encontramos o podemos encontrar al practicar la escucha activa?</p>	
Liderazgo	El estudiante demuestra habilidad de influir y guiar a otros miembros del equipo, inspirando y motivando a los demás; demuestra capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades.	<p>INICIO: Experiencias de Liderazgo</p> <p>Objetivo: es intercambiar puntos de vista sobre el liderazgo. Investigar las percepciones de diversas experiencias de liderazgo.</p> <p>Enfoque: Cada miembro comparte un relato sobre un encuentro de liderazgo. Puede haber ocurrido cuando ella asumió el liderazgo o cuando otra persona la lideró. Se pueden compartir experiencias, tanto positivas como negativas.</p>	<p>Juego de Roles.</p> <p>Diseña un escenario de juego de roles en el que los estudiantes desempeñen diferentes roles en una situación profesional, como una reunión de negocios o un equipo de proyecto. Esto les ayudará a mejorar sus</p>

		<p>Tras el relato, el entrevistador profundiza con preguntas para conocer mejor la experiencia, y la observadora comparte los sentimientos que vio y los rasgos de liderazgo que identificó en la narración. Tras la narración de cada historia, el grupo presenta un resumen de lo que vio. Presenta un informe sobre la actividad. ¿Qué percepciones obtuviste sobre el liderazgo, sobre ti misma y sobre los demás?</p> <p>¿Qué habilidades son necesarias para el liderazgo?</p> <p>Enumera las habilidades, conocimientos y competencias de un líder que te parezca inspirador.</p> <p>En grupo y por parejas, discute tus ideas con los demás.</p> <p>DESARROLLO:</p>	<p>habilidades de comunicación y liderazgo.</p>
--	--	--	---

		<p style="text-align: center;">Ejercicio del Espejo</p> <p>Objetivo: Proporcionar un ejemplo tanto de liderar como de ser liderado.</p> <p>Los participantes actúan por parejas, uno como participante "real" y el otro como "espejo". El lugar del espejo es donde los dos trazan una línea imaginaria entre ellos. Los "espejos" hacen todo lo posible por imitar los movimientos de la persona "real", ajustando su distancia a la línea del espejo y siguiendo todos sus movimientos cuando se les da el visto bueno. Después de hacer el ejercicio durante no más de dos minutos, cambia quién es el "espejo" y quién es el "real". Recapitulen, hablen en parejas y concluyan en grupo:</p> <p>¿Qué se siente al ser la persona del "espejo"?</p> <p>¿Cuál es la experiencia de ser el que guía a otro?</p> <p>¿Qué respuestas suscitan esos sentimientos?</p>	
--	--	---	--

		<p>¿Qué lecciones de liderazgo podemos extraer de este ejercicio?</p> <p>CIERRE:</p> <p>Ejercicio de los Ojos Vendados</p> <p>Objetivo: es ofrecer un ejemplo de lo que es liderar y ser liderado en un mundo ajetreado. encontrar el componente de confianza de la relación como líder o seguidor.</p> <p>Los participantes trabajan en parejas, con una persona con los ojos vendados. Durante dos minutos, la persona que lleva los ojos vendados es dirigida totalmente por la que no los tiene, y luego se intercambian los papeles. La líder tiene autoridad para guiar a la seguidora al lugar que desee y puede conversar con ella, haciéndole preguntas o compartiendo información sobre lo que la seguidora observa.</p>	
--	--	--	--

		<p>Sesión Plenaria:</p> <p>¿Cómo es estar completamente dirigido por otra persona?</p> <p>¿Qué se siente al estar al mando?</p> <p>¿Qué te permitió completar la tarea?</p> <p>¿Por qué no completaste la tarea?</p> <p>¿Con qué te sorprendió el ejercicio?</p> <p>¿Qué podría haberte hecho (incluso) más productivo en la tarea?</p> <p>¿Qué nos enseña esto sobre el liderazgo?</p>	
--	--	--	--

4.3. Mecanismos de Control

Se propone las acciones siguientes:

Incluir en el plan de estudios de electricidad industrial, el desarrollo de habilidades blandas como un contenido transversal o como competencia para la empleabilidad, de tal forma que todos los docentes, desde sus unidades didácticas, las promuevan y fortalezcan durante la ejecución del itinerario formativo.

Considerar como elemento curricular en el diseño del sílabo de la unidad didáctica, a fin de asegurar sea abordado por todos los docentes adscritos al programa de electricidad industrial y, por extensión, a los demás programas, por su carácter transversal.

Insertar en el PEI, específicamente, en la propuesta pedagógica, la realización de proyectos productivos colaborativos, a fin de desarrollar y evaluar las habilidades blandas.

En la observación de las experiencias en situaciones reales de trabajo (EFSRT), considerar criterios de evaluación referidos a las habilidades blandas, además de las competencias específicas propias de la especialidad.

Evaluar, de manera periódica y gradual, el desarrollo de habilidades blandas, y ver que éstas guarden relación con las requeridas por el cambiante y competente mercado laboral, a fin de implementar actividades formativas que aseguren la inserción laboral en mercado laboral respectivo.

V. SUGERENCIAS

A partir de los resultados en relación a los objetivos del trabajo de investigación, se plantea las conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

La información teórica recopilada, permitió identificar y conceptualizar ocho habilidades blandas que demanda el mercado laboral en general: Trabajo en equipo, Resolución de problemas, Comunicación efectiva, Adaptabilidad a cambios, Liderazgo, Responsabilidad y compromiso, Empatía y Creatividad.

El sector productivo local consultado, considera que son más requeridas cinco habilidades blandas: Comunicación efectiva, Resolución de problemas, Creatividad, Liderazgo y Trabajo en equipo y, según su opinión, permitirán su inserción laboral de los egresados del programa de electricidad industrial, por lo que deben ser desarrolladas en el Instituto.

La autoevaluación de los propios estudiantes, éstos consideran haber desarrollado, de las 8 habilidades blandas que requiere el mercado laboral, solo cuatro habilidades: Empatía, Creatividad, Responsabilidad y compromiso; en menor nivel, la Adaptabilidad a cambios. Sin embargo, reconocen que son cuatro habilidades blandas que tienen un menor desarrollo y en el orden siguiente: Trabajo en equipo, Liderazgo, Comunicación efectiva y Resolución de problemas.

Al ser consultados los docentes que han tenido una frecuente mediación e implicancia en la formación de los estudiantes de la promoción 2021-2023, éstos consideran que los estudiantes demuestran haber desarrollado las habilidades blandas de: Adaptabilidad a cambios, Responsabilidad y compromisos, Empatía y Creatividad; sin embargo, consideran que los estudiantes demuestran un desarrollo

limitado en cuatro habilidades blandas: Resolución de problemas, Comunicación efectiva, Liderazgo y Trabajo en equipo.

El diseño del plan de mejora para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del Programa de Electricidad Industrial, se justifica por los resultados de la evaluación realizado de parte de diversas fuentes, como docentes, representantes del sector productivo y también de los propios estudiantes, mediante una triangulación que permite identificar las habilidades que deben desarrollarse para que su formación sea pertinente y esté alineado a las demandas del sector productivo.

El análisis de la literatura científica y educativa pertinente, ha permitido recoger los fundamentos teóricos respecto a la principal variable de estudio, como es: el plan de mejora para el desarrollo de habilidades blandas, constituyéndose en el marco referencial para el diseño de la propuesta, complementado con los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos, de docentes y representantes del sector productivo, constituyéndose en informantes claves, al tener una participación fundamental en el proceso formativo de los estudiantes, tanto dentro del Instituto como en las organizaciones donde desarrollan sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT).

La estructura del plan de mejora comprende dos actividades formativas principales: talleres y proyectos colaborativos, para desarrollar habilidades blandas que necesitan los estudiantes, asumiendo los supuestos teóricos de Cukier et al. (2015) quienes sostienen que, las habilidades blandas se desarrollan, mediante capacitación y entrenamiento, y que se requiere una combinación de capacitación formal y aprendizaje experiencial.

Recomendaciones

A partir de los resultados y conclusiones, se enuncian las siguientes recomendaciones:

A los docentes del Programa de Electricidad Industrial y del Instituto:

Considerar como actividad permanente de su práctica educativa, la promoción de las habilidades blandas en los estudiantes, asumiendo que es un factor inherente al desarrollo de sus competencias específicas y perfil que establece el plan de estudios. Hacerlo, contribuirá a una formación profesional integral y, por ende, atender las demandas del sector productivo.

Diseñar sesiones de aprendizaje proponiendo actividades y estrategias metodológicas para desarrollar las unidades didácticas, fundamentándose en la evaluación permanente de las habilidades blandas y expectativas de sus estudiantes, de este modo, apliquen una pertinente y formativa mediación, es decir, consideren sus características, no solo cognitivas, sino sociales y afectivas, que fortalecerán su proceso de aprendizaje.

Validar y complementar el plan de mejora propuesto, aplicando los talleres y actividades, de acuerdo a la naturaleza de otros programas de estudios que ofrece el Instituto, enfatizando en las habilidades blandas interpersonales e interpersonales.

A los Directivos y Gestores de los Institutos Tecnológicos:

Mantener una estrecha y estratégica vinculación con los sectores productivos afines a cada programa de estudios, para acoger sus expectativas y tendencias en la formación técnica, que sirva de valioso insumo para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, haciéndolo más significativo y pertinente.

Acompañar la práctica educativa de sus docentes, orientándolos a que propongan diversas actividades y situaciones que desarrollen habilidades blandas en

los estudiantes, como talleres vivenciales y jornadas de capacitación para el manejo eficiente de habilidades interpersonales.

Incluir en su propuesta pedagógica de su Proyecto Educativo Institucional, el desarrollo sostenido de habilidades blandas en toda la comunidad educativa, es decir, sean abordadas como una competencia para la empleabilidad y, por lo tanto, un componente clave del plan de estudios de todos los programas que ofrezca el Instituto.

Bibliografía

- Barco Bando, V. E. (2021). Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Venatanilla, 2021. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_870b14fb1dd13ab3b742eb47bc850b
- Borja Ramon, D. d., & Luzuriaga campoverde, D. F. (2010). *Importancia de considerar las netelegencias intrapersonales e interpersonales en el desarrollo integral de los niños.* Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2306/1/tps608.pdf>
- Bustamante, L. (2019). La importancia de las habilidades blandas. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n97/1853-3523-ccedce-97-17.pdf>
- Cadillo Leiva, G. S., & Valentín Centeno, L. M. (2019). Las Habilidades Blandas en los Estudiantes de 4to Grado de Educación Secundaria en le IE 1278 Mixto - La Molina. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e98ebd58-862b-4345-9b50-f05c0c08117d>
- Cadillo Leiva, G. S., & Valentin Centeno, L. M. (2020). Las Habilidades Blandas durante la pandemia: un estudio en varones y mujeres adolescentes de lima metropolitana. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_cda9898d52aa4eb91a854c09e4d34e1e
- Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2021). Habilidades Blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. Obtenido de <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>

- Chenche Garcia, F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *Recimundo*, 372. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1961/2449>
- colabodores de Wikipedia. (19 de marzo de 2023). *soft skills*. (C. d. Wikepedia, Productor) Obtenido de soft skills: https://es.wikipedia.org/wiki/Soft_skills
- Cruz Lavayen, S. P. (2022). Propuesta de Habilidades Blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidades de una institución Guayaquil, 2022. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7c2dc5b580d86070304b1af9bb553710
- Cueva Guzmán, J. W. (2021). *Plan de mejora basado en gestión por procesos para desarrollar la productividad en la empresa Integración y Tecnología Global Protection S.A.* Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Ingeniería Industrial, Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21059/1/UPS-GT003417.pdf>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós. Obtenido de http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- Goleman, D. (1998). *LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*. (F. Mora, & D. Gonzales Raga, Trads.) Barcelona España: Kairós. S.A. Obtenido de <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Inga Caso, A., Valeriano Carrasco, H. M., & Verastegui Gastelu, E. K. (2022). Niveles de desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Ingeniería de una

- universidad Pública de Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12943>
- Liyau Ho, M. (2020). *Habilidades Blandas a través del Tenis de Mesa*. (G. C. S.A.C, Ed.) Lima. Obtenido de <https://impactandovidias.pe/wp-content/uploads/2021/05/Libro-Habilidades.pdf>
- Loiza, G. (24 de julio de 2022). *WORLDWIDE IDEAS BUREAU - WIB Company*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/html/>
- Moreno Murcia, L. M., Silva Garcia, M. B., Hidrobo Vaca, C. C., Ricon Téllez, D. C., Fuentes Rojas, G. Y., & Quintero Pulgar, Y. A. (2022). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: Reflexiones educativas, sociales y políticas*. Bogota: Centro Editorial Uniminuto. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf
- Ortega Santos, C. E. (2017). *El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil - Ecuador: Senefelder. Obtenido de <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- S. Winter, R. (2000). *MANUAL DE TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Manual-de-trabajo-en-equipo.-Robert-S.-Winter.pdf>
- Sánchez Redondo, I. (2016). *Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria*. Obtenido de <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/10641>

- Tantalean Odar, M. (2105). El alcance de las investigaciones jurídicas. *AVANCES, Revista de Investigación Jurídica*(41). doi:ISSN-e 2224-4131
- USAID. (2019). *MANUAL DE HABILIDADES BLANDAS PARA*.
- Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *REVISTA AKADEMÉIA*, 7, 73. Obtenido de <https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>
- Vereau Rodriguez, V. S. (2020). Habilidades Blandas y el perfil de egreso en estudiantes del Programa de Contabilidad de una Universidad de Trujillo, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>

Referencias

- Barco Bando, V. E. (2021). Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Venatanilla, 2021. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_870b14fb1dd13ab3b742eb47bc850b
- Borja Ramon, D. d., & Luzuriaga campoverde, D. F. (2010). *Importancia de considerar las netelegencias intrapersonales e interpersonales en el desarrollo integral de los niños*. Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2306/1/tps608.pdf>
- Bustamante, L. (2019). La importancia de las habilidades blandas. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n97/1853-3523-ccedce-97-17.pdf>
- Cadillo Leiva, G. S., & Valentín Centeno, L. M. (2019). Las Habilidades Blandas en los Estudiantes de 4to Grado de Educación Secundaria en le IE 1278 Mixto - La Molina. Obtenido de

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e98ebd58-862b-4345-9b50-f05c0c08117d>

Cadillo Leiva, G. S., & Valentin Centeno, L. M. (2020). Las Habilidades Blandas durante la pandemia: un estudio en varones y mujeres adolescentes de lima metropolitana. Obtenido de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_cda9898d52aa4eb91a854c09e4d34e1e

Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2021). Habilidades Blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. Obtenido de <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>

Chenche Garcia, F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *Recimundo*, 372. Obtenido de

<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1961/2449>

colabodores de Wikipedia. (19 de marzo de 2023). *soft skills*. (C. d. Wikepedia, Productor) Obtenido de soft skills: https://es.wikipedia.org/wiki/Soft_skills

Cruz Lavayen, S. P. (2022). Propuesta de Habilidades Blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidades de una institución Guayaquil, 2022. Obtenido de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7c2dc5b580d86070304b1af9bb553710

Cueva Guzmán, J. W. (2021). *Plan de mejora basado en gestión por procesos para desarrollar la productividad en la empresa Integración y Tecnología Global Protection S.A.* Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Ingeniería

- Industrial, Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21059/1/UPS-GT003417.pdf>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós. Obtenido de http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- Goleman, D. (1998). *LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*. (F. Mora, & D. Gonzales Raga, Trans.) Barcelona España: Kairós. S.A. Obtenido de <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Inga Caso, A., Valeriano Carrasco, H. M., & Verastegui Gastelu, E. K. (2022). Niveles de desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Ingeniería de una universidad Pública de Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12943>
- Liyau Ho, M. (2020). *Habilidades Blandas a través del Tenis de Mesa*. (G. C. S.A.C, Ed.) Lima. Obtenido de <https://impactandovidas.pe/wp-content/uploads/2021/05/Libro-Habilidades.pdf>
- Loiza, G. (24 de julio de 2022). *WORLDWIDE IDEAS BUREAU - WIB Company*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/html/>
- Moreno Murcia, L. M., Silva Garcia, M. B., Hidrobo Vaca, C. C., Ricon Téllez, D. C., Fuentes Rojas, G. Y., & Quintero Pulgar, Y. A. (2022). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: Reflexiones educativas, sociales y políticas*. Bogota: Centro Editorial Uniminuto. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf

- Ortega Santos, C. E. (2017). *El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil - Ecuador: Senefelder. Obtenido de <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- S. Winter, R. (2000). *MANUAL DE TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Manual-de-trabajo-en-equipo.-Robert-S.-Winter.pdf>
- Sánchez Redondo, I. (2016). Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria. Obtenido de <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/10641>
- Tantalean Odar, M. (2105). El alcance de las investigaciones jurídicas. *AVANCES, Revista de Investigación Jurídica*(41). doi:ISSN-e 2224-4131
- USAID. (2019). *MANUAL DE HABILIDADES BLANDAS PARA*.
- Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *REVISTA AKADEMÉIA*, 7, 73. Obtenido de <https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>
- Vereau Rodríguez, V. S. (2020). Habilidades Blandas y el perfil de egreso en estudiantes del Programa de Contabilidad de una Universidad de Trujillo, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>

Trabajos citados

- Barco Bando, V. E. (2021). Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Venatanilla, 2021. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_870b14fb1dd13ab3b742eb47bc850b
- Borja Ramon, D. d., & Luzuriaga campoverde, D. F. (2010). *Importancia de considerar las netelegencias intrapersonales e interpersonales en el desarrollo integral de los niños.* Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2306/1/tps608.pdf>
- Bustamante, L. (2019). La importancia de las habilidades blandas. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n97/1853-3523-ccedce-97-17.pdf>
- Cadillo Leiva, G. S., & Valentín Centeno, L. M. (2019). Las Habilidades Blandas en los Estudiantes de 4to Grado de Educación Secundaria en le IE 1278 Mixto - La Molina. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e98ebd58-862b-4345-9b50-f05c0c08117d>
- Cadillo Leiva, G. S., & Valentin Centeno, L. M. (2020). Las Habilidades Blandas durante la pandemia: un estudio en varones y mujeres adolescentes de lima metropolitana. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_cda9898d52aa4eb91a854c09e4d34e1e
- Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2021). Habilidades Blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. Obtenido de <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>

- Chenche Garcia, F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *Recimundo*, 372. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1961/2449>
- colabodores de Wikipedia. (19 de marzo de 2023). *soft skills*. (C. d. Wikepedia, Productor) Obtenido de soft skills: https://es.wikipedia.org/wiki/Soft_skills
- Cruz Lavayen, S. P. (2022). Propuesta de Habilidades Blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidades de una institución Guayaquil, 2022. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7c2dc5b580d86070304b1af9bb553710
- Cueva Guzmán, J. W. (2021). *Plan de mejora basado en gestión por procesos para desarrollar la productividad en la empresa Integración y Tecnología Global Protection S.A.* Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Ingeniería Industrial, Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21059/1/UPS-GT003417.pdf>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós. Obtenido de http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- Goleman, D. (1998). *LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*. (F. Mora, & D. Gonzales Raga, Trads.) Barcelona España: Kairós. S.A. Obtenido de <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Inga Caso, A., Valeriano Carrasco, H. M., & Verastegui Gastelu, E. K. (2022). Niveles de desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Ingeniería de una

- universidad Pública de Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12943>
- Liyau Ho, M. (2020). *Habilidades Blandas a través del Tenis de Mesa*. (G. C. S.A.C, Ed.) Lima. Obtenido de <https://impactandovidias.pe/wp-content/uploads/2021/05/Libro-Habilidades.pdf>
- Loiza, G. (24 de julio de 2022). *WORLDWIDE IDEAS BUREAU - WIB Company*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/html/>
- Moreno Murcia, L. M., Silva Garcia, M. B., Hidrobo Vaca, C. C., Ricon Téllez, D. C., Fuentes Rojas, G. Y., & Quintero Pulgar, Y. A. (2022). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: Reflexiones educativas, sociales y políticas*. Bogota: Centro Editorial Uniminuto. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf
- Ortega Santos, C. E. (2017). *El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil - Ecuador: Senefelder. Obtenido de <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- S. Winter, R. (2000). *MANUAL DE TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Manual-de-trabajo-en-equipo.-Robert-S.-Winter.pdf>
- Sánchez Redondo, I. (2016). *Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria*. Obtenido de <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/10641>

- Tantalean Odar, M. (2105). El alcance de las investigaciones jurídicas. *AVANCES, Revista de Investigación Jurídica*(41). doi:ISSN-e 2224-4131
- USAID. (2019). *MANUAL DE HABILIDADES BLANDAS PARA*.
- Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *REVISTA AKADEMÉIA*, 7, 73. Obtenido de <https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>
- Vereau Rodriguez, V. S. (2020). Habilidades Blandas y el perfil de egreso en estudiantes del Programa de Contabilidad de una Universidad de Trujillo, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>
- Barco Bando, V. E. (2021). Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Venatanilla, 2021. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_870b14fb1dd13ab3b742eb47bcd850b
- Borja Ramon, D. d., & Luzuriaga campoverde, D. F. (2010). *Importancia de considerar las netelegencias intrapersonales e interpersonales en el desarrollo integral de los niños*. Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2306/1/tps608.pdf>
- Bustamante, L. (2019). La importancia de las habilidades blandas. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n97/1853-3523-ccedce-97-17.pdf>
- Cadillo Leiva, G. S., & Valentín Centeno, L. M. (2019). Las Habilidades Blandas en los Estudiantes de 4to Grado de Educación Secundaria en le IE 1278 Mixto - La Molina. Obtenido de

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/e98ebd58-862b-4345-9b50-f05c0c08117d>

Cadillo Leiva, G. S., & Valentin Centeno, L. M. (2020). Las Habilidades Blandas durante la pandemia: un estudio en varones y mujeres adolescentes de lima metropolitana. Obtenido de

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_cda9898d52aa4eb91a854c09e4d34e1e

Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2021). Habilidades Blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. Obtenido de <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10572>

Chenche Garcia, F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *Recimundo*, 372. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1961/2449>

colabodores de Wikipedia. (19 de marzo de 2023). *soft skills*. (C. d. Wikepedia, Productor) Obtenido de soft skills: https://es.wikipedia.org/wiki/Soft_skills

Cruz Lavayen, S. P. (2022). Propuesta de Habilidades Blandas para mejorar las relaciones interpersonales en adultos con discapacidades de una institución Guayaquil, 2022. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7c2dc5b580d86070304b1af9bb553710

Cueva Guzmán, J. W. (2021). *Plan de mejora basado en gestión por procesos para desarrollar la productividad en la empresa Integración y Tecnología Global Protection S.A.* Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Ingeniería

- Industrial, Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21059/1/UPS-GT003417.pdf>
- Cukier, W., Hodson, J., & Omar, A. (2015). *Soft Skills are hard*. Obtenido de https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairós. Obtenido de http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- Goleman, D. (1998). *LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*. (F. Mora, & D. Gonzales Raga, Trans.) Barcelona España: Kairós. S.A. Obtenido de <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Inga Caso, A., Valeriano Carrasco, H. M., & Verastegui Gastelu, E. K. (2022). Niveles de desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de Ingeniería de una universidad Pública de Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12943>
- Liyau Ho, M. (2020). *Habilidades Blandas a través del Tenis de Mesa*. (G. C. S.A.C, Ed.) Lima. Obtenido de <https://impactandovidas.pe/wp-content/uploads/2021/05/Libro-Habilidades.pdf>
- Loiza, G. (24 de julio de 2022). *WORLDWIDE IDEAS BUREAU - WIB Company*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/html/>
- Moreno Murcia, L. M., Silva Garcia, M. B., Hidrobo Vaca, C. C., Ricon Téllez, D. C., Fuentes Rojas, G. Y., & Quintero Pulgar, Y. A. (2022). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: Reflexiones educativas, sociales y políticas*. Bogota: Centro Editorial Uniminuto. Obtenido de

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formaci%C3%B3n%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf

Ortega Santos, C. E. (2017). *El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil - Ecuador: Senefelder. Obtenido de <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>

S. Winter, R. (2000). MANUAL DE TRABAJO EN EQUIPO. Obtenido de <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Manual-de-trabajo-en-equipo.-Robert-S.-Winter.pdf>

Sánchez Redondo, I. (2016). Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria. Obtenido de <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/10641>

Tantalean Odar, M. (2105). El alcance de las investigaciones jurídicas. *AVANCES, Revista de Investigación Jurídica*(41). doi:ISSN-e 2224-4131

USAID. (2019). *Manual de habilidades blandas para centros de educación técnica*. Nicaragua. Obtenido de <http://renet.org.ni/wp-content/uploads/2020/08/1.-Manual-Habilidades-Blandas.pdf>

Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *REVISTA AKADEMÉIA*, 7, 73. Obtenido de <https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>

Vereau Rodriguez, V. S. (2020). Habilidades Blandas y el perfil de egreso en estudiantes del Programa de Contabilidad de una Universidad de Trujillo, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Elaboración de un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de electricidad industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Técnicas e Instrumentos
¿Cómo debe ser un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023?	<p>Objetivo General:</p> <p>Elaborar un plan de mejora para desarrollar habilidades blandas en estudiantes de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1:</p> <p>Diagnosticar las habilidades blandas, requeridas por el mercado laboral y que desarrolla el Programa de Estudios de</p>	<p>Variable diagnóstica:</p> <p>Habilidades blandas</p>	D1: Habilidades blandas requeridas por el mercado laboral.	Entrevista / Cuestionario
			D2: Habilidades blandas que desarrolla el Programa de Electricidad Industrial.	Entrevista / Rúbrica de verificación a docentes Entrevista / Rúbrica de autoevaluación a estudiantes
		<p>Variable propositiva:</p>	D1: Talleres de capacitación.	Observación / Rúbrica

	<p>Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.</p> <p>OE2: Identificar la teoría que sustente un plan de mejora para el desarrollo de habilidades blandas, para estudiantes del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.</p> <p>OE3: Diseñar actividades formativas para desarrollar habilidades blandas en estudiantes del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto Superior Tecnológico de Pacasmayo, 2023.</p>	<p>Plan de mejora</p>	<p>D2: Proyectos colaborativos.</p>	<p>Observación / Rúbrica</p>
--	---	------------------------------	-------------------------------------	------------------------------

Anexo 2. Encuesta aplicada a representantes del sector productivo

Estimado Representante de la Empresa o Institución:

Esta rúbrica tiene como objetivo identificar las habilidades blandas interpersonales que usted considera que requiere el mercado laboral y que deben haber desarrollado los estudiantes del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto.

Marque con X las **habilidades blandas más requeridas**, de acuerdo a su criterio y con objetividad.

Habilidad Blandas Interpersonales	Descripción	Habilidades más requeridas
Trabajo en equipo	El estudiante demuestra disposición y capacidad de trabajar en equipo, fomenta la colaboración y aporta ideas para lograr los objetivos comunes.	
Resolución de problemas	El estudiante demuestra habilidades para identificar y resolver problemas, proponiendo soluciones innovadoras y efectivas.	
Comunicación efectiva	El estudiante se expresa de manera clara, concisa y respetuosa, tanto verbalmente como por escrito; demuestra habilidades de escucha activa y transmitir sus ideas usando un lenguaje adecuado, logrando una buena interacción con los demás.	
Adaptabilidad a cambios	El estudiante demuestra capacidad de adaptarse a cambios de manera rápida y con facilidad y, es capaz de enfrentarse adecuadamente a situaciones nuevas e imprevistas.	
Liderazgo	El estudiante demuestra habilidad de influir y guiar a otros miembros del equipo, inspirando y motivando a los demás; demuestra capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades.	
Responsabilidad y compromiso	El estudiante cumple con las tareas asignadas en los plazos establecidos, demostrando un alto nivel de responsabilidad con el trabajo y compromiso con el logro de objetivos.	
Empatía	El estudiante demuestra la capacidad de ponerse en el lugar de los demás, comprende y se preocupa por sus sentimientos y necesidades.	
Creatividad	El estudiante demuestra capacidad de generar ideas originales e innovadoras, aportando soluciones creativas a los problemas.	

Gracias por su colaboración.

Anexo 3. Rúbrica de autoevaluación aplicada a los estudiantes

Estimado Estudiante:

Esta rúbrica tiene como objetivo identificar las habilidades blandas interpersonales desarrolladas durante su formación en el Programa de Estudios de Electricidad Industrial.

Marque con X en cada recuadro, con veracidad.

Habilidad	Descripción	Valoración del nivel de desarrollo de la habilidad		
		Si	Parcial	No
Trabajo en equipo	Demuestro disposición y capacidad de trabajar en equipo, fomento la colaboración y apporto ideas para lograr los objetivos comunes.			
Resolución de problemas	Demuestro habilidades para identificar y resolver problemas, proponiendo soluciones innovadoras y efectivas.			
Comunicación efectiva	Me expreso de manera clara, concisa y respetuosa, tanto verbalmente como por escrito; demuestro habilidades de escucha activa y transmitir ideas usando un lenguaje adecuado, logrando una buena interacción con los demás.			
Adaptabilidad a cambios	Demuestro capacidad de adaptarme a cambios de manera rápida y con facilidad y, ser capaz de enfrentarme adecuadamente a situaciones nuevas e imprevistas.			
Liderazgo	Demuestro habilidad de influir y guiar a otros miembros del equipo, inspirando y motivando a los demás; demuestro capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades.			
Responsabilidad y compromiso	Cumplo con las tareas asignadas en los plazos establecidos, demostrando un alto nivel de responsabilidad con el trabajo y compromiso con el logro de objetivos.			
Empatía	Demuestro la capacidad de ponerme en el lugar de los demás, comprendo y me preocupo por sus sentimientos y necesidades.			
Creatividad	Demuestro capacidad de generar ideas originales e innovadoras, aportando soluciones creativas a los problemas.			

Anexo 4. Rúbrica de verificación aplicada a Docentes del Instituto

Estimado Docente:

Esta rúbrica tiene como objetivo identificar las habilidades blandas interpersonales que han desarrollado los estudiantes de la promoción 2021-2023, del Programa de Estudios de Electricidad Industrial del Instituto, las cuales son fundamentales para su inserción al campo laboral y buen desempeño.

Marque con X en cada recuadro, de acuerdo a su criterio y con objetividad.

Habilidad	Descripción	Valoración del nivel de desarrollo de la habilidad		
		Si	Parcial	No
Trabajo en equipo	El estudiante demuestra disposición y capacidad de trabajar en equipo, fomenta la colaboración y aporta ideas para lograr los objetivos comunes.			
Resolución de problemas	El estudiante demuestra habilidades para identificar y resolver problemas, proponiendo soluciones innovadoras y efectivas.			
Comunicación efectiva	El estudiante se expresa de manera clara, concisa y respetuosa, tanto verbalmente como por escrito; demuestra habilidades de escucha activa y transmitir sus ideas usando un lenguaje adecuado, logrando una buena interacción con los demás.			
Adaptabilidad a cambios	El estudiante demuestra capacidad de adaptarse a cambios de manera rápida y con facilidad y, es capaz de enfrentarse adecuadamente a situaciones nuevas e imprevistas.			
Liderazgo	El estudiante demuestra habilidad de influir y guiar a otros miembros del equipo, inspirando y motivando a los demás; demuestra capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades.			
Responsabilidad y compromiso	El estudiante cumple con las tareas asignadas en los plazos establecidos, demostrando un alto nivel de responsabilidad con el trabajo y compromiso con el logro de objetivos.			
Empatía	El estudiante demuestra la capacidad de ponerse en el lugar de los demás, comprende y se preocupa por sus sentimientos y necesidades.			
Creatividad	El estudiante demuestra capacidad de generar ideas originales e innovadoras, aportando soluciones creativas a los problemas.			

Gracias por su colaboración.

Anexo 5. Análisis de Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Para la prueba de confiabilidad del instrumento que determina las habilidades blandas que desarrolla el Programa de Electricidad Industrial, fue aplicado a una muestra de tamaño 18.

INSTRUMENTO DE DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1ITEM1	10,56	4,497	,614	,756
V1ITEM2	10,78	4,889	,601	,764
V1ITEM3	10,67	4,588	,636	,755
V1ITEM4	10,39	4,369	,508	,778
V1ITEM5	10,61	4,487	,649	,751
V1ITEM6	10,22	5,007	,406	,789
V1ITEM7	10,17	5,559	,156	,820
V1ITEM8	10,22	4,771	,532	,770

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	8

El instrumento de Desarrollo de Habilidades Blandas está conformado por 8 ítems y se determina que es un instrumento **confiable**; pues tiene una aceptable consistencia interna, presentando un valor del coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0,797.

Anexo 6. Validación de instrumentos de investigación por expertos

I. DATOS GENERALES.

Título:				
Nombre del instrumento de evaluación		Rúbrica de autoevaluación		
Autor del instrumento		Sánchez Rodas Dante Ramiro		
Apellidos y nombres del experto		Montoya Zúñiga José Luis		
Título profesional		Licenciado en Educación		
Grado académico del evaluador		Doctor en Educación - Ciencias de la Educación		
Especialista		Evaluador externo de Institutos y Escuelas de Educación Superior		
Cargo que desempeña		Docente – Coordinador del Área de Calidad		
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
				X
 Firma				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61-100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					95
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					95
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la					95

	realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					95
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					95
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					95
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías y subcategorías.					95
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de aplicados para lograr fundamentar el propósito de la investigación.					95
Pertinencia	El instrumento muestra o responde al momento oportuno y más adecuado a los					95

	componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					
--	---	--	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 – No valida (reformularla)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 61 a 100 – Valido (aplicar)

Tacna, 18 de Setiembre de 2023.



.....
Firma del experto

Apellidos y Nombres: Montoya Zúñiga José Luis

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES.

Título:				
Nombre del instrumento de evaluación		Rúbrica de autoevaluación		
Autor del instrumento		Sánchez Rodas Dante Ramiro		
Apellidos y nombres del experto		Licham Abanto Arturo		
Título profesional		Licenciado en Educación, Especialidad Matemática y computación		
Grado académico del evaluador		Doctor en Educación		
Especialista		Evaluador Externo de educación Superior Tecnológica.		
Cargo que desempeña		Docente en Educación Superior		
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
 Firma				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61-100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					95
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					95

Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					95
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					95
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					95
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					95
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías y subcategorías.					95
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de aplicados para lograr fundamentar el propósito de a investigación.					95
Pertinencia	El instrumento muestra o responde					95

	al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					
--	--	--	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 – No valida (reformularla)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 61 a 100 – Valido (aplicar)

Tacna, 18 de Setiembre de 2023



.....
Firma del experto

Apellidos y nombres: Licham Abanto Arturo.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES.

Título:				
Nombre del instrumento de evaluación		Rúbrica de autoevaluación		
Autor del instrumento		Sánchez Rodas Dante Ramiro		
Apellidos y nombres del experto		Aldea Guillermo Juan Edgardo		
Título profesional		Licenciado en Educación, Especialidad Matemática y computación		
Grado académico del evaluador		Magister en Administrador de la Educación		
Especialista		Evaluador Externo de educación Superior Tecnológica.		
Cargo que desempeña		Docente de Educación Superior		
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
  Firma				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61-100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					96
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					96

Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					96
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					96
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					96
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					96
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					96
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías y subcategorías.					96
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de aplicados para lograr fundamentar el propósito de a investigación.					96
Pertinencia	El instrumento muestra o responde					96

	al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					
--	--	--	--	--	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 – No valida (reformularla)

De 31 a 60 – Valido (mejorar)

De 61 a 100 – Valido (aplicar)

Tacna, 18 de Setiembre de 2023



Juan Edgardo Aldea Guillermo
MAGISTER
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma del experto

Apellidos y nombres: Aldea Guillermo Juan Edgardo.