



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Habilidades blandas y capacidades emprendedoras en los
estudiantes del centro de educación técnico productivo**

Santísima Trinidad, Lurín 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Narva Sauñe, Yolanda (ORCID: 0000-0001-6506-8872)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

“A mis padres, hijos y hermanos, por el apoyo incondicional, porque sin ellos no hubiera sido posible mis logros”

Agradecimiento

Ante todo, doy gracias a Dios por bendecirme con salud, por mi familia y la oportunidad de empezar de nuevo con fe, esperanza, sacrificio y esmero.

Agradezco las facilidades otorgadas de la Universidad Cesar Vallejo de la escuela de post grado Administración de la Educación, así mismo agradecer a mi asesor de tesis Ramírez Alejandro por su constante orientación, desde el proyecto de tesis hasta la culminación de tesis por sus valiosas indicaciones y sugerencias.

A mi familia por todo su apoyo y paciencia especialmente a mi mamá Edith Sauñi, mis hijos Mathias y Gianela por sus motivaciones diarias para lograr y hacer positivo este logro.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Tabla de frecuencia entre habilidades blandas y capacidades emprendedoras</i>	15
Tabla 2. <i>Tabla de frecuencia entre habilidades blandas y dimensión trabajo en equipo</i>	16
Tabla 3. <i>Tabla de frecuencia entre habilidades blandas y dimensión en comunicación</i>	17
Tabla 4. <i>Tabla de frecuencia entre habilidades blandas y dimensión en confianza en sí mismo</i>	18
Tabla 5. <i>Tabla de frecuencia entre habilidades blandas y dimensión en capacidad de innovación</i>	19
Tabla 6. <i>Correlacional entre habilidades blandas y capacidades Emprendedoras</i>	20
Tabla 7. <i>Correlacional entre habilidades blandas y trabajo en equipo</i>	21
Tabla 8. <i>Correlacional entre habilidades blandas y comunicación</i>	22
Tabla 9. <i>Correlacional entre habilidades blandas y confianza en sí mismo</i>	23
Tabla 10. <i>Correlacional entre habilidades blandas y capacidad de innovación</i>	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables habilidades blandas y capacidades emprendedoras, con una metodología de enfoque cuantitativo descriptivo, no experimental de corte transversal, de acuerdo a la información suministrada al centro de educación técnico productivo se consideró una población de 150 estudiantes entre los 15 y 60 años. Como muestra se trabajó con 82 de población considerada. Se empleó la técnica de encuesta y como instrumento se emplea los cuestionarios con un margen de 30 preguntas bajo una escala de Likert con el fin de identificar las dimensiones trabajo en equipo, comunicación, confianza en sí mismo, capacidad de innovación en los estudiantes. El resultado basado en las estadísticas nos señala que existe vinculación positiva alta, según rho de Spearman $=0,772$ entre la variable de habilidades blandas y competencias emprendedoras, con aprobación de significancia de 0,001 bilateral, p es menor a 0,05 la misma que señala la aprobación de la hipótesis alterna y se rechaza a la hipótesis nula, donde se reafirma que el vínculo es directa y proporcional a mayor desarrollo de las capacidades emprendedoras mayor desarrollo en las habilidades blandas.

Palabras clave: Habilidades blandas, competencias emprendedoras, confianza, innovación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the variables soft skills and entrepreneurial capacities, with a methodology of a descriptive, non-experimental, cross-sectional quantitative approach, according to the information supplied to the productive technical education center, a population of 150 was considered. students between 15 and 60 years old. As a sample, we worked with 82 of the population considered. The survey technique was used and the questionnaires with a margin of 30 questions under a Likert scale were used as an instrument in order to identify the dimensions of teamwork, communication, self-confidence, and capacity for innovation in students. The result based on statistics indicates that there is a high positive link, according to Spearman's $\rho = 0.772$, between the variable of soft skills and entrepreneurial skills, with approval of bilateral significance of 0.001, p is less than 0.05, the same as indicated by the approval of the alternative hypothesis and the null hypothesis is rejected, where it is reaffirmed that the link is direct and proportional to greater development of entrepreneurial skills, greater development in soft skills.

Keywords: Soft skills, entrepreneurial skills, confidence, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las habilidades blandas o “soft skills” son destrezas innatas de cada ser humano lo cual hacen que asuman retos importantes en su vida diaria, pero esto no se ve realizado en una sociedad que esta sumergida en la tecnología; Para Goleman (2015) no interesa el negocio que emplees ni en el que estes, estamos en el negocio de la persona, si la persona desarrolla bien sus habilidades blandas marcará en ello la oposición entre el éxito y fracaso de la empresa. En Chile, comprende de un programa de incentivo a la economía para el desarrollo de emprendedores con la creación de Start-Up Chile, generado por estado de Chile (Ministerio de Economía y la CORFO), los esfuerzos denodados para modificar el pensamiento emprendedor y apoyar los negocios en etapas iniciales, más del 50% de negocios de emprendimientos cesan en sus inicios a nivel mundial (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018), está la organización, planeación como causas detectadas; Es por eso que CORFO (Corporación de Fomento de Chile) refiere el 90% de 100% son los emprendimientos que van al fracaso y hay una pérdida en proyectos objetivamente exitoso, otro elemento muestra déficit a los equipos son las destrezas blandas o “soft kill”, ¿cómo hay una vía de comunicación con grandes instituciones laborales si no se desarrolla sus destrezas de negociación?, es necesario que se conozca y desarrollen sus habilidades siendo necesario para llegar al éxito.

Sin embargo, la situación problemática de los países suramericanos genera menor índice de competitividad, debido que hay entusiasmo de parte de los emprendedores, pero no todos alcanzan la madurez correspondiente y llegan al fracaso, según Nelson (2015) el 80% de las micro-mediana y pequeña empresas en Costa Rica llegan a la mortandad en tres años. Refiere también que los negocios establecidos se deben al tamaño empresarial, mientras que los motivos para cesar se deben a la subsistencia creados a necesidad o demanda insatisfecha, por lo tanto, no hay estudio de mercado, utilidades, falta de formación empresarial, falta de economía, así mismo es relacionado con una mala formación al emprendedor causante de la mortalidad empresarial.

A nivel nacional, según Cáceres, Peña y Ramos (2018), manifiesta que para el proceso de selección de jóvenes colaboradores existe una dificultad en

contratarlos, dando datos estadísticos entre el sector privado y público, el 46% de peruanos manifiestan tener conflictos para cubrir puesto de colaboradores dado que tienen bajo nivel de desarrollo de habilidades blandas, los mismos señalan que un sector juvenil necesita desarrollar diversas habilidades, tales como talento emocional, creatividad, toma de decisiones y dar soluciones a problemas confusos, orientación al servicio, pensamiento crítico, para que logren un alto rendimiento. Es por ello que Bermúdez (2013) señala que las destrezas blandas es un elemento clave dentro de toda organización permitiendo obtener un alto nivel de desempeño laboral, Sin embargo, ¿cómo detectar desarrollar las principales habilidades blandas que aportan al desempeño laboral?

El Perú llega al puesto 6 a nivel de competitividad dentro de los países suramericanos, esto aduce que los peruanos emprendedores tienen un nivel bajo de competencia, pero que está vinculado con la educación que imparte estas habilidades, es de suma importancia que los gobernantes le den la debida atención al emprendimiento pues con ello se busca lograr la unidad productiva y la sostenibilidad económica, Pérez (2009) detalla que la estabilidad y mortalidad de un negocio es emprendido por jóvenes entre 18 a 23 años con un 21%, el 43% es tienen problemas de estafa o desalajo, un 13% baja demanda en el mercado, el 13% le falta capital. Según Global Entrepreneurship Monitor GEM (2012) las causas de la mortandad en los negocios es la falta de rentabilidad y motivos intrapersonales, con ello la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) en su data anual determina que hay 300,000 de empresas de las cuales 2 de 3 fracasan antes de culminar el año, dentro del 2008-2013 existe un aumento cierre de negocios, asume que la falta desarrollo competitivo de emprendimiento en los jóvenes requiere preparación y experiencia.

A nivel local, en Lima la tasa censal de cierre de medianas y pequeñas empresas (MYPES) se da en los primeros meses de creado por falta de estudio de mercado o por gestión empresarial, en segundo plano la informalidad dada por el atraso y el evadir tributos generando excesivas multas ante las entidades reguladoras, tercer problema de los pequeños emprendedores es la mala inversión, cuarto punto cabe enfatizar el emprendimiento por necesidad y por oportunidad, esto se convierte en una dificultad de quien imita el plan de negocio sin conocer de qué forma va afuncionar, así mismo por necesidad y poco adaptamiento o

flexibilidad en los centros de labores. Los jóvenes ocupan espacios primordiales en el campo social y laboral, si su escala educativa es menor, la escala de desempleo es amplio es por ello que el emprendimiento es considerado base para una sostenibilidad económica y desarrollo de los países, para ello se debe tener en cuenta que el emprender dependerá de una buena formación educativa que se les brinde en los centros de educativo técnico productivo.

Se cuestiona mucho sobre el desarrollo de los graduados del centro de educación técnico productivo, esto debido a que se analiza su proceso de desenvolvimiento en los centros de labores, pero que es lo que le hace ser improductivo a un estudiante, sus conocimientos, el manejo de decisiones, la falta de comunicación, confianza en sí mismo, habilidad de negociación el ser creativo. En este contexto, llevado a un análisis se tiene la inquietud que el alumnado del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad de Lurín, tiene dificultad en desarrollar sus habilidades blandas al cien por ciento y que les facilite insertarse en las instituciones laborales como por ejemplo tener liderazgo transformacional para trabajar en grupo, creatividad en desarrollar sus prácticas pre profesionales, motivación para gestionar o tener una idea de negocio propio o para adaptarse en los centros laborales o al tener poca capacidad de negociación, dado que son desganados, inseguros, y con poco compromiso en las normas sociales, además tiene déficit en la toma de decisiones en situaciones complejas para desenvolver sus capacidades emprendedoras con ello: la comunicación, el trabajo en equipo, capacidad de innovación, confianza en sí mismo para el desarrollo de su emprendimiento.

Para el efecto de la investigación se formuló el **problema general**: ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con las capacidades emprendedoras de los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021? Así mismo, se formuló los **problemas específicos**: ¿Cómo las habilidades blandas y el trabajo en equipo se relaciona en los estudiantes del centro de educación técnico productivo, Lurín - 2021?, ¿En qué medida las habilidades blandas y la comunicación se relaciona de los estudiantes del centro de educación técnico productivo, Lurín - 2021?, ¿De qué manera las habilidades blandas y la confianza en sí mismo se relaciona en los discentes del centro de educación técnico productivo, Lurín - 2021?, ¿De qué manera las habilidades

blandas y la capacidad de innovación se relaciona en los estudiantes del centro de educación técnico productivo, Lurín - 2021?

La presente investigación está justificada porque aportará para el progreso de sus habilidades blandas en los jóvenes en el progreso de sus competencias emprendedoras ya que están relacionados en el manejo y toma de decisiones ante conflictos laborales y personales, el mismo que permite contribuir en la gestión y el desarrollo en los objetivos del centro de educación técnico productivo permitiendo así una enseñanza de calidad. En la justificación práctica se creará interés en los participantes de la entidad educativa del centro de educación técnico productivo, estableciendo atención en el director, subdirector y docentes con el motivo de tomar decisiones estratégicas en la gestión de proyectos emprendedores de los estudiantes, con ello buscar la mejora para fortalecer los aspectos buenos y negativos redundando a favor de la comunidad formativa. El método empleado será con diseño transversal descriptivo correlacional no experimental. Para la recolección de datos se utilizará cuestionarios como instrumento y con la escala de Likert y software SPSS para el procesamiento y análisis de las variables y dimensiones; Por lo tanto, las conclusiones y resultados lograrán ser útiles para desempeños académicos futuros.

En la indagación se formuló el **objetivo general**: Determinar la relación entre habilidades blandas y competencias emprendedoras en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021. De tal manera en los **objetivos específicos** se formuló: Establecer la relación entre habilidades blandas y el trabajo en equipo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021. Establecer la relación entre habilidades blandas y la comunicación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021. Establecer la relación entre habilidades blandas y confianza en sí mismo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021

Establecer la relación entre habilidades blandas y capacidad de innovación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Para comprobar los objetivos se realiza la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre habilidades blandas y competencias emprendedoras en los

estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021. Así mismo se realiza las **hipótesis específicas**: Existe relación significativa entre habilidades blandas y trabajo en equipo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín --2021. Existe relación significativa entre habilidades blandas y la comunicación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021. Existe relación significativa entre habilidades blandas y Confianza en sí mismo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021. Existe relación significativa entre habilidades blandas y capacidad de innovación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la narración para la investigación previa examinación con el entorno originario en la variable habilidades blandas, se tiene a Barrón (2018) en su investigación correlacional mencionó en sus resultados que significativamente se vincula las habilidades blandas en el progreso interactivo en las aula, así mismo Cáceres, Peña y Ramos (2018) en su investigación donde sus resultados da por cumplido con lo expuesto en la hipótesis que las habilidades blandas afectan positivamente en el ejercicio laboral, detalla que a mayor desarrollo de inteligencia emocional se obtendría mayor efecto en el desempeño laboral.

Castillo (2019) en su búsqueda para hallar los resultados empleo metodología correlacional y diseño no experimental, en sus resultados mostró que tiene implicancia recíproca en el desarrollo de habilidades blandas y desempeño laboral. Por su parte Quispe (2017) en su investigación realizado, teniendo como resultado una data de 27,72 y después del test obtuvieron el promedio de 34,83, teniendo una diferencia significativa ($P=0,00026 < 0,05$) es por ello la efectividad de proyectos productivos en el desarrollo de capacidades emprendedoras. A su vez Tello (2020) para comprobar las capacidades comunicativas y capacidades emprendedoras en su investigación correlacional de diseño no experimental, obtuvo como resultados que existe vinculación significativa ($= 0.833$) en sus variables para los estudiantes. Así mismo, Silva (2020) concluyó que hay significancia positiva de 0,717 entre sus variables de investigación empleabilidad y

competencias laborales en las egresadas del centro de educación técnico productivo. En su conclusión Girón (2020) determino que las capacidades emprendedoras se vinculan de manera moderada en un valor de 0,270 para la inclusión laboral. Quispe (2017) en su investigación concluye con un 67.14% tiene una escala moderada que es determinada con un 0.788 de significancia positiva entre sus variables en que la **motivación** es fundamental para el aprendizaje. Así mismo Rucano (2019) en su indagación con un valor positivo de 0,587 concluyó en una vinculación directa entre sus variables de comunicación e inteligencia emocional. Lo cual, los autores Pablo et ál (2021) concluyeron en un resultado 0,622 que existe relación positiva entre capacidad emprendedora y aprendizaje colaborativo. Para Moyano (2018) comprobó y concluyó en su investigación el vínculo entre capacidad de emprendimiento y competencia comunicativa variables que dieron con una escala positiva en 0, 654 como muestra en su indagación niveles de autoestima en las estudiantes. En su oportunidad Guillen (2018) concluye que está en el límite entre baja y alta con un 45% la confianza y valor en sí mismas presentando dificultades de autovaloración.

Por lo cual Sardón (2020) en sus datos obtenidos concluyó que hay un 67.53% en sus variables de inteligencia emocional para lograr un nivel de éxito en tiempos de pandemia. En su indagación Ramos (2019) concluyo en una importancia directa entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional ($p\text{-valor}=0.00<0,05$) dando un 54% de la escala de significancia. Por su parte Flores (2021) concluye que hay valor significativo de $0,510 < 0,05$ en competencias laborales y proyectos productivos aceptando la suposición alternativa.

Como antecedentes internacionales tenemos el trabajo de investigación a Quesada (2019) el mismo que obtiene como resultados y concluye en sus resultados que el tipo de **liderazgo** que se practica en dicho nosocomio ti un liderazgo capaz de afrontar cambios requeridos partiendo de valores y perspectivas compartidas, en cuanto a los encuestados manifiestan que las habilidades blandas principales del líder deben ser de adaptación al cambio, innovación, estrategias creativas, trabajo en equipo, empatía, confianza, coherencia, flexibilidad y credibilidad, relacionado con ello Pérez (2016) en su investigación obtuvo como resultado implementar el proceso metódico que permita a las plataformas universitarias detectar estudiantes emprendedores desde sus perfiles psicológicos

- socioeconómicos. Es necesario darle la importancia a la formación del alumno, que no solo se debe de radicar en impartir conocimientos teóricos en los centro de educación técnicos productivos, sino también se vincule y se fortalezca en el desarrollo de sus habilidades blandas es por ello que las dimensiones del soft skills que genere en el aula taller y deba permitir la actuación activa en los estudiantes, tales como juego de roles, debates en liderazgo, habilidad de negociación en gestión empresarial, estas actividades no deben estar separados del trabajo pedagógico ya que engloba el trabajo cooperativo y colaborador entre estudiantes y docente – estudiante.

En el contexto Martínez, Ruiz y Mapen (2019) como resultados en su investigación tipo descriptiva con enfoque cualitativo a través de la recolección y en el análisis de datos muestra resultados: el insuficiente uso de la tecnología, excesivos trámites administrativos generando un bajo nivel de competitividad de empresas. De la Hoz (2019) en el desarrollo de emprendimiento y desarrollo humano, estimó los siguientes resultados: que el emprendimiento responde positivamente al desarrollo humano, las tecnologías incrementan la capacidad de innovación y emprendimiento para el proceso de desarrollo humano.

En cuanto al concepto de liderazgo Peña y Batalla (2016), definen que el líder o en inglés “leader” es el que guía, es quién guía o señala el camino, es quién motiva, influye, acompaña, ejerciendo la motivación con autoridad que no es lo mismo que mandar o manipular para ejercer poder. Es considerado un factor clave para el logro de metas de una institución laboral, el liderazgo moviliza, influye, orienta a los colaboradores para llegar a la meta de una organización (Andriani, Kesumawati y Kristiawan, 2018), ya que presenta el potencial en influencias para motivar, comprometerse, innovar, productividad, satisfacción para la sostenibilidad en el desempeño financiero (Buil, Martínez y Matute, 2019; Oc, 2018; Pedraja-Rejas et al, 2020). Es cierto hay varios tipos de liderazgo, entre ellos el transformacional es quien se concentra en el equipo de trabajo motiva y colabora con los colaboradores (Elrehail et al, 2018).

En el **liderazgo** las actitudes y comportamientos son el centro que logra conseguir más allá de las expectativas y con ello llegar a la excelencia creadas en relación organizacional en el trabajo profesional (Ng, 2017), económico (Kittikunchotiwut, 2020), mejorando la calidad en las instituciones. En este tipo de

liderazgo se involucra muchos cambios tomando empoderamiento de los colaboradores para lograr los objetivos y metas antes no vistas (Andriani et al, 2018). Para Parra, Rocha y Durán (2021), argumentó que el liderazgo integra elementos en la organización, incidiendo en el bienestar laboral, calidad de vida y conseguir un buen clima institucional. Con respecto Choliz (2004) definió que la **motivación** es la construcción mental y se explica la conducta efectuada y determinada (p. 13). Es por ello que Na, Petsangsri, & Tasir, (2019. P.181) en su definición que para despertar el interés en los estudiantes el factor primordial es la motivación logrando que sus aprendizajes sean positivos, siendo una fuente activa que mantiene y dirige las actitudes a los objetivos determinados. La **creatividad** para Galván (2017) concluyó que la creatividad es una destreza que logra desarrollarse en cualquier instante, y por cualquier individuo, inclusive mientras realiza acciones habituales y sencillas. En algún momento o situación de nuestras vidas se ha demostrado dar lo mejor de cada uno, es por ello que se da el nombre de creatividad porque fluye en el momento que se esté atravesando, según Isaksen, et ál. (2000) aseguró que la **creatividad** puede darse cuenta como una cualidad de la persona, teniéndose en cuenta la espontaneidad y la innovación que surge a través de distintitos momentos, pero a su vez también pragmados por impulsos de necesidades circunstanciales.

Para el proceso de las destrezas de negociación, Rubín y Brown (1975) manifestó que la interacción de dos o más personas que están predispuestas a recibir u ofrecer beneficios por medio de contratos o tratos teniendo como primer factor es resolver conflictos de interés entre los involucrados en ello nos da a deducir que es una negociación. En el proceso de definir al emprendimiento para Rico y Santamaria (2018), el desarrollo de la enseñanza en los saberes y habilidades de los emprendedores, las personas serán capaces de dar origen a sus empresas como al progreso de su vida profesional (p. 96). El actuar con iniciativa y perseverancia es la característica que permite el cambio en las competencias emprendedoras así mismo se convierte en un agente de negocio. Además, Vicente, Moreno, Olivares y Silva (2017), concluyeron en que el emprendimiento es la destreza de la persona que planifica negocios (p. 218).

Una de las fuentes importantes para generar las deficiencias que hay en el mundo laboral es el emprendimiento, ya que permite fortalecer el centro productivo

y logre satisfacer las necesidades de la persona, es por ello que Sánchez (2019) afirmó que no solo basta con generar dinero y puesto de trabajo es necesario que este proyecto emprendedor cuente con las gestiones de innovación ya que al innovar tanto los productos y servicios hará al proyecto más sostenible por mucho más tiempo. Es por ello que para un buen desarrollo de una empresa el trabajo en equipo, se debe tener en conocimiento según Sánchez (2006) en su argumentación que para **trabajar en equipo** es delegar distintas funciones a los que integran un equipo donde las actividades de cooperación, organización, estrategias económicas logran las metas establecidas de las empresas, siendo parte importante la **comunicación** que para Peña y Batalla (2016) definió que esta basado socialmente para toda la vida si esta se suprime en los grupos o equipos sociales, este equipo se desintegra (p. 17). Existen muchas formas o métodos de **comunicación** desde la comunicación a señas, comunicación por gestos orales u escritos siendo estos efectuados como intercambio entre personas para poderse comunicar, la vida del ser humano es un ente comunicativamente social para establecer lazos cognitivos como vínculos afecto-socio -emocional.

La autoconfianza para Junior (2016) es el primer secreto básico para llegar al éxito, se dice que es una creencia, algo inalterable, que se nace y se muere con nosotros y como lo anuncia es variable además se puede cambiar (p. 06), la autoconfianza es el creer en uno mismo, el de sentirse capaz de lograr sus objetivos personales, profesionales tanto que uno mismo debe trabajar desde el interior de cada uno para que se vea reflejado en lo exterior, es por ello que se dice que se puede modificar y esto es porque algunas personas tiene una baja **confianza en sí mismo**, no logran surgir o no logran alcanzar sus metas y se sienten frustrados. Es por ello que para gestionar un emprendimiento el individuo debe fortalecerse en sus habilidades blandas para desarrollar su **capacidad de innovación**, en mención Barrios, Olivero y Acosta (2016) con respecto a capacidad de innovación aborda los procesos de desarrollo sincronizados como de explotación y exploración dando origen a la capacidad de ser ambidextros empresariales donde a tiempo se gestiona tanto el producto como en el servicio puedan satisfacer al público recurrente así mismo son capaces de examinar las oportunidades y el vínculo con las personas eternas.

Con respecto a las **habilidades blandas** ha causado relevancia porque permite a la persona desenvolverse con total seguridad en el cargo que desempeña, es por ello en el enunciado por la gerente general Rosa M. Flores Araoz Cedrón (UNICEF 2012) en su entrevista afirma que alcanzar destrezas blandas influye en el éxito profesional, destacando así a las instituciones y empresas que reclutan colaboradores no sólo con formación académica, también que desarrollen en cada acción sus habilidades blandas como tolerancia, comunicación asertiva, creatividad, tengan dominio de liderazgo, entre ellos la capacidad de negociación, donde puedan adaptarse a los cambios emergentes de la empresa, asevera que si las habilidades blandas no se desarrolla en temprana edad, le será difícil al adulto desarrollarla, pero eso es variable ya que el ser humano pasa por distintas etapas de acuerdo a sus experiencias, pero en base a ello crea la confianza en sí mismo como lo afirma Junior (2016) que tener confianza es el punto clave para llegar al éxito y esto se genera en una motivación para querer surgir.

En este sentido la UNESCO considera que la educación transforma e impacta en el individuo, a la sociedad y a la economía es por ello que debe basarse en educación de calidad, respeto a la diversidad lingüístico - cultural, acceder a las informaciones para el conocimiento y sobre todo a la libre expresión. Por tal motivo las destrezas blandas son aquellas capacidades personales que podría perfeccionar su desenvolviendo en una empresa llegando al éxito en su carrera profesional, como lo manifiesta Vera (2016) se le da a conocer como competencias para la empleabilidad, capacidad del siglo XXI, capacidad de relacionarse socialmente e interpersonales o capacidad no cognitiva, habilidad socio-emocional, aparte de su mención las **habilidades blandas** logra felicidad en la vida, ya que no solo es utilizado para el ámbito profesional, laboral, es por ello la estrecha relación con estos hábitos que potencien el lado personal con lo laboral por lo cual las empresas deben considerarlo en la fase de reclutar personal sino también debe ser en todo el tiempo de duración de servicio en el centro laboral.

Así mismo lo requiere Zepeda, et ál (2018) para el desarrollo en el desempeño laboral es importante la educación integral dar valor al proceso cognitivo, capacidades y actitudes para su adaptación, comunicación asertiva, **habilidad emprendedora**, ser pro activo, **trabajo en equipo**, es por ello que la

innovación, creatividad, liderazgo se vincula y son necesarios para el surgimiento tanto de la persona como de los clústeres. Dentro del entorno, los condicionantes para ejercer y tomar decisiones en la empresa son los líderes, vinculados con su estilo, con objetivos y principios consolidados, con ideas colaborativas y propósitos de alto nivel de competencia a ello se concentra las **habilidades de innovación**, negociación, con actuación social, diagnóstico industrial, es por ello que los clústeres imparten y se relaciona con estos factores. Al respecto Porter (1998) define este término de clúster a la junta de instituciones o empresas de un área en particular que a su vez se concentra en varios países vinculadas a las industrias pertenecientes del mismo suministro, en seguida, Northouse (2012) afirma que el **liderazgo** es el proceso que el mismo influye en los demás colaboradores logrando así la meta establecida, por su parte Lazarus (2013) refiere al liderazgo que da origen a todas las condiciones que permite hacer crecer a los colaboradores y dar lo mejor a nombre de las instituciones. Considerando con lo anterior, analizar el comportamiento del líder avista una gran oportunidad para la innovación y competitividad, pero también es el rol del líder se basa en el desarrollo de sus capacidades blandas innatas ya que se convierte en un elemento sine qua non, que busca impulsar el desarrollo fusionado, complementado Lazarus (2013) que el desarrollo de su habilidad personal de la persona está en la ética laboral, empatía, habilidad de **trabajo en equipo**, confianza, capacidad de resolver conflictos, orientación al cliente y la motivación. En mención Peña, Villón (2018), menciona que la **motivación** es el factor que se encuentra en todos los instantes de la vida de cada persona por lo cual es el estado que activa las aptitudes de supervivencia de cada ser. A su vez Chiavenato (2000^a. p. 68), asegura que el vínculo de la motivación y el comportamiento humano se basa en la conducta donde a causa ciertos factores externos e internos y en lo que la necesidad y deseo propician energías que activan e incentivan a la persona a realizar actividades con el propósito de cumplir sus metas. Entonces la motivación es un vínculo de procesos relacionados con estímulos externos que influye e intercambia a la personalidad generando un estado de satisfacción.

Tal como lo menciona Peña y Villon (2016) destacó que la **motivación** en la persona que genera necesidades y deseos y este a su vez da origen a una actitud positiva logrando una dirección hacia el objetivo plasmado, cubiertas estos

objetivos la persona será capaz de crear otras necesidades o deseos para así continuar con la sensación de motivación hasta lograr alcanzarlo. Con ello la motivación genera y contribuye con la exploración de la satisfacción que necesita la persona y garantiza cubrir las necesidades sociales, productivas, creativas comprometidas al desarrollo de metas. En lo siguiente Morales (2017) menciona que la **creatividad** es utilizada con frecuencia en cada momento de nuestras vidas, ya sea en la solución de conflictos o sede como inspiración en el arte, esta habilidad influye en el proceso de la humanidad, ya que surge ideas y soluciones a problemas sociales e individuales como conflictos laborales personales y profesionales, según Peña, et ál (2019) asegura que la **creatividad** es el resultado del pensamiento crítico y este hace seres humanos adaptables, seres únicos, sensibles, sencillos y hace a las personas más flexibles. La creatividad proporciona sencillez, flexibilidad, originalidad, sensibilidad con la capacidad de reformular conflictos, reflejando la unión entre afectivo y cognitivo en tal sentido se da origen a la motivación y esencia de la misma persona, lo cual es necesario implementar métodos para incentivar la creatividad propiciando conocimientos que estimulen en el proceso para desarrollar las capacidades creativas incluyendo en los métodos productivos que amplíen las **habilidades de negociación**.

Para dar como pertinente a competencia innovadora, en su estudio Galvez (2018) concluye en respuesta a su objetivo con un $r = 0,673$ de Person comprueba la directa vinculación entre gestión y cultura empresarial llevado a un 45% de casos visualizados. Lo que Lopez & Vargas (2019) adujeron que existe un lazo positivo entre sus variables pero que el 29% de los encuestados manifestaron que están en una posición neutral y otros en desacuerdos, a pesar que existe un porcentaje variado mínimo entre ellas, queda comprobado que la cultura de emprendedora es relacionada con la gestión. Cruzada (2021) concluyo en su evidencia a un 0,82 Spearman existe una relación CETPRO y desarrollo de emprendimiento en los estudiantes lo que atribuye en los CETPROS en una constante desarrollo y motivación para sus habilidades blandas para generar en su yo interior de cada estudiante esa potencialidad en descubrir su espíritu emprendedor.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la indagación presente teniendo como producto un estudio realizado que tiene enfoque cuantitativo correlacional, no experimental de corte transversal según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que el diseño no experimental no se puede manipular la variable independiente o dependiente, donde se recolecta se analiza y se procesa la información para dar resultados en los fines planteados. De acuerdo a la información suministrada del CETPRO se consideró una población de 150 estudiantes entre los 15 y 60 años. Como muestra se trabajó con 82 de la población considerada. Para identificar las competencias desarrolladas por los estudiantes pertenecientes a la institución objeto de estudio, se tomó como referencia competencias emprendedoras que han sido identificadas como indispensables, se empleó la pericia en una encuesta y como instrumento se emplea los cuestionarios con un margen de 30 preguntas bajo una escala de Likert con el fin de identificar las competencias emprendedoras de los estudiantes.

3.2. Variables y operacionalización

Habilidades blandas

Para Gardner (1995) afirma que cada inteligencia es expresada desde su interior al exterior siendo creatividad innata donde el estudio debe generarse y comprenderse de una forma integral.

Capacidades emprendedoras

Como afirma Bolton y Thompson (2004) las capacidades emprendedoras son desarrolladas por individuos que condiciona una idea y lo le dan el valor creando oportunidades de carácter financiero, estético, social.

Definición Operacional

Para medir las habilidades blandas se da con 4 dimensiones: liderazgo, motivación, creatividad, habilidad de negociación, de 8 indicadores en el nivel ordinal, tomada en técnica de encuesta, empleando el instrumento cuestionario de 14 ítems en el tipo de escala Likert.

Para la segunda variable competencias emprendedoras se da con 4 dimensiones: Trabajo en equipo, comunicación, confianza en sí mismo, capacidad de innovación, de 8 indicadores en la escala ordinal, tomada con la técnica de encuesta, empleando el instrumento cuestionario de 16 ítems en el tipo de escala Likert.

3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis

Para la indagación, su población comprende 150 alumnos del CETPRO Santísima Trinidad de Lurín.

Por lo mismo que en la muestra se consideró a un grupo de 82 estudiantes para la base en recopilación de data que serán representantes del universo de la presente (Hernández y Mendoza, 2018). Dando un muestreo probabilístico, simple aleatorio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta recopilación la técnica empleada fue encuesta con ello se hizo el recojo de datos, para la aplicación se empleó el instrumento de cuestionario a donde afirma Valderrama (2015) los cuestionarios se usan para medir los niveles en conocimiento con escalas actitudinales, la confidencialidad es aplicada de manera estricta para reservar de los casos, considerando el contenido del instrumento a un 95% como aplicable en el criterio de los juicios de expertos y con una validez en una V Aiken fue 0,001. Se aplicó para su procesamiento de constructo en cuantitativa efectuándose vínculos directos dimensional -total (variable con dimensiones) mediante coeficiente de r de Person, obteniéndose como respuesta un 0,98. Por lo mismo, la validación del instrumento es $(0.001+0,00+0,000) /3=0,0003$.

Así mismo, para la confiabilidad del instrumento se procesó con Alfa de Cronbach que dio como resultado 0,971 en la variable habilidades blandas y con 0,983 en competencias emprendedoras como segunda variable, por lo mismo que el instrumento contiene una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para la ejecución de la indagación es remitido un documento al director del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, solicitando su autorización en la aplicación de la encuesta con un formato virtual del formulario Google; aceptando se logró proceder al proceso de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar las informaciones encuestadas, se describirá con figuras y tablas teniendo sus interpretaciones respectivas, para el análisis interviene el método estadístico SpSs.

3.7. Aspectos éticos

El proceso para la investigación se desarrolla con las indicaciones de la guía de elaboración de trabajo de investigación y tesis para la Obtención de grados Académicos y títulos profesionales de la UCV aprobada con R.V.I (Resolución Vicerrectorado de Investigación N° 011-2021-VI-UCV) empleando el software turnitin. Los fines son únicamente académicos dado que tiene una durabilidad hasta la aplicación del instrumento.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Análisis descriptivos del objetivo general: La relación entre habilidades blandas y capacidades emprendedoras.

Tabla 1

Tabla de frecuencia de la relación entre habilidades blandas y capacidad emprendedoras

			Habilidades blandas			Total
			Ineficiente	Regul ar	Eficien e	
Capacida des emprende doras	Mala	Recuento	21	8	0	29
		% del total	25,6%	9,8%	0,0%	35,4%
	Regul ar	Recuento	7	5	14	26
		% del total	8,5%	6,1%	17,1%	31,7%
	Buena	Recuento	0	2	25	27
		% del total	0,0%	2,4%	30,5%	32,9%
Total		Recuento	28	15	39	82
		% del total	34,1%	18,3 %	47,6%	100,0 %

Según tabla 1, se visualiza que el 35,4% de los estudiantes encuestados indicaron que las capacidades emprendedoras es mala, de ellos el 25,6% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, y el 9,8 afirmaron que es regular. Entonces el 31,7% de los estudiantes consultados afirmaron en las capacidades emprendedoras es regular, de ellos el 8,5% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, el 6,1% coincidieron que es

regular y el 17,1% es eficiente. Por lo cual el 32,9% de los estudiantes encuestados afirmaron que las capacidades emprendedoras son buenas, de ellos el 2,4% coinciden que es regular y el 30,5% es eficiente. Por lo tanto, del 100% de los estudiantes, cualquiera sea el rango de capacidades de emprendedoras el 34,1% del proceso de habilidades blandas es ineficiente, el 18,3% es regular y el 47,6% es eficiente.

Análisis descriptivo del objetivo específico 1: La relación entre habilidades blandas y trabajo en equipo.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de la relación entre habilidades blandas y Trabajo en equipo

		Habilidades blandas			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
Trabajo en equipo	Mala	Recuento	27	2	1	30
		% del total	32,9%	2,4%	1,2%	36,6%
	Regular	Recuento	1	13	12	26
		% del total	1,2%	15,9%	14,6%	31,7%
	Buena	Recuento	0	0	26	26
		% del total	0,0%	0,0%	31,7%	31,7%
Total	Recuento	28	15	39	82	
	% del total	34,1%	18,3%	47,6%	100,0%	

Según tabla 2, se visualiza que el 36,6% de los estudiantes encuestados indicaron que el trabajo en equipo es mala, de ellos el 32,9% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, y el 2,4% afirmaron que es regular, y el 1,2% es eficiente. Entonces del 31,7% de los estudiantes encuestados afirmaron que el trabajo en equipo es regular, de ellos el 1,2% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, el 15,9% coincidieron que es regular y el 14,6% es eficiente. Por lo cual el 31,7% de los estudiantes encuestados afirmaron que el trabajo en equipo es buena, y el 31,7% es eficiente. Por lo tanto, del 100% de los estudiantes consultados, cualquiera sea el rango de Trabajo en

equipo el 34,1% del proceso de habilidades blandas es ineficiente, el 18,3% es regular y el 47,6% es eficiente.

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la relación entre habilidades blandas y comunicación.

		Habilidades blandas			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
Comunicación	Mala	Recuento	24	2	5	31
		% del total	29,3%	2,4%	6,1%	37,8%
	Regular	Recuento	4	13	34	51
		% del total	4,9%	15,9%	41,5%	62,2%
Total		Recuento	28	15	39	82
		% del total	34,1%	18,3%	47,6%	100,0%

Según tabla 3, se visualiza que el 37,8% de los estudiantes encuestados indicaron que la comunicación es mala, de ellos el 29,3% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, el 2,4% es regular y el 6,1% afirmaron que es regular. Al igual que el 62,2% de los estudiantes encuestados afirmaron que la comunicación es regular, de ellos el 4,9% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, el 15,9% coincidieron que es regular y el 41,5% es eficiente. Por lo tanto, del 100% de los estudiantes consultados, de todo que sea la categoría de comunicación en un 34,1% del proceso de habilidades blandas es ineficiente, el 18,3% es regular y el 47,6% es eficiente.

Análisis descriptivo del objetivo específico 4: La relación entre habilidades blandas y confianza en sí mismo

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la relación entre habilidades blandas y confianza en sí mismo

		Habilidades blandas			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
Confianza en sí mismo	Mala	Recuento	23	9	4	36
		% del total	28,0%	11,0%	4,9%	43,9%
	Regular	Recuento	5	6	35	46
		% del total	6,1%	7,3%	42,7%	56,1%
Total		Recuento	28	15	39	82
		% del total	34,1%	18,3%	47,6%	100,0%

Según tabla 4, se visualiza que el 43,9% de los estudiantes encuestados indicaron que la comunicación es mala, de ellos el 28,0% coinciden en que el procedimiento de confianza en sí mismo es ineficiente, el 11,0% es regular y el 4,9% afirmaron que es regular. Al igual que el 56,1% de los estudiantes encuestados afirmaron que la confianza en sí mismo es regular, de ellos el 6,1% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, el 7,3% coincidieron que es regular y el 56,1% es eficiente. Por lo tanto, del 100% de los estudiantes sondeados, cualquiera sea el rango de confianza en sí mismo el 34,1% del proceso de habilidades blandas es ineficiente, el 18,3% es regular y el 47,6% es eficiente.

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la relación entre habilidades blandas y capacidad de innovación

		Habilidades blandas			Total	
		Ineficiente	Regular	Eficiente		
Capacidad de innovación	Mala	Recuento	27	12	1	40
		% del total	32,9%	14,6%	1,2%	48,8%
	Regular	Recuento	1	3	38	42
		% del total	1,2%	3,7%	46,3%	51,2%
Total		Recuento	28	15	39	82
		% del total	34,1%	18,3%	47,6%	100,0%

Según tabla 5, se visualiza que el 48,8% de los estudiantes encuestados indicaron que la capacidad de innovación es mala, de ellos el 32,9% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, el 14,6% es regular y el 1,2% afirmaron que es eficiente. Al igual que el 51,2% de los estudiantes encuestados aseguran que la capacidad de innovación es regular, de ellos el 1,2% coinciden en que el procedimiento de habilidades blandas es ineficiente, el 3,7% coincidieron que es regular y el 46,3% es eficiente. Por lo tanto, del 100% de los alumnos sondeados, cualquiera sea el rango de capacidad de innovación el 34,1% del proceso de habilidades blandas es ineficiente, el 18,3% es regular y el 47,6% es eficiente.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

HO: No existe relación significativa entre habilidades blandas con las competencias emprendedoras en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

H1: Existe relación significativa entre habilidades blandas con las competencias emprendedoras en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Tabla 6

Correlacional entre habilidades blandas y capacidades emprendedoras

			Capacidades emprendedoras	Habilidades blandas
Rho de Spearman	Capacidades emprendedoras	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,772 lo que indica que existe una correlación significativa afirmativa alta entre Habilidades blandas y capacidades emprendedoras a un nivel de significancia de 0,01. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral es menor 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo cual se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir las habilidades blandas si reacciona significativamente con habilidades emprendedoras en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Prueba de hipótesis específica 01:

HO: No existe relación significativa entre habilidades blandas con trabajo en equipo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín --2021.

H1: Existe relación significativa entre habilidades blandas con trabajo en equipo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín --2021.

Tabla 7*Correlacional entre habilidades blandas y trabajo en equipo.*

			Habilidad es blandas	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,870, lo que indica que tiene un vínculo significativo afirmativo alta entre Habilidades blandas y trabajo en equipo a un rango de significancia de 0,01. Por otra parte, el nivel de relevancia bilateral es menor 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo cual se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es cierto decir las habilidades blandas si reacciona significativamente con trabajo en equipo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Prueba de hipótesis específica 02:

HO: No existe relación significativa entre habilidades blandas con la comunicación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

H1: Existe relación significativa entre habilidades blandas con la comunicación en los estudiantes del CETPRO Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Tabla 8

Correlacional entre habilidades blandas y comunicación.

			Habilidades blandas	Comunicación
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,637, lo que indica que existe una correlación significativa afirmativa alta entre Habilidades blandas y la comunicación a un nivel de significancia de 0,01. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral es menor 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo cual se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir las habilidades blandas si reacciona significativamente con la comunicación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Prueba de hipótesis específica 03:

HO: No existe relación significativa entre habilidades blandas con la confianza en sí mismo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín -2021.

H1: Existe relación significativa entre habilidades blandas con la confianza en sí mismo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín -2021.

Tabla 9

Correlacional entre habilidades blandas y confianza en sí mismo.

			Habilidades blandas	Confianza en sí mismo
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82	
	Confianza en sí mismo	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		82	82	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,660, indicando que tiene un vínculo significativo que afirmativa alta entre Habilidades blandas y la confianza en sí mismo a un nivel de significancia de 0,01. Por otra parte, el nivel de relevancia bilateral es menor 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo cual se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es bueno decir las habilidades blandas si reacciona significativamente con la confianza en sí mismo en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Prueba de hipótesis específica 04:

HO: No existe relación significativa entre habilidades blandas con la capacidad de innovación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

H1: Existe relación significativa entre habilidades blandas con la capacidad de innovación en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

Tabla 10*Correlacional entre habilidades blandas y capacidad de innovación.*

			Habilidades blandas	Capacidad de innovación
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Capacidad de innovación	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de Rho Spearman dio como resultado 0,867, lo que indica que existe un vínculo relevante afirmativo alta entre Habilidades blandas y la capacidad de innovación a un nivel de significancia de 0,01. Por otra parte, el nivel de importancia bilateral es menor 0,05 ($0,000 < 0,05$) lo cual se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es positivo decir las habilidades blandas si reacciona significativamente con capacidad de innovación en los alumnos del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín - 2021.

V. DISCUSIÓN

En búsqueda con fines positivos la indagación actual tiene como propósito determinar la relación entre las habilidades blandas y capacidades emprendedoras en los alumnos, considerando la muestra de 82 encuestados de centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín – 2021, los cuales fueron de gran importancia sus aportes. En referencia a la hipótesis general, en la respuesta afirmaron que tiene una asociación relevante entre habilidades blandas alta y positiva ($\rho=0.772$) con las capacidades emprendedoras en los estudiantes, en su vinculación significativa $p=0,00$, muestra que $p < 0,05$, esto nos permite señalar la vinculación significativa entre las variables descritas. Así mismo fueron fundamentados por Barrón (2018) en sus resultados que significativamente se vincula las habilidades blandas en el progreso interactivo en las aulas,

desarrollando lazos intrapersonales para el desenvolvimiento en su vida diaria, así mismo Cáceres, Peña y Ramos (2018) en sus resultados encuentran que las habilidades blandas afectan positivamente en el desarrollo laboral, detalla que a mayor logro de inteligencia emocional habrá un efecto directo y positivo en el desempeño y logro laboral permitiendo así el éxito profesional, personal, familiar. Con ello Castillo (2019) en sus datos mostró la importancia directa del desarrollo en habilidades blandas y desempeño laboral admitiendo el proceso positivo entre las personas que emplean sus habilidades para generar motivaciones diarias. También Quispe (2017) coincide en garantizar el desarrollo de las habilidades emprendedoras en los proyectos productivos resaltando sus avances emprendedores al manifestar el proceso positivo de sus habilidades personales. Es por eso que Tello (2020) evidencia que las habilidades comunicativas en las capacidades emprendedoras están vinculadas directamente, ya que al emprender sus negocios manifiestan sus aportes cognitivos para el progreso y éxito de la misma. Como Silva (2020) afirmo en sus resultados la importancia del vínculo entre sus variables empleabilidad y competencias laborales en las egresadas, así mismo tener la capacidad de demostrar todos sus aprendizajes teóricos – práctico para obtener un mayor logro de sus intervenciones laborales, creando un ambiente progresivo. Girón (2020) complementa que la inclusión laboral se debe al desenvolvimiento de las competencias para emprender, es cierto que el desarrollo de las habilidades blandas aportan confianza en sí mismo, creatividad, capacidades de habilidades y también es de suma importancia dar y aportar positivamente al desarrollo de los procesos productivos para lograr el éxito emprendedor. A su vez Ramos (2019) le da importancia al liderazgo en la satisfacción laboral, siendo un aporte esencial liderar para tener una visión y rumbo de la empresa, toma de decisiones, acompañar, expresar asertivamente sus ideas y todo englobando en desarrollo de sus habilidades personales. Por su lado Flores (2021) afirmó en su indagación el progreso de las habilidades para laborar en proyectos productivos, capaces de relacionarse con otras personas para dar a conocer sus propuestas productivas promoviendo instituciones líderes de importación y exportación.

En la hipótesis específica 1, los resultados nos mostraron que las habilidades blandas se vinculan positivamente alta ($\rho = 0,870$) con la dimensión de trabajo en equipo, es su relación significativa $p = 0,00$, mostró $p < 0,05$, lo que nos permite

señalar el vínculo significativo entre las variables descritas. Estos datos son fundamentados por Sánchez (2006) en sus resultados el logro del equipo de trabajo comprende de una significativa integración y desarrollo en sus habilidades blandas. También Pablo et ál (2021) dieron como resultado directo positivo entre formación colaborativa en equipo y competencia emprendedora, donde los empleadores muestran sus talentos siendo eficaces colaborando en el progreso de la empresa. Lazarus (2013) por su parte en su indagación mencionó que el progreso de la habilidad del individuo está en el desarrollo de trabajo en equipo, por lo que es un responsabilidad y compromiso mutuo y complejo demostrando que cada integrante es parte fundamental si aporta positivamente sus habilidades. Ng (2017) relaciona directamente la dimensión de liderazgo con el desarrollo de trabajo profesional en equipo consiguiendo la excelencia organizacional, teniendo espíritu emprendedor, con disponibilidad con metas y enfoque común.

En la hipótesis específica 2: los resultados estadísticos indicaron que las habilidades blandas se vinculan positivamente alta ($\rho=0,637$) con la dimensión de comunicación, en su relación significativa $p=0,00$, mostró $p<0,05$, lo que nos permite señalar el vínculo significativo entre las variables descritas. Estos datos son fundamentados por Peña y Batalla (2016) en sus resultados mostraron la aceptabilidad de la comunicación interpersonal con el nivel de desarrollo de las habilidades blandas estableciendo lazos cognitivos como vínculos afecto-socio-emocional entre los individuos, Rucano (2019) vincula la comunicación y la inteligencia emocional, que es la seguridad de ser asertivo en situaciones difíciles comprometiéndose a llegar a tener empatía y comunicarse de manera clara y agradable. Lo mismo Moyano (2018) concluyó el lazo directo en el desarrollo del talento de emprender y la facultad comunicativa puede lograr beneficios mutuos para el éxito de la empresa de manera profesional y personal.

En la hipótesis específica 3: los resultados estadísticos indicaron que las habilidades blandas se vinculan positivamente alta ($\rho=0,660$) con la dimensión de confianza en sí mismo, en su relación significativa $p=0,00$, mostró $p<0,05$, lo que nos permite señalar el vínculo significativo entre las variables descritas. Es por esto que los datos fundamentados Junior (2016) mostró en sus resultados el desarrollo de las habilidades blandas vinculado con la confianza en sí mismo se ve reflejado en lo exterior, logrando mejores logros interpersonales e intrapersonales, Guillen

(2018) coincide en el proceso de desarrollo de la inteligencia emocional y confianza en valor en sí mismas promoviendo estrategias para enfrentar los vacíos que deja en no reconocer su autovaloración. Así mismo Sardón (2020) asevera en el fortalecimiento de la inteligencia emocional para sobresalir y tener logros positivos en tiempos de cuarentena.

En la hipótesis específica 4: los resultados estadísticos indicaron que las habilidades blandas se vinculan positivamente alta ($\rho=0,867$) con la dimensión de capacidad de innovación, en su relación significativa $p=0,00$, mostró $p<0,05$, lo que nos permite señalar el vínculo significativo entre las variables descritas. Estos resultados son fundamentados por Barrios, Olivero y Acosta (2016) sus resultados mostraron que el desarrollo de las habilidades blandas son procesos sincronizados con la capacidad de innovación donde a tiempo se negocia tanto el producto como el servicio logrando como respuesta la satisfacción del público además en conocer el vínculo y oportunidades con las personas. Así mismo De la Hoz (2019) coincide que desarrollo humano en las tecnologías extienden la capacidad de innovación en los emprendimientos, en seguidos con Isaksen, et ál. (2000) aseguró que la dimensión de la creatividad aporta en la capacidad de innovación y espontaneidad para el logro de las competencias emprendedoras, es decir que, todo emprendedor debe innovar dentro del contexto que sea su rubro para obtener la fidelidad de sus clientes y mejora como empresa. Así como lo concluyó Martínez, Ruiz y Mapen (2019) que el uso insuficiente de las Tic's generan bajos recursos económicos en las empresas es por ello el desarrollo de las habilidades en la capacidad de innovación es de suma importancia tener conocimientos actualizados para el nivel competitivo. Aportando en este estudio Galvez (2018) también asumió que la cultura emprendedora está vinculada con la gestión lo que equivale a una respuesta positiva de oportunidades al innovar, crear, motivar a cada individuo para emerger en la sociedad, llevando consigo un sinfín de conocimientos cognitivo y desarrollo personal. Lopez & Vargas (2019) infirieron en su trabajo que al encontrar un 29% entre neutralidad y desacuerdo, hay una amplia diferencia positiva que la cultura emprendedora se vincula con gestión esto implica que los estudiantes crean sus oportunidades teniendo en cuenta sus ideas de valor.

Al complementar Cruzada (2021) dedujo en su conclusión de su indagación la aprobación y comprobación sobre la correlación que hay entre los CETPROS y el

desenvolvimiento emprendedor en cada estudiante, lo mismo que toda institución tiene el deber de desarrollar esas habilidades sociales enfatizando en la superación de cada persona, es por ello estas pesquisas, despertar el interés de cada estudiante que no es lo mismo tener un conjunto de saberes cognitivos y tenerlos solo como una recolección de datos, sino también destaparlos, ejercitarlos y emplearlos para emprender negocios que aporten al desarrollo económico, personal, profesional, familiar.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En conformidad a los resultados de la investigación, se puede reafirmar que existe un vínculo alto ($\rho=0,772$) y significativo (valor de $p=0,000$) en las variables de habilidades emprendedoras y capacidades emprendedoras. Lo mismo que se señala que se aceptó la hipótesis alterna.

Segunda. En conformidad a los resultados de la investigación, se puede reafirmar que existe un vínculo alto ($\rho=0,870$) y significativo (valor de $p=0,000$) en las variables de habilidades emprendedoras con la dimensión de trabajo en equipo. Lo mismo que se señala que se aceptó la hipótesis alterna.

Tercera. En conformidad a los resultados de la investigación, se puede reafirmar que existe un vínculo alto ($\rho=0,637$) y significativo (valor de $p=0,000$) en las variables de habilidades emprendedoras con la dimensión de comunicación. Lo mismo que se señala que se aceptó la hipótesis alterna.

Cuarta. En conformidad a los resultados de la investigación, se puede reafirmar que existe un vínculo alto ($\rho=0,660$) y significativo (valor de $p=0,000$) en las variables de habilidades emprendedoras con la confianza en sí mismo. Lo mismo que se señala que se aceptó la hipótesis alterna.

Quinta. En conformidad a los resultados de la investigación, se puede reafirmar que existe un vínculo alto ($\rho=0,867$) y significativo (valor de $p=0,000$) en las variables de habilidades emprendedoras con la dimensión de capacidad de innovación. Lo mismo que se señala que se aceptó la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al director, contemplar programas enfocados con estrategias para la implementación de talleres de capacitación con temas de desarrollo de las habilidades blandas.

Segunda. Al director, generar comisiones para diseñar, aplicar y promover capacitaciones permanentes de socialización y trabajo en equipo.

Tercera. Al director, incentivar en las reuniones colegidas palabras autorreflexivas sobre estrategias de comunicación asertiva.

Cuarta. Al director, sugerir charlas y actividades con psicólogos, coach empresariales de instituciones que desarrollen la mejora en confianza en sí mismo en los estudiantes.

Quinta. Al director, motivar e incentivar a actividades de socialización empresarial como taller de marketing para las capacidades de innovación en los estudiantes.

REFERENCIAS

- Andriani, S., Kesumawati, N., y Kristiawan, M. (2018). *The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Barrios, H., Olivero, V. y Acosta P. (2016) *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación: Modelos, sistemas y aplicaciones*. <https://acortar.link/CSocN3>
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz-2017*.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). *Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality. International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cáceres, E., Peña P., Ramos L. (2018). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: Un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú. 2018*.

- Casimiro, H., Casimiro, N., & Casimiro, J. (2019). Competencias de emprendimiento empresarial en estudiantes universitarios. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 61-69. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Castillo L., L. J. (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46170>
- Cajigas, M. (2019) *Propuesta de una estrategia para fortalecer la capacidad emprendedora en Colombia. Universidad de Granada, 2019.* <http://hdl.handle.net/10481/55752>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.* <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional.* <http://www.uv.es/~cholz>
- Cruzada, G. (2021). La educación técnica productiva y el emprendimiento empresarial en el Centro de Educación Técnico Productiva “Julio C. Tello” de Cerro de Pasco – 2018. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2126/1/T026_42905563_M.pdf
- Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., & Alzghoul, A. (2018). *The impact of transformational and authentic leadership on innovation in higher education: the contingent role of knowledge sharing. Telematics and Informatics*, 35(1), 55-67. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.09.018>
- Flores, V. (2021). *Actividades Productivas y las Competencias Laborales en los Estudiantes del CETPRO Fe y Alegría.* <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5717/Emma%20Rubit%20CALLA%20YALLERCCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galván, L. (2017). *Creatividad para el cambio. Ecoe Ediciones.* <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/09/Creatividad-para-el-cambio-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>

- Galvez, G. (2018). *Cultura de emprendimiento y gestión empresarial de los egresados del CETPRO público "pedro ronceros calderón" del distrito de chincha* alta, 2016.
https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2294/TESIS-POSG-EDUC-2018_GALVEZ%20%C3%91A%C3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gardner, H. (1987). *Arte, Mente y Cerebro*. Buenos Aires: Paidós.
<https://mediacionartistica.files.wordpress.com/2012/11/arte-mnente-y-cerebro.pdf>
- Girón, R. (2020). *Capacidad emprendedora e inserción laboral en estudiantes del CETPRO "Piloto Femenino de Lima"*, 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46579/Gir%c3%b3n_CRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillen, L. (2018). *Nivel de la autoestima en las alumnas del CETPRO Juan Tomás Tuyro Túpac Inca del Cusco*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33591/guillen_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional intelligence* (1era. edición ed.). Kairos S.A.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 1era edición, Editorial Mc Graw Hill Education.
<https://bit.ly/3omzK3s>
- Junior, J. (2016). *El Gran Libro Rojo para Multiplicar la Confianza en Ti Mismo*, Ediciones Escolares La Escuela Nueva y Alinorma, S.L., ProQuest Ebook Central. (p.64)
<https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/4527625?accountid=37408>.
- Kittikunchotiwut, P. (2020). Transformational Leadership and financial performance: the mediating roles of learning orientation and firm innovativeness. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(10), 769-781. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.769>

- Isaksen, S., Dorval, B., & Treffinger, J. (2000). *Creative approaches to problem solving: A framework for change*. New York, Orchard Park: Kendall Hunt Publishing Company.
- Lazarus A. (2013). Soften up: the importance of soft skills for job success. *Physician Executive*, 39(5), 40–5. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24180187>
- Lopez, L. Vargas, F. (2019). *Gestión de calidad, y su asociación con la cultura emprendedora en los estudiantes del centro de educación técnico-productiva de Maquía-Loreto* 2019. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5919/lopez_nle-vargas_afa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Martínez, G., Ruiz, H. & Mapen, J. (2019). Emprendimiento y competitividad internacional en México. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(2), pp. 108-121. doi: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2019.080238.108-121>
- Mills, H. (2016). *Negociar el arte de ganar*. Editorial De Vecchi. <https://www.proquest.com/docview/2134362499/bookReader?accountid=37408>
- Morales, C. (2017). La creatividad, una revisión científica *Arquitectura y Urbanismo*, vol. XXXVIII, núm. 2, mayo-agosto, 2017, pp. 53-62 *Con Criterio/ La creatividad, una revisión científica Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría Ciudad de La Habana, Cuba*. <https://www.redalyc.org/pdf/3768/376852683005.pdf>
- Moyano, M. (2018). *Competencia comunicativa y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de Ica, 2017*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29917/moyano_rm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Na, S., Petsangsri, S., Tasir, Z. (2019). The Relationship between Academic Performance and Motivation Level in e-Learning among Thailand University Students International. *International Journal of Information and Education Technology*, 10(3), 181-185. <https://doi.org/10.18178/ijiet.2020.10.3.1360>
- Ng., W. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 385-417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.11.00>.

- Northouse, G. (2013). *Leadership: Theory and Practice* (6th ed.).
<https://acortar.link/EGtfeT>
- Pablo, Z., Carlín, L., Luna, K., & Oblitas, L. (2021). Aprendizaje cooperativo y capacidad emprendedora de estudiantes de CETPRO del Perú. *Warisata - Revista De Educación*, 3(9), 255 –
<https://revistawarisata.org/index.php/warisata/article/view/742>
- Peña, B., Batalla, P. (2016). Dirección de Comunicación y Habilidades Directivas. Dykinson, S.L. ISBN 9788490856970-ISBN del libro electrónico 9788490858400- p. 146.
<https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6522217/bookReader?accountid=37408&ppg=1>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific - Artículo Arbitrado - Registro nº: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 3, Nº 7 – febrero - abril 2018 - pág. 177/192 ISSN: 2542-2987 - ISNI: 0000 0004 6045 0361.* <https://acortar.link/of4i5n>
- Pérez, L. (2016). Propuesta metodológica para la caracterización de pautas emprendedoras en materia de emprendimiento universitario. Validación en el Campus d' Alcoi de la Universitat Politècnica de València. (Tesis de Doctorado, Universidad Politècnica de Valencia) Valencia, España.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=115596>
- Porter, E. (1998). Clusters and the New Economics of Competition. *Harvard Business Review*, 76, 77–90. <https://hbr.org/1998/11/clusters-and-the-new-economics-of-competition>.
- Ramos, P. (2019). *La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra brigada de caballería en la provincia de Tacna en el año 2019.*
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10160/EDMraqup.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rico, A. & Santamaria, M. (2018). Characterization of the entrepreneurship chair in district schools of Bogotá. *Latín American Journal of Education*, Vol. 9, No. 1, 93- 113. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/10.18175/vys9.1.2018.06>

- Rubín, J. y Brown B. (1975). *The social psychology of bargaining and negotiation*. Orlando, FL: Academic Press.
- Rucano, F. (2019). *Inteligencia emocional y comunicación asertiva en los estudiantes del CETPRO 3ra brigada blindada moquegua 2018*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8986/EDCvavals.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, J. (2020). *Emprendimiento e Innovación: Oportunidades para Todos*, Dykinson, S.L., ProQuest Ebook Central, <https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6484042?accountid=37408>.
- Sánchez, J. (2006). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. (1ª ed.). España: McGraw-Hill/Interamericana. ISSN: 2215-8421
- Sardón, G. (2020). *Inteligencia emocional en el contexto de aislamiento social en estudiantes del CETPRO Piloto José Pardo Chorrillos, 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54401/Sard%C3%B3n_EDAGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, J. (2020). *Competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002, Tumbes, 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56307/Silva_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quesada, D. (2019). *Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E hospital Santa Matilde de Madrid. Colombia*.
- Quispe Y. (2017). *Motivación y logro de aprendizaje en Estética Personal en estudiantes de CETPRO*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8437/Quispe_LY_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, R. (2017). *Proyectos productivos para desarrollar capacidades emprendedoras en el área de educación para el trabajo en la especialidad de mecánica de producción*. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/3627>
- UNESCO, *Sociedades del conocimiento: el camino para construir un mundo mejor*, 2018. <https://es.unesco.org/node/251182>

- Vargas, A. & Vargas, S. (2015). *Indicadores y metodología para la medición de competencias blandas*. CETICS. https://documentop.com/indicadores-y-metodologia-para-la-medicion-de-cetics_5a0980d11723dd79fe812908.html
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, cuantitativa, cualitativa y mixta. *Editorial San Marcos*
- Vera, M. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado *REVISTA AKADEMÈIA | Volumen 7 Número 1 / agosto 2016 | “Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado” | Páginas 53 a 73*. <https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137/129>
- Vicente, L; Moreno, Z; Olivares, M. & Silva, H. (2017). Entrepreneurship skills and abilities: a bibliometric study. *Venezuelan Management Magazine*. Vol. 23, N°. 81, pp. 217-234. <https://doi.org/10.18175/vys9.1.2018.06>
- Zepeda, O. Rey C. (2018). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. *Científica*, vol. 23, núm. 1, pp. 61-67, enero-junio 2019. ISSN 1665-0654, e-ISSN.MÉXICO. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61458265007>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 Habilidades blandas	Para Gardner (1995) afirma que cada inteligencia es expresada desde su interior al exterior siendo creatividad innata donde el estudio debe generarse y comprenderse de una forma integral.	Para medir las habilidades blandas se da con 4 dimensiones: liderazgo transformacional, motivación, Creatividad, habilidad de negociación, de 8 indicadores en la escala ordinal, tomada con la técnica de encuesta, empleando el instrumento cuestionario de 14 ítems en el tipo de escala Likert.	Liderazgo transformacional	Toma de decisiones	Ordinal
				Visión	
			Motivación	Compensación	
				Oportunidades	
			Creatividad	Iniciativa	
				Originalidad	
			Capacidad de negociación	Llegar a un acuerdo	
				Resolución de conflictos	
V2 Competencias emprendedoras	Como afirma Bolton y Thompson (2004) las capacidades emprendedoras son desarrolladas por individuos que condiciona una idea y lo le dan el valor creando oportunidades de carácter financiero, estético, social.	Para la variable competencias emprendedoras se da con 4 dimensiones: Trabajo en equipo, comunicación, confianza en sí mismo, capacidad de innovación, de 8 indicadores en la escala ordinal, tomada con la técnica de encuesta, empleando el instrumento cuestionario de 16 ítems en el tipo de escala Likert.	Trabajo en equipo	Solidaridad	Ordinal
				compromiso	
			Comunicación	Información	
				Asertividad	
			Confianza en sí mismo	Confianza	
				optimismo	
			Capacidad de innovación	Pertinencia	
				comparabilidad	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

QUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

Estimado estudiante, agradezco su valioso aporte en el desarrollo de esta encuesta, que va orientado a una investigación en el desarrollo de sus habilidades blandas. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible. Muchas gracias. Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Dimensión e indicadores		valoración				
N°	Liderazgo	1	2	3	4	5
1	Nos muestra confianza en la clase.					
2	Nos potencia con ánimos para lograr éxito.					
3	Activa nuestro conflicto cognitivo para superar problemas.					
4	Está atento a enseñar para lograr nuestros aprendizajes esperados.					
Motivación						
5	Nos motivó con entusiasmo para lograr nuestras actividades					
6	Nos anima a seguir las pautas recomendadas para lograr nuestras capacidades.					
7	Nos felicitaba cuando realizábamos nuestras actividades.					
Creatividad						
8	Genera ideas espontáneas para nuestros aprendizajes.					
9	Expresa sus ideas ante circunstancias imprevistas.					
10	Nos ayuda a expandir nuestras ideas para toma de decisiones.					
Habilidades de negociación						
11	Nos brinda estrategias de atención para la clientela con logro de resultados efectivos					
12	Nos muestra organizadores de citas para las clientas en un periodo semanal					
13	Nos brinda ideas de solución positiva e inmediata ante problemas eventuales.					
14	Emplea estrategias para obtener y conservar clientas nuevas					
15	Se compromete y coopera para lograr mis metas laborales					

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

Estimado estudiante, agradezco su valioso aporte en el desarrollo de esta encuesta, que va orientado a una investigación en el desarrollo de sus competencias emprendedoras. Sus respuestas son totalmente confidenciales, así que por favor sea lo más honesto posible. Muchas gracias. Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Dimensión e indicadores		valoración				
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1	Nos capacita de manera activa en las actividades laborales					
2	Se involucra y nos brinda soluciones positivas para situaciones difíciles o conflictivas en el centro laboral					
3	Nos organiza para cumplir con lo planificado en las actividades laborales					
4	Se expresa de manera asertiva y efectiva en clases					
Comunicación						
5	Saluda atentamente a mí persona y a mis compañeros					
6	Nos presta atención en nuestras intervenciones en clases					
7	Emplea el volumen y tono de voz adecuadamente en clase					
8	Nos ayuda a reconocer nuestras cualidades y defectos					
Confianza en sí mismo						
9	Nos alienta a perseverar en nuestra metas e ideas laborales.					
10	Es responsable y seguro (a) en la toma de decisiones para lograr las actividades educativas					
11	Nos muestra confianza y respeto a mi persona y a mis compañeros en todo momento					
12	Nos motiva con estrategias innovadoras con el fin de mejorar nuestros proyectos laborales					
Capacidad de Innovación						
13	Nos plantea conflictos y soluciones inmediatas para salir adelante cuando algún negocio esté en riesgo					
14	Nos enseña a investigar y analizar proyectos con ideas innovadoras					
15	Confía en nuestras capacidades para iniciar y lograr un proyecto emprendedor					

Anexo 3. Validación de contenidos

	V1	V2	V3	SUMA (s)	V		
P1	1	1	1	3	1		
P2	1	1	1	3	1		
P4	1	1	1	3	1		
P5	1	1	1	3	1		
P6	1	1	1	3	1		
P7	1	1	1	3	1		
P8	1	1	1	3	1		
P9	1	1	1	3	1		
P10	1	1	1	3	1	SUMA DE VALORES	
				3		PERTINENCIA	
P11	1	1	1	3	1	n	NÚMERO DE JUECES 3
P12	1	1	1	3	1	c	NÚMERO DE VALORES DE LA PREGUNTA 2
P13	1	1	1	3	1		
P14	1	1	1	3	1		VCONTENIDO
P15	1	1	1	3	1		VCONSTRUCTO
P16	1	1	1	3	1		VCRITERIO
P17	1	1	1	3	1		V.TOTAL 1
P18	1	1	1	3	1		
P19	1	1	1	3	1		
P20	1	1	1	3	1		
P21	1	1	1	3	1		
P22	1	1	1	3	1		
P23	1	1	1	3	1		
P24	1	1	1	3	1		
P25	1	1	1	3	1		
P26	1	1	1	3	1		
P27	1	1	1	3	1		
P28	1	1	1	3	1		
P29	1	1	1	3	1		
P30	1	1	1	3	1		
					1		

$$V = \frac{S}{(n(c-1))} = \text{Promedio de validez} = 1$$

Anexo: Prueba de validez y confiabilidad del instrumento
Validez estadística de contenido

Prueba binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	1	30	1,00	,50	,000
	Total		30	1,00		
Juez 2	Grupo 1	1	30	1,00	,50	,000
	Total		30	1,00		
Juez 3	Grupo 1	1	30	1,00	,50	,000
	Total		30	1,00		

Promedio de sig.= $(0,001+0,00+0,000) /3=0,0003<0,05$

En el resultado de nivel de significancia es menor a 0,05 el instrumento tiene validez de contenido.

Validez de constructo

Correlaciones entre variable y correlaciones

		V1	D1	D2	D3	D4
Habilidades blandas	Correlación de Pearson	1	,979**	,952**	,970**	,942**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

0,97

Correlaciones entre variable y dimensiones

		V2	D1	D2	D3	D4
Capacidades emprendedoras	Correlación de Pearson	1	,921**	,973**	,982**	,973**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

0,98

Validez de criterio

Correlaciones entre dimensiones

Habilidades blandas		D1	D2	D3	D4
D1	Correlación de Pearson	1	,952**	,945**	,875**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	82	82	82	82
D2	Correlación de Pearson	,952**	1	,923**	,822**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	82	82	82	82
D3	Correlación de Pearson	,945**	,923**	1	,880**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	82	82	82	82
D4	Correlación de Pearson	,875**	,822**	,880**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones entre dimensiones

Capacidades emprendedoras		D1	D2	D3	D4
D1	Correlación de Pearson	1	,856**	,871**	,855**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	82	82	82	82
D2	Correlación de Pearson	,856**	1	,947**	,928**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	82	82	82	82
D3	Correlación de Pearson	,871**	,947**	1	,955**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	82	82	82	82
D4	Correlación de Pearson	,855**	,928**	,955**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estadística confiabilidad del instrumento

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades blandas	,971	15
Capacidades emprendedoras	,983	15

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: Ramírez, Ríos, Alejandro

Presente

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIO
DE EXPERTOS**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos; y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del Trabajo de mi investigación es: "**Habilidades blandas y competencias emprendedoras en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurin 2021**" y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente,

NARVA SAÚNE, Yolanda
40852512
Narvayolandita.22@gmail.com
963021389

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES BLANDAS Y
COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS**

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rebaza Cuiro Luisa Mercedes

DNI: 08954670

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de diciembre del 2021


Dra. Luisa M. Rebaza Cuiro
Directora (e)
I.E. 6069 Pachacutec

Firma del experto informante

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad: Posee suficiencia

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Ana María Polack Peña

DNI: 10536922.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima de 16 de noviembre de 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Habilidades Bandas

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Nos muestra confianza en la clase.	X		X		X		
2	Nos potencia con ánimos para lograr éxito.	X		X		X		
3	Activa nuestro conflicto cognitivo para superar problemas.	X		X		X		
4	Está atento a enseñar para lograr nuestros aprendizajes esperados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación.	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Nos motivó con entusiasmo para lograr nuestras actividades.	X		X		X		
6	Nos anima a seguir las pautas recomendadas para lograr nuestras capacidades.	X		X		X		
7	Nos felicitaba cuando realizábamos nuestras actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Creatividad.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Genera ideas espontáneas para nuestros aprendizajes.	X		X		X		
9	Expresa sus ideas ante circunstancias imprevistas.	X		X		X		
10	Nos ayuda a expandir nuestras ideas para toma de decisiones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Habilidades de negociación.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando atiendo a una clienta logro resultados efectivos	X		X		X		
12	Organizo las citas de mis clientas en un periodo semanal	X		X		X		
13	Busco solución positiva e inmediata ante problemas eventuales	X		X		X		
14	Empleo estrategias para	X		X		X		

obtener y conservar clientas nuevas							
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Competencia
emprendedoras**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo							
1	Me comprometo y coopero para lograr metas laborales	X		X		X		
2	Participo de manera activa en las actividades laborales	X		X		X		
3	Me involucro para dar soluciones positivas en situaciones difíciles o conflictivas	X		X		X		
4	Me organizo para cumplir con lo planificado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación							
5	Me expreso de manera asertiva con mis compañeros	X		X		X		
6	Saludo atentamente a mis compañeros	X		X		X		
7	Presto atención en las indicaciones brindadas	X		X		X		
8	Empleo el volumen y tono de mi voz adecuadamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza en sí mismo							
9	Reconozco mis cualidades y defectos.	X		X		X		
10	Manifiesto perseverancia en mis ideas.	X		X		X		
11	Soy responsable y seguro en la toma de decisiones para lograr metas.	X		X		X		
12	Genero confianza y respeto con mis compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Capacidad de innovación							
13	Planteo estrategias innovadoras con el fin de mejorar proyectos laborales	X		X		X		
14	Planteo soluciones inmediatas para llevar adelante algún negocio que esté en riesgo	X		X		X		
15	Investigo y analizo proyectos con	X		X		X		

	ideas innovadoras.						
18	Confío en mi capacidad para iniciar un proyecto emprendedor	X		X		X	

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE EL INSTRUMENTO

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Ramirez Rios Alejandro

DNI: 07191553.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de noviembre de 2021



Firma del experto informante

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 0468751
CETPRO SANTÍSIMA TRINIDAD	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos LUIS ENRIQUE MAGUIÑA POLANCO	DNI: 10443366

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Habilidades blandas y capacidades emprendedoras en los estudiantes del centro de educación técnico productivo Santísima Trinidad, Lurín 2021	
Nombre del Programa Académico: Escuela de Posgrado Administración de la Educación	
Autor: Yolanda Narva Sauñe	DNI: 40852512

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lurín, 09 noviembre 2021.



Mg. Luis Enrique Maguiña Polanco
DIRECTOR DEL CETPRO SANTÍSIMA TRINIDAD DE LURÍN

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

Base de datos para procesamiento de Cálculo de confiabilidad de la muestra

ESTUDIANTE	V1															V2															V1	V2	D1	D2	D3	D4					
	P.1.	P.2.	P.3.	P.4.	P.5.	P.6.	P.7.	P.8.	P.9.	P.10.	P.11.	P.12.	P.13.	P.14.	P.15.	D1	D2	D3	D4	P.16.	P.17.	P.18.	P.19.	P.20.	P.21.	P.22.	P.23.	P.24.	P.25.	P.26.							P.27.	P.28.	P.29.	P.30.	
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	75	15	20	20	20	
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	67	7	20	20	20
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	75	15	20	20	20	
E4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	66	12	20	18	16	
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	15	20	20	20		
E6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	69	14	18	18	19		
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	75	15	20	20	20	
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	58	11	16	16	15	
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	15	20	20	20		
E10	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	60	12	16	16	16		
E11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	74	15	20	19	20		
E12	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	73	14	19	20	20		
E13	3	2	1	1	4	1	2	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	22	5	4	5	8		
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	15	20	20	20		
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	15	20	20	20		
E16	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	63	68	13	19	17	19		
E17	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	60	67	13	19	18	17		
E18	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	66	14	18	18	16		
E19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	45	9	12	12	12		
E20	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57	59	12	18	14	15		
E21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	75	15	20	20	20		
E22	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	28	7	7	7	7		
E23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	59	12	16	17	14		
E24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	65	12	16	16	16		
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	75	15	20	20	20		
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	64	13	17	18	16		
E27	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	58	11	14	16	17		
E28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	21	3	4	8	6		
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	15	20	20	20		
E30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	75	15	20	20	20		
E31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	75	15	20	20	20		
E32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	68	14	18	18	18	
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	73	15	18	20	20		
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	61	12	17	16	16		
E35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	75	15	20	20	20		
E36	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	67	14	17	18	18		
E37	6	5	4	4	5	5	5	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	70	12	18	20	20		
E38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	72	14	20	20	18		
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	67	7	20	20	20	
E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	75	15	20	20	20		
E41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	64	12	20	18	16		
E42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	15	20	20	20		
E43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	69	14	18	18	19		
E44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	75	15	20	20	20		
E45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	58	11	16	16	15		
E46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	15	20	20	20		
E47	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	60	12	16	16	16		
E48	5	5	4																																						

Figura 1 Gráfico de barras agrupadas en relación entre habilidades blandas y capacidades emprendedoras

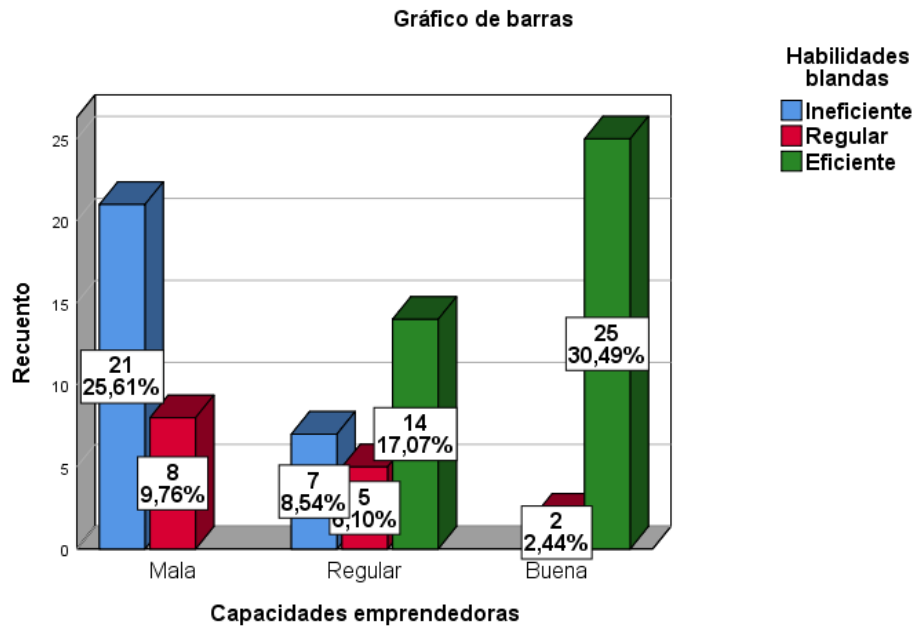


Figura 2 Gráfico de barras agrupadas en relación entre habilidades blandas y Trabajo en equipo

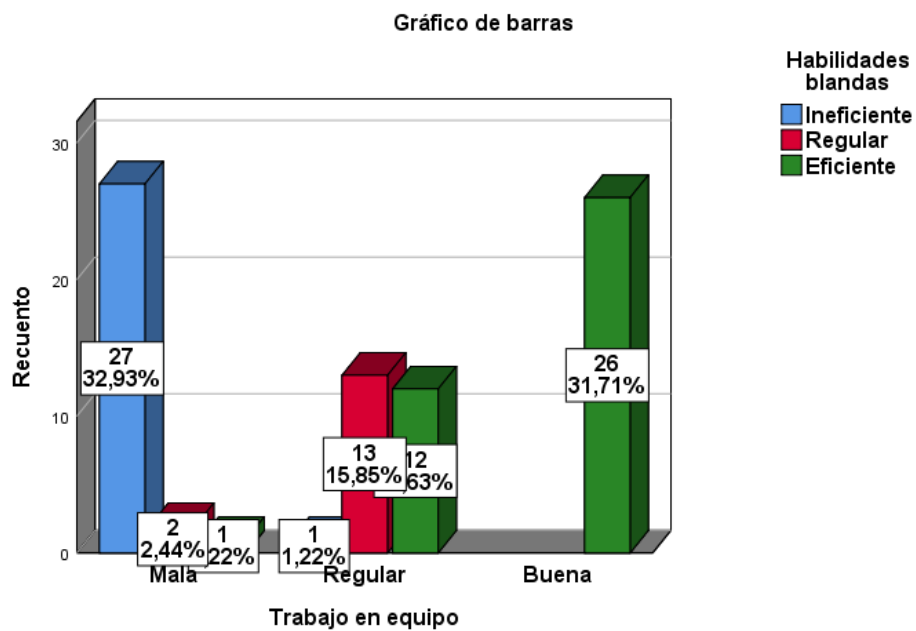


Figura 3 Gráfico de barras agrupadas en relación entre habilidades blandas y comunicación

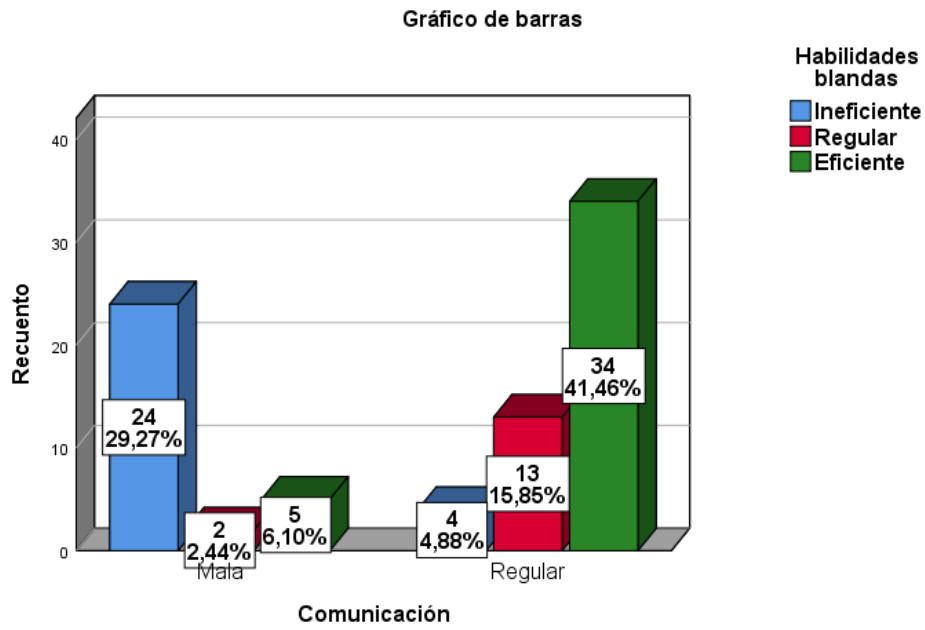


Figura 4 *Gráfico de barras agrupadas en relación entre habilidades blandas y confianza en sí mismo*

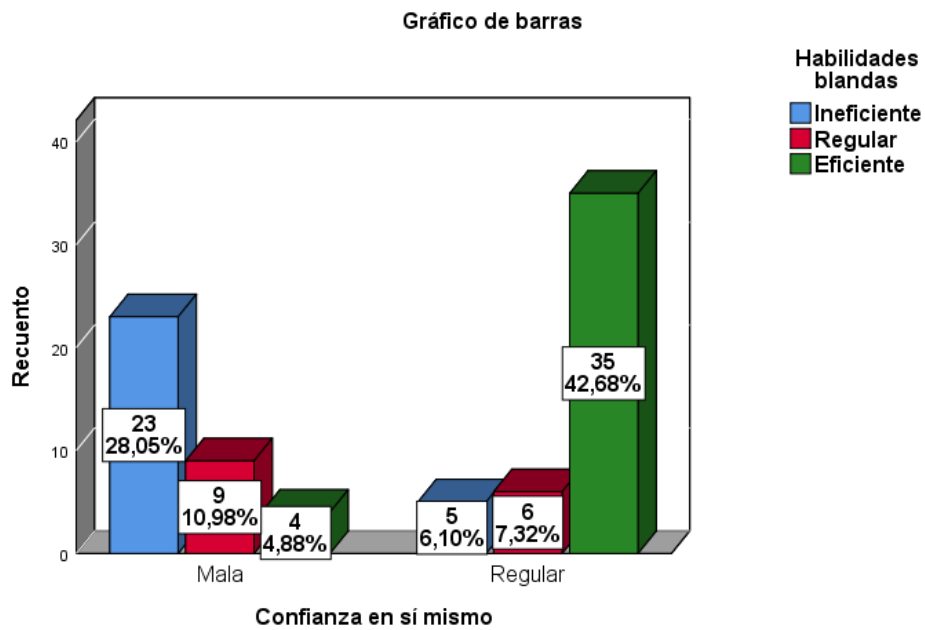


Figura 5 Gráfico de barras agrupadas en relación entre habilidades blandas y capacidad de innovación.

