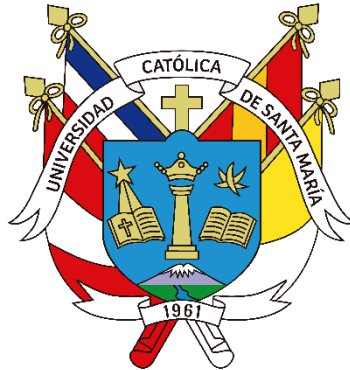


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**INFLUENCIA DE UN TALLER DE MENTORÍA SOBRE EL
FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES BLANDAS EN MUJERES
ALTOANDINAS CON EMPRENDIMIENTOS EN EL SECTOR TEXTIL**

Tesis presentada por los Bachilleres:

Nina Castro, Edwards Andrés

Quispe Huilca, Angela

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Asesor:

Mg. Ramos Vargas, Luis Fernando

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 10 de Diciembre del 2023

Dictamen: 010143-C-EPSIC-2023

Visto el borrador del expediente 010143, presentado por:

2018224482 - QUISPE HUILLCA ANGELA

2018203991 - NINA CASTRO EDWARDS ANDRES

Titulado:

**INFLUENCIA DE UN TALLER DE MENTORÍA SOBRE EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES
BLANDAS EN MUJERES ALTOANDINAS CON EMPRENDIMIENTOS EN EL SECTOR TEXTIL**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29281582 - VILCHES VELASQUEZ FLOR ALEIDA
DICTAMINADOR**



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONICA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



**10141900 - CHIRINOS CASTILLO JOL MILTON
DICTAMINADOR**



INFLUENCIA DE UN TALLER DE MENTORÍA SOBRE EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES BLANDAS EN MUJERES ALTOANDINAS CON EMPRENDIMIENTOS EN EL SECTOR TEXTIL

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 revista.uisrael.edu.ec Fuente de Internet 1%

2 repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet 1%

3 repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet 1%

4 Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante 1%

5 repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet 1%

6 pisa.ceied.ulusofona.pt Fuente de Internet 1%

7 repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet 1%

e-spacio.uned.es

8

Fuente de Internet

1 %

9

Submitted to 95480

Trabajo del estudiante

1 %

10

digibug.ugr.es

Fuente de Internet

1 %

11

repositorio.uan.edu.co

Fuente de Internet

1 %

12

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Agradecimientos

Agradecemos al equipo de investigación liderado por el Dr. Klinge Villalba Condori y la Dra. Flor Vilches Velásquez, quienes permitieron ampliar, aplicar y expandir los conocimientos adquiridos a lo largo del desarrollo de la carrera profesional, asimismo, por el compromiso y apoyo brindado en cada momento de la investigación al Mg. Jol Chirinos Castillo, Mg. Lorena Sanz Sanz, y especialmente al Mg. Luis Ramos Vargas por la colaboración en el proceso estadístico; a la universidad Católica de Santa María por confiar en el estudio realizado, y CONCYTEC PROCIENCIA por el financiamiento, según el número de contrato N.º PE501078465-2022-PROCIENCIA, como Proyectos de Investigación Aplicada en Ciencias Sociales, que favoreció el proceso de estudio; a cada organización textilera participante por brindarnos tiempo, colaboración, y compromiso durante los talleres ejecutados; finalmente, a los docentes expertos que contribuyeron en la validación del instrumento, por el tiempo y profesionalismo entregado.

Dedicatoria

A mi madre, familiares, amigos, amigas, docentes y personas que conocí en el transcurso de mi vida, dejando una semillita de cada uno de ellos en mí, formando parte de las ideas que aún mantengo; es un honor merecido haber llegado a este nuevo comienzo, pasando por viento y marea, aun sintiendo casi imposible terminar actividades complejas; pero estoy aquí, escribiendo letras que marcarán un antes y después, y con bastante franqueza digo que es satisfactorio poder contar con personas que se convirtieron en no solo amigos, sino que ahora somos el cuarteto inseparable que siempre recordará los momentos de risas, llantos y un cúmulo de emociones que marcó la carrera y nuestras vidas. Para culminar, dedico las últimas líneas a la mujer perfecta que me acompañó en todo el trayecto de mi vida, quien me enseñó más que cien años de carrera profesional, me enseñó valores y la “universidad de vida diaria” que siempre me reiteraba, mi madre.

Angela Quispe Huilca

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de un taller de mentoría sobre el fortalecimiento de habilidades blandas en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil. Se empleó el diseño preexperimental de un solo grupo con pre y postest, la muestra estuvo conformada por 22 participantes mujeres, cumpliendo los 18 años de edad en adelante, se desarrolló una sesión de mentoría y se utilizó el cuestionario de Habilidades Blandas validada por la evidencia de contenido mediante Juicio de Expertos. Se evaluó la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa ($\alpha = .70$). Los resultados muestran que no hubo diferencias significativas, por ende, el taller desarrollado no incrementó las habilidades blandas. No obstante, respecto a la comparación de las habilidades blandas según la dimensión Flexibilidad, se obtuvo diferencias estadísticamente significativas, teniendo efecto positivo en las medidas pretest y postest.

Palabras Clave: Mentorías, habilidades blandas, mujeres altoandinas.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of a mentoring workshop on strengthening soft skills in women from high Andean areas with entrepreneurship in the textile sector. The pre-experimental design of a single group with pre and post-test was used, the sample was made up of 22 female participants, aged 18 years or older, a single mentoring session was developed and the Soft Skills questionnaire validated by the evidence of content through Expert Judgment. Internal consistency was evaluated using the Alpha coefficient ($\alpha = .70$). The results show that there were no significant differences, therefore, the workshop developed did not increase soft skills. However, regarding the comparison of soft skills according to the Flexibility dimension, statistically significant differences were obtained, having a positive effect on the pretest and posttest measures.

Keywords: Mentoring, soft skills, high Andean women.

Índice

Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Capítulo I. Problema y Marco Teórico	1
Introducción	1
Pregunta de Investigación	4
Definición Operacional de las Variables	4
<i>Variable Independiente. Taller de Mentoría</i>	4
<i>Variable Dependiente. Habilidades Blandas</i>	4
Objetivos	5
<i>Objetivo General</i>	5
<i>Objetivos Específicos</i>	5
Antecedentes Teórico – Investigativos	5
<i>Mentorías</i>	5
<i>Habilidades Blandas</i>	8
Dimensiones de las Habilidades Blandas	13
<i>Relaciones Interpersonales.</i>	13
<i>Flexibilidad.</i>	13
<i>Resiliencia.</i>	13

<i>Toma de Decisiones</i>	13
Hipótesis	15
Capítulo II. Método	16
Método	16
Instrumentos	16
<i>Cuestionario de Habilidades Blandas</i>	16
Participantes	17
Procedimiento	18
<i>Taller de Mentoría para el Fortalecimiento de Habilidades Blandas</i>	18
Consideraciones Éticas	19
Análisis de Datos	20
Capítulo III. Resultados	21
Resultados	21
Discusión	26
Conclusiones	30
Sugerencias	31
Limitaciones	32
Referencias	33
<i>Anexo 1. Consentimiento Informado</i>	40
<i>Anexo 2. Cuestionario de Habilidades Blandas</i>	41

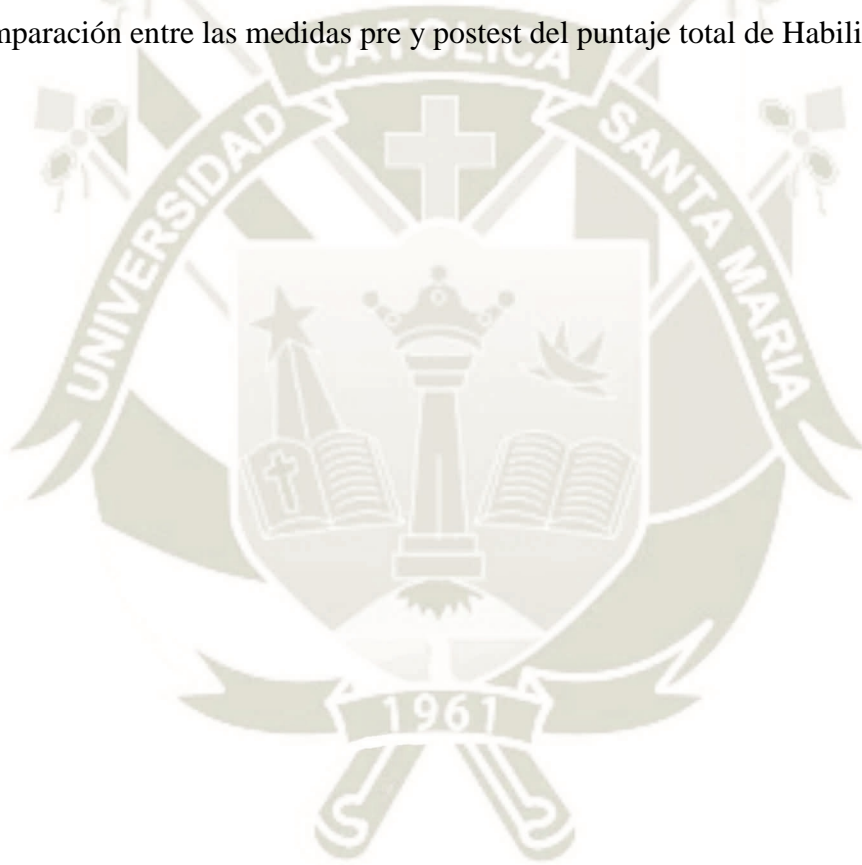
Anexo 3. Formato de Validación del Instrumento de Habilidades Blandas 42

Anexo 4. Mentoría para el Fortalecimiento de las Habilidades Blandas..... 58



Índice de Tablas

Tabla 1. Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Relaciones Interpersonales	21
Tabla 2. Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Flexibilidad	22
Tabla 3. Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Resiliencia.....	23
Tabla 4. Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Toma de Decisiones	24
Tabla 5. Comparación entre las medidas pre y postest del puntaje total de Habilidades Blandas	25



Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Introducción

En la realidad actual, específicamente en el contexto organizacional, la sociedad se ha vuelto competitiva, eventualmente era inevitable ya que ésta es cambiante. Castillo et al. (2018) mencionan que se han ido evidenciando grandes cambios en la vida humana causados por avances tecnológicos, globalización, problemas sociales, políticos y ambientales, etc. Dicho esto, es importante que el ser humano desarrolle ciertas habilidades que le permitan desenvolverse exitosamente en el mundo laboral, ayudando a incrementar la producción económica.

En este sentido, el mercado laboral demanda ahora a las personas que tengan un perfil que no se vea limitado por conocimientos teóricos adquiridos en el trayecto de la formación educativa, sino que evidencien o que cuenten con habilidades que tengan relación con el campo organizacional y social. En relación con esto, podemos dar paso a las habilidades duras y las Habilidades Blandas. Yamada et al. (2014) dicen que estas habilidades nos permiten aprender, motivarnos, adaptarnos y resolver problemas. No obstante, si hablamos individualmente de cada una de ellas, Espinoza y Gallegos (2020) manifiestan que las habilidades duras alegan todo conocimiento académico curricular obtenido en el proceso formativo formal, en otras palabras, toda habilidad que se aprende.

Por otro lado, las Habilidades Blandas pueden verse desde diferentes perspectivas, por ejemplo, Ortega et al. (2016) plantean que las Habilidades Blandas son características personales que permiten a una persona relacionarse de forma efectiva y adecuada focalizándose en el ámbito organizacional u otro como la vida cotidiana, asimismo, Zepeda et al. (2019) mencionan algo similar describiendo las Habilidades Blandas como características del ser humano que facilitan su interacción con otras en el ámbito laboral o algún otro relacionado a este.

Por otra parte, las Habilidades Blandas también pueden ser conceptualizadas como destrezas personales que permiten a las personas comunicarse efectivamente para enfrentar a cada demanda que se presente en su cotidianidad (De la Cruz, 2020). Además, Ortega (2017) indica que son un conjunto de destrezas que hacen que la persona tenga un mejor desempeño en sus relaciones laborales y personales. Por todo lo anterior, Singer et al. (2009) menciona que las habilidades duras pueden ser adiestradas prontamente, mientras que las Habilidades Blandas pueden tomar años.

Por lo tanto, abriendo camino a las Habilidades Blandas, De Luca (2019) refiere que no existe una lista exacta de Habilidades Blandas, por el contrario, pueden agruparse de acuerdo a las competencias de una organización o empresa. En este punto se pueden incluir competencias sociales, intelectuales y competencias que precisan la organización y autoorganización de actividades (Gruzdev et al., 2018). No obstante, Matus y Gutierrez (2015) indican que el grupo de competencias más cercano a las Habilidades Blandas son la adaptabilidad al cambio y el aprendizaje autónomo ya que son las más trabajosas en ser evaluadas y desarrolladas, pues son desencadenadas por los rasgos de personalidad.

A causa de todo lo antes mencionado, Tito y Serrano (2016) refieren que los empresarios ahora dan por hecho que hay suficiente preparación técnica e intelectual y se centran en contratar personas con Habilidades Blandas puesto que estas son consideradas como ventajas competitivas entre las empresas. Es por esto último que las organizaciones estiman en mayor grado a las Habilidades Blandas, ya que están también vinculadas a un alto rendimiento y son primordiales para lograr alcanzar los objetivos de una compañía (Vera, 2016). En adición, Krawczyk-Sokolowska et al. (2019) mencionan que las Habilidades Blandas son clave para alcanzar el desarrollo y eficacia organizativa.

En coherencia con todo lo anterior, podríamos decir que actualmente el mercado demanda que las Habilidades Blandas formen parte de las personas en el área laboral ya que estas tienen una estrecha relación con el logro y/o éxito. Por consiguiente, desarrollar las Habilidades Blandas es realmente importante, pero, no es tarea sencilla. Dicho esto, es en este momento donde puede intervenir la mentoría, de hecho, Smith et al. (2016) indica que la mentoría puede llegar a ser un buen instrumento porque se puede aplicar de diferentes formas ofreciendo a las personas una oportunidad de cambio. Por ejemplo, una mejoría en las habilidades emocionales, cognitivas, un gran progreso en cuanto a la identidad y goce del bienestar son los resultados que suelen tener las mentorías (Rhodes et al., 2006).

En este contexto, para poder definir que es una mentoría, este puede verse desde diversos puntos de vista, entre estos, la National Mentoring Partnership (2005) refiere que la mentoría es un método donde los mentores proveen soporte, reflexiones, apego y un ejemplo constructivo a los mentorizados para que posteriormente puedan llegar a tener un buen potencial, por otra parte, Sánchez et al. (2011) manifiesta que una mentoría es una actividad interactiva entre el mentor y el mentorizado con el fin de desarrollar algunas competencias y la capacidad de adaptación de este último. Finalmente, Bozeman y Feeney (2007) indican que una mentoría es un proceso de transferencia informal de conocimiento, el capital social y apoyo psicosocial, los cuales son importantes para el desarrollo profesional y el trabajo.

Entonces, esta investigación se realizó para poder identificar el efecto de las mentorías sobre el fortalecimiento de las Habilidades Blandas en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil. Este estudio se realizó debido a que en la actualidad se tiene claro que debido a la contingencia sanitaria, económica y social que provocó la pandemia es necesario fortalecer el emprendimiento en mujeres de zonas altoandinas que quieren lograr y/o

consolidar sus conocimientos en torno al área emprendedora, por lo que es en este punto donde se resaltan las mentorías y Habilidades Blandas junto a su posible capacidad para contribuir en el desarrollo de personal, económico, social e incluso comunitario. Esta investigación informará sobre cómo las mentorías impactarán en las mujeres que participen en el estudio y, de alguna manera con los resultados, se develará también el gran papel que tienen las Habilidades Blandas en el emprendimiento. Asimismo, los resultados también brindarán un gran aporte a la Psicología Organizacional, haciendo alcance en la consideración de optar por la aplicación de mentorías y mejorar posteriormente las Habilidades Blandas. En adición, un último beneficio respecto a este trabajo es que aportará a la ciencia a través de la generalización de nuevos conocimientos.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la influencia de un taller de mentoría sobre el fortalecimiento de Habilidades Blandas en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil?

Definición Operacional de las Variables

Variable Independiente. Taller de Mentoría

Edls (2023) define un taller de mentoría como una sesión o una serie de sesiones de capacitación diseñadas para preparar a los participantes. Asimismo, ayuda a sentar el carácter y garantiza que los participantes entiendan sus expectativas, metas y beneficios. La investigación requiere aplicar un taller de mentorías sobre el fortalecimiento de Habilidades Blandas, y se logrará a través del aprendizaje experiencial, la participación y la consideración de las necesidades de formación de quienes ejecutan la intervención (Castellano, 1995).

Variable Dependiente. Habilidades Blandas

Goleman (2005) define las Habilidades Blandas como la capacidad que tiene una persona de relacionarse con otras con sensatez a través de aptitudes personales y sociales que ayudarán a

hallar satisfacción en el entorno de trabajo. En esta investigación las Habilidades Blandas son consideradas como una variable multidimensional debido a que está conformada por 4 dimensiones: Relaciones Interpersonales, Flexibilidad, Resiliencia y Toma de Decisiones.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de un taller de mentoría sobre el fortalecimiento de Habilidades Blandas en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil.

Objetivos Específicos

Determinar la influencia de un taller de mentoría sobre la dimensión Relaciones Interpersonales en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil.

Determinar la influencia de un taller de mentoría sobre la dimensión Flexibilidad en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil.

Determinar la influencia de un taller de mentoría sobre la dimensión Resiliencia en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil.

Determinar la influencia de un taller de mentoría sobre la dimensión Toma de Decisiones en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil.

Antecedentes Teórico – Investigativos

Mentorías

Respecto a las mentorías, probablemente uno de los conceptos más relevantes indica que esta se trata de ayudar y confortar a los mentorizados respecto a su aprendizaje para aumentar su potencial, desarrollar sus habilidades y mejorar sus acciones para que logren convertirse en una mejor persona (Starcevich y Friend, 1999, citados por Valverde, 2004).

Las mentorías se han proliferado en los últimos años, en EE. UU., se ejecutaron más de 4500 programas para instruir a jóvenes sobre la resiliencia para fomentar dichas sesiones en niños que presentan dificultades (Pryce et al., 2007), en otro estudio, se encontró una mejora favorable en la adquisición de conocimiento como también en el contenido de la sesión (Agarwal et al. 2021). A pesar de ello, otros hallazgos incipientes indican que no todos los programas de mentoría obtienen resultados favorables, por ello, se considera que las ideas sean claras sobre lo que se requiere instruir (Pryce et al., 2007).

La mentoría se desarrolla en espacio de trabajo activo, con la reestructuración de la institución y expansión del crecimiento nacional e internacional (Eby, 1997), las sesiones de mentoría efectiva necesitan de las habilidades del mentor y la adquisición de conocimiento del aprendiz (Agarwal et al., 2021), es así que, se muestra dos dimensiones fundamentales, la forma de la relación y el tipo de desarrollo de habilidades adquirido de la experiencia de tutoría, la primera, indica la relación jerárquica entre mentor y aprendiz, y la segunda, vinculada con la ocupación (Eby, 1997).

Por otro lado, en las últimas décadas la participación femenina protagonizó un papel importante en el ámbito empresarial y laboral, generando grupos de emprendimiento donde se manifiesta el interés de aprovechar los campos de desarrollo en su género y ganar nuevos espacios (Queirolo, 2009).

Las mentorías también pueden ser clasificadas por diferentes modelos, por ejemplo, un modelo clínico, un modelo de consulta, un modelo psicopedagógico y un modelo de programas, siendo este último el más importante ya que permite el desarrollo integral, este se centra en una sola currícula y considera las necesidades de formación de los mentorizados (Castellano, 1995). Por lo antes mencionado, un modelo de programa de mentoría, respecto al ámbito

organizacional, debe distinguirse por tener aspectos de carácter individual, relacional y organizativo (Ghosh, 2014).

De igual modo, una mentoría también puede ser de mucha importancia cuando se centra en poblaciones con pocas oportunidades (Valdivia, 2019). En este sentido, existen diversos estudios orientados a un contexto organizacional y social, por ejemplo, Oyarzun y Sanhueza (2021) en su investigación “Sistematización de un modelo de mentorías para mujeres indígenas” tuvieron como objetivo evaluar y sistematizar un modelo de mentorías con foco en el género femenino y pertinencia cultural. Se trató de una investigación de campo desarrollada con la observación y seguimiento (8 meses). Participaron 36 beneficiarias de mentorías a cargo del programa “Originarias” de ONU Mujeres en Chile. Cabe resaltar que para esta investigación se contrató una profesional que lidere el programa con énfasis en la comunicación y así pueda relacionarse mejor con las beneficiarias, además se incorporaron varios elementos a medida que se desarrollaban las sesiones para así obtener un programa validado. Los resultados del programa fueron favorables, incluso siendo en su mayor parte virtual ya que esta permitió obtener una mayor cobertura geográfica en la participación de beneficiarias y disminuyó los tiempos de traslado para asistir a una sesión de mentoría. Asimismo, se determinó que el programa elaborado es válido para ejecutar, estudiar y tomar decisiones.

En otro estudio, Galvão et al. (2020) en su investigación “Mentoring entrepreneurship in a rural territory – A qualitative exploration of an entrepreneurship program for rural areas” tuvieron como objetivo comprender la importancia de un programa de emprendimiento para un territorio rural. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo (estudio de caso) y un diseño no experimental. Los datos fueron recolectados a través de entrevistas semiestructuradas e informes elaborados por el programa. Cabe resaltar que el programa lleva el nombre EMER – n. La

información recolectada se sometió a un análisis de contenido, además, se usó el software NVIVO 11.0. Finalmente, los resultados indicaron que el programa es capaz de conducir a las personas a un “ecosistema” emprendedor, ayudando a crear y validar un negocio, demostrando su importancia como un programa de emprendimiento en territorios rurales.

Por lo anterior, y desde una perspectiva organizacional, Portuguez y Gómez (2020) mencionan que una mentoría consiste en desarrollar las habilidades del mentorizado que, en compañía de un mentor, puede aprender sobre el emprendimiento y motivarse para establecer una nueva compañía. Asimismo, Allen et al. (2004) indican que la mentoría está muy relacionada a indicadores subjetivos del éxito profesional, es decir, satisfacción profesional y laboral. Una mentoría también puede servir como apoyo socioemocional y reducir la ansiedad al momento de iniciar un emprendimiento, además, permite brindar confianza al mentorizado, favoreciendo su autoeficacia y formando un “espíritu empresarial” (Portuguez y Gómez, 2020). Dicho esto, podemos afirmar que una mentoría es realmente efectiva para promover emprendimientos.

Habilidades Blandas

Diversos autores mencionan la compleja decisión de consensuar el concepto de Habilidades Blandas, sin embargo, es importante considerar que es un elemento clave para lograr el desarrollo y fortalecimiento organizacional (Krawczyk-Sokolowska et al. 2019). Para algunos autores las Habilidades Blandas son consideradas como competencias, por ello, cuando se menciona el término competencia, es referido a la capacidad genérica de un profesional que le ayuda a ejecutar sus asignaciones de trabajo caracterizándose por un desempeño efectivo, y cuando se refiere a competencias, se entiende como un término en plural de competencias (Mulder, 2015). Por otro lado, las Habilidades Blandas son referidas a habilidades genéricas, en

comparación de las habilidades específicas que involucrarían otros aspectos particulares (Albandea y Giret, 2018).

Por otro lado, continuando con las Habilidades Blandas, probablemente uno de los conceptos más importantes es que las habilidades blandas son actitudes y prácticas que permiten a una persona aprender y relacionarse con el mundo que le rodea Ortega (2016). No obstante, las Habilidades Blandas tienen incluso más definiciones, asimismo, pueden verse desde diferentes perspectivas, una de ellas entiende las Habilidades Blandas desde algunas habilidades sociales como la empatía, la creatividad, el liderazgo.

Respecto a lo anterior, algunas investigaciones que podemos encontrar son por ejemplo el de Quezada (2020) en su estudio “El licenciamiento y las Habilidades Blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020” donde su objetivo principal fue establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las Habilidades Blandas en la inserción laboral de los egresados del IESTP de la región La Libertad, 2020. Su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y causal, asimismo, en el estudio participaron 218 estudiantes egresados. Se hizo uso del Cuestionario sobre Licenciamiento, Cuestionario sobre Habilidades Blandas y el Cuestionario sobre Inserción Laboral. Respecto al procedimiento, se aplicaron los tres instrumentos a los participantes a través de los formularios de Google para posteriormente almacenar la información en una base de datos de Excel y procesarla en el programa SPSS. Finalmente, los resultados de la investigación demostraron que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y Habilidades Blandas con la inserción laboral.

También encontramos la investigación de Caballero et al. (2019) titulada “Habilidades Blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Toulouse Lautrec, distrito de Surco – 2018” la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el desarrollo de las Habilidades Blandas y el logro de aprendizaje. Esta investigación tuvo un enfoque mixto y tuvo un diseño de triangulación concurrente. En el estudio participaron 14 alumnos del curso de la sección 4M del Taller de Espacios Residenciales 2 que representaron el 100% de alumnos del programa de Beca 18 del cuarto ciclo. Se usó la Escala Valorativa de Habilidades Blandas y la Rúbrica Logro de Aprendizaje, asimismo, una guía de entrevista. Respecto al procedimiento, para evaluar las Habilidades Blandas se trabajó a través de la observación y el instrumento, en cuanto al logro de aprendizaje se recogió información con el instrumento y finalmente se realizaron entrevistas. Al final los resultados indicaron que, a mayor desarrollo de la empatía, la creatividad y el liderazgo, se puede conseguir un mejor logro del aprendizaje deseado.

Otra perspectiva respecto a las Habilidades Blandas está orientada desde la inteligencia emocional, de hecho, puede fundamentarse desde los planteamientos de Goleman (2005) quien hace referencia que las personas desarrollan actitudes, habilidades y capacidades que explican el comportamiento, las formas de reaccionar y los estados de la mente para lograr el éxito personal y profesional. En adición, Neebel et al. (2015), indican que las Habilidades Blandas se relacionan mucho con la inteligencia emocional, ya que, la capacidad de identificar, conocer y regular las emociones, influyen de manera significativa en las relaciones y comunicación con otras personas.

En ese contexto, si bien la inteligencia emocional se relaciona con las Habilidades Blandas, se puede dar paso a las habilidades interpersonales e intrapersonales, de hecho, Collet et al. (2015) mencionan que las Habilidades Blandas se pueden dividir en Habilidades Blandas intra e interpersonales. Siguiendo esta línea, existen investigaciones que toman parte de la inteligencia emocional y variables como son las habilidades interpersonales e intrapersonales para su estudio en cuanto a las Habilidades Blandas.

Una investigación es la de Huaita (2021) en su estudio “Habilidades Blandas y el emprendimiento estudiantil de una universidad privada de los Olivos, 2021”, donde tuvo el objetivo de determinar la relación entre las Habilidades Blandas y el emprendimiento. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. En el estudio participaron 207 estudiantes. Se hizo uso del Cuestionario de Evaluación de las Habilidades Blandas y la Escala de Orientación de las Actitudes y Capacidades Emprendedoras (EAO). Respecto al procedimiento, se solicitó permiso a los participantes informando sobre los objetivos y el tratamiento de la información que se recabará, luego, se recolectaron los datos junto a la entrega de un consentimiento informado, por último, se organizó toda la información en una base de datos. Al final, los resultados demostraron que las Habilidades Blandas se relacionan de manera positiva con el emprendimiento de los estudiantes.

De manera similar, De La Cruz (2020), en su estudio “Habilidades Blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019” el objetivo fue determinar la incidencia de las Habilidades Blandas en las relaciones interpersonales. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance correlacional – causal. Participaron 70 profesores de la Institución Educativa Karol Wojtyla del distrito de San Juan de Lurigancho. Se usaron dos instrumentos, el

Cuestionario de evaluación sobre las Habilidades Blandas y el cuestionario de Relaciones Interpersonales. Los datos, una vez recolectados, fueron procesados en el SPSS versión 25 para los análisis correspondientes. Finalmente, los resultados demostraron que las Habilidades Blandas inciden significativamente en las relaciones interpersonales, más en específico, la variabilidad de las relaciones interpersonales de docentes dependió del 69.4% de las Habilidades Blandas.

Por otra parte, y señalando de manera precisa a las relaciones interpersonales e intrapersonales, Espinoza y Gallegos (2020) en su investigación “Habilidades Blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático” tuvieron como objetivo conocer algunas características acerca de las Habilidades Blandas y compilar los principales conceptos sobre Habilidades Blandas y algunos métodos que permitan su desarrollo a nivel educativo, e identificar las Habilidades Blandas mínimas que se requieren a nivel organizacional para la inserción laboral de personas. Cabe resaltar que esta investigación fue un mapeo sistemático donde se analizaron diferentes artículos de revisión bibliográfica y de investigación teniendo como base diferentes fuentes de información y búsqueda como: Google Scholar, Scopus, Latindex, Ebscohost y ERIC, en adición, se usaron palabras clave como: “Habilidades Blandas” y “educación”, y “Habilidades Blandas” y “laboral”. Los resultados, luego de hacer el mapeo sistemático, indicaron que las Habilidades Blandas están relacionadas al comportamiento de la persona, a su desempeño social, a su liderazgo y a su manejo emocional. Asimismo, a características como: el componente interpersonal, el componente intrapersonal, los componentes de adaptabilidad, los componentes del manejo del estrés y el componente del estado de ánimo en general.

Hasta este punto, y teniendo en cuenta que las Habilidades Blandas pueden ser consideradas como una variable multidimensional, este puede dividirse en las siguientes dimensiones: Relaciones Interpersonales, Flexibilidad, Resiliencia y Toma de Decisiones.

Dimensiones de las Habilidades Blandas

Relaciones Interpersonales. Marrero et al. (2018) indican que son las características de una persona que le faculta la capacidad de relacionarse de forma significativa, efectiva y regulada para lograr el desarrollo personal y social.

Flexibilidad. Diamond (2013) refiere que la flexibilidad es una habilidad para amoldar los pensamientos y conductas en situaciones cambiantes, permitiendo entender que las actividades que se realizan sean las previstas y ofrecer la oportunidad de adaptarse para lograr el objetivo.

Resiliencia. Masten y Cicchetti (2016) refieren que es la capacidad de adaptarse con éxito frente a contextos que amenazan las funciones, la supervivencia o el crecimiento.

Toma de Decisiones. Wehmeyer (2007) menciona que una “decisión” es aquel desarrollo que contiene un conjunto de habilidades que incluye la resolución de problemas y toma de decisiones para elegir una de varias opciones.

En otro orden de ideas, teniendo en cuenta la variable de mentoría y las Habilidades Blandas, el estudio de Valdivia (2019) titulado “Necesidades de orientación en egresados universitarios pobres y programa de mentoría para fortalecer Habilidades Blandas para el empleo” tuvo como objetivo analizar las necesidades de orientación de los jóvenes egresados universitarios en condición de pobreza de las universidades públicas y privadas del Perú. Además, se planteó proponer un programa de mentoría en Mentor Perú dirigido a jóvenes universitarios en condición de pobreza, en tránsito de la universidad al empleo. La investigación

tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, y fue descriptivo y comparativo. En el estudio participaron 2270 egresados universitarios. Se hizo uso de una encuesta sociodemográfica y de un cuestionario para medir las percepciones sobre las necesidades y aspiraciones en procesos de mentoría. Respecto al procedimiento, se analizaron las necesidades de orientación de los jóvenes universitarios en condición de pobreza tomando información de la INEI para posteriormente proponer un programa de mentoría con el propósito de orientar a los jóvenes. Los resultados de este estudio revelaron que los jóvenes precisan de bastante orientación para reforzar sus Habilidades Blandas para el empleo, asimismo, se plantearon dos alternativas para desarrollar un programa de mentoría en línea, uno dirigido a fortalecer los recursos con los que cuenta la universidad, y el otro a poner en marcha una plataforma virtual de e – mentoring.

En adición, hablando de la demanda psicológica en el mundo laboral, Muschalla y Kutzner (2021) indican que las personas con mayores problemas de salud mental manifiestan menores niveles de Habilidades Blandas, es así que se requiere acompañamiento en las capacidades de interacción, flexibilidad, proactividad, planificación y estructuración, por ende, brindar capacitaciones en las Habilidades Blandas, podría generar un ajuste laboral más beneficioso, además de la preparación particular en su propio ámbito profesional. En la actualidad, se denota la importancia de poseer capacidades psicológicas en el entorno laboral como la proactividad, el cumplimiento de roles, la capacidad de trabajo en equipo, toma de decisiones, entre otras (Parker y Bindl, 2017). Es así que, en otra investigación encontraron que las Habilidades Blandas predicen un desempeño del liderazgo más alto en comparación a las habilidades duras en el grupo de investigación de los años 2014 y 2018 (más recientes) (Traylor et al., 2021), siendo mujeres quienes lideran y participan en los emprendimientos logrando el

empoderamiento y comprendiéndola como agente de cambio en el progreso de la zona rural (Chamorro, 2020).

Entonces, desde una visión general, las Habilidades Blandas influyen en el desarrollo profesional debido a que se resuelven tareas comunicativas y se asumen responsabilidades (Espinoza y Gallegos, 2020), además, incluyen ciertas competencias como: sociales, intelectuales y organizacionales (Gruzdev et al., 2018), en esta última podemos encontrar el trabajo en equipo, la adaptabilidad, empatía, proactividad, autocrítica, comunicación y flexibilidad (Espinoza y Gallegos, 2020).

Hipótesis

La influencia de un taller de mentoría mejorará significativamente las Habilidades Blandas en mujeres altoandinas con emprendimientos en el sector textil.

Capítulo II. Método

Método

La presente investigación es básica, su finalidad central fue incrementar los conocimientos teóricos para el desarrollo de determinada ciencia o teoría, además, se considera aplicada, debido a que la investigación está orientada a resolver un problema (Ander-Egg, 2011). Asimismo, corresponde a una investigación cuantitativa, ya que se utilizó la recolección de datos para acreditar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, esto con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, el estudio sigue un diseño preexperimental de un solo grupo con pretest y postest, que de acuerdo con Cook y Campbell (1979) citados en Fontes et al. (2010), es un diseño donde se realiza un pretest (O_1) en un solo grupo, después, este recibe el tratamiento (X) y por último se realiza un postest (O_2) Su notación es:

$$O_1 \text{ X } O_2.$$

Instrumentos

Cuestionario de Habilidades Blandas

Se empleó el cuestionario de Habilidades Blandas, elaborado por un equipo de especialistas exclusivamente para fines de la presente investigación, y llevado a juicio de expertos. Este instrumento tiene el objetivo de medir el nivel de las Habilidades Blandas y está constituido por 4 dimensiones: Relaciones interpersonales, Flexibilidad, Resiliencia y Toma de Decisiones. Consta de 20 ítems y puede aplicarse a personas mayores de 18 años de edad. Cabe resaltar que tiene una escala de medición tipo Likert de 3 opciones que va desde “Sí”, “A Veces” y “No”.

Respecto a la validez del instrumento, este fue sometido a la evidencia basada en el contenido mediante el juicio de expertos. Se solicitó a 5 expertos, de profesión psicólogos que laboran en el área social comunitaria, educativa y organizacional que evalúen el instrumento.

El instrumento fue evaluado de manera cualitativa, considerando la relevancia, representatividad, claridad y la adaptación cultural para las unidades de análisis. Además, se les solicitó que proporcionaran retroalimentación sobre los ítems del instrumento y así mejorar su comprensión en la muestra. Las observaciones fueron tomadas en cuenta y se añadieron en la versión final del instrumento.

Por otro lado, se evaluó la consistencia interna mediante la aplicación de una prueba piloto a 21 mujeres de la ciudad de Juli en Puno. El coeficiente alfa obtenido fue de .70 para la totalidad del instrumento, lo que significa que es un instrumento con medidas consistentes, por ende, es confiable.

Participantes

Participaron mujeres de zonas altoandinas de las ciudades de Puno, Cusco y Arequipa, específicamente, Chucuito – Juli, Chincheros y Tisco respectivamente. La muestra constó de 22 mujeres mayores de 18 años de edad que laboran en el sector textil. Las participantes fueron elegidos mediante un muestreo no probabilístico por juicio. El equipo de investigación tuvo un contacto inicial con posibles participantes y posteriormente se les solicitó que participaran en el estudio.

Los criterios de inclusión fueron:

- Ser mayor a los 18 años.
- Vivir en zonas altoandinas de las ciudades de Puno, Cusco y Arequipa.

- Aceptar voluntariamente participar en el estudio firmando el consentimiento informado.
- Laborar en el sector productivo textil.

Procedimiento

El presente estudio es parte de un proyecto de investigación denominado “Programa de Mentorías en Herramientas Tecnológicas para Mujeres jóvenes de zonas rurales altoandinas con emprendimientos en I+D+i, en el sector productivo textil”, conducido por un equipo de investigación. En el anexo 4, se encuentra el cuadro con las especificaciones del desarrollo del taller (actividades ejecutadas, recursos utilizados, tiempo exacto y función de los especialistas y tesistas a cargo).

Taller de Mentoría para el Fortalecimiento de Habilidades Blandas

Las cuatro Habilidades Blandas consideradas en el taller de mentoría fueron: Relaciones interpersonales, Flexibilidad, Resiliencia y Toma de decisiones. La metodología del taller se relaciona a los principios pedagógicos de la educación activa, reflexiva, participativa y vivencial. Así mismo, esta metodología enfatiza la formación de destrezas para aprender continuamente basado en los conocimientos y necesidades de los participantes. La sesión se organizó en tres momentos metodológicos claves: La sensibilización y motivación, la reflexión y construcción, y finalmente, la vinculación y cierre. La programación del taller se encuentra en el Anexo 4.

El estudio se presentó a la Dirección de la Escuela Profesional de Psicología y al equipo de investigación, previamente mencionado, para que sea revisado y aprobado; posteriormente se contactó mediante llamadas con las organizaciones dedicadas al rubro textil laborando en zonas alto-andinas, se inició con la ciudad de Puno, donde se realizaron pruebas piloto, luego, Cusco y finalmente Arequipa. A continuación, se contactó con el representante de cada zona para

explicarle el beneficio del estudio, para lo cual, una vez aceptada la propuesta, se coordinó mediante reunión virtual las fechas para la realización de los talleres.

Seguidamente, se aplicó el taller dirigido por dos especialistas, junto con el acompañamiento de los tesistas en la resolución de dudas durante el desarrollo de la prueba, aclaración de términos, asistencia de material, coordinaciones específicas, verificación del llenado de respuestas, conversatorio con algunas integrantes del lugar sobre la estructura organizacional, objetivos a corto, largo plazo, desarrollo del aspecto financiero a grandes rasgos y la comunicación entre compañeras.

El taller se desarrolló de manera presencial. Para empezar, se explicó a las participantes sobre el propósito del estudio, así como la participación voluntaria con firma del consentimiento para contribuir en la investigación, a continuación, se aplicó el instrumento (pretest), luego se ejecutó el taller de mentoría, y finalmente se volvió a aplicar la prueba (postest).

Consideraciones Éticas

La presente investigación respetó los derechos de las personas que formaron parte del estudio. En primer lugar, se les hizo saber que la participación es voluntaria y que tienen el derecho de retirarse en cualquier momento, seguidamente se les entregó un consentimiento informado donde se informó el propósito, objetivo, información general del taller y el tiempo de duración de la investigación, asegurándoles también que toda la información recolectada será confidencial y garantizarles que no será usada para otros motivos. Asimismo, se les hizo saber que las evaluaciones no tienen el propósito de causar algún tipo de daño ya sea físico o psicológico, de hecho, se evitó en toda medida de que suceda algún perjuicio relacionado.

Análisis de Datos

Los datos obtenidos de la recolección de información fueron digitalizados en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, posteriormente, tales datos fueron sometidos a un proceso de imputación. Luego, se procesaron los resultados en el software estadístico JAMOVI 2.3.18. En el análisis exploratorio se encontraron datos perdidos ($n = 10$), que se tuvieron que imputar mediante el enfoque de sustitución de la media de la persona (Downy y King, 1998). Se empleó la estadística descriptiva a través de la Media y Desviación Estándar, a continuación, se utilizó la estadística inferencial para la comparación entre las medidas (pre y postest). Debido al tamaño de la muestra ($n < 30$) se aplicaron pruebas no paramétricas (Prueba de rangos de Wilcoxon).

Capítulo III. Resultados

Resultados

A continuación, se presentan los resultados en el siguiente orden: en primer lugar, se presenta las comparaciones entre las medidas pre y postest de las dimensiones de las Habilidades Blandas y, en segundo lugar, se presenta la comparación entre la medida pre y postest del puntaje total de Habilidades Blandas.

Tabla 1

Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Relaciones Interpersonales

Medidas	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Pretest	14.5	15	.67	22	1
Postest	14.5	15	.67		

En la Tabla 1, se presentan los estadísticos descriptivos y la comparación entre las medidas (pre-post) de la dimensión 1: Relaciones Interpersonales. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las medidas ($W=22, p = 1$). Esto quiere decir que el taller no tuvo un efecto sobre las Relaciones Interpersonales.

Tabla 2

Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Flexibilidad

Medidas	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Pretest	13	13	1.30	46	.047
Postest	13.7	14	1.50		

En la Tabla 2, se presentan los estadísticos descriptivos y la comparación entre las medidas (pre-post) de la dimensión 2: Flexibilidad. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las medidas ($W=46$, $p = .047$). Por consiguiente, el taller tuvo un efecto sobre la dimensión Flexibilidad.

Tabla 3*Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Resiliencia*

Medidas	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Pretest	14.3	14	.71	31	.89
Postest	14.3	14	.72		

En la Tabla 3, se presentan los estadísticos descriptivos y la comparación entre las medidas (pre-post) de la dimensión 3: Resiliencia. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las medidas ($W=31$, $p = .89$). Es decir que el taller no tuvo un efecto sobre la Resiliencia.

Tabla 4

Comparación entre las medidas pre y postest de la dimensión Toma de Decisiones

Medidas	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Pretest	14.3	14.5	.82	55	.51
Postest	14.2	14.5	1.08		

En la Tabla 4, se presentan los estadísticos descriptivos y la comparación entre las medidas (pre-post) de la dimensión 4: Toma de Decisiones. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las medidas ($W=55, p = .51$). En otras palabras, el taller no tuvo un efecto sobre la Toma de Decisiones.

Tabla 5

Comparación entre las medidas pre y postest del puntaje total de Habilidades Blandas

Medidas	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Pretest	56	55.9	2.58	54.5	.18
Postest	56.6	56.5	2.95		

En la Tabla 5, se presentan los estadísticos descriptivos y la comparación entre las medidas pre y postest del puntaje total de Habilidades Blandas. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las medidas ($W=54.5$, $p = .18$). Por lo tanto, el taller no tuvo un efecto sobre las Habilidades Blandas.

Discusión

El objetivo principal del estudio fue determinar la influencia de un taller de mentoría sobre el fortalecimiento de Habilidades Blandas en mujeres de zonas altoandinas con emprendimientos en el sector textil. Las mentorías, como lo mencionan Smith et al. (2016) pueden llegar a ser herramientas óptimas generando oportunidades de cambio, pero, según los resultados, no se puede aseverar que el taller de mentoría haya funcionado, ya que no hubo diferencias realmente significativas en el pretest y postest en relación a la variable Habilidades Blandas, puesto que no mejoraron, probablemente este resultado se deba a que la investigación tuvo como porcentaje mayoritario a personas con nivel escolar básico, es decir, población con estudios de nivel primario y baja literacidad, lo cual dificultó la comunicación efectiva entre mentor y mentorizadas, es necesario considerar que Cragolino y Lorenzatti (2013) indican que la literacidad es la organización social de la lectura y escritura inmiscuido en el ámbito social y discursivo, mostrando lo letrado en diferentes situaciones socioculturales, por lo que, Riquelme y Quintero (2017) citando a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2006) señalan la literacidad como proceso de aprendizaje y conjunto de habilidades individuales, donde la primera mencionada, se orienta al mismo aprendizaje antes que en los efectos, debido a que el mentorizado toma un rol como agente activo y crítico influenciado por un contexto sociocultural que establece y limita, el segundo mencionado, habilidades individuales, hace referencia a las habilidades cognitivas de lectura y escritura que se logran en diferentes niveles, desarrollados independientemente. Desde este punto de vista, se considera una limitante la recepción de información, cortando el desarrollo del aprendizaje y reduciendo las capacidades individuales, por ende, la oportunidad de cambio que se ofreció

disminuyó considerablemente, siendo ésta una causa por las que los talleres de mentoría evidenciaron resultados no significativos.

Asimismo, este resultado se relaciona de cierta forma con lo que refieren Rhodes et al. (2006) quienes señalan que no se evidencia mejoría en las habilidades cognitivas debido a que no se realizó un programa consecutivo de mentorías; por otro lado, es necesario considerar que las ideas del taller deben ser claras y verificar cuidadosamente el contenido del mismo (Pryce et al., 2007), por lo que, se infiere que la utilización de términos técnicos fueron una de las causalidades para que las mentorizadas no recepcionen de manera óptima la adquisición del conocimiento; de manera similar, se considera que influyó de manera negativa la predisposición de las aprendices, ya que, de acuerdo con Agarwal et al. (2021), refieren que es necesario la recepción de adquisición de conocimiento para lograr obtener resultados efectivos, asimismo, el impacto varía conforme a los factores con los que se relacionan, como la participación, calidad de la sesión, frecuencia del tiempo compartido y factores estresantes que alteran a las mentorizadas (Pryce et al., 2007).

Por otra parte, otra causalidad puede deberse al diseño de la investigación la cual fue preexperimental, respecto a esto, Salas (2013) menciona que estos diseños tienen varias limitaciones y varias atentan contra la validez interna y externa, asimismo, Kerlinger y Lee (2001) refieren que estos diseños tienen un pobre control de variables y poco valor científico, obstaculizando la construcción de teorías a partir de los datos hallados, no obstante, tienen un valor en la investigación aplicada la cual puede ser usada para resolver ciertos problemas en específico.

En otro orden de ideas, acerca de las comparaciones del pretest y postest respecto a las dimensiones de las Habilidades Blandas, más en específico, las Relaciones Interpersonales, la

Resiliencia y la Toma de Decisiones, no hubo diferencias significativas, en otras palabras, tales dimensiones funcionaban de igual manera para las participantes tanto en el pretest como en el postest, reflejando que los talleres de mentoría no lograron ningún cambio considerable.

No obstante, referente a la comparación del pretest y postest respecto a la dimensión de Flexibilidad, si hubo diferencias significativas, es decir, la dimensión Flexibilidad funcionaba de manera diferente para las participantes según la medida del pretest y postest. Éste resultado, evidentemente, demostró que los talleres de mentoría consiguieron un cambio en la dimensión de Flexibilidad de las participantes. Este cambio, probablemente, sea uno de los más importantes, de hecho, en la investigación de Espinoza y Gallegos (2020) indican las Habilidades Blandas mínimas que se requieren para la inserción laboral, y, la flexibilidad, desde una perspectiva organizacional, es fundamental para el desarrollo profesional. Desde esta perspectiva, los cambios que experimentaron las participantes les generan la oportunidad de iniciar y desarrollar nuevas formas de comportamiento, afrontando las dificultades que se presenten en diferentes situaciones adversas, cambiando y adaptando la actividad mental junto con el comportamiento, con el fin de desenvolverse de diferente forma, ajustándose rápidamente al cambio, de tal manera, que sea la base de una conducta autorregulada (Ison, 2019).

Los hallazgos permiten conocer que es necesario mantener Habilidades Blandas que fortalezcan el emprendimiento de mujeres de zonas altoandinas, colaborando con talleres que promuevan el desarrollo personal, económico, organizacional, y comunitario. Si bien no se obtuvieron resultados estadísticamente significativos acerca de la influencia de los talleres de mentoría, se resalta la efectividad para desarrollar pensamientos y conductas que se adapten a contextos cambiantes, como se menciona en la dimensión Flexibilidad. Al no encontrar influencia positiva del taller de Habilidades Blandas es importante considerar algunos factores

como el número de sesiones, las características sociodemográficas, el tamaño de la muestra y el tiempo que disponen las participantes.



Conclusiones

Primera. El taller de mentoría no tuvo efectos estadísticamente significativos entre las medidas pre y posttest.

Segunda. El taller de mentoría no tuvo efectos estadísticamente significativos sobre la dimensión Relaciones Interpersonales.

Tercera. El taller de mentoría tuvo efectos estadísticamente significativos sobre la dimensión Flexibilidad.

Cuarta. El taller de mentoría no tuvo efectos estadísticamente significativos sobre la dimensión Resiliencia.

Quinta. El taller de mentoría no tuvo efectos estadísticamente significativos sobre la dimensión Toma de Decisiones.

Sugerencias

Primera. Se sugiere que futuros estudios incrementen el número de sesiones del taller para maximizar el efecto del taller en las Habilidades Blandas de los participantes.

Segunda. Se sugiere desarrollar réplicas del presente estudio, considerando las características sociodemográficas de los participantes, especialmente el grado académico, para controlar el efecto del taller en grupos con diferentes grados académicos.



Limitaciones

Primera. La dificultad para incrementar el tamaño de la muestra debido al poco acceso a más colaboradoras que cumplan con los criterios de inclusión señalados.

Segunda. Las organizaciones no disponían de suficiente tiempo para desarrollar diversos talleres de mentoría.



Referencias

- Agarwal, R., Garza L, Heron., L., Naseh, M., y Burke S. (2021). Mentoring Students with Intellectual and Developmental Disabilities: Evaluation of Role-Specific Workshops for Mentors and Mentees, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51, 1281-1289.
- Albandea, I., y Giret, J. (2018). The effect of soft skills on French post-secondary graduates' earnings, *International Journal of Manpower*, 39(6), 782-799.
- Allen, T., Eby, L., Poteet, M., Lentz, E., y Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.
- Bozeman, B., y Feeney, M. (2007). Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique, *Administration & Society*, 39(6), 719-739.
- Caballero, J., Delfino, M., y Teixeira. O. (2019). *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de Beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Toulouse Lautrec, distrito de Surco – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú].
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2127>
- Castellano, F. (1995). *La orientación educativa en la Universidad de Granada: Evaluación de necesidades*. Editorial Universidad de Granada.
- Castillo, M., Álvarez, A., Alfaro, M., Sánchez, J., y Pizarro, I. (2018). Factores clave en el desarrollo de la capacidad emprendedora de estudiantes universitarios, *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 25, 111-130.

- Chamorro, L. (2020). Acercamientos a asociaciones de mujeres campesinas en Colombia y proyecto ético-político del Trabajo social, *ÁNFORA*, 27(48), 189-214.
- Collet, C., Damian, H., y Karen, P. (2015). Employability skills: perspectives from a knowledge-intensive industry, *Educ + Training*, 57, 532-559.
- Cragolino y Lorenzatti (2013). Jóvenes, familias y procesos de literacidad, *Cad. Cedes Campinas*, 33(90), 197-214.
- De La Cruz, V. (2020). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa Karol Wojtyla, San Juan de Lurigancho – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40311>
- De Luca, A. (8 de febrero de 2019). ¿Cuáles son las habilidades blandas y por qué son tan importantes?. *Mentes liberadas*.
<https://www.mentesliberadas.com/2019/02/08/habilidades-blandas-tipos/>
- Diamond, A. (2013). Executive Functions. *Annual Review of Psychology*, 64, 135-168.
- Downey, R. G. & King, C. V. (1998). Missing Data in Likert Ratings: A Comparison of Replacement Methods. *The Journal of General Psychology*, 125(2), 175-191.
- Eby, L. (1997). Alternative Forms of Mentoring in Changing Organizational Environments: A Conceptual Extension of the Mentoring Literature, *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 125-144.
- Edls, N. (2 de mayo de 2023). *How to run a mentoring workshop for employees [7 steps]*. *Together*. <https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-run-a-mentoring-workshop-for-employees-7-steps>
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático, *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56.

Fontes, S., García, C., Quintanilla, L., Rodríguez, R., Rubio, P., y Sarriá, E. (2010).

Fundamentos de investigación en Psicología. UNED.

Galvão, A., Mascarenhas, C., Marques, C., Braga, V., y Ferreira, M. (2020). Mentoring entrepreneurship in a rural territory – A qualitative exploration of an entrepreneurship program for rural areas, *Journal of Rural Studies*, 78, 314-324.

Ghosh, R. (2014). Antecedents of mentoring support: A meta-analysis of individual, relational, and structural or organizational factors, *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 367-384.

Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Gruzdev, M., Kuznetsova, I., Tarkhanova, I., y Kazakova, E. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion, *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 690-698.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw – Hill/Interamericana Editores.

Huaita, R. (2021). *Habilidades blandas y el emprendimiento estudiantil de una universidad privada de los Olivos, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68512>

Ison, M. (2019). Flexibilidad cognitiva: su promoción en la infancia, *Enciclopedia Argentina de Salud Mental*, 2, 1-13.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2001). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw – Hill.

Krawczyk-Sokolowska, I., Pierscieniak, A., y Caputa, W. (2019). The innovation potential of the enterprise in the context of the economy and the business model, *Review of Managerial Science*, 15(1), 103-124.

- Marrero, O., Mohamed, R., y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario, *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18.
- Masten, A., y Cicchetti, D. (2016). 6 Resilience in Development: Progress and Transformation, *Developmental Psychopathology*, 1-63.
- Matus, O., y Gutierrez, A. (2015). Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica, *GINT Journal of Industrial Neo-Technologies*, 32-40.
- Mulder, M. (2015). *Professional competence in context: a conceptual study*. American Education Research Association.
- Muschalla, B., y Kutzner, I. (2021). Capacidad de trabajo mental: los jóvenes profesionales con problemas de salud mental perciben niveles más bajos de habilidades blandas, *Gr Interakt Org*, 52, 91-104.
- National Mentoring Partnership. (2005). *Cómo construir un programa de mentoría exitoso utilizando los elementos de la práctica efectiva*. Mentor.
- Neebel, D., Merkel, C., y Wong, A. (2015). Engaging a variety of students in digital design with competition, *Engineering Education*, 3(4), 202–216.
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Centro de Publicaciones - Universidad ECOTEC.
- Ortega, C., Febles, J., y Estrada, V. (2016). A Strategy towards the Formation of Soft Competences since Early Ages, *Revista Cubana de educación Superior*, 35(2), 35–41.
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. *The Dialogue*, 1–12.
- Oyarzún, A., y Sanhueza, R. (2021). Sistematización de un modelo de mentorías para mujeres indígenas, *593 Digital Publisher CEIT*, 6(5), 86-99.

- Parker, S., y Bindl, U. (2017). *Proactividad en el trabajo: hacer que las cosas sucedan en las organizaciones*. Routledge.
- Portuguez, M., y Gómez, M. (2020). Mentoría en curso de emprendimiento en línea. Sistematización de una experiencia en educación superior, *Formación universitaria*, 13(6), 267-282.
- Pryce, J., Kelly, M., y Keller, T. (2007). What makes Mentoring Effective? How Research can Guide you in Selecting a Program, *Focal Point*, 21(2), 19–21.
- Queirolo, G. (2009). Victoria Ocampo [1890-1979]: Cruces entre feminismo, clase y elite intelectual, *Clio y Asociados*, 13, 135–159.
- Quezada, S. (2020). *El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46865>
- Riquelme, A. y Quintero, J. (2017). La literacidad, conceptualizaciones y perspectivas: hacia un estado del arte, *Revista Reflexiones*, 96 (2), 93–105.
- Rhodes, J., Spencer, R., Keller, T., Liang, B., y Noam, G. (2006). A model for the influence of mentoring relationships on youth development, *Journal of Community Psychology*, 34(6), 691-707.
- Salas, E. (2013). Diseños preexperimentales en psicología y educación: Una revisión conceptual, *Liberabit*, 19(1), 133–141.
- Sánchez, M., Manzano, N., Rísquez, A., y Suárez, M. (2011). Evaluación de un modelo de orientación tutorial y mentoría en la Educación Superior a distancia, *Revista de educación*, 356, 719-732.

- Singer, M., Guzmán, R., y Donoso, P. (2009). Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes, *Pontificia Universidad Católica de Chile*, 1–20.
- Smith, F., Blazek, M., Brown, D., y van Blerk, L. (2016) ‘It’s good but it’s not enough’: the relational geographies of social policy and youth mentoring interventions, *Social and Cultural Geography*, 17(7), 959-979.
- Tito, M., y Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *Innova Research Journal*, 1(12), 59-76.
- Traylor, A., Reyes, D., y Holladay, C. (2021) ¿Practicamos lo que predicamos?: la asociación entre los juicios de habilidades blandas y las evaluaciones de desempeño a lo largo del tiempo. *Psicología actual*, 41, 7208-7214.
- Valdivia, S. (2019). *Necesidades de orientación en egresados universitarios pobres y programa de mentoría para fortalecer habilidades blandas para el empleo*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://hdl.handle.net/11354/3066>
- Valverde, A., Ruiz, C., García, E., y Romero, S. (2004). Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta, *Contextos Educativos*, 6, 87-112.
- Vera, M. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado, *Revista Akademeia*, 15(1), 53-73.
- Wehmeyer, M., y Field, S. (2007). *Self – Determination: Instructional and Assessment Strategies*. Corwin Press.
- Yamada, G., Lavado, P., y Martínez, J. (2014). *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. [Documento de discusión, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico.

Zepeda, M., Cardoso, E., y Rey, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros, *Científica*, 23(1), 61–67.



Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación: “Influencia de un Taller de Mentoría sobre el Fortalecimiento de Habilidades Blandas en Mujeres de Zonas Altoandinas con Emprendimientos en el Sector Textil”

Yo _____ declaro que se me ha informado de los objetivos de la investigación “Influencia de un Taller de Mentoría sobre el Fortalecimiento de Habilidades Blandas en Mujeres de Zonas Altoandinas con Emprendimientos en el Sector Textil” a cargo de la Universidad Católica de Santa María; así mismo, conozco los beneficios y manejo de la confidencialidad en relación a la información otorgada (Cuestionarios). Mi participación es voluntaria en esta investigación y autorizo que los resultados de esta investigación sean publicados.

Firma del Participante

Anexo 2. Cuestionario de Habilidades Blandas

CUESTIONARIO	
Edad:	
Estado Civil:	
Instrucción:	
Localidad:	
Fecha:	
Hora de inicio:	Hora de término:

INSTRUCCIONES:

A continuación, te proponemos frases donde vas a analizar con sinceridad, cómo te ves a ti misma. Responde pensando que no hay respuesta “buena” o “mala”.

Marca con un aspa (X) la casilla correspondiente según te ocurra a ti SI, A VECES o NO lo que se indica en cada enunciado.

Por favor, contesta a TODOS los apartados con sinceridad.

Nº	ENUNCIADOS	SI	A VECES	NO
1	Hago mi trabajo aceptando cambios y consejos.			
2	Resuelvo bien las situaciones inesperadas (algo imprevisto, evento no planeado...).			
3	Cambio mi forma de opinar.			
4	Conozco lo que hago bien y lo que hago mal.			
5	Realizo los trabajos de manera rápida.			
6	Escucho activamente a otros.			
7	Brindo apoyo a otras personas.			
8	Tengo buenos amigos.			
9	Me gusta trabajar en equipo.			
10	Aprendo de mis errores.			
11	Confío en mis decisiones y soy responsable.			
12	Puedo aceptar cambios.			
13	Conozco bien mis objetivos.			
14	Acepto la ayuda cuando lo necesito.			
15	Soy positiva u optimista (con mucho ánimo, entusiasta, dinámico...).			
16	Soluciono mis problemas rápido.			
17	Se solucionar problemas difíciles.			
18	Tomo buenas decisiones.			
19	Se cómo me siento y se controlarme.			
20	Aprendo de mis errores y mejoro.			

Anexo 3. Formato de Validación del Instrumento de Habilidades Blandas

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: "ESCALA BREVE DE VALORACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN MUJERES ALTOANDINAS"

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir *habilidades blandas (competencias socioemocionales) en mujeres altoandinas*. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles mejoras en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Reynaldo Ruddy Bustinza Capaca		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	11 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social Comunitaria
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia con mujeres altoandinas	5 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Las habilidades blandas son importantes dado que se encuentran vinculadas al desarrollo de las *competencias socio emocionales*; bajo esta necesidad se crea el presente cuestionario con la finalidad de conocer, fortalecer y/o desarrollar las habilidades blandas en mujeres alto andinas del rubro textil, se considera evaluar 4 dimensiones como relaciones interpersonales, flexibilidad, resiliencia, toma de decisiones, el tiempo total de respuestas es aproximadamente de 15 a 20 minutos y deben realizarse en una única sesión con un cuestionario de 20 preguntas, dirigido a mujeres emprendedoras del rubro textil, edad de aplicación mujeres alto andinas entre 20 a 40 años con instrucción de al menos nivel primario, la forma de aplicación colectiva e individual, tipo de respuestas, escala de Likert con respuestas de si (3 puntos) a veces (2 puntos) no (1 punto).

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar competencias socio emocionales se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar estrés por aculturación" (puntaje 1), "relevante para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 1), "coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 3).

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro para evaluar competencias socio emocionales" (0 punto), "medianamente claro para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 1), "claro para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 2), "totalmente claro para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Dimensiones - Ítems		Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencias
1. Relaciones interpersonales RI														
N°	Ítems													
6	Escucho atentamente a otros.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Brindo apoyo a otras personas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Tengo buenos amigos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Me gusta trabajar en equipo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Se solucionar mis problemas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Se entiende como algo más intrapersonal
2. Flexibilidad FL														
N°	Ítems													
1	Hago mi trabajo aceptando cambios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Resuelvo bien las situaciones inesperadas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Cambio mi forma de opinar.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Aprendo de mis errores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Puedo aceptar cambios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3. Resiliencia RE														
N°	Ítems													
4	Conozco lo que hago bien y lo que hago mal.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Puede confundirse con aspectos morales también
15	Soy optimista o positivo. optimismo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Se solucionar problemas difíciles. Solución de problemas	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	Se cómo me siento y se controlarme. Autocontrol emocional	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	Aprendo de mis errores y mejoro. aprendizaje	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4. Toma de decisiones TD														
N°	Ítems													
5	Resuelvo las cosas de manera rápida. agilidad	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Lo rápido no necesariamente es acertado
11	Confió en mis decisiones y soy responsable. decidido	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Conozco bien mis objetivos. planificación	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Soluciono rápido mis problemas. rapidéz	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Tiene similitud con el ítem n° 5
18	Tomo buenas decisiones.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 3 y tiene las siguientes expresiones

3 2 1
SI A veces No

Referencias:

Firma del Juez Experto

Reynaldo R. Bustanza Capaca
PSICÓLOGO
C.P.S. P 22652

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: "ESCALA BREVE DE VALORACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN MUJERES ALTOANDINAS"

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir *habilidades blandas (competencias socioemocionales)* en mujeres altoandinas. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles mejoras en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Ruth Mariori Quispe Carcasi		
Sexo:	Varón	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	Magister
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	5 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social-comunitaria
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia con mujeres altoandinas	7 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Las habilidades blandas son importantes dado que se encuentran vinculadas al desarrollo de las *competencias socio emocionales*; bajo esta necesidad se crea el presente cuestionario con la finalidad de conocer, fortalecer y/o desarrollar las habilidades blandas en mujeres alto andinas del rubro textil, se considera evaluar 4 dimensiones como relaciones interpersonales, flexibilidad, resiliencia, toma de decisiones, el tiempo total de respuestas es aproximadamente de 15 a 20 minutos y deben realizarse en una única sesión con un cuestionario de 20 preguntas, dirigido a mujeres emprendedoras del rubro textil, edad de aplicación mujeres alto andinas entre 20 a 40 años con instrucción de al menos nivel primario, la forma de aplicación colectiva e individual, tipo de respuestas, escala de Likert con respuestas de si (3 puntos) a veces(2 puntos) no (1 punto).

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar competencias socio emocionales se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar estrés por aculturación" (puntaje 1), "relevante para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem "No es coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 1), "coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 3).

<i>Nada representativo</i>	<i>Poco representativo</i>	<i>Representativo</i>	<i>Totalmente representativo</i>
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro para evaluar competencias socio emocionales" (0 punto), "medianamente claro para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 1), "claro para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 2), "totalmente claro para evaluar competencias socio emocionales" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

Dimensiones - Ítems		Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencias
1. Relaciones interpersonales RI														
N°	Ítems													
6	Escucho atentamente a otros.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
7	Brindo apoyo a otras personas.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
8	Tengo buenos amigos.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	✘	3	Se sugiere considerar "tengo amigos"
9	Me gusta trabajar en equipo.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
14	Se solucionar mis problemas.	0	1	2	✘	0	1	✘	3	0	1	✘	3	Se sugiere hacer alusión a recibir apoyo para solucionar sus problemas.
2. Flexibilidad FL														
N°	Ítems													
1	Hago mi trabajo aceptando cambios.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
2	Resuelvo bien las situaciones inesperadas.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
3	Cambio mi forma de opinar.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
10	Aprendo de mis errores.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
12	Puedo aceptar cambios.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
3. Resiliencia RE														
N°	Ítems													
4	Conozco lo que hago bien y lo que hago mal.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
15	Soy optimista o positivo.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
17	Se solucionar problemas difíciles.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
19	Se cómo me siento y se controlarme.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
20	Aprendo de mis errores y mejoro.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
4. Toma de decisiones TD														
N°	Ítems													
5	Resuelvo las cosas de manera rápida.	0	1	✘	3	0	1	2	✘	0	1	✘	3	Se sugiere reemplazar el "termino cosas"
11	Confío en mis decisiones y soy responsable.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
13	Conozco bien mis objetivos.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	
16	Soluciono rápido mis problemas.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	Similitud con el ítem 5
18	Tomo buenas decisiones.	0	1	2	✘	0	1	2	✘	0	1	2	✘	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 3 y tiene las siguientes expresiones

3 2 1
SI A veces No

Firma del Juez Experto



Ram
Ram Mariani Quispe Garcasi
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 36170

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
"ESCALA BREVE DE VALORACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN MUJERES ALTOANDINAS"**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir habilidades blandas (competencias socioemocionales) en mujeres altoandinas. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles mejoras en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Jaime Ernesto Lara Quilla		
Sexo:	Varón (X)	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	23 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister (X)	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social-comunitaria (X)
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia con mujeres Altoandinas – Comunidades Sociales - Emprendimientos	23 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas (X)

II. Breve explicación del constructo

Las habilidades blandas son importantes dado que se encuentran vinculadas al desarrollo de las competencias socio emocionales; bajo esta necesidad se crea el presente cuestionario con la finalidad de conocer, fortalecer y/o desarrollar las habilidades blandas en mujeres alto andinas del rubro textil, se considera evaluar 4 dimensiones como relaciones interpersonales, flexibilidad, resiliencia, toma de decisiones, el tiempo total de respuestas es aproximadamente de 15 a 20 minutos y deben realizarse en una única sesión con un cuestionario de 20 preguntas, dirigido a mujeres emprendedoras del rubro textil, edad de aplicación mujeres alto andinas entre 20 a 40 años con instrucción de al menos nivel primario, la forma de aplicación colectiva e individual, tipo de respuestas, escala de Likert con respuestas de si (3 puntos) a veces(2 puntos) no (1 punto).

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar competencias socio emocionales se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3).

Nada representativo	Poco representativo	Representativo	Totalmente representativo
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro para evaluar competencias socio emocionales” (0 punto), “medianamente claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2), “totalmente claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

Dimensiones - Ítems		Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias			
1. Relaciones interpersonales RI														
Ítems														
6	Escucho atentamente a otros.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	La palabra "atentamente" puede sesgar la respuesta "Escucho cuando me hablan"
7	Brindo apoyo a otras personas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Ayudo a otras personas"
8	Tengo buenos amigos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	¿Es realmente necesario colocar "buenos" amigos?, pues el concepto de "Buenos" puede sesgar la respuesta "Tengo varias amistades"
9	Me gusta trabajar en equipo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Trabajo en equipo" "trabajo en conjunto con otros"
14	Se solucionar mis problemas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Acepto que me ayuden en mis problemas"
2. Flexibilidad FL														
Ítems														
1	Hago mi trabajo aceptando cambios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Puedo aceptar cambios en mi trabajo"
2	Resuelvo bien las situaciones inesperadas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Resuelvo bien algo inesperado"
3	Cambio mi forma de opinar.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Puedo cambiar mis opiniones"
10	Aprendo de mis errores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Puedo aceptar cambios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Se repite
3. Resiliencia RE														
Ítems														
4	Conozco lo que hago bien y lo que hago mal.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Conozco lo bueno y lo malo de lo que hago"
15	Soy optimista o positivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Soy optimista, positiva"
17	Se solucionar problemas difíciles.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Puedo solucionar problemas difíciles"
19	Se cómo me siento y se controlarme.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Puedo controlarme y seguir adelante" "Puedo controlar mis emociones"
20	Aprendo de mis errores y mejoro.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Este ítem puede ir en FLEXIBILIDAD
4. Toma de decisiones TD														
Ítems														
5	Resuelvo las cosas de manera rápida.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Resuelvo rápido lo que necesito"
11	Confío en mis decisiones y soy responsable.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	"Soy responsable de mis decisiones"
13	Conozco bien mis objetivos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Soluciono rápido mis problemas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	Parece que se repite con el número 5
18	Tomo buenas decisiones.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 3 y tiene las siguientes expresiones:

3	2	1
SI	A VECES	NO

Firma del Juez **de** Experto



FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
"ESCALA BREVE DE VALORACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN MUJERES ALTOANDINAS"

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir habilidades blandas (competencias socioemocionales) en mujeres altoandinas. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles mejoras en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Doris Vizcarra Mollo		
Sexo:	Varón	Mujer X	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	21 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social-comunitaria X
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia con mujeres Altoandinas – Comunidades Sociales – Emprendimientos	21 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas X

En grado académico, no está titulada

II. Breve explicación del constructo

Las habilidades blandas son importantes dado que se encuentran vinculadas al desarrollo de las competencias socio emocionales; bajo esta necesidad se crea el presente cuestionario con la finalidad de conocer, fortalecer y/o desarrollar las habilidades blandas en mujeres alto andinas del rubro textil, se considera evaluar 4 dimensiones como relaciones interpersonales, flexibilidad, resiliencia, toma de decisiones, el tiempo total de respuestas es aproximadamente de 15 a 20 minutos y deben realizarse en una única sesión con un cuestionario de 20 preguntas, dirigido a mujeres emprendedoras del rubro textil, edad de aplicación mujeres alto andinas entre 20 a 40 años con instrucción de al menos nivel primario, la forma de aplicación es colectiva e individual, tipo de respuestas, escala de Likert con respuestas de si (3 puntos) a veces(2 puntos) no (1 punto).

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar competencias socio emocionales se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3).

Nada representativo	Poco representativo	Representativo	Totalmente representativo
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro para evaluar competencias socio emocionales” (0 punto), “medianamente claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2), “totalmente claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

Dimensiones - ítems		Relevancia			Representatividad			Claridad			Sugerencias			
Ítems														
1. Relaciones Interpersonales RI														
Ítems														
6	Escucho atentamente a otros.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	Enfoque de género otros / otras ("lo demás") amigos / amigas
7	Brindo apoyo a otras personas.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
8	Tengo buenos amigos.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
9	Me gusta trabajar en equipo.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
→ 14	Se solucionar mis problemas.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	X	2	3	lo ubicará en resiliencia, porque se resuelve ante los problemas.
2. Flexibilidad FL														
Ítems														
1	Hago mi trabajo aceptando cambios.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
2	Resuelvo bien las situaciones inesperadas.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
3	Cambio mi forma de opinar.	0	1	X	3	0	1	X	3	0	X	2	3	
10	Aprendo de mis errores.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
12	Puedo aceptar cambios.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
3. Resiliencia RE														
Ítems														
4	Conozco lo que hago bien y lo que hago mal.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
15	Soy optimista o positivo.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
→ 17	Se solucionar problemas difíciles.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
19	Se cómo me siento y se controlarme.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
20	Aprendo de mis errores y mejoro.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
4. Toma de decisiones TD														
Ítems														
5	Resuelvo las cosas de manera rápida.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	no se si resolver de manera rápida con los o toma de decisiones específicas
11	Confío en mis decisiones y soy responsable.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	
13	Conozco bien mis objetivos.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	2	X	
16	Soluciono rápido mis problemas.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	¿cómo seguir el camino de la decisión? o por qué ser solo como mis propios decisiones?
18	Tomo buenas decisiones.	0	1	2	X	0	1	2	X	0	1	X	3	¿cómo tomar mis propias decisiones? -problemas?

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 3 y tiene las siguientes expresiones:

3 2 1
SI A VECES NO

Firma del Juez de Exerto

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO:
"ESCALA BREVE DE VALORACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN MUJERES ALTOANDINAS"**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estamos realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir habilidades blandas (competencias socioemocionales) en mujeres altoandinas. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria nos permitirá identificar posibles mejoras en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Verónica Alarcón Farfán		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	22		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social-comunitaria
	Organizacional	Otro:	
Años de experiencia con mujeres Altoandinas – Comunidades Sociales - Emprendimientos	1		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Las habilidades blandas son importantes dado que se encuentran vinculadas al desarrollo de las competencias socio emocionales; bajo esta necesidad se crea el presente cuestionario con la finalidad de conocer, fortalecer y/o desarrollar las habilidades blandas en mujeres alto andinas del rubro textil, se considera evaluar 4 dimensiones como relaciones interpersonales, flexibilidad, resiliencia, toma de decisiones, el tiempo total de respuestas es aproximadamente de 15 a 20 minutos y deben realizarse en una única sesión con un cuestionario de 20 preguntas, dirigido a mujeres emprendedoras del rubro textil, edad de aplicación mujeres alto andinas entre 20 a 40 años con instrucción de al menos nivel primario, la forma de aplicación colectiva e individual, tipo de respuestas, escala de Likert con respuestas de si (3 puntos) a veces(2 puntos) no (1 punto).

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar competencias socio emocionales se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Representatividad

El grado en que el ítem representa la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3).

Nada representativo	Poco representativo	Representativo	Totalmente representativo
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro para evaluar competencias socio emocionales” (0 punto), “medianamente claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 1), “claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 2), “totalmente claro para evaluar competencias socio emocionales” (puntaje 3)

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

Dimensiones - Ítems		Relevancia				Representatividad				Claridad				Sugerencias
1. Relaciones interpersonales RI														
Ítems														
6	Escucho atentamente a otros.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	Brindo apoyo a otras personas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Tengo buenos amigos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Me gusta trabajar en equipo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Se solucionar mis problemas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2. Flexibilidad FL														
Ítems														
1	Hago mi trabajo aceptando cambios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Resuelvo bien las situaciones inesperadas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Cambio mi forma de opinar.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Aprendo de mis errores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Puedo aceptar cambios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3. Resiliencia RE														
Ítems														
4	Conozco lo que hago bien y lo que hago mal.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Soy optimista o positivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	Se solucionar problemas difíciles.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	Se cómo me siento y se controlarme.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	Aprendo de mis errores y mejoro.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4. Toma de decisiones TD														
Ítems														
5	Resuelvo las cosas de manera rápida.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Confío en mis decisiones y soy responsable.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Conozco bien mis objetivos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	Soluciono rápido mis problemas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Tomo buenas decisiones.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 1 al 3 y tiene las siguientes expresiones:

3 2 1
SI A VECES NO

Firma del Juez de Experto

Anexo 4. Mentoría para el Fortalecimiento de las Habilidades Blandas

SESION DIDACTICA

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	TIEMPO
MENTORÍA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES BLANDAS (Relaciones interpersonales, Flexibilidad, Resiliencia y Toma de Decisiones)	<ul style="list-style-type: none"> • Caldeamiento (Sensibilización) <ul style="list-style-type: none"> ✓ En un inicio se realiza con el grupo una dinámica de “distensión, rompehielos y de conocimiento del grupo” <ul style="list-style-type: none"> ★ Dinámica “Las jaulas” (Opción 1). El especialista deberá formar subgrupos de tres personas donde dos se toman de las manos y forman un pequeño círculo que será llamado conejera. La tercera persona se mete dentro pasando a ser conejo. El especialista podrá gritar “Cambio de Conejos” y en ese momento las conejeras se quedan en su lugar y levantan las manos para que el conejo salga y busque su nueva conejera. Luego el especialista gritará “Cambio de Conejeras”, los conejos se quedan quietos esperando una nueva conejera y quienes forman las conejeras se moverán para rodear a un nuevo conejo. ★ Dinámica “Ha llegado una carta” (Opción 2). Se pide al grupo que hagan un círculo y todos sentados en sus sillas, el especialista se queda al centro de círculo y dice “Ha llegado una carta”, todo el grupo pregunta “¿Para quién?”, y el especialista responde “Para todos aquellos que tienen cabeza”, entonces todos los que “tienen cabeza” se cambian de silla, no está permitido cambiarse a la silla de al lado, y el especialista en ese momento, cuando todos estén buscando un nuevo lugar corre a colocarse en uno, por lo tanto una persona se quedará sin lugar, esa persona toma el lugar al centro del círculo y puede decir otra cosa que en general, todos lo tengan, entonces todos saldrán corriendo a cambiarse de lugar. ✓ Terminada la dinámica de distensión, se realiza una presentación del taller, así como la de los especialistas, tesisas y acompañantes. También se brinda información sobre la organización de las actividades dentro del taller. ✓ Luego de haber comentado y explicado el consentimiento informado, se invita al grupo de participantes a firmar dicho documento. ✓ Al término de la firma del consentimiento informado, se explica sobre el cuestionario de habilidades blandas, así como la forma de responder. Aquí existe el apoyo de los profesionales traductores para que el cuestionario sea resuelto sin mayores dificultades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impresos (Consentimiento informado y cuestionarios de entrada y salida) • Lapiceros • Solaperos • Cintas maskin • Plumones de papel • Papelotes • Tablet 	30'
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la sesión <ul style="list-style-type: none"> ✓ Indicamos a los participantes que formen un círculo para iniciar las dinámicas grupales, donde se promueve la importancia de su participación. <ul style="list-style-type: none"> ★ Dinámica 1: “El nudo humano”. El grupo de participantes hacen un círculo y extienden sus brazos hacia el centro del círculo. Acto seguido, tendrán que cogerse de la mano más alejada del compañero que tienen al lado. En cuánto estén todos cogidos, tendrán que deshacer el nudo sin soltarse. La dinámica acaba cuando el grupo ha conseguido deshacer el nudo sin soltarse y estén otra vez en círculo. Luego, se pide al grupo que se sienten en forma ordenada y debatan sobre cómo se han sentido con relación a lo vivenciado, para lo cual plantearemos las siguientes interrogantes: ¿cómo se sintieron enredados? ¿Hubo comunicación? ¿Surgieron ideas, quiénes la daba? ¿Cómo fue la participación de cada uno? ¿Hubo un líder? ¿Todos participaron? ¿Qué sintieron al momento de terminar desenredados? ¿Qué relación tiene todo lo vivenciado con nuestro emprendimiento?... ★ Dinámica 2: “La torre de papel”. El grupo forma un círculo y el especialista lo divide en dos o tres grupos (dependiendo el número de participantes). Se les explica a los participantes que el desafío consiste en armar una torre lo más alta y fuerte posible, utilizando únicamente los materiales que el especialista brinda (papelotes y cintas maskin). Para la construcción se deben seguir las siguientes reglas: Deben construir una torre lo más alta y fuerte posible, que se sostenga por sí sola; no se puede colgar la torre ni ayudarla a sostenerse con una pared u otro objeto y no pueden pedir más material. Tienen 15 minutos para construir la torre. Al momento del término, se pide a los participantes que se retiren o alejen de su torre, porque pasará 		60'

	<p>por algunas pruebas: se procederá a medir cada una de las torres y dar viento para ver la fortaleza de la torre. El propósito no es nombrar un ganador, sino ir rescatando las mejores estrategias. Luego, se pide al grupo que se sienten en forma ordenada y debatan sobre cómo se han sentido con relación a lo vivenciado, para lo cual plantearemos las siguientes interrogantes: ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo se organizaron para construir la torre? ¿Todos participaron? ¿Alguien del equipo lideró la construcción o entre todos la fueron construyendo? ¿Se frustraron en algún momento, cómo lo manejaron y/o lo superaron? ¿Para qué creen que sirve trabajar en equipo? ¿Qué relación tiene todo lo vivenciado con nuestro emprendimiento?...</p> <p>✓ La reflexión también vincularla sobre la importancia de las cuatro habilidades blandas (Relaciones interpersonales, Flexibilidad, Resiliencia y Toma de decisiones).</p>		
	<p>• Cierre de la sesión</p> <p>✓ A partir de las repuestas, los participantes deben llegar a algunas conclusiones, que recogeremos en un cuaderno de notas y/o apuntes, y a su vez iremos enunciando y reforzando algunas ideas centrales, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ Las relaciones interpersonales pueden ser positivas y constructivas cuando existe empatía y se dan en un ambiente de comprensión y solidaridad. Cuando se da y se recibe un buen trato, es posible desarrollar la empatía y la confianza mutua con el alumnado. ★ Toda idea es válida. Que el error es parte de aprendizaje; la única forma de saber si una idea funciona es poniéndola a prueba en la realidad (vincularlo con su emprendimiento), como pasó con la construcción de sus torres y el proceso de su construcción. ★ Rescatar la importancia del trabajo en equipo, la adaptación al cambio y la flexibilidad. <p>✓ Se promueve la participación de cada uno de los participantes de evaluar el taller (feedback).</p> <p>✓ Se agradece y se aplaude la participación de todos, y lo significativo que fue haber colaborado en las actividades del taller.</p> <p>✓ Se invita a los participantes a resolver el cuestionario de salida, previa explicación.</p> <p>✓ Se cierra el taller.</p>		30'
	<p>• Después del taller</p> <p>✓ Solicitamos a los participantes que deben pensar otras acciones para promover las relaciones interpersonales, la flexibilidad, la resiliencia y la toma de decisiones en su vida personal, familiar y en su emprendimiento de negocio.</p>		