



DIPLOMADO EN  
“INNOVACIÓN Y ALTERNANCIA EN LA FORMACIÓN  
TÉCNICA SUPERIOR”

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

---

**Incorporación de habilidades blandas, requeridas en el sector productivo, en el plan de formación del Instituto Valle Grande**

Autor: **RIGOBERTO ALVARADO SANTILLÁN**

Director: Ricardo Ixén Sipac

Guatemala, 31 de mayo de 2022

Impartido por:



## RESUMEN

Las empresas logran sus objetivos a partir de la buena interacción entre sus colaboradores a diferentes niveles de responsabilidad, en ese sentido el desarrollo de habilidades blandas debe ser una política de relaciones interpersonales. El problema surge por la dificultad para su identificación y aplicación, lo propio de una empresa es la producción y no el desarrollo humano del personal; por otro lado, la propuesta formativa del Instituto Valle Grande, en el ámbito de las habilidades blandas, resolvía poco esta problemática, faltándole pertinencia por falta de interacción con el sector productivo en esta materia.

Las situaciones anteriores nos llevó a proponer el mejoramiento del plan de formación de los estudiantes con las habilidades blandas necesarias para un buen desempeño profesional; para el logro de este objetivo se partió de la premisa de que si identificamos cuales son las habilidades blandas necesarias en las empresas agroexportadoras y lo incorporamos al plan de formación del Instituto Valle Grande, entonces los estudiantes tendrán un plan de formación acorde a las necesidades reales que demandan las empresas.

El proceso de indagación utilizó la metodología de investigación acción, permitiendo abordar y solucionar el problema a través de una propuesta de intervención de acercamiento y colaboración con las empresas identificando las habilidades blandas, para luego integrarlas al plan de formación adicionando estrategias para su implementación.

Palabras Claves: empresas, habilidades, habilidades blandas, plan de formación.

## 1. INTRODUCCIÓN

Una de las dimensiones, que ha tomado fuerza, en las últimas décadas, es la consideración de la existencia de un tipo de habilidades, que el consenso social, laboral, académico e institucional, ha denominado habilidades blandas o soft skills; muchos organismos, en el mundo, recomiendan listas de habilidades blandas remarcando la importancia y la necesidad de vivirlas.

En el ámbito laboral, por mucho tiempo, han prevalecido las habilidades técnicas, existiendo en la actualidad la preocupación por desarrollar habilidades blandas, que faciliten las relaciones laborales y como consecuencia, lograr buenos resultados; el problema de la mayoría de las empresas es no saber identificarlas y menos desarrollarlas con sus colaboradores. Es notorio que en los estudios de diagnóstico de la investigación se encontró poca interacción y compromiso entre empresa e instituto.

Por otro lado, la sociedad en general, y las empresas en particular, miran a las entidades educativas como las llamadas a desarrollar en los estudiantes habilidades blandas desde las aulas.

Para fundamentar la investigación ha sido necesario abordar el concepto de habilidad, enfatizando en habilidades blandas y su importancia, su desarrollo en el ámbito laboral y como lograrlas; se puso énfasis en el ámbito de las agroexportadoras, abordando también la experiencia de los alumnos practicantes y como los planes de formación de los institutos y en particular el Instituto Valle Grande, consignan y desarrollan este tipo de habilidades.

Creemos que las habilidades blandas forman parte de la vida cotidiana, ayudando a la sana convivencia familiar y ciudadana; en el ámbito laboral influyen notablemente en las relaciones personales e interpersonales y que los centros de formación profesional deben ayudar en su logro en articulación con los espacios socio productivos.

De lo indagado, creemos que falta desarrollar más la naturaleza de las habilidades blandas para una mejor comprensión y aplicación en la vida.

## 2. PROBLEMÁTICA Y OBJETIVOS

### 2.1. Problemática

Las empresas agroexportadoras vinculadas al Instituto Valle Grande tienen la percepción de que los mandos medios y los practicantes adolecen de falta de habilidades humanísticas para un buen desempeño laboral, que se manifiesta en el no saber relacionarse con las personas a su cargo, no resolver contingencias, no reportar a tiempo incidencias del trabajo, etc. produciendo contratiempos, mal ambiente laboral, hasta pérdidas económicas.

¿Cuáles son las habilidades, de índole humanístico (blandas) más relevantes que las empresas demandan en un mando medio y que el Instituto Valle Grande deba incorporar a su plan de formación?

### 2.2. Objetivos

#### 2.2.1. General

- Mejorar el plan de formación de los estudiantes con las habilidades blandas necesarias para un buen desempeño profesional.

#### 2.2.2. Específicos

- a) Identificar en las empresas habilidades necesarias que un practicante debe tener al momento de desempeñarse en las situaciones reales de trabajo.
- b) Incorporar al plan de formación del Instituto Valle Grande, en unidades didácticas y actividades, contenidos y acciones que faciliten el logro de las habilidades blandas identificadas en las empresas.

## 3. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Habilidades

Según el diccionario de la Real Academia Española (2020), la palabra habilidad procede del latín *habilitas* que significa aptitud, idoneidad; es decir la capacidad y disposición para algo, y también cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.

Por otro lado, Medina (2015) mencionan que la “habilidad, según Knapp (1963), es la capacidad, adquirida por aprendizaje, de producir unos resultados previstos con el máximo acierto y frecuentemente, con el mínimo de coste de tiempo, energía o ambas cosas”

Por otro lado, Abut y Grau (2001), señalan que “las aptitudes según Hontangas (1994) , son capacidades específicas que las personas deben poseer y que facilitan el aprendizaje de alguna tarea o puesto” (p.2)

Por otro lado, Sixto y Lázaro (2017) mencionan que la “habilidad, según Álvarez (1999) es la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad”. Esta definición considera la habilidad como parte del contenido y la analiza, desde el punto de vista psicológico en correspondencia con el modo de actuación del sujeto.

El Ministerio de Educación (2016) de Perú, en el Currículo Nacional señala que “las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras”.

### 3.2. Las habilidades en el mundo laboral

En el mundo laboral actual, hay una tendencia de muchas empresas, prestar importancia a habilidades referidas a la conducta, a las actitudes, a las relaciones interpersonales, etc., convirtiéndose en criterios de selección en la contratación de personal, o de evaluación para la continuidad de los mismos.

En los contextos laborales aún se hacen distinciones entre habilidades orientadas al comportamiento y las habilidades relacionadas al hacer, sin embargo, sigue siendo válida para muchas otras, hacer la distinción entre estas

habilidades mostrándolas como diferentes, en ese sentido hay autores que siguen haciendo este tipo de distinción,

En el mundo laboral, los responsables de los contratos y de manejo de personal hacen distinciones entre las habilidades relacionadas al hacer y a las que están referidas al comportamiento, a la conducta, en ese sentido se puede hablar de dos tipos de habilidades, así encontramos autores como Ansorena (1996) mencionado por Grau y Agut (2001), establece las competencias técnicas como aquellas que están referidas a las habilidades específicas que forman parte del desempeño de puestos de una área técnica o funcional específica, y las competencias genéricas aquellas referidas concretamente a las características o habilidades del comportamiento general de la persona en el puesto de trabajo,

Doyle (2019) hace una diferenciación entre habilidades duras y blandas, señalando que las habilidades duras son fáciles de cuantificar y son las que se pueden enseñar, son las que se aprenden en una clase, por medio de libros o en capacitaciones; mientras que las habilidades blandas son difíciles de cuantificar, teniendo una naturaleza más subjetiva, son las habilidades sociales o interpersonales y están relacionadas con la forma de interactuar con otras personas.

### **3.3. Habilidades Blandas**

Son muchas las publicaciones que ponen de manifiesto la importancia que tienen las habilidades blandas en la actuación de la persona en su vida diaria y específicamente en la actividad laboral. Hay muchas maneras para referirse a este tipo de habilidades: habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, habilidades transversales, habilidades no cognitivas, habilidades genéricas, habilidades relativas a la aplicación de valores, competencias para el siglo XXI, etc.; lo que se puede concluir es de que hay algo en común con todas estas terminologías, todas muestran una idea contraria a las habilidades específicamente técnicas

Algunas definiciones:

Buxarrais (2013), afirma que:

Las habilidades blandas son aquellas que permiten poner en práctica valores que contribuyen a que la persona se desarrolle adecuadamente en los distintos ámbitos de acción, como trabajar duro bajo presión,

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

Siguiendo la línea valorativa, las habilidades blandas podemos relacionarlas con el “saber ser”, que según Tobón (2005) “se compone esencialmente de instrumentos afectivos-motivacionales: valores, actitudes y normas” (p. 178); precisamente las habilidades blandas se concretan en actitudes que son la aplicación de unos valores en la práctica laboral y la interacción interpersonal dentro del marco de unas normas.

Las habilidades blandas son el conjunto de valores personales, institucionales y su aplicación en el ejercicio profesional garantizará un trabajo bien hecho; los valores se irán afianzando en la medida que se pongan en práctica.

Maturana y Guzmán (2019) basado en Mujica (2015) señala que:

Las denominadas habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otros de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria. No son sólo un ingrediente en particular, sino que son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás y otros factores que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.p.1

En la práctica diaria las habilidades blandas se muestran como resultado de la combinación de varias habilidades, va acorde con el comportamiento humano cuando se afirma que cuando una persona actúa, lo hace en su totalidad.

Delors (1996) plantea los cuatro saberes que toda persona ha de ser capaz de desarrollar en la vida por medio de la educación: aprender a conocer,

aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir. Las habilidades blandas de algún modo están relacionadas con estos saberes, especialmente con el ser, hacer y convivir, y también es una tarea para desarrollar y lograr a lo largo de la vida.

Montagud (2021) afirma que son muchas las habilidades fundamentales para la vida, y que uno mismo podría señalar las suyas, pero propone como muy relevantes las habilidades propuestas por la Organización Mundial de la Salud en 1999, debido a que se encuentran diariamente en las diferentes situaciones y contextos, de allí la importancia en la propuesta de que todo ciudadano debería desarrollarlas y vivirlas.

Diez habilidades para la Vida (life skills):

- 1) Autoconocimiento. Capacidad de conocerse a sí mismo, o conocimiento intrapersonal, saber y comprender las propias fortalezas, debilidades, comportamientos, valores y capacidades personales y sociales con que se cuenta para la vida ordinaria y para acometer la adversidad.
- 2) Manejo de emociones y sentimientos. La habilidad para conocer y comprender las propias emociones y sentimientos, saber cómo gestionarlas de manera que nos ayuden y favorezcan un buen comportamiento con las personas.
- 3) Manejo de la tensión y el estrés. Es la habilidad de reconocer situaciones de la vida que generan tensión y estrés, de ser posible evitarlas o de lo contrario afrontarlas de manera que no hagan daño.
- 4) Comunicación asertiva. Capacidad de comunicarse con el otro, de manera clara y con actitud positiva, de manera que pueda entender y comprender lo que realmente queremos comunicar; es una manera de comunicarse eficientemente.
- 5) Empatía. La habilidad para entender, comprender y respetar al otro, permitiendo el intercambio social, el desarrollo personal y la buena aceptación de lo que se proponga.
- 6) Relaciones interpersonales. Habilidad para actuar y relacionarse positivamente con otras personas, estableciendo un buen clima laboral o familiar, evitando o menguando las posibles reacciones que puedan hacer daño.



- 7) Manejo de conflictos. Habilidad para ver el lado positivo de decisiones que puedan generar contradicciones negativas, entendiendo a las personas y dando soluciones convenientes a las partes; entender que en las relaciones sociales, laborales, etc, siempre se pueden generar desavenencias que pueden generar malestar, sacar aprendizajes.
- 8) Toma de decisiones. La habilidad de decidir sobre lo más conveniente, evaluar prudentemente distintas posibilidades, ver consecuencias y tener la intención de asumir las responsabilidades que se deriven de ellas. Las decisiones están referidas a uno mismo o a otros.
- 9) Pensamiento creativo. Habilidad para proponer alternativas viables distintas que den mejores resultados, arriesgarse por nuevas ideas que permitan solucionar necesidades.
- 10) Pensamiento crítico. Es la habilidad que permite analizar con objetividad hechos, comportamientos, etc., que permitan mantener o proponer mejoras en temas objeto de la crítica.

Consideramos que las habilidades propuestas por la OMS abarcan todos los ámbitos en el que una persona transita a lo largo de su vida, desde luego incluye el ámbito laboral, donde son fundamentales para el logro de un buen desempeño y también para seguir creciendo como persona y como profesional. Desde luego hay habilidades que tiene que ver con la propia persona, consigo misma, como el autoconocimiento, manejo de emociones y sentimientos, manejo de la tensión y el estrés, toma de decisiones, pensamiento creativo, pensamiento crítico; y también hay habilidades que se dan en relación a los otros, como la comunicación asertiva, la empatía, las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos; dependiendo de cada situación tendrán preeminencia unas más que otras.

Por otro lado, la Escuela de Negocios ESI School of Management (2021) señala que:

Las habilidades blandas o Soft Skills son todos los atributos o capacidades que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva. Estas habilidades apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo se desenvuelve el personal en una empresa. En este plano entran temáticas como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión

efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros.

El Ministerio de Educación del Perú, MINEDU (2015), dentro de la normativa referida a los programas de formación superior tecnológica, señala las competencias transversales como parte esencial del diseño curricular y las define como:

Conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales de la persona. En el ámbito laboral facilitan la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

Se relacionan con competencias vinculadas con expresar y comunicar, trabajar en equipo, trabajar en situaciones cambiantes y retadoras, comprender e interactuar en el medio en el que se desenvuelve, resolver problemas, direccionar la actitud al logro de objetivos superando las dificultades que se presente, tomar decisiones, evaluar implicancias e impactos de su acción, emprendimiento, manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), entre otras.

Hay que señalar que gran parte de las habilidades blandas están consideradas dentro de lo que el MINEDU desarrolla, en la norma correspondiente.

### **3.4. Importancia de las habilidades blandas**

Es evidente que el mundo del trabajo se ha vuelto más dinámico y competitivo y requiere de personas, que además de tener dominios técnicos, sepan actuar e interactuar correctamente en cada momento de la actividad laboral, de este modo se logra un clima favorable y positivo en el que todos ganan; la propia persona, los otros y la empresa.

Se ha vuelto muy común, que, en las entrevistas para un nuevo puesto de trabajo, no solamente pregunten, como es obvio, por las competencias técnicas sino también por habilidades que tengan que ver mucho con la actitud, con el control emocional, la reacción frente a problemas, etc., tienen más posibilidades

de aceptación laboral aquellos que cuenten, además, con estas habilidades no técnicas.

Es una realidad que la actividad humana y más aún la actividad laboral va en la línea de enfatizar más en habilidades blandas, en ese sentido, Contentlab (2020), en la revista Gestión de Perú menciona los estudios realizados por Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellón en el que señalan que “a largo plazo, el 75% del éxito laboral se debe a las habilidades blandas y que el porcentaje restante, apenas el 25%, es resultado de las habilidades duras o cognitivas”.

Belzunce (2020) afirma que “Las empresas de muchos sectores (si no todos), tienen que transformarse profundamente si quieren sobrevivir. Y este cambio tiene el grave riesgo de fracasar si no se refuerzan las competencias emocionales de todas las personas involucradas”, este tipo de habilidades tiene que ser preocupación de las empresas, tanto para permanecer y crecer como para el desarrollo y bienestar de sus propios colaboradores.

### **3.5. Cómo lograr las habilidades blandas**

Aunque es claro que las habilidades blandas tienen la posibilidad de ser logradas en todos los ámbitos que se mueva la persona a lo largo de su vida, en ese sentido Ortega (2016) señala que:

Las habilidades blandas no se aprenden sólo en casa, sino que están atadas a contextos de aprendizaje en el mundo real, incluyendo las escuelas, el trabajo y toda la comunidad extendida donde estas habilidades se forman, se utilizan y pueden ser desarrolladas intencionalmente. (p.12).

El desarrollo de habilidades de los estudiantes se puede lograr desde el primer momento de la etapa formativa y en todos los espacios, uno de esos espacios privilegiados viene a ser la práctica pre profesional que se ejecuta en un contexto laboral, en el que no sólo se hacen actividades específicas, sino también hay mucha interacción con las personas, que de alguna manera marcan la personalidad del estudiante.

EDUCREA (2015), es una organización chilena que se dedica a la capacitación técnica propone seguir un modelo sencillo para el logro de habilidades blandas,

está adaptado del modelo atribuido a Maslow, psicólogo americano; este modelo puede servir para orientar el logro de habilidades de manera general.

*Fases en el logro de habilidades blandas:*

**Primera etapa: Incompetencia inconsciente**

La persona ignora lo que ha de hacer, no tiene ninguna experiencia de ello; desconoce sobre la posesión de competencia alguna.

**Segunda etapa: Incompetencia consciente**

La persona se da cuenta que no sabe la competencia en cuestión, decide seguir adelante con el aprendizaje.

**Tercera etapa: Competencia consciente**

La persona es capaz de hacerlo y pone de su parte para aprender; cada paso se interioriza y se fija en la memoria, volviendo a repetirla.

**Cuarta etapa: Competencia inconsciente**

La persona logra destreza, es decir, desarrolla la habilidad, de tal manera, que ejecuta operaciones inconscientemente, casi sin pensar, los demás podrían percibirlo como una habilidad innata.

El recorrido de estas etapas, que, en un principio, ayudan a lograr habilidades y destrezas más específicas, pueden facilitar también al logro de habilidades blandas.

### **3.6. Empresas agroexportadoras y perfil del personal**

Desde la última década de los años 90, la agricultura peruana empezó a crecer sostenidamente en el tiempo, aumentando año a año, las áreas de siembra, sobre todo en cultivos de exportación, esta tendencia se vio potenciada a partir del año 2000 cuando se abrieron mercados importantes como Estados Unidos, Unión Europea, China, Japón, Australia, etc., gracias a los tratados internacionales que se fueron firmando con cada uno de ellos.

Un aspecto que se fue resolviendo en el tiempo fue el referido a la tecnología, los nuevos cultivos requerían conocimientos y habilidades técnicas, que en un primer momento no se tenían, fue muy importante para el Perú, la experiencia chilena, puesto que llevaban varios años por delante en actividades de exportación, hubo mucha asesoría por parte de empresas chilenas permitiendo que los peruanos aprendieran y aplicaran prácticas tecnológicas adecuadas a las exigencias de la naturaleza de los cultivos de exportación. Por otro lado, los

mercados de exportación demandan productos de calidad, para lo cual exigen que las empresas productoras adecuen sus procesos a unos estándares de calidad señalada por distintas certificaciones que han ido surgiendo con el tiempo; en la actualidad, no solamente se pone énfasis en la inocuidad de los productos, sino también, hay una mayor sensibilidad por el bienestar y seguridad del trabajador como también el cuidado del medio ambiente. Desde luego la responsabilidad de implementar y poner en práctica estos protocolos y normas no sólo recaía en los directivos de las empresas, sino que era y sigue siendo tarea de todos, obviamente los mandos medios son los más llamados, no solo a vivir y enseñar sino también se requiere una mayor identificación con los mismos.

Las características de este nuevo modo de trabajar, requiere un perfil profesional que contenga tecnología, buenas prácticas en el trabajo y los procesos, valores laborales e identificación institucional.

Quizá el problema que enfrentan los empresarios es no poder contar con los profesionales, sobre todo, mandos medios, que puedan satisfacer las necesidades de contar con perfiles con una formación más integral.

Un estudio realizado por la consultora Michaelgroup (2020) señala que el no contar con habilidades blandas es una de las primeras razones por las que el 61% de los empresarios de América Latina creen que los postulantes no son contratados, mientras que el 40% de los empresarios encuestados creen que se debe, más bien, a que los postulantes no cuentan con los conocimientos técnicos solicitados.

Se puede inferir de acuerdo con el estudio que los desarrollos de las habilidades blandas aun no forman parte de la práctica educativa, sobre todo de las instituciones que forman profesionales técnicos, siendo un reto a lograr en los próximos años.

### **3.7. Interacción de los practicantes con jefes y trabajadores de las empresas agrícolas. \***

La estadía en espacios laborales tiene el propósito de poner en contacto, a los estudiantes, con una situación real de trabajo, llevándolos a conocer la operatividad de la empresa, así como el logro de habilidades técnicas, el conocimiento de aspectos comerciales, económicos, financieros y otros; también

en estos espacios se dan una serie de acciones interpersonales, a distintos niveles, que generan aprendizajes positivos o negativos en los practicantes.

A partir de los resultados de una encuesta realizada a estudiantes, que practican en empresas, se puede establecer una serie de resultados como consecuencia de las distintas interacciones en el espacio laboral.

### *3.7.1. Dificultades y facilidades encontradas o vividas en las estadías profesionales*

- **Dificultades**

Los años de experiencia y edad de los trabajadores, frente a la poca experiencia y edad de los practicantes, hace difícil ponerse al ritmo de los trabajadores, generando en algunos casos fastidio y molestia.

La integración inmediata al área o labor que se está procesando en el momento, sin tener en cuenta la experiencia previa del estudiante, muchas veces se muestra como “empezar de cero”, provocando malestar y agobio en los practicantes.

No contar, al iniciar las prácticas, con una visión general de la empresa, hace que se pierda el sentido del porqué se hace una labor; aunque con el pasar del tiempo se comprendan mejor los objetivos de la empresa.

Los estudiantes tratados como “practicantes” se muestran en desventaja con los demás, haciéndoles sentir como personajes menos importantes y que pueden aportar poco, tienen la sensación de perder el tiempo.

- **Facilidades**

La condición de practicantes da la oportunidad de pasar por muchos procesos permitiéndoles interactuar con personas que cumplen diversas funciones como: obreros, jefes, administradores, gerentes, etc.

Muchas empresas agrícolas hacen una retribución económica a los practicantes, haciendo que se sientan útiles y valorados.

### *3.7.2. Percepción de los practicantes en la relación con los jefes de campo en las empresas*

Los jefes de campo, son los que mayormente tratan con los practicantes; en la mayoría de las empresas agrícolas se da una relación fluida y cordial, facilitando la transferencia tecnológica, también hay que señalar que existen jefes que faltan el respeto a los practicantes llegando, en muchos casos, a situaciones de humillación.

### *3.7.3. Percepción de los practicantes en la relación con los trabajadores*

Es más fácil, para los practicantes, comunicarse con los trabajadores del mismo nivel, generándose oportunidades de transmisión de información y también de enseñanza de habilidades técnicas, son pocos los trabajadores que muestran celos y envidias hacia los practicantes.

### *3.7.4. Habilidades técnicas y humanas que se logran en la estadía profesional*

#### *a. Habilidades técnicas*

Sin duda que el espacio laboral es el más apropiado para desarrollar una serie de habilidades técnicas, mejor si se hace conociendo todo el contexto de trabajo de una empresa; al término de una estancia de prácticas hay una alta probabilidad de encontrar respuestas positivas de aprendizaje, como sucede en la empresas agrícolas, las respuestas más frecuentes están relacionadas al manejo de maquinaria agrícola, programación y operación de riegos, podas y cosecha en frutales, supervisión de labores, otros.

#### *b. Habilidades humanas*

En la práctica de los estudiantes no sólo se generan saberes netamente técnicos, sino también interacción entre personas en distintas actividades; se producen aprendizajes en ámbito el ámbito humanístico, los practicantes descubren acciones y actitudes que tienen que ver con las habilidades blandas. En el ambiente laboral agrícola se pueden identificar: el orden percibido en las cosas materiales, responsabilidad en las tareas, la facilidad para la comunicación, la posibilidad de enseñar a otros, la puntualidad en los horarios, el respeto entre personas, la tolerancia y la paciencia para comprender al jefe y los trabajadores,

la solidaridad entre trabajadores, la socialización entre compañeros de trabajo, el cuidado del medio ambiente, entre otros.

\*Información tratada, de entrevista a 18 practicantes del último ciclo de la especialidad de Producción Agraria del Instituto Valle Grande, en noviembre del 2021.

### **3.8. Plan de Formación**

#### *3.8.1. Programa y Plan de Estudio Oficiales*

El Ministerio de Educación (2015) del Perú hace la distinción entre programa y plan de estudio.

Programa de estudio es el documento que desarrollan las unidades de competencia, sus indicadores de logro, entre otros contenidos establecidos por el MINEDU, con la finalidad de cumplir las exigencias de desempeño del mercado laboral y de la sociedad. Plan de estudio es el documento que organiza el desarrollo curricular en módulos formativos y unidades didácticas que incluyen capacidades, indicadores de logro y contenidos; asimismo consignan los créditos, número de horas y los prerrequisitos para su ejecución.

El plan de estudio oficial tiene los siguientes componentes: a) competencias específicas (propias de la especialidad), b) competencias para la empleabilidad (referidas a cualquier situación laboral) y c) experiencias formativas en situaciones reales de trabajo; estos componentes se organizan en módulos y cada módulo en unidades de aprendizaje.

#### *3.8.2. Plan de Formación en Alternancia*

El plan de formación dentro del marco del Sistema Pedagógico de Alternancia CEFFA es el proyecto institucional que guía todo el proceso formativo integral del estudiante en el que se involucra a todos los actores de dicho proceso, como bien lo señala (EFIAD-AIMFR, 2020):

Documento que recoge los intereses de la población en formación, de la familia, de la comunidad y a nivel nacional, por lo tanto, es un proyecto



de formación en donde la participación de varios actores es fundamental, y no serviría de nada, si los intereses fueran solo de los profesores, sin tomar en cuenta la realidad local y territorial.

### *3.8.3. Plan de Formación del Instituto Valle Grande*

El Instituto desde que empezó a operar optó por desarrollar su propuesta educativa siguiendo la pedagogía de la Alternancia; para el MINEDU oficialmente se cumple con el programa oficial, aprobado de acuerdo a sus lineamientos y formatos; aunque en la práctica está integrado a los principios y herramientas de la pedagogía de la Alternancia; dentro de este marco de trabajo, el plan de formación comprende: plan de estudio oficial, instrumentos de la Alternancia y la práctica pre profesional; los aprendizajes se logran en dos espacios formativos, el académico y el socio profesional.

#### 3.8.3.1. Plan de Estudio

El plan de estudio está estructurado en módulos transversales, módulos específicos, y las prácticas pre profesionales.

- Módulos Transversales

Siguiendo el plan de estudio oficial de la especialidad de Producción Agraria, los módulos transversales (Tabla 3) se definieron teniendo en cuenta las sugeridas por el MINEDU y las que el propio Instituto propuso, dentro del margen de créditos flexibles que permitía el programa oficial; las competencias específicas (Tabla 4), están orientadas a la producción y procesamiento de productos agrícolas con énfasis en cultivos de exportación propios de la costa central de Perú.

Los módulos transversales, aparte de desarrollar capacidades básicas que los estudiantes requieren fortalecer, también proponen competencias que son necesarias para el buen desempeño a lo largo de la vida en diferentes escenarios, vinculadas con características personales y sociales de ser humano. En los espacios laborales facilitan la inserción, perseverancia y la transitabilidad de una ocupación a otra, logrando satisfacción personal, económica, social y profesional.

Comunicación, Formación y Orientación, y Formación Humana y Social, que son parte de estos módulos, por naturaleza propia, incorporan en sus programas, contenidos referidos a las habilidades blandas.

- Módulos Específicos

Los módulos específicos no tienen, expresamente, contenidos referidos a habilidades blandas, sin embargo, se presume que los docentes de las distintas materias, las incorporen cuando las impartan. Desde luego en muchas actividades de carácter grupal, expositivo, etc., se dan una serie de acciones que involucran habilidades blandas.

### 3.8.3.2. Instrumentos de la Alternancia

Los instrumentos de la Alternancia transversalizan el plan de formación oficial, están propuestos y distribuidos siguiendo el itinerario del desarrollo de los módulos específicos y transversales, ver Tabla 5

Son instrumentos de la alternancia: plan de investigación, visita de estudio, tertulia o charla profesional, puesta en común, tutoría personalizada.

□ Guía de investigación. Conocida también plan de investigación. Documento que permite indagar y reflexionar sobre una realidad a partir de un cuestionario elaborado por los estudiantes de acuerdo a sus propios intereses. Las actividades de preparación de la guía de investigación, el desarrollo en campo y la elaboración del informe, presuponen actos relacionados con habilidades como: trabajo en equipo, diálogo, relaciones interpersonales, empatía, orden, responsabilidad, etc. De la manera como se vivan estas habilidades dependerá, en gran parte, la riqueza y el desarrollo de saberes que se puedan sacar de la realidad.

□ Visita de estudio. Es la actividad colectiva, que permite conocer una realidad distinta a la que indagaron los estudiantes de manera individual; permite relacionar, contrastar y recoger nuevos elementos que explican la realidad en estudio. Esta actividad implica una preparación previa a la visita, la ejecución de la misma, como también, el análisis y reflexión de los saberes encontrados. Igual que el caso anterior supone poner en práctica habilidades de comunicación como

saber preguntar, saber escuchar, habilidades de síntesis, de orden y de compartir la información.

□ Tertulia profesional. Conocida también como charla profesional, es una actividad que permite escuchar la experiencia profesional de otro(s) sobre un tema de interés; esta actividad posibilita que el estudiante, tenga la oportunidad de expresarse, preguntar prudentemente, tomar notas, sintetizar ideas, poder emitir juicios críticos de lo que va escuchando, etc.

□ Puesta en común. Es una actividad grupal, se hace después de la realización de la guía de investigación y también de la visita de estudio, a partir del aporte de los estudiantes se ponen en común información técnica, saberes y nuevas interrogantes de la realidad estudiada. Como en los casos anteriores, se ponen en marcha habilidades de comunicación, de síntesis, de trabajo en equipo, etc.

### 3.8.3.3. Práctica pre profesional

El MINEDU (2017) propone a todos los institutos tecnológicos peruanos, que los estudiantes desarrollen “experiencias formativas en situaciones reales de trabajo” que es el equivalente a las prácticas pre profesionales, y las define como actividades cuyo propósito es integrar y complementar los conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en las distintas unidades didácticas, y también generar vínculos con el sector productivo local y regional de los estudiantes en los centros de producción, y la oferta de bienes y servicios mediante proyectos productivos.

La práctica pre profesional, en la propuesta formativa del Instituto Valle Grande, aparte de cumplir con el programa oficial, está integrado al plan de formación en Alternancia, donde los alumnos hacen pasantías de dos semanas en empresas productivas o de servicios.

En la práctica profesional, los estudiantes realizan una serie de actividades específicas vinculadas a los procesos productivos y de servicios, a la vez que viven y son partícipes de una serie de interacciones con el personal con el que tratan, poniendo en práctica, diversas habilidades blandas, siendo las más frecuentes: comunicación eficaz, el trabajo en grupo, la resolución de problemas

que se les presentan, transferencia de conocimiento, responsabilidad, orden y otros. Definitivamente, las experiencias continuas, vinculadas con la realidad, generan hábitos que luego formarán parte del perfil del futuro profesional.

#### 4. PROPUESTA

La presente propuesta consistió en generar interacción entre la empresa, estudiantes y el Instituto Valle Grande, para conocer sobre las habilidades blandas/humanas, que el personal mando medio, en el que se incluyen a los egresados y practicantes, requieren para un buen desempeño profesional, y que posteriormente nos ayude a mejorar el plan de formación.

La identificación de las habilidades blandas se hizo a partir del recojo de información, utilizando encuestas, entrevistas y reuniones, con empresarios responsables de la práctica pre profesional (responsables de Alternancia) de los estudiantes del Instituto Valle Grande.

Después del diagnóstico inicial a partir de la primera información brindada por los empresarios, se estableció un diálogo permanente, a través de medios como: teléfono, WhatsApp, aplicación zoom, sobre la necesidad de cooperar en la formación de los estudiantes del Instituto; posteriormente se levantó información de su participación por medio de una encuesta.

Los estudiantes son los principales actores de la formación profesional, en ese sentido se recogió información de ellos, que permitió contrastar con la información de los responsables de Alternancia, y clarificar las habilidades que necesitan para un buen desempeño en sus prácticas pre-profesionales. El recojo de información se hizo por medio de encuestas y entrevistas abiertas.

También se pidió a los docentes, encargados de aplicar el plan de formación, hacer un análisis y valoración de la consignación y desarrollo de las habilidades blandas en el plan de formación que se imparte a los estudiantes en el Instituto. El recojo de información de los docentes se hizo por medio de una encuesta.

Con la información obtenida de los actores involucrados se hizo el análisis jerarquizando las habilidades encontradas, proponiendo una integración de las mismas al plan de formación del Instituto Valle Grande, sugiriendo algunas estrategias para su logro.

Posteriormente, se generarán espacios de socialización con todos los docentes, que permitan mostrar las estrategias propuestas para el logro de las habilidades blandas en los estudiantes, recogiendo el aporte que puedan hacer para la viabilidad de la propuesta.

La evaluación, de la propuesta de intervención, se hizo contrastando la información inicial sobre la participación de los empresarios en el plan de formación del Instituto antes y después de la intervención; así como la identificación de las habilidades blandas, en el desempeño de los practicantes, antes y después de la intervención.

## 5. RESULTADOS

### **5.1. Participación de los empresarios en el plan de formación del Instituto Valle Grande**

Después del diálogo y explicación que se dio a los responsables de las empresas desde el instituto, requiriendo sus aportes para la mejora del plan de formación, ellos se sintieron partícipes de la propuesta de formación, ayudando a identificar y valorar una serie de habilidades blandas para ser integradas en el proceso de mejora continua del plan de formación.

Los empresarios también mostraron su disposición de formar parte del comité consultivo del Instituto para la mejora permanente del plan de formación y para la sugerencia de actividades que de ella se deriven.

### **5.2. Habilidades blandas identificadas por los responsables de las empresas**

Antes de la intervención a los empresarios, en el que se muestra la poca participación en el plan de formación del Instituto Valle Grande, si identificaron y valoraron algunas habilidades blandas vividas por los practicantes, como las más evidentes; luego del diálogo personal que se tuvo con ellos, y posteriormente, con la ayuda de una encuesta, se lograron identificar y valorar otras habilidades, algunas de estas coinciden con las que fueron identificadas en el primer contacto.

Pre - investigación	Post investigación
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación eficaz</li> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Solución de problemas</li> <li>✓ Orden</li> <li>✓ Creatividad</li> <li>✓ Control de emociones</li> <li>✓ Comunicación de errores</li> <li>✓ Reconocimiento de errores</li> </ul>

Por otro lado, los empresarios supieron identificar y valorar habilidades logradas por los practicantes, en los procesos en los que participan, así como habilidades poco logradas, que se derivan de comportamientos como la falta de reconocimiento y comunicación de errores, y de creatividad.

La falta de reconocimiento y comunicación de los propios errores, que se muestran en comportamientos están conectadas directamente con la falta de habilidades en la persona como: humildad, confianza consigo misma y con otros, valentía.

Valoración	Habilidades blandas	Habilidades blandas derivadas
Logradas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación eficaz</li> <li>✓ Responsabilidad</li> <li>✓ Solución de problemas</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Orden</li> <li>✓ Control de emociones</li> </ul>	
Poco logradas o deficientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Creatividad</li> <li>✓ Reconocimiento de errores.</li> <li>✓ Comunicación de errores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Creatividad</li> <li>✓ Humildad</li> <li>✓ Confianza</li> <li>✓ Seguridad personal</li> <li>Valentía</li> <li>✓ Ilusión profesional</li> </ul>

**5.3. Habilidades blandas identificadas por los practicantes**

Los practicantes, como protagonistas centrales de la formación, al ser consultados y por medio de una encuesta, identificaron algunas habilidades blandas, cuya valoración tienen coincidencias con las percibidas por los responsables de las empresas.

Es notoria la coincidencia en el reconocimiento de errores, tanto responsables de las empresas como practicantes coinciden en este comportamiento, el no vivirlo puede traer consigo consecuencias negativas en la producción y malestar en la empresa.

Valoración	Habilidades blandas	Habilidades blandas derivadas
Mejor vividas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Respeto</li> <li>✓ Confianza</li> <li>✓ Orden</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> <li>✓ Saber transmitir</li> </ul>	
Poco vividas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocimiento de errores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Humildad</li> <li>✓ Valentía</li> </ul>

La experiencia de los practicantes corresponde, mayormente, al sector agroexportador, que se caracteriza por operar de acuerdo a criterios de calidad exigidos por los mercados, en el que se contempla también el buen trato y seguridad del trabajador, como también el cuidado del medio ambiente.

#### 5.4. Integración de las habilidades blandas al plan de formación

##### *Categorías de las habilidades dentro del plan de formación*

Habilidades blandas que deben mantenerse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Orden</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>
Habilidades blandas que deben ser potenciadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de emociones</li> <li>• Solución de problemas</li> </ul>
Habilidades blandas que deben desarrollarse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> </ul> <p>Frente a la falta de reconocimiento y comunicación de errores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Humildad en los ámbitos personal, social y laboral</li> <li>• Confianza en sí mismo y los demás</li> <li>• Valentía</li> <li>• Ilusión profesional</li> </ul>

## 6. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

- ✓ La incorporación del sector productivo en la identificación de las habilidades blandas más importantes ha ayudado a mejorar el Plan de Formación, confirmando la hipótesis sobre generar un plan de formación acorde a la realidad y necesidades reales del sector productivo.
- ✓ Con el aporte de los representantes de las empresas, se han identificado habilidades blandas que se logran con facilidad en la estadía laboral, además, la interacción instituto - empresa ha permitido identificar otras que ayudarán a mejorar el desempeño de los practicantes en ambos espacios de formación (escuela - empresa).
- ✓ Se ha logrado incorporar al plan de formación del Instituto Valle Grande, en la especialidad de Producción Agraria, en las unidades didácticas y en la operatividad de los instrumentos de la alternancia contenidos y estrategias para el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, que les permita completar el buen desempeño en la práctica profesional.
- ✓ Se ha logrado una mayor participación y compromiso de las empresas a contribuir en la mejora continua del plan de formación del Instituto Valle Grande para que atienda las necesidades reales que el sector necesita.
- ✓ Se ha demostrado que puede haber una contribución recíproca entre empresa e instituto para contribuir y plantear mejoras en bien de la formación de los estudiantes.
- ✓ La identificación de las distintas habilidades blandas y el planteamiento de sus estrategias, ayudará a transversalizar de forma práctica la actualización del plan de formación en cada unidad didáctica y unidades transversales, con la finalidad de que no quede sólo como propuesta, sino que se lleve a su puesta en marcha.
- ✓ Las habilidades blandas, es tan importante en el desarrollo del estudiante en formación que compromete su futuro profesional y personal, siendo responsabilidad no sólo de la sociedad sino de las



instituciones educativas y las empresas que deberían asumir un rol, no sólo productivo, sino también formador.

- ✓ La integración de las habilidades blandas, de manera sistemática, en el plan de formación mejorará notablemente el buen desempeño profesional, social y personal de los estudiantes del Instituto Valle Grande, que podría ser una futura investigación sobre sus resultados.
- ✓ La vinculación del Instituto Valle Grande con las empresas deberá ser parte de la política institucional para mantener y actualizar permanentemente el plan de formación de los distintos programas, acorde a las nuevas necesidades técnicas y humanas del sector objetivo.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Belzunce, M. D. (2020). Las cinco creencias implícitas que restan importancia a las soft skills en la empresa. *Crecimiento Profesional*. Obtenido de [www.capitalhumano.es](http://www.capitalhumano.es)
- Buxarrais Estrada, M. R. (2013). Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación. *Edetania*, 53-65. Obtenido de [Https://dialnet.unirioja.es](https://dialnet.unirioja.es)
- CONFIEP. (17 de Diciembre de 2013). *CONNECT AMERICAS*. Obtenido de <https://connectamericas.com/es/content/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-empresas>
- Contentlab. (29 de Junio de 2020). *Gestion*. Obtenido de <https://gestion.pe/especial/businessstyle/estilo-de-vida/7-habilidades-blandas-necesarias-mundo-laboral-hoy-noticia-1994937>
- Contentlab. (29 de Junio de 2020). *www.gestion.pe*. Obtenido de <https://gestion.pe/especial/businessstyle/estilo-de-vida/7-habilidades-blandas-necesarias-mundo-laboral-hoy-noticia-1994937>
- Delors, J., & al., e. (1996). Los cuatro pilares de la educación. En UNESCO, *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Editorial Santillana.
- Doyle, A. (5 de Noviembre de 2021). *The Balance Careers*. Obtenido de <https://www.thebalancecareers.com/hard-skills-vs-soft-skills-2063780>
- Doyle, A. (5 de Noviembre de 2021). *The Balance Careers*.

- Doyle, A. (05 de Noviembre de 2021). *The Balance Careers*. Obtenido de : <https://www.thebalancecareers.com/hard-skills-vs-soft-skills-2063780>
- EDUCREA. (2015). *educrea.cl*. Obtenido de <https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>
- EFIAD-AIMFR. (2020). *El Monitor y el Plan de Formación*.
- Elliot, J. (2000). *La Investigación-Acción en Educación*. Madrid, España: Morata, S.L.
- ESI School of Management. (3 de Marzo de 2021). *www.esieduec.org*. Obtenido de <https://esieduc.org/nuestros-blogs/desarrollo-de-habilidades-blandas-para-potenciar-los-negocios-del-futuro/>
- Grau Gumbau, R. M., & Agut Nieto, S. (2001). Una Aproximación Psicosocial al Estudio de las Competencias. *Revista de Relaciones Laborales*, 13-24. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209924>
- Grau Gumbau, R. M., & Agut Nieto, S. (2001). Una Aproximación Psicosocial al Estudio de las Competencias. *Revista de Relaciones Laborales*, 2. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209924>
- Grau Gumbau, R. M., & Agut Nieto, S. (2001). Una Aproximación Psicosocial al Estudio de las Competencias. *Revista de Relaciones Laborales*, 7.
- Knapp, B. (1963). *La habilidad en el deporte*. Valencia: Miñon.
- Maturana Moreno, G., & Guzmán Chitiva, F. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. *EURITMIA - Investigación, Ciencia, Pedagogía*, 2-13. Obtenido de <http://cliic.org/pdf/Revista%20Euritmia,%20Vol.%201%20N%C2%B01.pdf>
- Medina Cruz, H. E. (31 de Marzo de 2015). *Slides share*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/hugomedina36/la-enseanza-y-aprendizaje-de-las-habilidades-y-destrezas-motrices-bsicas>
- Michael Page. (2020). *michaelpage.pe*. Obtenido de [https://www.michaelpage.pe/sites/michaelpage.pe/files/legacy/habilidades\\_360deg\\_america\\_latina\\_2020\\_impulsa\\_tu\\_negocio\\_con\\_talentos\\_hibridos\\_3.pdf](https://www.michaelpage.pe/sites/michaelpage.pe/files/legacy/habilidades_360deg_america_latina_2020_impulsa_tu_negocio_con_talentos_hibridos_3.pdf)
- MINEDU PERU. (2016). Desenredando la conversacion sobre habilidades blandas. *El Diálogo*, 1-28. Obtenido de <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4844/Desenre>

- dando%20la%20conversaci%c3%b3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU, Ministerio de Educación. (2017). *Lineamientos Académicos, Resolución de Secretaría General N°311-217*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educacion de Perú. (2016). *MINEDU*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Ministerio de Educacion del Perú. (2016). *MINEDU*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Ministerio de Educación Peru MINEDU. (2015). *Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de los Docentes. Reglamento de ley N°30512*. Lima.
- Mministerio de Educación Perú, MINEDU. (2015). *Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica*. Lima.
- Montagud Rubio, N. (2021). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/habilidades-para-vida>
- Montagud Rubio, N. (2021). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/habilidades-para-vida>
- Ortega Goodspeed, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. *El Diálogo*, 1-28. Obtenido de <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4844/Desenredando%20la%20conversaci%c3%b3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega Goodspeed, T. (Mayo de 2016). <https://repositorio.menedu.gob.pe>. Obtenido de <https://repositorio.menedu.gob.pe>
- Real Academia de la Lengua . (s.f.).
- Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Actualización 2020: <https://dle.rae.es/habilidad>
- Sixto Fuentes, S., & Márquez Marrero, J. L. (Mayo-Junio de 2017). Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la oftalmología. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*. Recuperado el 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942017000300020](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020)
- Tobón, S. (2005). *Formación Basada en Competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

