



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Educación

Escuela Profesional de Educación Tecnológica

Especialidad: Construcciones Metálicas

**Las habilidades blandas y su relación con la metodología Lienzo Lean
Canvas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet – Huacho - 2024**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Educación Técnica
Especialidad: Construcciones Metálicas

Autores

**David Guillermo Jaimes Castro
Viviana Paola Broncano Palomares**

Asesor

Mo. José Leonel Nicho Alcantara

Mg. José Leonel Nicho Alcantara
DNU. 377

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA EN CONSTRUCCIONES METÁLICAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
David Guillermo Jaimes Castro	75623205	07/01/2025
Viviana Paola Broncano Palomares	76095310	07/01/2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jose Leonel Nicho Alcantara	15740193	0000-0001-6618-4285
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Sergio Rafael Mazuelos Cardoza	15721713	0000-0002-7914-9208
Danny Edgardo Soto Agreda	10171874	0000-0002-0404-4006
Carlos Ricardo Eyzaguirre Lagos	15758325	0000-0002-2819-6055

Viviana Paola Broncano Palomares_2024_089417 D...

LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON LA METODOLOGÍA LIENZO LEAN CANVAS EN LOS ALUMNOS DE ...

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Facultad de Educación

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3110159988

Fecha de entrega

10 dic 2024, 12:04 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 dic 2024, 2:47 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_-PAOLA_y_DAVIDHB.docx

Tamaño de archivo

403.4 KB

74 Páginas

18,181 Palabras

86,567 Caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON LA
METODOLOGÍA LIENZO LEAN CANVAS EN LOS ALUMNOS DE
E.P.T. DE LA I.E. PEDRO E. PAULET-HUACHO-2024.**

DEDICATORIA

A mis padres

.

David y Viviana

AGRADECIMIENTO

Agradecer el apoyo brindado a mis profesores

David y Viviana

RESUMEN

El trabajo: " LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON LA METODOLOGÍA LIENZO LEAN CANVAS EN LOS ALUMNOS DE E.P.T DE LA I.E. PEDRO E. PAULET-HUACHO-2024", fue para obtener la licenciatura en Educación de la UNJFSC en la ciudad de Huacho en la especialidad de Construcciones Metálicas. El estudio de la investigación utilizado se puede clasificar como fundamental, debido a que es descriptivo-correlacional y no experimental, y la hipótesis fue: "Existe relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024". La población y muestra fue de 108 estudiantes. El principal método de estudio ha sido la tabla de seguimiento, utilizada para la 1ª y la 2ª variables. La consecuencia resalta que existe relación de intensidad buena entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

El autor

Palabras claves: habilidades, blandas, metodología, lienzo, canvas.

ABSTRACT

The work: "SOFT SKILLS AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE LEAN CANVAS METHODOLOGY IN THE E.P.T STUDENTS OF THE I.E. PEDRO E. PAULET-HUACHO-2024" , was to obtain a degree in Education from the UNJFSC in the city of Huacho in the specialty of Metal Constructions. The research study used can be classified as fundamental, because it is descriptive-correlational and non-experimental, and the hypothesis was: "There is a relationship between soft skills and the lean CANVAS canvas methodology in the Metal Constructions students of I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024 ". The population and sample was 108 students. The main study method has been the tracking table, used for the 1st and 2nd variables. The consequence highlights that there is a good intensity relationship between soft skills and the lean CANVAS methodology in the students of Metal Constructions of I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

The author

Keywords: skills, soft, methodology, canvas, canvas

INTRODUCCIÓN

Las **habilidades blandas o Soft Skills** son un conjunto de competencias que van más allá de nuestros conocimientos técnicos y académicos. Son las cualidades personales que nos definen como individuos y nos permiten relacionarnos de manera efectiva con los demás en diferentes situaciones.

Estas habilidades están arraigadas en nuestra inteligencia emocional, es decir, en nuestra capacidad para reconocer nuestras propias emociones y las de los demás, así como para gestionarlas adecuadamente.

Se trata de habilidades intangibles, pero sumamente valiosas, ya que nos ayudan a comunicarnos eficientemente, resolver conflictos, trabajar en equipo y adaptarnos a cambios.

Algunos ejemplos comunes de habilidades blandas incluyen **la empatía, la comunicación efectiva, la creatividad, el liderazgo, la resolución de problemas y la capacidad para trabajar en equipo.**

El lean canvas es una herramienta de visualización de modelos de negocio pensada para empresas incipientes. Se enfoca en la metodología lean startup, centrada en generar nuevas ideas y llevarlas a prototipado para verificar si el mercado está en búsqueda de las soluciones que usted está proponiendo.

INDICE

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	x
INDICE DE TABLAS.....	xiii
INDICE DE FIGURAS	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Formulación de problema	16
1.3. Objetivos	17
1.4. Justificación	17
1.5. Delimitaciones	18
1.6. Viabilidad del estudio	19
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1. Internacionales	20
2.1.2. Nacionales	21
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Habilidades Blandas.....	22
2.2.2. Metodología Lienzo Lean Canvas.....	32
2.3. Definición de términos básicos	45
2.4. Hipótesis	47
2.5. Operacionalización de variables	47
CAPITULO III METODOLOGÍA.....	49
3.1. Diseño metodológico	49
3.1.1. Tipo de estudio	49
3.1.2. Diseño del estudio	49

3.2. Población y muestra.....	49
3.3. Método de investigación.....	50
3.4. Técnicas e de recolección de datos.....	50
3.5. Método de análisis de datos.....	51
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	52
4.1. Resultados descriptivos de las variables.....	52
4.2. Generalización entorno la hipótesis central.....	57
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
5.1. Fuentes documentales.....	67
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	72
MATRIZ DE DATOS.....	74
INSTRUMENTO 01.....	77
INSTRUMENTO 02.....	78

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X.....	47
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y.....	48
Tabla 3. Validación de expertos	51
Tabla 4. Habilidades blandas.....	52
Tabla 5. Resolución de problemas.....	53
Tabla 6. Adaptabilidad	54
Tabla 7. Proactividad.....	54
Tabla 8. Metodología Lienzo Lean Canvas.....	56
Tabla 9. Habilidades blandas y Metodología lienzo Canvas.....	57
Tabla 10. Habilidades blandas y resolución de problemas.....	59
Tabla 11. Habilidades blandas y adaptabilidad	61
Tabla 12. Habilidades blandas y proactividad.....	63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Habilidades blandas	52
Figura 2. Resolución de problemas	53
Figura 3. Adaptabilidad	54
Figura 4. Proactividad	55
Figura 5. Metodología Lienzo Lean Canvas	56
Figura 6. <i>Habilidades blandas y Metodología lienzo Canvas</i>	58
Figura 7.. Habilidades blandas y resolución de problemas	60
Figura 8. Habilidades blandas y adaptabilidad.....	62
Figura 9. Habilidades blandas y proactividad	64

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La pandemia a nivel mundial ha dejado que los estados tomaran diferentes métodos para frenar el progreso del virus, manifestando nuevas características de la humanidad en el siglo XXI. Al igual que han venido modificado los modelos de administración de desempeño, actualmente se encuentran viviendo una interrogación del paradigma y las dudas han aparecido para observar la manera en la que cada uno de los empleados contribuye con el objetivo de la institución.

El día de mañana requiere desarrollar habilidades blandas, es decir, la transformación digital y las innovaciones requieren alteraciones en hábitos de pensamiento y tecnología. Lo que se ha mencionado hasta aquí contiene la inquietud de parte de las compañías respecto a la demandante que tiene que ser el sistema de universidades para que los estudiantes desarrollen sus habilidades blandas.

De cada diez compañías en Perú, el siete por ciento no encuentra individuos con las habilidades apropiadas para incorporarse a su staff. El producto de esto es que el veinte por ciento de los jóvenes de Perú están dentro del grupo 'Ninis', que significa: ni estudian, ni laboran. Esta cifra se encuentra cerca de la media de América Latina, de acuerdo al Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima (CCL). Sin embargo, la brecha entre nosotros y los otros países de la región es que existe un 78% de jóvenes que están sumergidos en la informalidad. En el continente americano, las dificultades son más importantes debido a diversas razones de carácter socioeconómico y cultural. Many educational institutions lack the necessary infrastructure for implementing effective safety practices, this includes laboratories and workshops that are adequately equipped. En ciertas zonas, la cultura de protección no está tan incrustada, esto puede dan a una menor importancia en la enseñanza de reglas de protección industrial. Hay una importante diferencia en la disponibilidad de trajes de

protección y herramientas de alta calidad, esto negativamente afecta la seguridad de los alumnos. La instrucción en seguridad a veces se estima como algo secundario, y la totalidad de los instructores no están adecuadamente entrenados en esa esfera, esto genera una formación deficiente para los asistentes.

Según el Informe Nacional de Tecnología Productiva 2019 del INEI, la administración pública peruana se ubica al final del ranking de productividad respecto de otros sectores. Se sabe que la productividad está directamente relacionada con el desempeño laboral. Esto refleja el pobre desempeño laboral de los colaboradores públicos.

Por ello, la investigación se realizará en la I.E Pedro E. Paulet donde se describirán y asociaran las variables en estudio.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?

¿Cómo se da la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?

¿Cómo se da la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Conocer la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Analizar la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Describir la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

1.4.Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La justificación de la integración de las habilidades blandas y la metodología Lean Canvas en los alumnos de EPT de la I.E. Pedro E. Paulet en Huacho se sustenta en teorías educativas y de innovación que destacan la importancia del desarrollo integral de los estudiantes. Esta combinación no solo mejora su capacidad para emprender y adaptarse a

un entorno laboral cambiante, sino que también los prepara para ser individuos competentes, emocionalmente inteligentes, y socialmente responsable

1.4.2. Justificación práctica

La justificación práctica de combinar las habilidades blandas y la metodología Lean Canvas en la formación de los alumnos de EPT en la I.E. Pedro E. Paulet radica en los beneficios directos que esta integración ofrece. Los estudiantes no solo adquieren conocimientos técnicos, sino que también desarrollan las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del mundo real, lo que los prepara para una carrera exitosa y para ser ciudadanos productivos y responsables en sus comunidades.

1.4.3. Justificación social

La justificación social de integrar las habilidades blandas y la metodología Lean Canvas en la educación de los alumnos de EPT en la I.E. Pedro E. Paulet es clara y poderosa. Esta combinación no solo prepara a los estudiantes para el éxito individual, sino que también tiene un impacto positivo en la comunidad en general, promoviendo la cohesión social, la igualdad de oportunidades, y el desarrollo socioeconómico. Al formar ciudadanos responsables, emprendedores y colaboradores, se sientan las bases para una sociedad más justa, inclusiva y próspera.

1.5. Delimitaciones

a. Disponibilidad de tiempo

Además de la ayuda de otros compañeros para superar esta limitación, la voluntad de realizar la investigación también propició la coordinación de horarios y espacios.

c. Limitados medios económicos

La realización de una investigación requiere una determinada cantidad de inversión financiera, pero debido a las características de la autofinanciación por parte de los investigadores, existen ciertas limitaciones. No obstante, dada la necesidad de presentar la solicitud, es posible cubrir los costos mediante ahorros personales.

1.6. Viabilidad del estudio

Este estudio utilizará como muestra a los estudiantes del colegio Pedro Paulet - Huacho y brindará facilidades para la recolección de datos, la cual será responsabilidad del investigador.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales

(Paredes Veintimilla, 2021) Metodología Canvas como estrategia de enseñanza, emprendimiento y gestión. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador, Objetivo: Apoyar la propuesta de estrategias docentes a través del método Canvas en el proceso de enseñanza de las asignaturas de Emprendimiento y Gestión en reconocimiento a su aporte a la generación de nuevas ideas emprendedoras. Método: En el estudio se utilizó un enfoque de métodos mixtos (cualitativo-cuantitativo). Población: Se utiliza el método probabilístico, que cubre a los 53 estudiantes de secundaria, por lo que no es necesario determinar ningún cálculo de muestra. Instrumento: El instrumento utilizado en el estudio es el cuestionario. Conclusión: Aplicar el enfoque Canvas como estrategia de enseñanza en la materia de emprendimiento y gestión inspirará a los estudiantes a generar nuevas ideas emprendedoras. (p. 115)

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Diseño de modelo de negocio para el restaurante MANABI LA TRADICION de San José Minas utilizando el caso de estudio LEAN CANVAS. Universidad Iberoamericana, Ecuador. Ecuador, Objetivo: Proponer el modelo de negocio de LEAN CANVAS al restaurante gourmet “MANABI LA TRADICION”. Métodos: El estudio utilizó un enfoque cuantitativo. Población: La población es de 2.256 personas o clientes, más 6 empleados del negocio. Herramientas: utilice cuestionarios y listas de verificación como herramientas. Conclusión: Se propone un modelo de negocio utilizando LEAN CANVAS para el restaurante Manabí La Tradición con el fin de que el restaurante mejore las falencias presentes en el diagnóstico. (p. 79)

(Maldonado Granadillo & Padilla Herrera, 2023) Las destrezas blandas a través del adiestramiento en colaboración de alumnos de primer grado de la educación base. Universidad de la Costa. Colombia: Designar cursos de capacitación docente basados en el trabajo en equipo para estimular el desarrollo de las habilidades físicas en los menores de primaria del IED Gabriel García Márquez y del IED Instituto Técnica de Comercio de

Barranquilla. Metodología: La labor se realiza bajo el punto de vista cuantitativo, que es un conjunto de procedimientos con una lógica específica. Clases: El conjunto de clases que se estudió está formado por 116 profesores que ejercen su labor en el ámbito de la educación básica y media. Herramienta: En la recolección de información se usó el cuestionario. Conclusión: se determinó que, en ocasiones, los docentes relacionan actividades que facilita el desarrollo de habilidades suaves como la energía, el trabajo en equipo y la resolución de dificultades. (p. 135)

2.1.2. Nacionales

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) Desempeño en el trabajo y habilidades blandas de los empleados de la administración pública en el contexto del trabajo remoto, Instituto de Postgrado de Huancayo, 2021. Universidad de la Tierra. Perú, Objetivos: Evaluar la influencia de las competencias blandas y la labor de los empleados de administración en la modalidad de trabajo remoto que imparte la escuela de posgrado de Huancayo en 2021. Metodología: De igual manera se hizo uso del método deductivo Población: La comunidad está limitada y está compuesta por cincuenta colegas. Herramienta: La recolección de información se hizo a través de la utilización de dos cuestionarios. Conclusión: si las habilidades flojas crecen enormemente aumenta el desempeño laboral de los empleados del área de administración en la modalidad de trabajo remoto del Instituto de Postgrado de Huancayo 2021. La categoría de mujeres comprende el 73% y tiene una lucha más frente a la categoría de hombres, que es la intuición y el 27 por ciento corresponde a la categoría de hombres. (p. 148)

(Vallejos Carrasco, 2019) Las habilidades blandas y su efecto sobre la capacidad del personal de posventa de la región norte americana SAC Filial CHICLAYO. Universidad Católica de Santo Toribio Mogrovejo. Perú, propósito: Determina la influencia que tienen las habilidades flojas sobre la performance del staff de posventas de la marca Interamericana de Norte, SAC Filial Chiclayo. Metodología: La corriente del presente trabajo de investigación es cuantitativa, de tipo explicativo, y tiene como objetivo conocer la influencia de las Habilidades Blandas sobre el desempeño del staff que sigue vendiendo productos. Cantidad de empleados: La cantidad de empleados la conforman los 39 empleados que laboran en tiempo completo dentro de la compañía,

específicamente dentro del sector post-ventas. Herramienta: El instrumento que fue usado para el siguiente análisis, fue un cuestionario que se utilizó a través de la técnica de la encuesta. Conclusión: Es posible determinar la influencia de las habilidades blandas en la performance laboral, únicamente en las características de habilidades sociales, las otras características, como la autorregulación, la motivación y la empatía, no tienen influencia en la performance laboral. (p. 41)

(Hidalgo Gómez, 2020) Implementación de Lean Canvas para mejorar el modelo de negocio de una universidad de Talma. Universidad Ricardo Palma. Perú, Objetivo: Identificar mejoras resultantes de la implementación del Lean Canvas y experiencia laboral en modelos de negocios desarrollados por estudiantes del curso de introducción a la ingeniería industrial de la Universidad de Talma. Metodología: El enfoque o alcance de la investigación es interpretativo en el sentido de que intenta determinar las causas del evento o fenómeno que se estudia. Población: La población general de estudio para este estudio (para ambas variables de estudio) fueron los estudiantes (30 estudiantes) matriculados en el curso de introducción a la Ingeniería Industrial durante el semestre 2017-1. Instrumento: Durante el transcurso de este estudio, para ambas hipótesis, los datos se recopilaron utilizando una plantilla de evaluación. Conclusión: A través de esta investigación, colaboramos para abordar la necesidad de un manual de desarrollo de modelos de negocio para ayudar y orientar mejor a los futuros emprendedores proporcionando evidencia teórica y práctica. (p. 135)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades Blandas

(García Herbas, 2023) Son un conjunto de habilidades, capacidades y cualificaciones relacionadas con la inteligencia emocional que son necesarias para que una persona conecte y se comunique con los demás, permitiéndole integrarse y desempeñarse mejor en el trabajo y en las relaciones. Por ejemplo, autoestima, comunicación, personalidad segura, trabajo en equipo, adaptabilidad, flexibilidad, iniciativa, liderazgo, capacidad para tomar decisiones, creatividad, etc.

(Maldonado Granadillo & Padilla Herrera, 2023) Las habilidades blandas son una novedosa manera de caracterizar una amalgama de habilidades o destrezas que una

persona puede poner al servicio del trabajo, entre ellas se encuentran habilidades de grupo, de comunicación, de dirección, de servicio al cliente y de resolución de dificultades.

(Ramirez Chavez & Manjarrez Fuentes, 2022) Las habilidades blandas son todas las habilidades de comunicación, conducción, empatía, control, resiliencia, toma de decisiones y labor en equipo que puede tener una persona, y que se centran en la parte emocional; en tanto que, las habilidades duras son aquellas habilidades de carácter científico que se obtienen por la formación educacional.

(Maldonado Granadillo & Padilla Herrera, 2023) Es posible afirmar que estas se crecen en el transcurso del proceso de formación del estudiante, es decir, desde los años escolares hasta los postreros; por ende, deberían concretarse a partir de métodos que garantizan su óptimo crecimiento y, por consecuencia, utilización.

(Rodriguez Ceopa, 2021) Se le llama habilidades blandas a todas las que tienen que ver con las emociones y que posibilitan que una persona realice sus objetivos con éxito, haciendo que se desenvuelva en su contexto y trabajando bien con otros.

(Chaca Oliveros y Contreras Tito, 2022) Las habilidades débiles son aquellas que se pueden practicar para agregar valor a las personas para que se desarrollen correctamente en diferentes áreas de acción, por ejemplo, ser resistente bajo presión, tener flexibilidad y capacidad de adaptarse a diferentes ambientes, tener capacidad para aceptar críticas y aprender, tener confianza y capacidad para ser firme, lograr una comunicación efectiva, tener pensamiento crítico y analítico, saber administrar el tiempo, trabajar en equipo, tener iniciativa e iniciativa, ser curioso y decidido , y también tener la capacidad de Tener disposición para aprender.

(Chaca Oliveros y Contreras Tito, 2022) Hay diferentes habilidades que son respuestas a habilidades asociadas con la inteligencia emocional de cada uno, debido a que la inteligencia emocional tiene la capacidad de desarrollar la capacidad que tiene cada uno para aprender habilidades de utilidad. Se puede definir la inteligencia emocional como la capacidad de: autocontrol o autorregulación, autoconciencia, motivación, empatía y habilidades sociales.

(Ramírez Chávez y Manjarrez Fuentes, 2022) Uno de los aspectos fundamentales de la formación de expertos es la importancia de desarrollar habilidades blandas, ya que las habilidades blandas les permiten controlar sus emociones, mantener la calma en situaciones estresantes y la capacidad de tomar decisiones correctas.

(Vallejos Carrasco, 2019) Las habilidades blandas son un conjunto de habilidades no cognitivas fundamentales para el aprendizaje y el éxito empresarial. Estas habilidades también se conocen como “saber hacer”, lo que significa que lo que una persona debe hacer, debe tener las habilidades para realizar actividades e interactuar con otros.

(Goleman, 1988) Existen diferentes habilidades que son respuestas a habilidades relacionadas con la inteligencia emocional de cada persona, ya que esta inteligencia determina la capacidad potencial de cada persona para aprender habilidades prácticas en función de una habilidad en particular. Los siguientes cinco componentes: autocontrol o autorregulación, autoconciencia, motivación, empatía y habilidades sociales.

2.2.1.1 Resolución de problemas

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) Son las destrezas que te posibilitan sobreponer las dificultades. Una persona con una sobresaliente capacidad para solucionar dificultades no se para ante los problemas de la existencia. En el lugar en el que otras personas son triunfadas, esa persona hallará una forma de continuar por su mismo sendero, esto además se extiende a la esfera laboral.

(Maldonado Granadillo & Padilla Herrera, 2023) La resolución de dificultades es un oficio complicado, el cual requiere de componentes del sujeto base, componentes del contexto externo próximo y la interrelación entre ambos factores. Se hace una descripción muy breve de cómo solucionar dificultades, en términos de cognición, dentro de tres grandes corrientes, que son el asociacionismo, la psicología de la Gestal y el paradigma de la computadora – representación.

(Flores Canturín, 2021) En la resolución de problemas se utiliza con el fin de encontrar una solución a una situación, utilizando estrategias que tienen posibilidades de fallarse, con el fin de llegar a un acuerdo entre las dos partes involucradas.

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) Las habilidades para solucionar dificultades forman un algoritmo que tiene como resultado el éxito en los negocios cuando se afronta cualquier complicación.

(Maldonado Granadillo & Padilla Herrera, 2023) De la misma forma que los infantes de cualquier edad tienen la habilidad de solucionar dificultades, a partir de sus estados de cosas y aceptando particularidades en el ámbito cultural y social, y en la dificultad del problema. De esta manera se le solicita al docente que contribuya a desterrar el paradigma de la brecha que existe entre los infantes y los mayores en referencia a la manifestación de la inteligencia.

- Comprender el problema

Al resolver un problema, comprender un texto a veces se vuelve más complicado porque es difícil crear un concepto del significado del texto para poder representar correctamente la solución al problema y ejecutarla.

Luego de la intervención teórica, un 66.7% de los alumnos exhibió una evaluación de la comprensión del planteamiento. A pesar del resultado en cuestión, el análisis de la variable en cuestión evidencia que los estudiantes tienen particular dificultad para explicar con claridad la problemática situación y el propósito de la misma. A pesar de que examinando la información de la encuesta, un sesenta y seis por ciento de los alumnos afirma ser capaz de explicarlo.

- Concebir en plan

En esta sección se ha estudiado la manera en la que el alumno expone el procedimiento para solucionar el inconveniente y si es correcta. Cabe mencionar la importancia de esta etapa a la hora de solucionar una problemática, ya que es en este momento el alumno precisa la manera en la que piensa acerca de la solución.

Solo el 33.3 por ciento de los estudiantes ha aumentado su puntuación en este parámetro, y el 66.7 por ciento ha mantenido su misma puntuación.

- Ejecutar el plan

Para examinar esta variable, los indicadores hacen referencia a la manera en la que el alumno identificará las diferentes acciones que realiza, y si la secuencia de operaciones que realiza es la misma que la planeada previamente. De esta manera, el 38.8 por ciento de los estudiantes ha logrado obtener una mejoría en estos aspectos, el 55.6 por ciento tiene la misma posición y el 5.6 por ciento ha logrado obtener una mejoría en las evaluaciones finales.

De los números correspondientes a las dos últimas variables se desprende que el grupo de estudiantes debe tener dificultades para comprender la forma de expresar su trabajo en esta etapa, pues en ambos casos una alta proporción de estudiantes obtuvo los mismos resultados en ambas pruebas. Estos datos demuestran que no se aprecia la importancia de reflejar en el proceso de resolución la forma adecuada en que se formulan e implementan los planes. Aunque el proceso no se cubrió completamente, algunos estudiantes consideraron estas partes del proceso de solución, ya que el 66,7% de los estudiantes confió en que los procedimientos realizados fueron consistentes con su enfoque original, y el 61,2% afirmó que identificó las diferentes acciones realizadas.

- Verificar el resultado

En el estudio de esta variable se ha considerado no sólo si el estudiante escribe la solución obtenida, sino también si hace algún tipo de comprobación de los pasos seguidos, del resultado final y de alguna otra alternativa al procedimiento para solucionar el problema.

Un 39 por ciento de los estudiantes ha logrado una puntuación mayor en el posest, en tanto que un 33.3 por ciento ha mantenido su puntuación original y un 27.7 por ciento ha conseguido una puntuación inferior en el examen final. A partir de los datos de la encuesta, se puede observar un incremento en la cantidad de estudiantes que escriben la solución a la problemática.

2.2.1.2 Adaptabilidad

(Rodríguez Siu, 2020) Se entiende por adaptabilidad la capacidad para lidiar con varias peticiones de manera ágil y teniendo en cuenta la importancia de las cosas más

importantes, además de poder utilizar recursos y solucionar dificultades con el fin de encontrar soluciones óptimas y adecuadas.

(Forbes, 2023) La capacidad de adaptación se torna en la habilidad fundamental que, para varios corporativos, requiere quebrar los principios firmes y requiere salir de la zona de comodidad que tienen. Como adversario en la organización, la capacidad de adaptación requiere adiestramiento, no obstante, una vez ejercitada, genera muchos provechos para las compañías, como es el incremento de la productividad y la disminución de dudas, entre otras.

(Tuneu Puig, 2023) Se describe como la habilidad de adecuarse y responder de manera correcta a las alteraciones del entorno y a las situaciones no planeados. Esta habilidad requiere de la fluidez del pensamiento y la habilidad de cambiar de dirección en el momento en que las circunstancias así lo requieren. La versatilidad no solo es una capacidad que se forma con el paso de la vida, sino que además es una disposición que se educa a lo largo de los años.

(Forbes, 2023) Se comprende como la habilidad de atender cabalmente a las presiones del contexto y es aplicable no sólo a las personas sino también a las compañías. Implica el incremento de habilidades organizacionales fundadas en las acciones y en los procesos para adecuarse a una circunstancia en la que lo único constante es la transformación.

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) Es la que nos posibilita adecuarnos al medio social y cultural en donde nos hallamos; esta característica se evidencia en el momento del nacimiento, y nos permite acatar las normas sociales que se aceptan en el contexto. Las transformaciones en el ámbito laboral están haciendo que los individuos que ingresan al ámbito laboral deba tener la capacidad de adecuarse a las transformaciones que tiene el lugar de trabajo, para adquirir nuevos conocimientos, particularmente en el ámbito técnico, debido a que, con la llegada de nuevas tecnologías a distintas áreas, es necesario estar al día en esa área.

(Tuneu Puig, 2023) La habilidad de adecuarse a alteraciones y situaciones no ofrecen es cada vez más apreciada por los gerentes y líderes de diversas clases de

compañías, ya que esto le da a las personas y grupos la capacidad de enfrentar dificultades de manera eficaz y conseguir el triunfo.

- La innovación y la adaptabilidad.

(Vallejos Carrasco, 2019) Es la habilidad de producir nuevas ideas que elevan el valor del trabajo que se hace, ser inventivo. El ingrediente principal es que todos los integrantes del staff deben comprometerse constantemente durante cada etapa que tiene el proyecto, ya que cuando más se involucran, mayor es la eficiencia.

(Goleman, 1988) Define la innovación y la adaptabilidad como la aptitud para estar abierto a las ideas nuevas y flexibles y responder con rapidez a las transformaciones.

Los individuos que tienen la habilidad:

- Manejan con habilidad las peticiones, reordenan las prioritarias y se acomodan velozmente a transformaciones.
- Cambian sus métodos y respuestas según las circunstancias evolucionan.
- Su entendimiento de lo que sucedió es muy versátil.
- Siempre intentan nuevas ideas de una vasta diversidad de fuentes.
- Ofrecen soluciones nuevas a las dificultades.
- Reconsideran sus enfoques y toman riesgos en el diseño de sus proyectos.

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) El procedimiento común de adecuarse a los nuevos problemas empieza con la negación de la realidad, prosigue con la admisión de que es inevitable, y acaba con la manifestación de una ansiedad que deriva en la adaptación. Cualquier institución que desee renacer deberá cuestionar en gran medida sus fondos, expectativas, métodos y hasta su misma denominación.

- Elementos de la adaptabilidad organizacional.

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) La capacidad de adaptación requiere de la flexibilidad suficiente para poder considerar una circunstancia particular desde diferentes enfoques. Sin embargo, asimismo requiere de la estabilidad emocional que nos

proporciona la seguridad, y la capacidad de quedarse en calma en presencia de las incertidumbres. Otro estímulo para desarrollar la capacidad de adaptabilidad es la seguridad en uno mismo, en especial la confianza, de otro modo nuestros cálculos iniciales en caso de que la realidad así lo requiera.

(Smit, 2015) sugiere cinco instalaciones que conforman la capacidad de adaptación:

- Orientación al client: Se trata del grado de habilidad que tienen las sesenta y ocho empresas de comprender las peticiones de los usuarios.
- Creación de transformación: Se refiere a la capacidad de la organización de utilizar el entendimiento para generar transformaciones.
- Aprendizaje organizacional: Se le llama así porque tiene la capacidad de aprender de los ejemplos y de compartir cosas como el entendimiento, las vivencias y la información.
- Innovación y creatividad: Ayudan a la organización a ser flexible al tomar ventaja de la contribución que los individuos pueden hacer al respecto.
- Flexibilidad: Se trata de la habilidad que tiene una institución para utilizar sus normas, legislaciones, creencias y reglas de modo que posibilite el cambio.

(Garzon Castrillon, 2018) Las capacidades de transformación están relacionadas con la capacidad de adaptarse a los cambios ambientales y están determinadas por la capacidad de cambiar, aprender y realinear recursos en respuesta a las transformaciones ambientales. Por lo tanto, una institución con mayores capacidades de respuesta a crisis podrá desarrollar métodos planificados y razonables, además de poder asignar recursos de manera flexible y precisa para resolver problemas y eventos de tipo crisis. Instituciones que promueven y mantienen su capacidad para transformar, conducir y ejecutar nuevas investigaciones como movimiento.

2.2.1.3. Proactividad

(Habitat, 2019) Es la propensión a tomar la delantera en las diversas circunstancias que nos hallamos. Dentro del ámbito profesional, la cosa está cercanamente asociada a la colaboración y al compromiso.

(Terzakyan, 2022) La proactividad es además una gran capacidad: un trabajador proactivo siempre encuentra nuevas posibilidades en el ámbito profesional y además en el ámbito educativo.

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) Es la característica fundamental que nos hace distintas de los otros animales del reino. En esencia, es la esencia de lo que hace que sea humano y nos da la capacidad de afirmar que somos los constructores de nuestro propio destino.

(Peña, 2020) Asume que tus ideas son muy importantes y que es posible que se beneficien de tu grupo de trabajo, de modo que hay una manera de hacer las cosas más sencillas en tu sector y esto afecta a todos. Se trata de ser positivo y tener en claro las particularidades de las ideas que presentas.

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) La costumbre de la proactividad nos proporciona la libertad de poder elegir la respuesta a los incentivos del ambiente. Nos da la capacidad de respondernos de acuerdo a los principios y valores que tenemos. Los expertos proactivos no se conforman solo a acatar órdenes, además de que sean capaces de aplicar soluciones diferentes a problemas semejantes, sino que además son personas que tienen la capacidad de adecuarse para sobrellevar situaciones nuevas. Además, una persona con actitud proactiva toma el control de las acciones suyas y no se responsabiliza a otros por no haber conseguido sus metas.

(Peña, 2020) Exhibe el empeño por cambiar los procedimientos estratégicos de la compañía o acerca de la manera en que se ejecutan ciertas labores, es una característica que es deseable en un trabajador de la empresa, porque evidencia una inquietud por realizar cambios más efectivos en la manera en que se llevan a cabo las labores.

- **Proactividad en el trabajo vs reactividad**

(Persona, 2024) La capacidad de reacción se basa en responder a un incentivo específico, esto puede tener consecuencias positivas o negativas. Al contrario, la acción

proactiva es tomar la delantera y estar al acecho de los sucesos. En conclusión, una persona proactiva se tiene en cuenta a los problemas, en tanto que una persona reactiva se encarga de encontrar la manera de solucionarlos en el momento en que estos se presentan.

(Suarez Orta, 2022) Actitudes de tipo reactivo son aquellas que están asociadas a respuestas que no requieren de la acción por parte de los individuos. A partir de esta disposición de ánimo, es posible llegar a una definición de pensamiento, el cual se caracterizaría por dos maneras fundamentales de comportarse: en la primera, el individuo no muestra reacciones, en la segunda, la respuesta que genera es instintiva y está ligada a elementos como la agresión y la violencia(reactivo-activo).

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) Una persona actúa de manera reactiva en el empleo cuando se conformaba con la situación presente sin alterarse las partes no funcionales. Este comportamiento puede generar dos tipos de reacciones: aguardar que las cosas se terminen por sí mismas o bien reaccionar en el momento en que surgen una complicación.

- **Proactividad en el trabajo y directivos**

(Gonzales, 2022) El trabajo proactivo es un punto de vista individual en el que el trabajador se hace responsable de las circunstancias presentes en su empleo. Asume el riesgo de solucionar dificultades y perfeccionar. Se trata de no dejar que la falta de predictibilidad en los días habituales determine su comportamiento y actitud.

(Suarez Orta, 2022) Esta clase de comportamiento es una característica importante para destacar y ser exitoso en un ámbito tan dinámico y competido como el de hoy en día. Las compañías encuentran personas que son flexibles y se adaptan a las cosas no planeadas, además de que sean capaces de manejar la intranquilidad. Los líderes tienen más posibilidades de llevar a cabo con éxito sus empresas si son proactivos. Los individuos que no están contentos con su empleo o con su entorno laboral actual tienen la obligación de concebir nuevas acciones con el fin de cambiar su circunstancia y conseguir los objetivos que deseaban. Con el fin de triunfar en el presente mercado laboral es

necesario volverse un consumidor ágil de transformación, tener prisa y estar preparado para la indecisión.

(Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022) además de empeño, a los líderes proactivos se les adjudican fiabilidad, amabilidad, capacidad de persuadir a los otros, dotes de conversación, asertividad, franqueza y educación. Son especialistas con el concepto de que el futuro será suyo, no obstante, no pelean con los otros, más bien al contrario, sirven como ejemplos y como inspiración para el resto del equipo.

2.2.2. Metodología Lienzo Lean Canvas

(Paredes Veintimilla, 2021) Es una tela que da al empresario la libertad de transformarse en su idea de empresa, a pesar de que, por el contrario, la misma termine en volviéndose realidad para conseguir la habilidad de observar los nueve bloques de la empresa en una sola hoja, donde se puede examinar las hipótesis de cada uno de los bloques del modelo.

(Medina Chicaiza y Silva Castillo, 2022) Es decir, este prototipo fue creado específicamente con el objetivo de orientar los nuevos negocios, así como también los que ya se han hecho, con el fin de concebir un plan de negocios con una metodología planificada, ordenada y fácil de aplicar a cualquier tipo de compañía.

(Barreto Escamilla, 2015) Su creación fue obra de Alexander Osterwalder en el año 2010 con el fin de exhibir de manera clara la interrelación entre los distintos componentes del concepto en un solo folio.

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Hay un cuadro con una estructura estandarizada que favorece la identificación de las características sobresalientes del establecimiento: como se mezcla y apoya simultáneamente. En consecuencia, se hace perceptible la superficie, el producto, los clientes y el aspecto económico de la compañía con el fin de observar la calidad de los productos y examinar el desempeño de la compañía.

(Paredes Veintimilla, 2021) Por esta razón, de acuerdo a la creadora, este prototipo fue concebido específicamente con el fin de orientar los nuevos negocios, así como los que ya se han hecho, con el fin de establecer su plan de negocios con una metodología

planificada, ordenada y fácil de acoplar a cualquier tipo de compañía. También, el modelo Canvas es un cuadro que se divide en nueve partes y que, el empresario, puede transformarse en una superficie plana a la que se le puede dar rápidamente una forma de negocios.

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) La utilización del modelo CANVAS facilitará la visión global de la empresa, ya que este modelo ayudará a visualizar de manera correcta los problemas del mercado y, por esta razón, la solución que dará la empresa a estos problemas será de gran ayuda para los clientes que, por estar relacionados con ellos, conocerán los productos de la empresa.

(Silva, 2016) Los modelos de negocios son explicados por los especialistas a través de la agrupación en esos nueve componentes esenciales, que son: los clientes, las propuestas de valor, los canales, las relaciones con los clientes, las fuentes de ingresos, los recursos o los activos fundamentales, las actividades fundamentales, las asociaciones fundamentales, y la estructura de costos. Con estos nueve componentes se aspira a generar una solución factible que genere un prototipo de negocios que le otorgue a una compañía una fuente de ingresos.

2.2.2.1 Componentes de Lienzo Lean Canva Canvas

2.2.2.1.1 Segmento de Mercado

(Hidalgo Gómez, 2020) El consumidor es el eje principal del diseño de una empresa, en él se basa la totalidad de la misma. Lo cual tienen que ser escogidos, con una decisión que sea válida, los fragmentos a los que se dirigen y además los que no se tienen en cuenta.

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Una compañía se encarga de atender a un solo o varios grupos de individuos. La clasificación se hace en base a las distinciones en requerimientos, maneras de conseguirlos, relaciones y ganancias, entre otros.

(Paredes Veintimilla, 2021) Indica que una compañía podrá delimitar su estrategia de presencia en función de las necesidades y razones de compra de sus clientes, que es posible que sean distintas de las del mercado en cuestión.

(Reaño Sanchez, 2018) El propósito de ser capaces de determinar un fragmento del mercado deseado para iniciar un negocio es precisar.

2.2.2.1.2 Alianzas Claves

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Las compañías desean asociarse por muchos motivos, en consecuencia, estar asociar es muy significativo para varios modelos de empresas. En la creación de asociaciones entre compañías se puede economizar el gasto de materias primas sin dejar de ganar dinero, haciendo uso del modelo de negocios.

(Paredes Veintimilla, 2021) En efecto, las agrupaciones que originan las compañías son muy importantes para los diseños de negocios a fin de conseguir provechos competitivos.

(Hidalgo Gómez, 2020) Algunos trabajos se delegan y determinadas herramientas se consiguen afuera de la compañía. Constantemente se hace más importante apoyarse en recursos y actividades de otros, con el fin de construir o complementar la prestación de valor o economizar costos.

(Reaño Sánchez, 2018) Las actividades fundamentales describe las cosas más importantes que tiene que hacer una compañía con el fin de que su modelo de negocios sea exitoso. Del mismo modo que los recursos fundamentales son exigidos para proveer una propuesta de valor, llegar al mercado, relacionarse con los clientes y percibir dinero.

2.2.2.1.3 Propuesta de Valor

(Paredes Veintimilla, 2021) La idea de valor que tiene una compañía es la suma de ideas o intenciones que tiene la intención de entregar al público con el fin de llenar sus necesidades. En este sentido, la propuesta de valor de una compañía es el concepto por el que una compañía se diferencia de sus clientes.

(Hidalgo Gómez, 2020) Su propósito es atender las dificultades de los usuarios y atender sus requerimientos. La propuesta es la que cautiva a los consumidores; aquello por lo que están prestos para abonar. Puede haber únicamente una propuesta o varias y estas pueden estar dirigidas a un grupo específico o a varios de ellos.

(Reaño Sánchez, 2018) La propuesta de valor es la característica a través de la cual un consumidor podrá elegir la compra, su objetivo es solucionar una problemática o atender una necesidad del cliente. Esta noción de negocio debe ser novedosa, con el fin de conseguir una serie de beneficios para los clientes que ofrece la compañía.

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Se menciona la asociación entre servicios y productos con el fin de generar valor agregado para el tipo de mercado con características específicas al momento de su creación. Esta es la propuesta de valor que los clientes eligen o hacia la que gravitan. Marcas específicas para cubrir las necesidades de los clientes, así como sectores específicos que se han definido para alcanzar sus objetivos. Cada empresa da valor a sus productos a través de un conjunto de beneficios que puede compartir con los clientes.

2.2.2.1.4 Actividades

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Las acciones son esenciales para no dejar de lado, la actividad comercial al momento de comenzar, poseer un proceso de trabajo y obtener resultados positivos, debe tener sus estrategias fundamentales, ya que son fundamentales para la creación y entrega de un producto, por esta razón es importante para la posición en el mercado y la relación con los principales parientes y clientes.

(Hidalgo Gómez, 2020) Son las actividades fundamentales que tienen que ser realizadas a través de los recursos esenciales para generar el valor de la propuesta de valor y para relacionarse con los clientes y los asociados.

(Reaño Sánchez, 2018) Son las acciones que toma una compañía con el fin de garantizar la correcta operatividad de su modelo de negocios. La actividad fundamental describe las cosas más importantes que tiene que hacer una compañía con el fin de que su modelo de negocios sea exitoso. Del mismo modo que los recursos fundamentales son exigidos para proveer una propuesta de valor, llegar al mercado, relacionarse con los clientes y percibir dinero.

2.2.2.1.5 Canales

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Son más reconocido por su nombre de canales que tienen la función de comunicarse, o de distribuir los alimentos en forma de contacto directo entre la compañía y los consumidores. Son elementos fundamentales para una mejor comunicación y experiencia del cliente.

(Paredes Veintimilla, 2021) Se considera un canal como la totalidad de actividades que tiene el objetivo de llevar el producto al alcance del comprador objetivo, con el fin de facilitar su compra. Basándose en este parámetro, son las acciones que realiza una agrupación de individuos con el fin de comercializar productos o prestar servicios.

(Hidalgo Gómez, 2020) Los conceptos de valor se transmiten a los usuarios a través de métodos de comunicación, distribución y comercialización. El punto fundamental es el módulo en cuestión que identifica las maneras de llegar a los clientes para comunicarse con ellos y entregarle su propuesta de valor. Dentro de ellos se encuentran las fuerzas de marketing, los spots publicitarios, los websites, etc.

(Reaño Sánchez, 2018) Los canales representan la relación entre la compañía y los usuarios. Es significativo y es importante hacer precisamente lo que se indica con los clientes y no perderlos.

2.2.2.1.6 Flujo de ingreso

(Paredes Veintimilla, 2021) Las entradas de dinero se refieren a la fuente de ingresos de la empresa, que, según la óptica contable, los ingresos pueden ser operacionales o no.

(Hidalgo Gómez, 2020) Los ingresos se consiguen cuando los consumidores toman las ideas de valor brindadas. Son los recursos de los cuales se obtienen los cobros por la propuesta de valor que se brinda, que incluye suscripciones, asistencias, licenciamiento, etc.

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Se cree que la fuente de ingresos es fundamental para el modelo de negocio de cada uno de los consumidores, en conjunto. Por esta razón la compañía se hace la pregunta: ¿En qué medida está dispuesto el mercado a pagar? si obtienes una respuesta correcta, serás capaz de generar diferentes formas de

ganar. Debido a eso, cada fuente de ingresos tiene la posibilidad de poseer un interés de costos distinto.

(Reaño Sánchez, 2018) Los ingresos deben exhibir características distintas. Hay dos formas fundamentales de establecer el precio: una estática y otra dinámica.

2.2.2.1.7 Estructura de costos

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) Nos indica los costos que tienen mayor importancia cuando se usa un prototipo de negocios existente. Los costos se calculan con una simpleza que no se define la fuente fundamental de recursos. Sin embargo, existen diferentes formas de disminuir los costos dependiendo del modelo de empresas.

(Reaño Sánchez, 2018) Se dice que la estructura de costos se basa en los costos pagados para prototipar el negocio; si se conocen los recursos básicos, las actividades básicas y las conexiones básicas, los costos son fáciles de calcular.

(Paredes Veintimilla, 2021) La estructura de costos detalla el costo total del modelo de negocio, independientemente de si la creación o entrega de valor, el mantenimiento de las relaciones con los clientes, las actividades, los recursos, las relaciones subyacentes y el análisis de las audiencias y las fuentes de ingresos de las audiencias. Supondrá gastos para la empresa, y esto debe documentarse correctamente y no ser complicado porque las actividades, recursos y relaciones básicas están predefinidas.

(Hidalgo Gómez, 2020) Los diferentes componentes del modelo de negocios conforman la base de costos, que está sustentada en la lista de los costos más importantes del modelo de negocios, en particular, recursos, actividades y una red de asociados, además de su vínculo con los otros componentes

2.2.2.1.8 Recursos clave

(Hidalgo Gómez, 2020) Son los recursos que una empresa debe desplegar para ejecutar su negocio, incluidos los recursos físicos, intelectuales, humanos y financieros, que pueden ser propios, arrendados u obtenidos de aliados clave;

(Reaño Sánchez, 2018) Los elementos fundamentales son los métodos que emplean las compañías para generar y entregar una propuesta de valor. Todos los modelos de negocios utilizan diferentes herramientas fundamentales para dar valor a la compañía.

(Jiménez Ortiz y Núñez Robles, 2022) Este espacio tiene como propósito colaborar en la elaboración de un proyecto que añade valor al modelo de negocios a través de las herramientas del mismo modelo, ingresando al mercado en forma de relaciones con los grupos de personas que se identifican y que genera de esta forma un ingreso para la compañía. Los elementos fundamentales son materiales, psicológicos, financieros o de personas, y puedes conseguirlos, alquilarlos o hacer amigos fundamentales.

(Paredes Veintimilla, 2021) Los recursos son elementos que una empresa necesita para producir bienes o servicios. Por tanto, desde una perspectiva económica, "los recursos son escasos y las cantidades disponibles insuficientes para cubrir todas las necesidades productivas".

2.2.2.1.9 Relaciones con los clientes

(Hidalgo Gómez, 2020) Las relaciones con los clientes se crean y se conservan por separado en las diferentes categorías de mercado. Se debe precisar cuáles tipos de vínculos se establecieron con cada uno de los grupos atendidos, se debe tener en cuenta las diferentes fases que tiene el proceso de relación, como, por ejemplo: antes de la venta, durante la venta, después de la venta y en caso de que se mude a una nueva versión.

(Paredes Veintimilla, 2021) Se trata de las relaciones con los clientes, que también son llamadas marketing relacional, un trato de interrelaciones que se establece entre el negocio y los clientes, en el que el negocio busca exhibir que tiene las herramientas necesarias para atender las necesidades de los clientes de manera particular. En este sentido la etapa de vínculos que la compañía tiene con sus clientes es de suma importancia dentro del modelo de negocios.

(Jiménez Ortiz & Núñez Robles, 2022) La compañía tiene que delimitar los tipos de vínculo que desea con el cliente o con el grupo de mercado que tiene como objetivo. El vínculo que se producirá debe ser específico o automático.

- Generación de un Modelo de Negocio

(Paredes Veintimilla, 2021) El modelo de negocio Canvas es una ayuda para los pequeños negocios y las grandes empresas ya que ha transformado la manera en la que se percibían y se comportaban los negocios, que sobrevalora un extenso plan de negocios sin embargo empieza por el primer contacto entre el empresario y el inversionista. Qumbia Solutions' modelo de negocios se basa en una concepción novedosa, por lo que el Lean Canvas es consecuencia de innovar a partir de un concepto de negocios novedoso, y en el caso de Qumbia, el concepto de negocios Lean Canvas se corresponde a las necesidades primarias de una startup de base tecnológica.

(Hidalgo Gómez, 2020) En palabras, un modelo de negocios expresa la estructura o el diseño de la forma de generar valor para el consumidor (satisfacción de las necesidades y/o anhelos) y devueltos a la organización, además de capturar valor (ingresos) para la institución.

(Lozano Chaguay, Caicedo Flores, Fernández Bayas, and Onofre Zapata, 2019) El método en cuestión, basado en la técnica Canvas, constituye una novedosa y prometedora herramienta para la aplicación frecuente en los negocios, debido a su capacidad de reproducir los aspectos reales que requiere todo empresario. El modelo Canvas es un novedoso instrumento que posibilita la identificación y estudio de las ideas de negocios.

(Hidalgo Gómez, 2020) La transformación digital se ha dado a través de los siguientes pasos, algunos de ellos son nuevos, como la manera en que se consiguen los beneficios o la creación de valor no tradicional.

(Paredes Veintimilla, 2021) El modelo de negocios Canane puede ser usado por diferentes nuevos negocios que se originan a partir de ideas propias e innovadoras de los alumnos, para ello como ejemplo se puede utilizar esta investigación como guía de sus trabajos siguientes.

2.2.2.2 Beneficio del Lienzo Lean Canva

1. Visualización Clara y Sencilla: El Canva ofrece una representación visual de la totalidad de las características fundamentales de la empresa, esto ayuda a la

comprensión y el comunicado de la propuesta de valor y la estructura de la misma a los grupos de adentro y a los inversionistas de afuera.

2. Flexibilidad y Adaptabilidad: los dueños de empresas pequeñas a intentar diferentes hipótesis y cambiar su modelo de negocios rápidamente en respuesta a las alteraciones del mercado o las recomendaciones de los clientes.
3. El modelo visual y que se puede ver fácilmente del Canva promueve la colaboración y el debate en grupo, aumentando la armonía y la comprensión entre los integrantes del staff.
4. El desarrollo de habilidades para emprender: Los alumnos que utilizan el modelo Canva en su formación aumentan sus habilidades de pensamiento crítico como la elaboración de un plan, la presentación de un proyecto, el análisis de un mercado, y la mercadotecnia, lo que los vuelven más aptos para enfrentar los problemas de la realidad.

- **Herramienta Colaborativa**

Las herramientas de colaboración son herramientas para desarrollar trabajo en equipo que incorporan características para gestionar trabajos y su objetivo es aumentar la calidad. Con el fin de llevar a cabo sus tareas, poseen características específicas que les permiten planificar, ordenar y examinar labores.

Las herramientas de colaboración son herramientas o apps que posibilitan la comunicación y el trabajo en conjunto; estas herramientas son capaces de acceder a ciertos servicios que favorecen la comunicación entre los usuarios, sin importar que estos se encuentren presentes en el mismo lugar de manera virtual.

- Herramientas de conceptualización: muchas de estas herramientas están diseñadas para apoyar a los grupos en el procedimiento de creación con la elaboración de mapas mentales y otras formas de pensar, incentivando a los participantes en un proyecto específico a que compartan sus ideas y se involucren, de esta forma, de manera activa en su creación.

- Comunicar archivos: uno de los cimientos de una asistencia técnica se basa en la capacidad de comunicar tablas, documentos y otros datos con el resto de los integrantes del staff.
- Calendario conjunto: se trata de una celebración, de un llamado significativo o de una fecha de entrega, los emails, las llamadas o los mensajes de chat son una ayuda para recordar acontecimientos cercanos, sin embargo, de esta manera también se desvanecen fácilmente. Cuantas más ocasiones tengamos, más difícil es acordarse de todas las ocasiones.
- Las características de administración: además de ello, un buen programa de colaboración también ofrece la posibilidad de al administrador del proyecto o al cabeza del equipo planificar la mejor manera de trabajar en conjunto sin dejar de lado la visión del todo.

- **Innovación y Creatividad**

La Competencia de Creatividad e Innovación (CEI) se trata de unas habilidades que requiere de conocimientos, habilidades y comportamientos que posibilitan la elaboración de ideas y el trabajo en novedosas formas, además de personalizar ideas que preceden a situaciones nuevos y que implementan soluciones innovadoras en áreas existentes la demandaran.

La creatividad e innovar están relacionados con la creación de ideas que sean triunfantes en el mercado, y la forma en que se desarrolla y se valora la creación de las ideas, es decir, en mayor o menor medida, original, desconocido, distinto, inusual, satisfactorio, útil y valeroso; es decir, creatividad que se materializa y es rentable.

En la categoría de Creatividad e Innovación se ejecutan procedimientos en los que los estudiantes exhiben pensamiento único, crean conocimientos y perfeccionan productos y métodos novedosos que pueden ser contemplados en ese momento.:

- **Recogen** el conocimiento existente con el fin de generar conceptos, productos o procedimientos novedosos.

- **Elaboran** obras nuevas como modo de expresión individual o comunitaria.
- **Utilizan** ejemplos y figuras para indagar acerca de sistemas y dificultades complejas.
- **Recogen** información sobre las corrientes y posibilidades.

- **Versatilidad**

La versatilidad se trata de una característica o cualidad que es muy apreciada por los organizaciones y compañías, las cuales, a su vez, vienen del vocablo latino "versátiles" y hacen referencia a la capacidad de algo o alguien de adecuarse con rapidez y facilidad a diferentes papeles o situaciones.

Una persona con versatilidad es la que tiene la habilidad de solucionar diferentes problemas y adecuarse a diferentes ambientes. Debido a eso la versatilidad es valorada como una gran importancia en el momento de la contratación.

En consecuencia, ser flexible es una dificultad enorme dentro de la sociedad actual. Es por esto que en la entidad en cuestión resaltamos esta característica, la adoptamos como una característica singular y respondimos a la misma mediante nuestros métodos.

2.2.2.3 Capacidades Internas Lienzo Lean Canva

(Ricalde Chahua, 2021)-Proporciona la oportunidad de tomar conocimiento de afuera, relacionarlo con el conocimiento internalizado y así generar o desarrollar un nuevo producto, procedimiento o tecnología dentro de la empresa. En este contexto, la habilidad de utilizar conocimiento externo es una cosa fundamental para el adaptamiento de innovaciones, esto es posible que genere una ventaja competitiva frente a los rivales. Esta habilidad se llama la aptitud para absorción.

(Ponce Espinoza, 2020) Se trata de una habilidad que se relaciona a la innovación y que se divide en dos componentes: posibilidad (adquisición y asimilación) y actuado (transformación y explotación). Por otro lado, las habilidades organizacionales se pueden diferenciar en las habilidades de nivel 0 u ordinarias, y en las de nivel 1 o dinámicas.

Estas últimas, que pertenecen a la habilidad de absorción, son construidas y evolucionan a partir de los usos organizacionales, la articulación y la codificación del conocimiento.

(FasterCapital, 2024) Es una pieza fundamental de la administración de la estrategia con el fin de desarrollar un crecimiento sustentable. Aprovecha las bondades y confronta las fallas, las compañías tienen la posibilidad de estar en posición para conseguir éxito en una competencia donde prevalecen las rivalidades. En esta sección, analizaremos diversas visiones y entendimientos de la cuestión en cuestión.

- Entender las bondades: una importancia fundamental de la verificación de las habilidades de adentro es hallar y utilizar las bondades dentro de la estructura. Estas habilidades pueden estar presentes en forma de recursos singulares, habilidades fundamentales o provechos competitivos.
- Acertar con los fallos: Es igualmente importante acertar con los errores para conseguir un desarrollo sustentable. Las debilidades pueden ser áreas en donde la organización se encuentra atrás de sus contrincantes o no tiene los instrumentos necesarios.
- Análisis FODA: es una herramienta que se utiliza ampliamente para examinar las habilidades del interior. Este estudio requiere determinar provechos, riesgos, oportunidades y amenazas. En el momento de realizar un estudio FODA integral, las compañías tienen la capacidad de obtener conocimiento acerca de sus habilidades internalizadas y tomar decisiones de negocios con base en información.
- Asignación de recursos: Esto implica destinar fondos, personas y tecnología a áreas en donde la institución tiene competencias y posibilidades.
- Evaluaciones en progreso: La capacidad de análisis interno es un procedimiento constante que requiere una evolución continua. Al examinar y actualizar constantemente las bondades y maleables, las compañías tienen la capacidad de adecuarse al patrón dinámico del mercado y continuar siendo superior a sus rivales.

En conclusión, analizar las habilidades del interior es una parte fundamental de la planificación con el fin de conseguir un desarrollo sustentable. En el momento en que utilizan las habilidades de ellos para enfrentar las flaquezas y utilizar herramientas como el análisis FODA, las compañías tienen la capacidad de tomar decisiones con inteligencia y estar en posición para conseguir el triunfo a largo plazo.

- Tecnología

La tecnología se comprende como la suma de conocimientos y métodos utilizados de manera lógica y en orden para que los humanos puedan cambiar su entorno físico o virtual con el fin de conseguir sus objetivos, esto es, una mezcla de pensamiento y acción que tiene como consecuencia la creación de soluciones beneficiosas.

Se acostumbran a definir normalmente como la suma de herramientas creadas por la humanidad, como los medios efectivos para un objetivo, o como la suma de herramientas materiales. Sin embargo, la tecnología además contiene procedimientos instrumentales, como la elaboración, creación y utilización de los utensilios y las máquinas; está íntimamente relacionado con los objetivos oficiales y las necesidades que tienen los sistemas.

La palabra tecnología se ha relacionado ampliamente con la digitalización, la modernidad y las innovaciones. Sin embargo, es una falsedad para creerlo. Hacerlo nos priva de entender que existen métodos no electrónicos que nos dan conocimientos y conceptos que tienen la capacidad de cambiar la manera en que concebimos y observamos el mundo. Sin embargo, la sociedad, la política, la economía y la mercadotecnia, grandes empresas de tecnología, gobernantes, legislativos y varios otros agentes nacionales e internacionales exhiben la tecnología como aquello que tiene que ver con las cosas de la digitalizada

- Cultura Organizacional

Se estima hoy en día que se trata de uno de los recursos o activos intangibles más valiosos de las compañías, debido a que se llevan a cabo muchos estudios acerca de su configuración, tanto en instituciones formales como en empresas. No obstante, los enfoques de conceptos de la cultura de una organización se han generado a partir de

teorías de la administración, del comportamiento organizacional o de la comunicación que limitan la amplitud de su estudio. En el estudio se evidencia la necesidad de un punto de vista de la Organización que sobrepase el ámbito de la Organización para anclarse en distintos principios de la cultura de América Latina, o en enfoques complicados, como el Sistémico Organizacional.

Predice unas suposiciones, unos valores, unos artefactos de cultura que representan un control 'indistinguible' de la conducta de los integrantes de la organización, además de un prototipo de transformación y subsistencia en las compañías y un prototipo de transición y reproducción de la misma manera. Todo esto no se podría explicar con el concepto de clima, ya que las personas dejarían atrás los debates que tienen lugar dentro de la organización, los procedimientos de consenso, la historia de cada organización, o sea, la totalidad de un proceso que termina en forma de símbolo para cada organización.

- Procesos Internos

Un procedimiento en el interior es una mezcla de labores que realiza un individuo o un grupo de individuos dentro de la compañía. Estos desarrollos son usados con el fin de conseguir los propósitos de la empresa.

Los procedimientos de adentro de la empresa son un conjunto de acciones que se ejecutan por un individuo o varios con el fin de alcanzar los objetivos de administración. Para que una institución sea productiva y con ganancias, los procedimientos deben ser efectivos. El propósito de la optimización de los procedimientos internos es aumentar constantemente la capacidad de producción de los procedimientos.

Los desarrollos internos han sido objeto de un programa de perfeccionamiento de la totalidad de los procesos internos en el momento en que genera efectos positivos de manera constante.

2.3. Definición de términos básicos

Habilidad: Ayudan a construir relaciones sociales positivas basadas en el reconocimiento de las personalidades, características, pensamientos, sentimientos y necesidades de los demás. Estas habilidades también se conocen como “habilidades para

la vida, habilidades interpersonales, habilidades transversales, habilidades básicas para la vida, habilidades sociales, habilidades emocionales, habilidades socioemocionales”

Modelo de habilidades blandas: Son características que se personalizan, habilidades de comunicación y características de la personalidad que son importantes para tener éxito en la profesión. Además, establecen la manera en la que una persona se relaciona con las otras personas.

Flujo de ventas: Es la representación visual que muestra los pasos y procedimientos. Es una ayuda muy provechosa para visualizar la ruta de la comercialización, desde el momento en que se detecta una posibilidad hasta el momento en que se finaliza la comercialización.

Actitudes: Es el ánimo y el corazón de una persona hacia una cosa o un individuo, y se evidencia a través de sus creencias, sentimientos y acciones. Es un propósito o intención que genera una conducta específica. La psicología considera que la actitud es el comportamiento cotidiano que se genera en diversas situaciones. Los comportamientos establecen el ánimo de cada persona y están encarnados por sus respuestas.

EPT: El propósito es generar habilidades, competencias y actitud para la creación de empresas, así como también para el mercado laboral, con el fin de que los estudiantes puedan insertarse en el ámbito laboral como empleados dependientes o, en caso de que así lo quieran, como propietarios de pequeños negocios dentro del marco de una cultura exportadora y emprendedora. Los oficios se aprenden por medio de la práctica y en ambientes de trabajo específicos, que se crean conforme a las necesidades de formación del departamento de producción y las preferencias e intereses vocacionales de los estudiantes. En consecuencia, los alumnos están totalmente orientados a progresar intereses y habilidades en el ámbito vocacional, las habilidades del trabajo y las habilidades socioemocionales, de modo que les asistan a aumentar su capacidad para encontrar un empleo o bien crear su propio empleo.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Resolución de problemas	• Comprender el problema	4	Bajo	4 -7
	• Concebir un plan		Medio	8 -11
	• Ejecutar el plan		Alto	12 -16
	• Verificar el resultado			
Adaptabilidad	• La innovación de adaptabilidad	4	Bajo	4 -7
	• Elementos de adaptabilidad		Medio	8 -11
	organizacional		Alto	12 -16
Proactividad	• Proactividad en el trabajo	4	Bajo	4 -7
	vs		Medio	8 -11
	reactividad		Alto	12 -16

• Proactividad en el trabajo y directos			
Habilidades blandas	12	Bajo Medio Alto	16 -26 27 -37 38 -48

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Componentes de Canva	• Segmento de mercado	4	Bajo	4 -7 8 -11 12 -16
	• Alianzas clave		Medio	
	• Propuesta de valor		Alto	
	• Actividades			
	• Canales			
	• Flujo de ingreso			
	• Estructura de costo			
	• Recursos clave			
• Relaciones con los clientes				
Beneficio del Canvas	• Herramienta Colaborativa	4	Bajo	4 -7 8 -11 12 -16
	• Innovación y Creatividad		Medio	
	• Versatilidad		Alto	
Capacidades Internas	• Tecnología	4	Bajo	4 -7 8 -11 12 -16
	• Cultura Organizacional		Medio	
	• Procesos Internos		Alto	
Metodología Lienzo Lean Canvas		12	Bajo	12 -23 24 -35 36 -48
			Medio	
			Alto	

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de estudio

Citando la clasificación propuesta por Sánchez y Reyes (2002), según la naturaleza del problema, esta es una investigación sustantiva porque intenta responder a cuestiones teóricas, busca principios y leyes generales de la teoría de la ciencia organizacional, y describir, explicar o predecir. .

Es correlacional porque está interrelacionado al determinar el grado de relación entre las variables identificadas en una muestra de sujetos.

3.1.2. Diseño del estudio

Por lo tanto, este estudio cae dentro de la categoría de diseño transversal o se denomina diseño transversal (no experimental) ya que se basa en la observación de variables, demostradas y descritas en un solo momento tal como se presentan sin manipulación deliberada)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Balestrini Acuña (1998) como “Un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes” (p.123).

Los 1300 alumnos de la I.E Pedro E. Paulet de la ciudad de Huacho

3.2.2. Muestra

La muestra será censal, es decir se considerará a los 108 estudiantes de la I.E

3.3.Método de investigación

Este análisis se hizo con un punto de vista deductivo, debido a que se creó la teoría de la construcción del objeto de estudio, además, el diseño descriptivo relacionado, la operatividad de las variables y la manera en la que se debatieron los resultados estuvieron determinados por la creación del objeto de estudio. La información recolectada a través de la misma, sin dejar de lado que esta información se encuentra de manera sistemática dentro de tablas, figuras y sus propios análisis, posibilita la prueba de hipótesis con base en datos estadísticos importantes (Hernández et al, 2010).

3.4. Técnicas e de recolección de datos

Instrumentos utilizados

La técnica utilizada para realizar este estudio fue la observación y la herramienta utilizada fue el cuestionario.

Para medir la variable Habilidades Blandas, se consideró la siguiente escala de Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
A veces	(2)
Nunca	(1)

Para medir la variable Metodología Lienzo Lean Canvas, se consideró la siguiente escala de Likert:

Likert:

Siempre	(4)
Casi siempre	(3)
A veces	(2)
Nunca	(1)

a) Validez del instrumento

Según Ramírez, T (2007) la validez del cuestionario demuestra que es lógico ya que las preguntas serán analizadas mediante juicio de expertos para determinar si son adecuadas para evaluar los elementos o atributos que se pretenden observar en términos de clasificar los requisitos recibidos. para que se puedan construir las preguntas del cuestionario y sus respectivas validaciones.

Tabla 3. Validación de expertos

Expertos	Calificación Promedio (%)
1. Experto 1	85%
2. Experto 2	83%
3. Experto 3	84%
Promedio general	84%

3.5. Método de análisis de datos

a. Descriptiva

Se utilizó SPSS para encontrar los resultados de la aplicación del cuestionario. Análisis descriptivo de variables y dimensiones mediante tablas de frecuencia y gráficos.

b. Inferencial

. Se someterá a prueba:

- La hipótesis central y específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se hallará el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (ro) que es una medida para calcular de la correlación

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 4. Habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	24	22,2	22,2	22,2
	Bajo	6	5,6	5,6	27,8
	Medio	78	72,2	72,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024

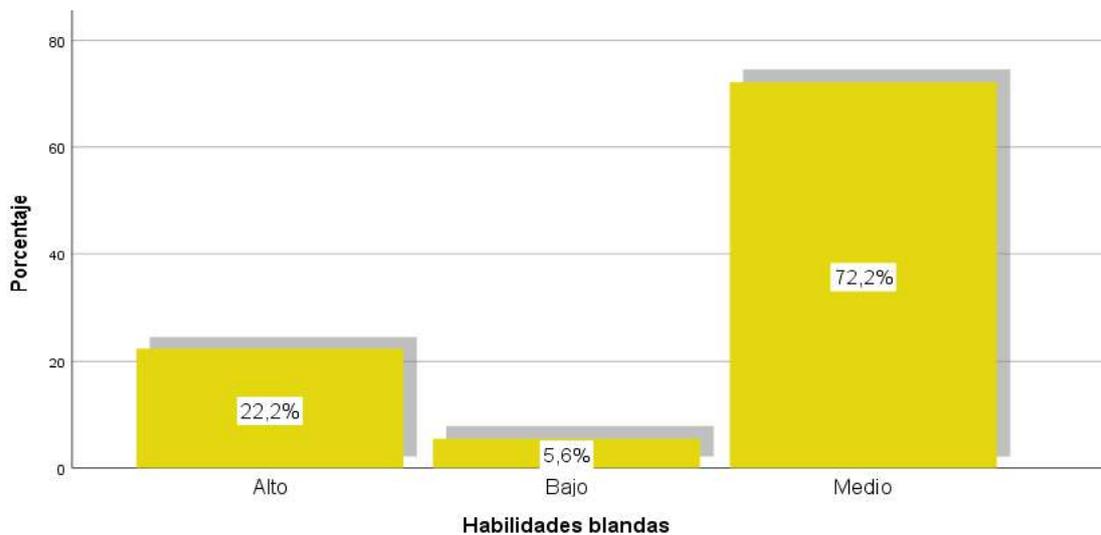


Figura 1. Habilidades blandas

De la fig. 1, un 72,2% de los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024 muestran un nivel medio en la variable habilidades blandas, un 22,1% consiguieron un nivel alto y un 5,6% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 5. Resolución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	24	22,2	22,2	22,2
	Bajo	14	13,0	13,0	35,2
	Medio	70	64,8	64,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024

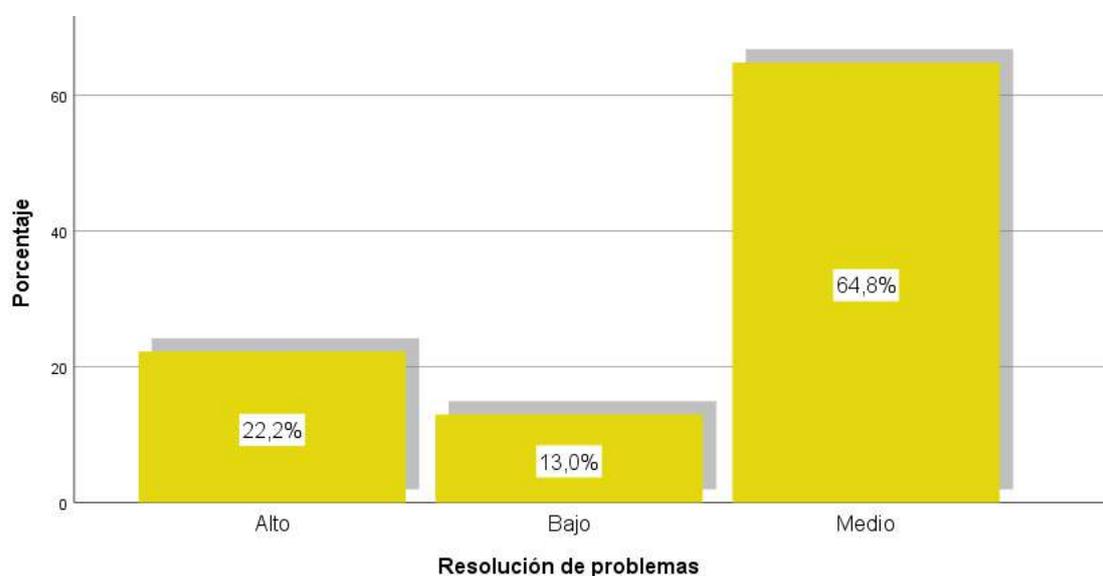


Figura 2. Resolución de problemas

De la fig. 2, un 64,8% de los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024 muestran un nivel medio en la dimensión resolución de problemas dentro de las habilidades blandas, un 22,2% consiguieron un nivel alto y un 13,0% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 6. Adaptabilidad

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	37	34,3	34,3	34,3
	Bajo	3	2,8	2,8	37,0
	Medio	68	63,0	63,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024

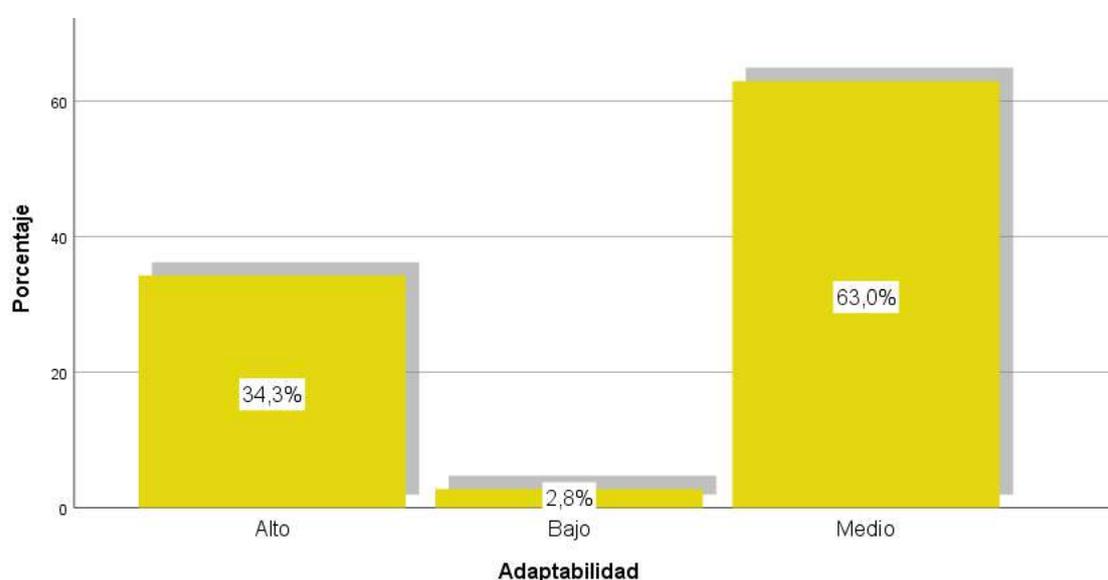


Figura 3. Adaptabilidad

De la fig. 3, un 63,0% de los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024 muestran un nivel medio en la dimensión adaptabilidad dentro de las habilidades blandas, un 34,3% consiguieron un nivel alto y un 2,8% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 7. Proactividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	15	13,9	13,9	13,9
	Bajo	4	3,7	3,7	17,6
	Medio	89	82,4	82,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024

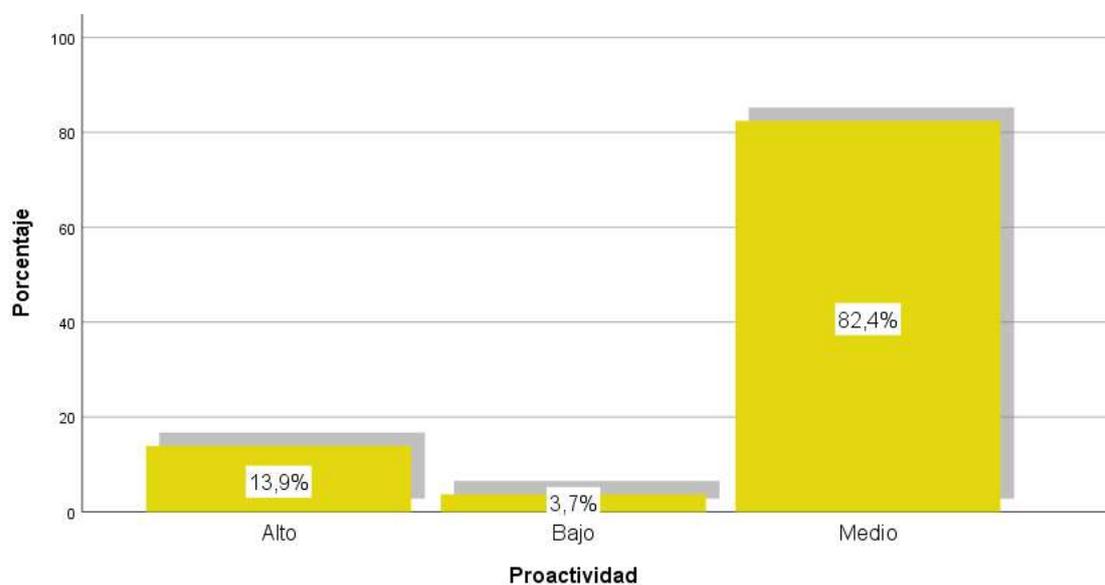


Figura 4. Proactividad

De la fig. 4, un 82,4% de los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024 muestran un nivel medio en la dimensión proactividad dentro de las habilidades blandas, un 13,9% consiguieron un nivel alto y un 3,7% obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 8. Metodología Lienzo Lean Canvas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	23	21,3	21,3	21,3
	Bajo	4	3,7	3,7	25,0
	Medio	81	75,0	75,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024

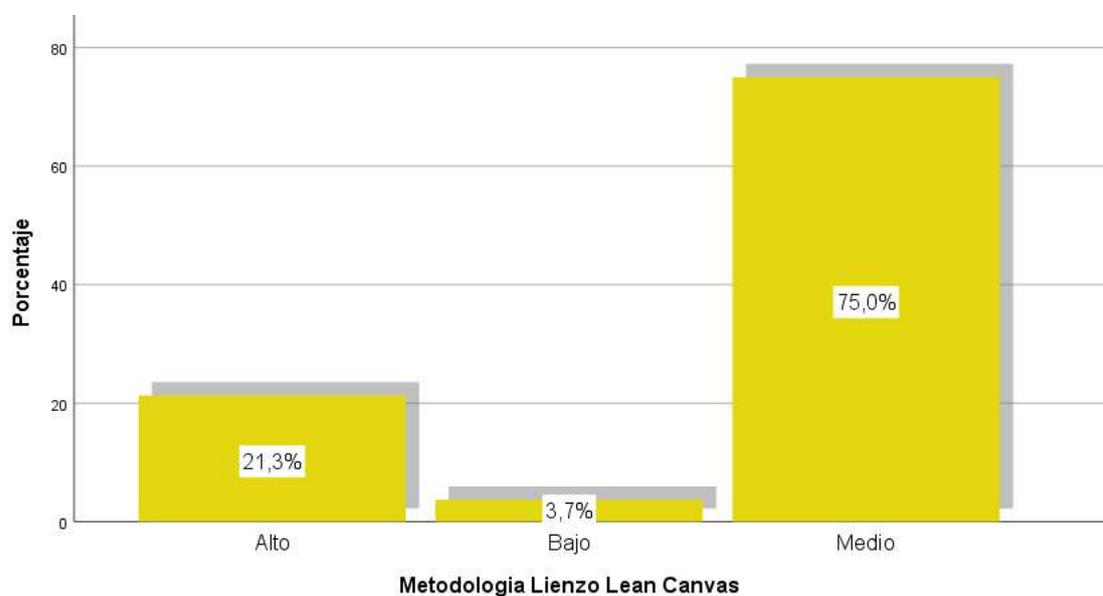


Figura 5. Metodología Lienzo Lean Canvas

De la fig. 5, un 75,0% de los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024 muestran un nivel medio en la variable Metodología Lienzo Lean Canvas, un 21,3% consiguieron un nivel alto y un 3,7% obtuvieron un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

H_a: Existe relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

H₀: No existe relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Tabla 9. Habilidades blandas y Metodologia lienzo Canvas

Correlaciones

	Habilidades blandas	Metodologia Lienzo Lean Canvas
Rho Spearman	de	de
	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N
	de	de
	Coefficiente de correlación	Coefficiente de correlación
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	N	N

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

La tabla muestra una correlación de $r=0,741$ con un valor $Sig<0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad buena entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024

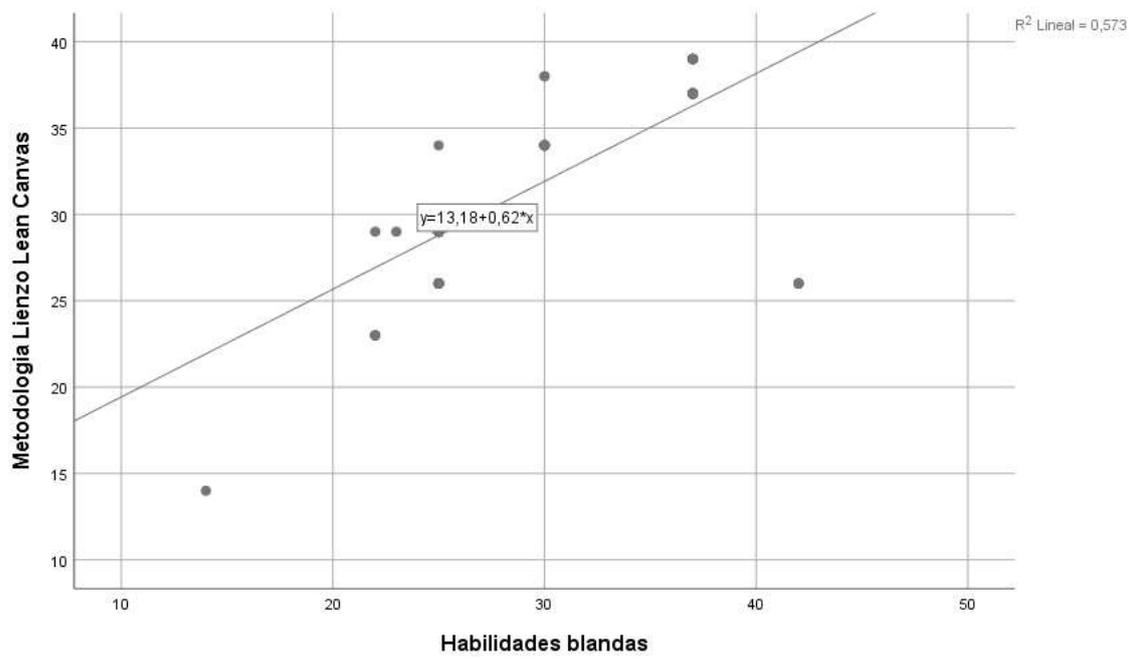


Figura 6. *Habilidades blandas y Metodología lienzo Canvas*

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

H0: No existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Tabla 10. Habilidades blandas y resolución de problemas

Correlaciones

			Habilidades blandas	Resolución de problemas
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Resolución de problemas	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

La tabla muestra una correlación de $r= 0,478$ con un valor $Sig<0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad moderada entre las habilidades blandas y la resolución de problemas dentro de la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

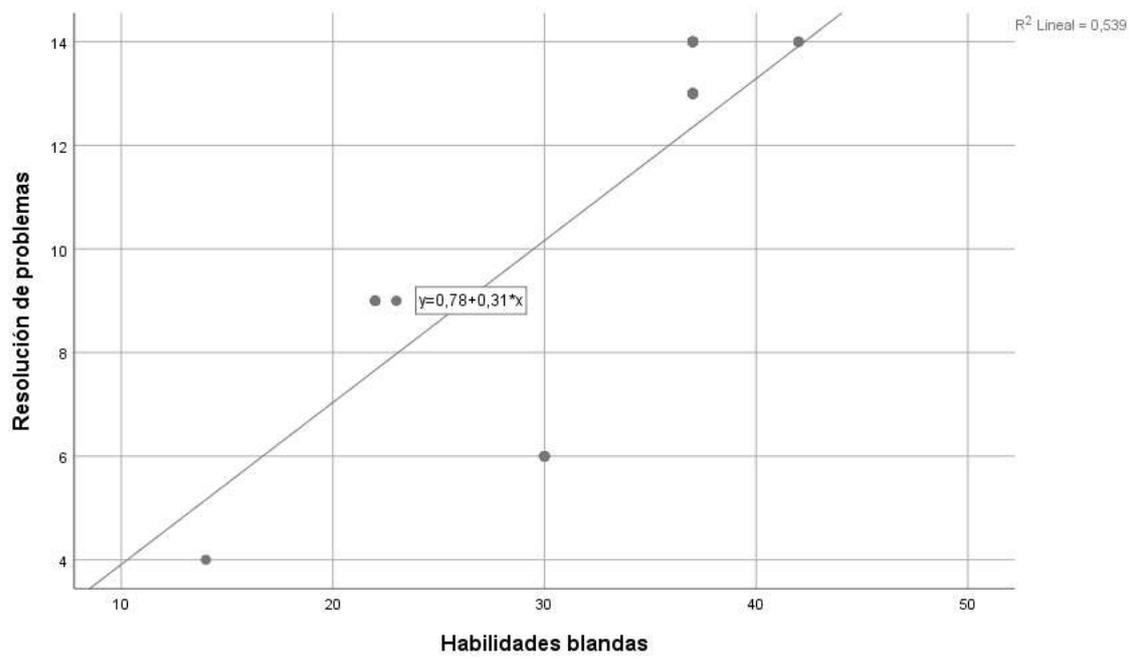


Figura 7.. Habilidades blandas y resolución de problemas

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

H0: No existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Tabla 11. Habilidades blandas y adaptabilidad

Correlaciones

			Habilidades blandas	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

La tabla muestra una correlación de $r= 0,902$ con un valor $Sig<0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad muy buena entre las habilidades blandas y la adaptabilidad dentro de la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

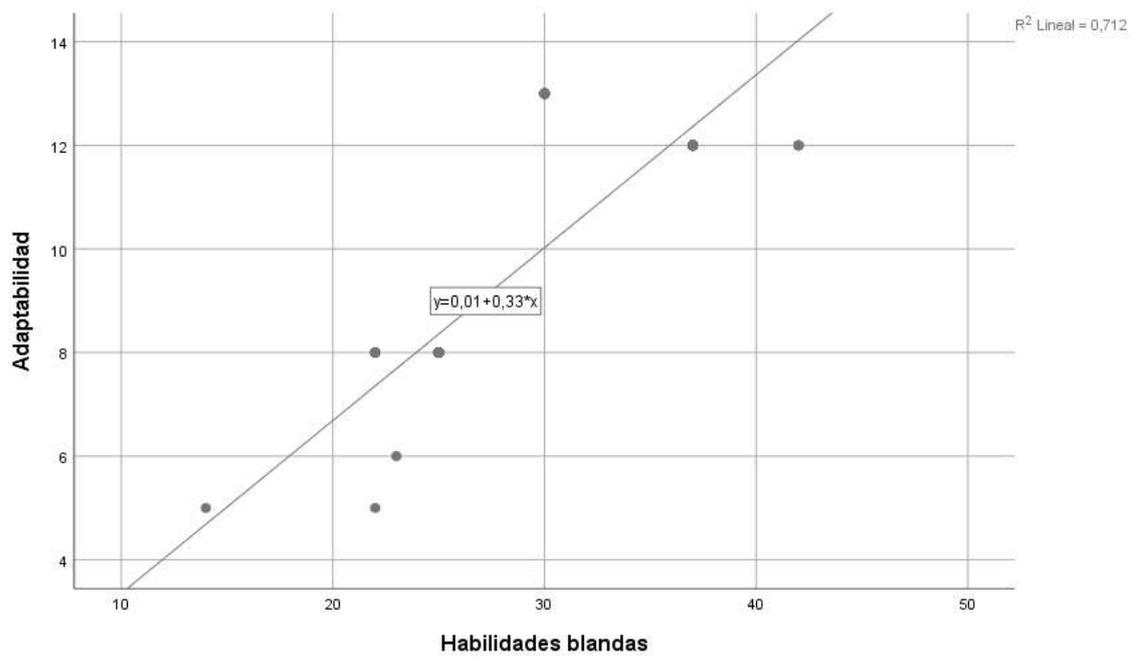


Figura 8. Habilidades blandas y adaptabilidad

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

H0: No existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

Tabla 12. Habilidades blandas y proactividad

Correlaciones

		Habilidades blandas	Proactividad
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,974**
		N	,000
Proactividad		Coefficiente de correlación	108
		Sig. (bilateral)	,974**
		N	,000
		N	108

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

La tabla muestra una correlación de $r= 0,974$ con un valor $Sig<0,05$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por lo tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad muy buena entre las habilidades blandas y la proactividad dentro de la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

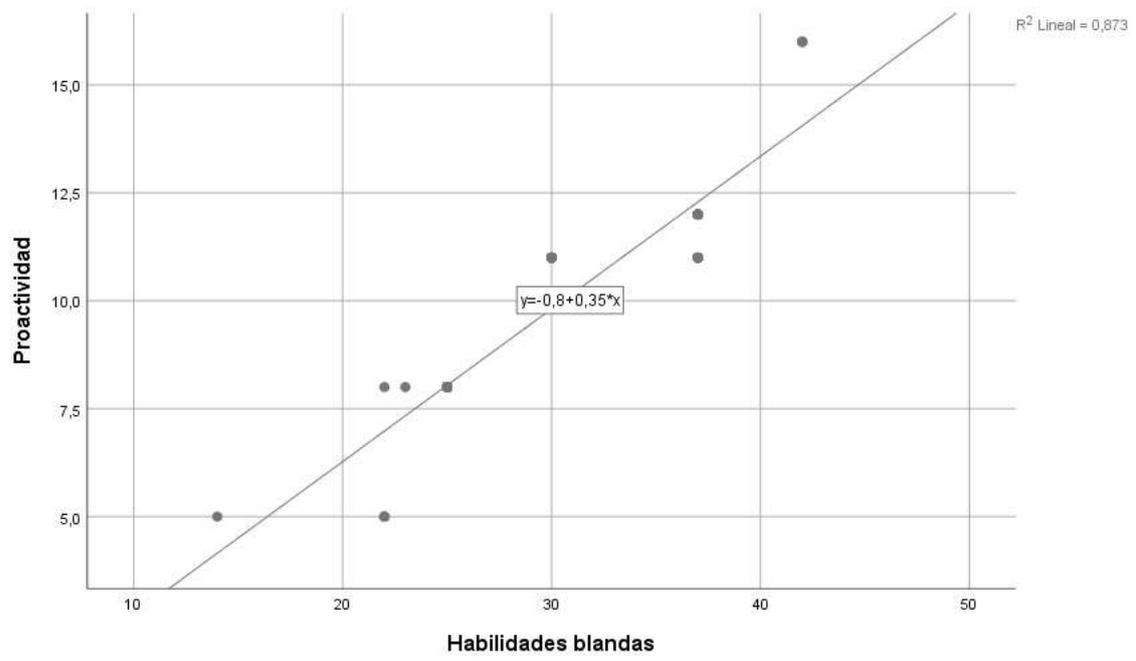


Figura 9. Habilidades blandas y proactividad

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- **Primera:** Existe relación de intensidad buena entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.
- **Segunda:** Existe relación de intensidad moderada entre las habilidades blandas y la resolución de problemas dentro de la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.
- **Tercera:** Existe relación de intensidad muy buena entre las habilidades blandas y la adaptabilidad dentro de la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.
- **Cuarta:** Existe relación de intensidad muy buena entre las habilidades blandas y la proactividad dentro de la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.

RECOMENDACIONES

Primero: Fomentar la creación de equipos diversos y rotativos, facilitando que los estudiantes trabajen en equipos de composición variable les permite experimentar diferentes roles y perspectivas, enriqueciendo su capacidad de adaptarse y aprender de otros.

Segundo: Incorporar ejercicios de role-playing y presentaciones, asignando a cada miembro del equipo un rol específico dentro del Lean Canvas (por ejemplo, como líder de propuesta de valor o analista de problemas) favorece que desarrollen confianza al expresar sus ideas.

Tercero: Establecer dinámicas de retroalimentación continua, implementando sesiones de retroalimentación periódicas, tanto internas en el equipo como con otros equipos, fomenta una cultura de aprendizaje y mejora continua. Los estudiantes pueden reflexionar sobre sus aportes al Lean Canvas y recibir opiniones que los ayuden a perfeccionar su desempeño y la forma de comunicar sus ideas.

Cuarto: Integrar estudios de casos reales o simulados, usando casos de la vida real o simulaciones para que los estudiantes desarrollen su Lean Canvas aporta contexto y relevancia, fomentando su habilidad para resolver problemas de manera práctica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

Barreto Escamilla, M. J. (2015). *Aplicación del modelo Lean Canvas en la modelación del negocio del proyecto de empresa Intifem*. Medellín, Colombia. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/231583d2-95b6-43b8-b4f2-fb1a9b98adbd/content>

Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf

FasterCapital. (2024). Capacidades Internas. *FasterCapital*. Obtenido de <https://fastercapital.com/es/palabra-clave/capacidades-internas.html>

Flores Canturín, L. M. (2021). *Habilidades Blandas y la resolución de conflictos en los docentes de la institución educativa salesiano San Juan Bosco Ayacucho*. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9211/flores_clm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Forbes. (08 de Mayo de 2023). Habilidades blandas en el mundo del trabajo: adaptabilidad, la competencia de la que todos hablan. *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbesargentina.com/liderazgo/radical-respect-como-lograr-resultados-extraordinarios-respetando-personas-n57068>

García Herbas, A. (2023). *Guía de Habilidades Blandas*. Bolivia. Obtenido de <https://solidar-suiza.org.bo/wp-content/uploads/2023/12/guia-habilidades-blandas-conceptos-nov.pdf>

Garzón Castrillón, M. A. (2018). Capacidad Dinámica de Adaptación. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311007/357959311007.pdf>

Goleman. (1988). Inteligencia emocional. Obtenido de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Gonzales, R. (14 de Junio de 2022). Como aumentar la proactividad en el trabajo. *Sage*. Obtenido de <https://www.sage.com/es-es/blog/como-aumentar-la-proactividad-en-el-trabajo/>
- Habitat. (8 de Agosto de 2019). Proactividad, clave para el desarrollo profesional y el liderazgo. *Habitat*. Obtenido de <https://www.afphabitat.com.pe/aprende-de-prevision/desarrollo/proactividad-desarrollo-profesional-liderazgo/>
- Hidalgo Gómez, A. G. (2020). *Implementación de lean canvas para mejorar los modelos de negocio de una universidad en Tarma*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3536/M-IND-T030_06775252_M%20%20%20HIDALGO%20G%c3%93MEZ%20ALFONSO%20GREGORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez Ortiz, J. A., & Núñez Robles, J. C. (2022). *Diseño de un modelo de negocios utilizando LEAN CANVAS caso de estudio restaurante MANABI LA TRADICION en San José Minas*. Universidad Iberoamericana del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unibe.edu.ec/bitstream/handle/123456789/512/JIM%c3%89NEZ%20ORT%c3%8dZ%20JUAN%20ANDR%c3%89S%20y%20N%c3%9a%c3%91EZ%20ROBLES%20JEAN%20CARLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozano Chaguay, L., Caicedo Flores, J., Fernandez Bayas, T., & Onofre Zapata, R. (13 de Agosto de 2019). El modelo de negocio: metodología canvas como innovación estratégica para el diseño de proyectos empresariales. *Journal of Science and Research*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElModeloDeNegocio-7368617%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElModeloDeNegocio-7368617%20(2).pdf)
- Maldonado Granadillo, Y. d., & Padilla Herrera, J. E. (2023). *Las Habilidades Blandas a través del aprendizaje colaborativo en estudiantes de educación básica primaria*. Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/10587/LAS%20HABILIDADES%20BLANDAS%20A%20TRAV%c3%89S%20DEL%20APRENDIZAJE%20COLABORATIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina Chicaiza, R. P., & Silva Castillo, J. N. (24 de agosto de 2022). Metodología canvas y su uso pedagógico en la asignatura de emprendimiento y gestión. *SATHIRI*. Obtenido de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1107/2728>
- Paredes Veintimilla, R. V. (2021). *Metodología Canvas como estrategia pedagógica emprendimiento y gestión*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba,

Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8346/1/5.-TESIS%20Rosalba%20Ver%C3%B3nica%20Paredes%20Veintimilla-DP-EDU-TEI.pdf>

Peña, O. (03 de Julio de 2020). ¿Cuales son las habilidades blandas que piden las empresas y como mejorarlas? *Del Istmo*. Obtenido de <https://www.udelistmo.edu/blogs/cuales-son-las-habilidades-blandas-que-piden-las-empresas-y-como-mejorarlas>

Personio. (2024). Proactividad en las empresas: ¿que es esta cualidad y que beneficios tiene? Obtenido de <https://www.personio.es/glosario/proactividad/>

Ponce Espinoza, G. E. (2020). Capacidades internas de las organizaciones que determinan su capacidad de absorción potencial y realizada. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=293315>

Ramirez Chavez, M. A., & Manjarrez Fuentes, N. N. (27 de diciembre de 2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista Ciencias Sociales y Económicas -UTEQ*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/3.+Habilidades+blandas+y+habilidades+duras.pdf>

Reaño Sanchez, M. C. (2018). *Metodología Canvas una herramienta para mejorar la producción de dulces artesanales - chiclayo 2018*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5312/Rea%C3%B1o%20S%C3%A1nchez%20Mari%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ricalde Chahua, M. F. (2021). *El impacto de la capacidad de absorción en la innovación de las Mipymes Peruanas*. Universidad del Pacífico, Lima. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3224/RicaldeMaria_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez Ceopa, O. (2021). *Manual para el desarrollo de habilidades blandas Auto instructivo para productores ganaderos*. Perú. Obtenido de <https://wwflac.awsassets.panda.org/downloads/manual-desarrollo-de-habilidades-blandas.pdf>

Rodriguez Siu, J. L. (Agosto de 2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LasHabilidadesBlandasComoBaseDelBuenDesempenoDelDo-7475508.pdf>

- Silva, A. (2016). *El modelo canvas; un aporte para la gestión de centros educativos uruguayos*. Uruguay. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/21-Texto%20del%20art%C3%ADculo-62-1-10-20170624.pdf
- Suarez Orta, S. S. (2022). *Importancia de la proactividad y su incidencia en el ámbito laboral de las secretarías del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Caluma en el año 2021*. Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/12236/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000207.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terzakyan, T. (21 de Julio de 2022). ¿Que son las habilidades blandas? importancia y ejemplos. *Deel*. Obtenido de <https://www.deel.com/es/blog/habilidades-blandas/>
- Tuneu Puig, A. (2023). La adaptabilidad, una habilidad clave para cualquier trabajador. Catalunya, España. Obtenido de <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-adaptabilidad-una-habilidad-clave-para-cualquier-trabajador/>
- Vallejos Carrasco, A. M. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana Norte SAC FILIAL CHICLAYO*. Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON LA METODOLOGÍA LIENZO LEAN CANVAS EN LOS ALUMNOS DE E.P.T DE LA I.E. PEDRO E. PAULET-HUACHO-2024.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general ¿Cómo se da la relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?.</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se da la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.</p> <p>Objetivos específicos Conocer la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.</p> <p>Analizar la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.</p> <p>Describir la relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre las habilidades blandas y la metodología lienzo lean CANVAS en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de resolución de problemas en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.</p> <p>Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de Adaptabilidad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.</p> <p>Existe relación entre la metodología lienzo lean CANVAS con la dimensión de proactividad en los alumnos de E.P.T. de la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2024.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): Metodología Lienzo Lean Canvas					
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca	
			Componentes de Lienzo Lean Canva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segmento de mercado ▪ Alianzas clave ▪ Propuesta de valor ▪ Actividades ▪ Canales ▪ Flujo de ingreso ▪ Estructura de costo ▪ Recursos clave ▪ Relaciones con los clientes 	4			
			Beneficio del Lienzo Lean Canva	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta Colaborativa • Innovación y Creatividad • Versatilidad 	4			
			Capacidades Internas Lienzo Lean Canva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tecnología ▪ Cultura Organizacional ▪ Procesos Internos 	4			
			Total		12			
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Habilidades blandas					
Dimensiones	Indicadores	Items	Índices					

			Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender el problema • Concebir un plan. • Ejecutar el plan • Verificar el resultado. 	4	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • La innovación de adaptabilidad. • Elementos de adaptabilidad organizacional. 	4	
			Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad en el trabajo vs reactividad. • Proactividad en el trabajo y directos. 	4	
			Total		12	

MATRIZ DE DATOS

N	Habilidades blandas														ST1	V1	Metodología Lienzo Lean Canvas														ST1	V1		
	Resolución de problemas					Adaptabilidad					Proactividad						Componentes de Canvas				Beneficio de Canvas				Capacidades internas									
	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11	12			S3	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11			12	S3
1	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	Medio
2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	14	Bajo	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	14	Bajo
3	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto
4	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
5	3	4	3	4	14	2	3	4	3	12	2	3	3	3	11	37	Alto	3	3	4	4	14	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13	39	Alto
6	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
7	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
8	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto
9	3	4	3	4	14	2	3	4	3	12	2	3	3	3	11	37	Alto	3	3	4	4	14	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13	39	Alto
10	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
11	1	2	1	2	6	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	30	Medio	1	3	3	2	9	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	34	Medio
12	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	Medio
13	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto
15	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
16	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
17	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
18	1	2	1	2	6	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	30	Medio	1	3	3	2	9	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	34	Medio
19	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	Medio
20	3	4	3	4	14	2	3	4	3	12	4	4	4	4	16	42	Alto	3	3	4	4	14	2	3	1	1	7	2	1	1	1	5	26	Medio
21	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	22	Bajo	3	3	2	2	10	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	23	Bajo
22	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
23	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto
24	3	4	3	4	14	2	3	4	3	12	2	3	3	3	11	37	Alto	3	3	4	4	14	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13	39	Alto
25	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
26	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
27	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
28	3	4	3	4	14	2	3	4	3	12	2	3	3	3	11	37	Alto	3	3	4	4	14	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13	39	Alto
29	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
30	1	2	1	2	6	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	30	Medio	1	3	3	2	9	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	34	Medio
31	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	Medio
32	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
33	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
34	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
35	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
36	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
37	1	2	1	2	6	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	30	Medio	1	3	3	2	9	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	34	Medio
38	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio

85	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	22	Bajo	3	3	2	2	10	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	23	Bajo
86	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
87	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
88	3	4	3	4	14	2	3	4	3	12	2	3	3	3	11	37	Alto	3	3	4	4	14	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13	39	Alto
89	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
90	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
91	3	2	2	2	9	2	1	1	2	6	2	2	2	2	8	23	Bajo	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
92	3	4	3	4	14	2	3	4	3	12	2	3	3	3	11	37	Alto	3	3	4	4	14	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13	39	Alto
93	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
94	1	2	1	2	6	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	30	Medio	1	3	3	2	9	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	34	Medio
95	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto
96	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
97	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
98	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
99	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto
100	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	1	1	1	2	5	3	3	3	2	11	26	Medio
101	1	2	1	2	6	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	30	Medio	1	3	3	2	9	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	38	Alto
102	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
103	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto
104	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
105	1	2	1	2	6	4	3	3	3	13	2	3	3	3	11	30	Medio	1	3	3	2	9	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	38	Alto
106	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	2	11	29	Medio
107	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25	Medio	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16	34	Medio
108	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	37	Alto



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACION**

INSTRUMENTO 01

HABILIDADES BLANDAS

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

	Resolución de problemas	4	3	2	1
1.	Sabes cómo superar los problemas				
2.	Tienes habilidad para resolverlos				
3.	Solucionas de manera rápida				
4.	Ejecutas un plan de ayuda para resolver problemas				
	Adaptabilidad	4	3	2	1
5.	Te adaptas rápidamente al trabajo				
6.	Adaptas tus tácticas y respuestas				
7.	Manejo el estrés asociado con los cambios en el lugar de trabajo de manera efectiva.				
8.	Me adapto bien a cambios en mis responsabilidades laborales sin que esto afecte mi rendimiento.				
	Proactividad	4	3	2	1
9.	Buscas oportunidades para mejorar procesos y aportar nuevas ideas en mi trabajo.				
10.	Colaboro con mis colegas para desarrollar soluciones				
11.	Me ofrezco para asumir nuevas responsabilidades o proyectos				
12.	Tomo la iniciativa para identificar y resolver problemas				



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACION**

**INSTRUMENTO 02
METODOLOGÍA LIENZO LEAN CANVAS**

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

	Componentes de Canvas	4	3	2	1
13.	Identifico claramente los recursos clave necesarios para operar un negocio.				
14.	Sé cómo los canales de distribución llegan a los clientes.				
15.	Estoy consciente de los principales costos que se incurre para operar un negocio.				
16.	Tengo una visión clara de cómo cada componente del Business Model Canvas.				
	Beneficio de Canvas	4	3	2	1
17.	Proporciona una visión clara y concisa de todos los aspectos importantes de un modelo de negocio.				
18.	Facilita el proceso de identificar y evaluar el mercado objetivo				
19.	Es una herramienta eficaz para alinear a los miembros del equipo con la visión y los objetivos del negocio.				
20.	Ayuda a identificar y validar rápidamente las hipótesis clave del modelo de negocio.				
	Capacidades Internas	4	3	2	1
21.	Son eficaces en la identificación y resolución de problemas operativos internos.				
22.	La tecnología contribuye significativamente a la innovación y mejora				
23.	Tienes claro la definición de una Cultura Organizacional				
24.	Se apoyan mutuamente para los acabados de trabajo				