

DEGT-UNAH

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

MAESTRÍA EN PSICOMETRÍA Y EVALUACIÓN EDUCATIVA



TESIS

**VALIDACIÓN DE LA PRUEBA DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES
(CPS) COMO MEDIDA DE LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS ALUMNOS DE
LA ESCUELA DE APLICACIÓN PARA OFICIALES DEL EJÉRCITO DE
HONDURAS**

Presentada por:

Yasmin Yamileth Banegas Zuniga

Para optar al grado de Máster en Psicometría y Evaluación Educativa

Asesor Temático: German Edgardo Moncada Godoy, PhD.

Asesor Metodológico: Marcio Alexander Castillo Días, PhD.

Tegucigalpa M.D.C., Honduras, C.A.

Diciembre 2022

Tegucigalpa, M.D.C., 28 de febrero de 2023

Señores

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Coordinadores Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa

Estimados señores:

Por este medio autorizo a la UNAH para que publique en su REVISTA DIGITAL, WEB, CD Y CUALQUIER OTRO MEDIO, y uso de beneficio sociales y académicos de la sociedad hondureña mi trabajo de tesis titulado: **“Validación de la prueba de Competencias Personales y Sociales (CPS) como medida de las habilidades blandas de los alumnos de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército de Honduras”**, el cual he presentado como parte de los requisitos para optar por la Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa.

Atentamente,

Yasmin Yamileth Banegas Zuniga

Cuenta **PSE100204**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Doctor Francisco José Herrera Alvarado

Rector Interino

Máster Belinda Flores de Mendoza

Vice-Rectora Académica

Doctora Jessica Patricia Sánchez Medina

Secretaria General

Doctora Leonarda del Carmen Andino

Directora de Docencia

Doctor Armando Euceda

Director Sistema de Estudios de Postgrado

Máster Carmen Julia Fajardo

Decana Facultad de Ciencias Sociales

Máster María José Irías Escher

Coordinadora General Postgrados Facultad de Ciencias Sociales

Máster Lina María Mendoza Recarte

Coordinadora Académica Maestría en Psicometría y Evaluación Educativa

Dedicatoria

A mis hijos Anthony y Nathalie Flores, por ser mis motivos y fuerzas para seguir adelante, cultivándome como profesional y ser humano, para trascender en sus corazones y mentes como ejemplo de dedicación, esperanza y fortaleza.

Agradecimiento

Agradezco a Dios infinitamente por permitirme alcanzar mis metas profesionales, por proveerme de sabiduría, fortaleza y perseverancia. A mi familia por el apoyo brindado durante toda mi vida por su amor y paciencia. A las personas que directa o indirectamente han contribuido para que este trabajo de investigación se haya cristalizado, a mis amigos, compañeros de maestría y colegas por proveerme de su compañía y conocimientos para avanzar en mi trabajo de tesis.

Agradezco a la coordinación académica de la Maestría en Psicometría y Evaluación educativa, así como todo el cuerpo de docentes que me acompañó durante todo en este proceso de aprendizaje.

También extiendo mi agradecimiento a mi asesor teórico PhD. German Moncada, por siempre mostrar disposición de ayuda y apoyo, brindando su valioso conocimiento y tiempo durante todo el proceso de mi formación.

Y especialmente agradezco a mi estimado colega Arturo Mejía, por su conocimiento, ayuda y buena disposición para la elaboración de este trabajo de tesis.

Resumen

En la actualidad resulta ampliamente conocido que para obtener un buen desempeño a nivel holístico en cualquier actividad en la que se ocupe el ser humano es imperante el uso de habilidades no cognitivas, socio emocionales o blandas. Esta investigación pretende validar un instrumento de competencias personales y sociales que resultan ser determinantes del buen desempeño de las personas en cualquier contexto de actuación, según diversos estudios internacionales, (CEPAL; OEI, 2020). Para poder llevar a cabo dicha investigación se ha realizado una revisión sistemática de literatura científica, en la cual se hace referencia en cuanto a las habilidades blandas como componentes específicos que forman parte del desarrollo de las personas en cualquier estadio evolutivo de su vida. La evaluación de dichas habilidades se realizó a través de la prueba de Competencias Personales y Sociales “CPS” que evalúa habilidades o competencias tales como liderazgo, comportamiento ante el conflicto, habilidad para relacionarse, organización- orden y empatía - habilidad de comunicación. Esta prueba ha sido adaptado y validado en República Dominicana como un proyecto por parte del Banco Interamericano de Desarrollo BID, como parte una iniciativa de desarrollo de competencias, actitudes y valores positivos en jóvenes de situación de pobreza o riesgo social. La muestra utilizada fue a conveniencia según los oficiales voluntarios participantes de los diferentes cursos en adiestramiento militar de la Escuela de Aplicación Para Oficiales del Ejército; Mayor (P) Luis Felipe Mayes Reyes: “No descanses Aprende”, en el año 2020. La pertinencia de esta investigación en el ámbito militar, obedece a que inicialmente el constructo habilidades blandas fue escrito por primera vez en un estudio de las fuerzas armadas estadounidenses por el Dr. Whitmore (1972), donde introdujo un manual en el que se especifica un programa de capacitación basado en el diseño de un sistema de ingeniería de entrenamiento que consistía en una serie sistémica de pasos e instrucciones que proporcionaban a los participantes las habilidades y los conocimientos esenciales para desempeñarse en su especialidad militar ocupacional. También en su discurso en la conferencia de la CONARC (1972), definió las habilidades blandas como “Habilidades importantes relacionadas con el trabajo que implican poco o ningún contacto con las máquinas y cuya aplicación en el trabajo es bastante generalizada”. Díaz Olmos & Cabra Ballesteros , (2019).

Dada la génesis del constructo habilidades blandas se originó la importancia de validar el instrumento de competencias personales y sociales CPS, en el ámbito militar, tomando en

cuenta que este instrumento analiza distintas dimensiones de las habilidades blandas. También se busca determinar, a través de los puntajes descriptivos de la escala, si dicha muestra de oficiales del ejército hondureño, son poseedores de habilidades blandas; tomando medida de los índices de confiabilidad y resultados de análisis factorial exploratorio, empleando para ello un enfoque basado en la teoría clásica de los test.

Palabras clave: Habilidades blandas, educación, trabajo, evaluación/ psicometría

Índice

Dedicatoria -----	i
Agradecimiento -----	ii
Resumen -----	iii
Introducción -----	1
Capítulo 1 -----	3
Planteamiento del Problema -----	3
1.1 Planteamiento del Problema -----	3
1.2 Objetivos de Investigación -----	9
1.2.1 Objetivo General -----	9
1.2.2 Objetivos Específicos. -----	9
Justificación -----	10
Capitulo II -----	12
Marco Teórico -----	12
2.1 Habilidades Blandas -----	12
2.1.1 Antecedentes -----	12
2.2 Conceptualización de Habilidades Blandas -----	16
2.3 Competencias socioemocionales y sus definiciones desde una perspectiva sistémica. -----	18
2.4 Importancia de las habilidades blandas versus las habilidades duras. -----	20
2.4.1 Habilidades blandas en la educación -----	21
2.4.2 Habilidades blandas complemento de los aprendizajes. -----	24
2.4.3 Como se desarrollan las habilidades blandas. -----	26
2.4.4 Habilidades Blandas paradigma que compone el éxito laboral. -----	34
2.5 Habilidades Blandas, un estado del arte. -----	37
Capitulo III -----	40
Marco Contextual -----	40
3.1 Habilidades blandas a nivel internacional. -----	40
3.2 Estudios de Habilidades Blandas en Honduras -----	46
3.2.1 Contexto de estudio. -----	48
3.2.2 Reseña histórica de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército -----	48

3.2.3	Ubicación geográfica e instalaciones de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército E.A.O.E. -----	54
3.2.4	Características demográficas de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército E.A.O.E.55	
3.2.5	Visión E.A.O.E.-----	55
3.2.6	Misión E.A.O.E. -----	56
3.2.7	Estudios sobre las Habilidades Blandas como componente transversal del éxito en la doctrina militar; Programa Misión Carácter.-----	56
	Capítulo IV -----	58
	Metodología-----	58
4.1	Psicometría-----	58
4.1.1	Validez-----	59
4.1.2	Confiabilidad-----	59
4.1.3	Índice de Atenuación-----	60
4.1.4	Baremos-----	61
4.1.5	Teoría clásica de los test-----	61
4.2	Tipo de Investigación. -----	63
4.2.1	Variables de la Investigación.-----	64
4.2.2	Tipo de Investigación. -----	65
4.2.3	Instrumento de investigación.-----	65
4.2.4	Plan de análisis de datos. -----	68
4.2.5	Procedimientos-----	70
	Capitulo V -----	72
	Resultados de la Investigación-----	72
5.1	Resultados descriptivos de la Escala CPS.-----	72
5.2	Datos descriptivos de la escala CPS -----	73
5.2.1	Confiabilidad-----	80
5.2.2	Índice de Atenuación-----	80
5.3	Resultados del Análisis Factorial Exploratorio. -----	81
5.3.1	Baremos-----	88
	Capitulo V -----	90

Discusión	90
6.1 Discusión	90
Conclusiones	93
Limitaciones y Recomendaciones.....	95
Bibliografía.....	96
Anexos	102

DEGT-UNAH

Índice de Figuras

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	64
TABLA 2 PORCENTAJE DE RESPUESTA POR ÍTEM	73
TABLA 3 SUPUESTOS DE NORMALIDAD Y HOMOGENEIDAD DE LA VARIANZA.....	74
TABLA 4 COMPARACIÓN DE MEDIAS, SEGÚN EL GRADO MILITAR.....	75
TABLA 5 RESUMEN DE PRUEBA ANOVA / KRUSKAL-WALLIS DE MUESTRAS INDEPENDIENTES	
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA ESCALA CPS	76
TABLA 6 RESUMEN DE ANOVA / KRUSKAL WALLIS DE LAS PUNTUACIONES DE LOS FACTORES DE	
LA ESCALA CPS.	76
TABLA 7 COMPARACIÓN DE MEDIAS, SEGÚN EL SEXO.....	77
TABLA 8 ESTADÍSTICOS DE LA PRUEBA DE U - DE MANN WHITNEY.....	77
TABLA 9 COMPARACIÓN DE MEDIAS, SEGÚN LA EDAD	78
TABLA 10 RESUMEN DE ANOVA / KRUSKAL WALLIS DE LAS PUNTUACIONES DE LOS FACTORES	
DE LA ESCALA CPS, SEGÚN LA EDAD	79
TABLA 11 CONFIABILIDAD	80
TABLA 12 ESTADÍSTICOS DE BONDAD DE AJUSTE	81
TABLA 13 ÍNDICE DE KMO POR ÍTEM.....	82
TABLA 14 NORMALIDAD MULTIVARIANTE.....	84
TABLA 15 MATRIZ ROTADA	86
TABLA 16 CORRELACIÓN ENTRE FACTORES	87
TABLA 17 BAREMOS LIDERAZGO.	88
TABLA 18 BAREMOS COMPORTAMIENTO ANTE EL CONFLICTO	88
TABLA 19 BAREMOS EMPATÍA Y HABILIDADES DE COMUNICACIÓN.	89

Índice de Tablas

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	64
TABLA 2 PORCENTAJE DE RESPUESTA POR ÍTEM	73
TABLA 3 SUPUESTOS DE NORMALIDAD Y HOMOGENEIDAD DE LA VARIANZA.....	74
TABLA 4 COMPARACIÓN DE MEDIAS, SEGÚN EL GRADO MILITAR.....	75
TABLA 5 RESUMEN DE PRUEBA ANOVA / KRUSKAL-WALLIS DE MUESTRAS INDEPENDIENTES	
PUNTUACIÓN TOTAL DE LA ESCALA CPS	76
TABLA 6 RESUMEN DE ANOVA / KRUSKAL WALLIS DE LAS PUNTUACIONES DE LOS FACTORES DE	
LA ESCALA CPS.	76
TABLA 7 COMPARACIÓN DE MEDIAS, SEGÚN EL SEXO.....	77
TABLA 8 ESTADÍSTICOS DE LA PRUEBA DE U - DE MANN WHITNEY.....	77
TABLA 9 COMPARACIÓN DE MEDIAS, SEGÚN LA EDAD	78
TABLA 10 RESUMEN DE ANOVA / KRUSKAL WALLIS DE LAS PUNTUACIONES DE LOS FACTORES	
DE LA ESCALA CPS, SEGÚN LA EDAD	79
TABLA 11 CONFIABILIDAD	80
TABLA 12 ESTADÍSTICOS DE BONDAD DE AJUSTE	81
TABLA 13 ÍNDICE DE KMO POR ÍTEM.....	82
TABLA 14 NORMALIDAD MULTIVARIANTE.....	84
TABLA 15 MATRIZ ROTADA	86
TABLA 16 CORRELACIÓN ENTRE FACTORES	87
TABLA 17 BAREMOS LIDERAZGO.	88
TABLA 18 BAREMOS COMPORTAMIENTO ANTE EL CONFLICTO	88
TABLA 19 BAREMOS EMPATÍA Y HABILIDADES DE COMUNICACIÓN.	89

DEGT-UNAH

Introducción

Al realizar estudios sobre habilidades blandas podemos inferir que componen parte de un proceso de aprendizaje, y que se forman a través de la educación, ya sea experiencial o formal; de tal manera que para comprender como se adquieren estas habilidades debemos centrarnos en primera instancia, en saber cómo aprendemos; para ello nos valemos de la educación, que recibimos a lo largo de nuestro ciclo vital. La educación en sí misma, no es un fenómeno ni individual, ni social, sino un acontecimiento intersubjetivo que se produce y a lo largo de toda la vida”. Es decir, que no se puede posicionar la adquisición de conocimientos a una determinada época ya que estamos en constante aprendizaje (Bedia, 2018).

Por lo tanto, la educación debe asumir plenamente su función central de ayudar a las personas a forjar sociedades más justas, pacíficas, tolerantes e inclusivas. Se debe tratar de integrar en las personas la comprensión de habilidades blandas y valores que se necesitan para cooperar en la resolución de los desafíos del siglo XXI (Councill, 2016). Sin importar el área, donde se encuentre un ser humano aprendiendo o capacitándose las habilidades blandas deben ponderarse como un pilar transversal de los conocimientos adquiridos.

Estas habilidades al ser puestas en práctica representan un gran recurso para la resolución de problemas, para crear recursos innovadores y para facilitar relaciones constructivas entre grupos diversos de personas. Sin embargo, para darse cuenta de este potencial, los sistemas educativos tienen que brindar el apoyo oportuno para desarrollar los conocimientos, habilidades y valores que se necesitan para vivir, como contribución a nivel local, regional y global.

Por otra parte, aunque se muestra mucha ventaja con la creciente conectividad, también nos enfrentamos a la realidad de las crecientes desigualdades ya que no debemos de ser competitivos a nivel local sino a nivel mundial, (Councill, 2016). Por lo tanto, ante esa misma competitividad nos damos cuenta que no solamente los sectores organizacionales y de educación formal necesitan realizar reajustes, sino, también todos los sectores implicados en la enseñanza y capacitación, conformando así un enfoque holístico e integrador de saberes, ponderando que para el logro de un desempeño eficaz se necesita más que conocimientos y habilidades técnicas, ya que estas no forman parte de un todo y se necesita integrar de manera apremiante otras habilidades invisibles que nos son íntegras a partir de nuestra genética y se

van desarrollando durante toda nuestra existencia a través de nuestros núcleos familiares, sistemas de educación e interacción con otros como parte de los seres sociales que somos, (Banco del desarrollo de América Latina, 2016, p. 36).

También (Wardner, 2001) precursor de Las Inteligencias Múltiples, expresa que la capacidad de conocerse a uno mismo y a otros (habilidades intrapersonales e interpersonales), forman parte de lo que él denomina inteligencia personal, la cual es una condición inalienable de todo ser humano, tal como conocer sonidos, objetos, etc. Por lo que representa un campo muy importante de investigación, que no debe de ser minorizado, por investigaciones en el campo de las inteligencias tangibles. Ya que estas forman parte del repertorio intelectual humano, manejan un código único de acorde a la cultura o contexto y van evolucionando conforme nuestro desarrollo y aprendizaje en cualquier ámbito de desempeño.

De manera que, según lo enunciado podemos aseverar que también el estudio de las habilidades blandas en los contextos educativos militares es fundamental para conocer como estas pueden generar actitudes que conlleven a el éxito en la carrera de un oficial, ya que, a través de la práctica de estas, se toma una medida de buen desempeño o potencial por desarrollar a lo largo de la doctrina militar. “Así mismo las habilidades blandas, representan un grupo de requisitos deseables para lograr que las personas desarrollen cambios en las instituciones que se desempeñan laboralmente, tomen o compartan decisiones fundadas o simplemente cumplan adecuadamente con las tareas asignadas” (Brigard, 2013, p.13).

Consecuentemente, resulta un recurso muy útil la evaluación de dichas habilidades, mismas, que nos permitirían conocer y categorizarlas dentro de un contexto determinado. Una de las razones más citadas es que mientras los empleadores o jefes todavía requieren y valoran el conocimiento de las personas, están brindándole mayor relevancia, a la necesidad de que sus colaboradores posean habilidades blandas, para unir las con el conocimiento de la materia, que se tiene como base a partir de su educación o entrenamiento. Son estas habilidades blandas las que nos determinan como seres únicos e irremplazables, ya que, ante los cambios tecnológicos y procesos de automatización en las industrias y empresas, estas habilidades nos permiten sobresalir como seres invaluable para un mundo en constante cambio.

Capítulo 1

Planteamiento del Problema

En este apartado se destaca la importancia de las Habilidades Blandas para el desempeño en cualquier actividad a desarrollar por parte de todos los seres humanos. También como estas habilidades son componentes importantes de nuestra salud mental; y la necesidad de realizar más estudios que nos acerque al conocimiento de estas, en nuestro contexto, específicamente en la doctrina militar de Honduras.

1.1 Planteamiento del Problema

Es evidente que para lograr el éxito en cualquier labor a desempeñar supone un amplio conocimiento sobre la actividad a desarrollar, es decir, tener la suficiente preparación y habilidad técnica para el desempeño eficaz, sin embargo, la habilidad técnica o conocimiento profundo sobre una temática no es suficiente, ni asegura un buen rendimiento, ya que, para ello se necesita contar con habilidades que no solamente consistan en mera comprensión. En el mundo real, las exigencias van más allá de memorización de información, hechos, personajes, fechas, pasos a seguir y saberes apropiados, puesto que para alcanzar el éxito se requiere tener las denominadas habilidades blandas, competencias sociales, es decir, habilidades muy desarrolladas, como fuese comprobado por algunas de las investigaciones realizadas por la prestigiosa Universidad de Harvard.

Así mismo algunos autores como Esposito citado por Garza en el 2018, declara que nos volvemos rápidamente obsoletos, sin importar el nivel académico. Es decir que un título universitario no es suficiente, el reto es mantenerse vigente y adaptarse a los nuevos retos o cambios a los que nos vemos expuestos día a día (Oca, 2019)

La literatura sobre este constructo no es muy amplia, sin embargo, en algunas investigaciones recientes realizadas en otros contextos se ha visualizado la importancia de la evaluación de estas habilidades blandas o socioemocionales como línea de impulso y mejora cualitativa de la experiencia de aprendizaje, ya que este debe de orientarse a un entorno estimulante que posibilite el acompañamiento, la colaboración, trabajo en equipo y

reconocimiento de las particularidades propias de cada persona. Los estudios sobre esta temática también afirman que el desarrollo de estas competencias u habilidades permiten la proyección personal, social y laboral (Otero, 2017).

Las habilidades blandas también representan los componentes esenciales de nuestra salud mental, ya que, al ser consideradas habilidades no cognitivas, sino, más bien socioemocionales, se ven muy ligadas a nuestro bienestar integral. Para (González Y., Herrera I., Moncada G., 2016, p. 160) “La salud mental es tan importante como la salud física para el bienestar general de los individuos, las sociedades y los países”. Sin embargo, en Honduras se evidencia escasa importancia a generar políticas de salud y educación, que vayan en concordancia para fortalecer la salud mental de sus pobladores; por lo cual autores como Chirinos-Flores y otros (2002) establecieron que la prevalencia de trastornos mentales en poblaciones estudiadas en el país es de 35%, lo cual se atribuyó a aumento de las condiciones socioeconómicas, la inseguridad ciudadana y desastres naturales.

De hecho, según el plan Nacional de Salud 2021 son múltiples los problemas de salud mental, que van desde violencia publica en todas sus manifestaciones tiene una fuerte incidencia y prevalencia en la violencia privada en el ámbito familiar, trastornos depresivos (27%), trastornos epilépticos (11%), trastornos neuróticos (9%), trastornos del desarrollo psicológico (6%), trastornos del comportamiento en la infancia (5%); (SESAL,2005

El estudio mencionado fue realizado en dos departamentos de Francisco Morazán y Olancho respectivamente, con participantes mayores de 18 años, tomando en cuenta los criterios diagnósticos descritos por la Clasificación Internacional de enfermedades, 10ª Revisión (CIE-10) desarrollados por la OMS y el Manual de Clasificación de los Trastornos Mentales DSM-5 de la Asociación Americana de Psiquiatría (APA). (González Y. Herrera I., Moncada G.,2016, p.160).

A partir de estos estudios realizados en nuestro país podemos generar la necesidad de mayor cantidad de estudios, sobre que habilidades necesitamos fortalecer o ponderar, el porqué, resulta fácil de predecir, el hecho de poseer tales habilidades nos permite el autoconocimiento de nuestros motivos y estados afectivos, propios para poder establecer canales para nuestro desarrollo emocional y para la buena interacción con otros, es decir, ser poseedores de estas

habilidades transversales nos hacen artífices de nuestro propio actuar y la comprensión de los otros, componentes esenciales y básicos para gozar de una buena salud mental.

Por otro lado, en el contexto educacional podemos declarar que tradicionalmente, las escuelas se han enfocado principalmente en el conocimiento académico, lectura, escritura, matemáticas, ciencias, estudios sociales junto con habilidades de pensamiento crítico de orden superior y resolución de problemas lo que se denominan habilidades duras o competencias cognitivas que se van aprendiendo en su mayoría dentro de un contexto educativo definido.

Sin embargo, un creciente cuerpo de investigación de diversas disciplinas, incluyendo la psicología, la economía, la neurociencia y la educación, sugieren que no es solo el contenido de conocimientos y las habilidades de pensamiento crítico es lo que importa para el éxito, sino que las estrategias y los rasgos de personalidad que los estudiantes aportan al aprendizaje también afectan sus posibilidades de éxito en los centros de estudio y en la vida. Intuitivamente, esto tiene sentido, y el tema no es tan reciente. Pero el interés en estas habilidades y lo que sabemos de ellas está aumentando.

Algunos de estos estudios realizados en los Estados Unidos han determinado que las habilidades no cognitivas como responsabilidad, perseverancia (o determinación), relaciones interpersonales, autocontrol y motivación están altamente correlacionadas con los niveles educativos futuros (escolarización) así como el éxito en la vida, incluyendo mayores ingresos y tasas de empleo, mejores resultados de salud y prevención de comportamientos delictivos. Estudios recientes del banco mundial también encontraron asociaciones positivas similares entre habilidades socioemocionales (o blandas) y los resultados en la vida, fuera de los Estados Unidos (Goodspeed, 2016, párrafo tercero)

Si bien es cierto en otros países ya se han generado estudios sobre estas habilidades, cabe recalcar que estas son muchas y que requieren ser delimitadas de acuerdo con los objetivos propios que se quieren alcanzar dentro de un determinado contexto, es decir, que habilidades necesito potenciar para lograr un buen desempeño, en qué momento es propicio iniciar el entrenamiento de estas o, mejor dicho, ¿si son estas habilidades blandas entrenables? ¿Y qué estadio evolutivo es propicio para ello?

En nuestro país se evidencian escasos estudios sobre este constructo, si bien es cierto, que contamos con algunas escalas que miden rasgos de personalidad, que contienen en su

estructura ítems que evalúan algunas de estas habilidades, puede que no haya un estudio específico sobre estas habilidades tan importantes para el desarrollo de los individuos. Se destaca según (Oca, 2019), que estas habilidades están implícitas en todos los campos del ser humano, estas habilidades nos permiten tener una vida más adaptativa ante diferentes situaciones que no solamente se reducen al campo laboral, educativo, sino que van más allá, siendo generadoras de nuestra evolución personal de manera integral.

Estos datos obtenidos nos llevan a comprender la importancia de estas habilidades en todos los contextos, por ende, en esta investigación nos centraremos en un sector que se encuentran en constante formación en conocimientos teóricos y habilidades técnicas mismas que confluyen en toda una doctrina que se rige por una cadena de mando, en la cual se hace visible e imperante la incorporación de aprendizaje sobre habilidades blandas en concordancia a su disciplina como un eje transversal de sus saberes, lo que les permitiría a los señores (as) oficiales tener un desempeño holístico de sus habilidades duras y blandas para mejorar su quehacer militar, ya que, este compone la labor que desempeñan cada uno de los soldados y oficiales en sus distintas asignaciones, destacando que las mismas, les obligan a mantener contacto directo con superiores y subordinados, así mismo, componen un sector importante en la labor de protección y seguridad de la soberanía del país y sus pobladores.

También resalta la necesidad de que en su formación vayan implícitas estas habilidades blandas, ya que, su investidura los hace acreedores del uso de material y armamento para defensa, así mismo, proyectan el ejemplo a seguir por parte de la ciudadanía. Según (Alcañiz Comas, 2016) una de las habilidades blandas que destacan en la carrera de las armas es el liderazgo militar; y en estos tiempos queda bien definido en las siguientes líneas: “Nuestros líderes deben de ser ejemplo permanente, referencia constante en el ejercicio de las virtudes militares. Deben ejercer un liderazgo en la iniciativa, la creatividad y el análisis de situaciones complejas. Esto exige la constante actualización de sus conocimientos y habilidades; y así mismo, una formación técnica integral le permitirá alcanzar la necesaria visión de conjunto óptima para identificarse con los valores y objetivos en todos los escalones de mando”.

Otro estudio que destaca la importancia de las habilidades blandas en el desarrollo de asignaciones en la carrera de armas es el de (Chacon Ardila, 2021) que identifica falencias en algunos oficiales alumnos en cuanto a la comunicación, motivación, toma de decisiones en el

momento del desempeño de sus labores (específicamente a la hora tomar control de las aeronaves militares), mismo estudio destaca que estas habilidades pueden ser desarrolladas a lo largo de la carrera de los oficiales, para que puedan desplegar de mejor manera sus asignaciones, destaca que durante el entrenamiento se puedan adquirir habilidades blandas que fomentarían su bienestar en múltiples ámbitos de su vida.

En este contexto se enmarca la interrogante de ¿Cómo medir las habilidades blandas más significativas en la doctrina militar? Ya que en ocasiones la población militar de nuestro país se ha instruido en capacitaciones que les permiten obtener conocimientos teóricos y empíricos sobre estas habilidades a través de programas de formación propios de su doctrina que incentivan al manejo de principios y valores. También se valen de programas como ser Misión Carácter, que es un programa transformacional, pero que en si no ha sido diseñado con el propósito de generar y fortalecer habilidades blandas más bien, tiene como propósito el incentivar la generación y construcción de un capital social renovado y dirigir el esfuerzo de las organizaciones hacia mejores estándares de vida y desempeño, en todos los niveles: personal, familiar empresarial, institucional, comunitario y social; Misión Carácter (2015).

Sin embargo, es de suma importancia el conocer y evaluar algunas de estas habilidades blandas en el contexto militar de nuestro país; ya que se cuenta con limitada información, sobre esta temática en el desempeño del quehacer de cada oficial militar en la cotidianidad de sus asignaciones; por lo tanto, nos valdremos de la escala CPS, ya que al ser un instrumento validado en población juvenil, podría adaptarse a nuestra muestra la que está compuesta mayormente por sub tenientes y tenientes, con edades entre 20 y 29 años, con un 39.5 de población del área rural, la que contextualmente en nuestro país representa menores oportunidades de educación y salud. Entendiendo que la cobertura del sistema educativo nacional es baja, a finales del año 2019 se estimó que de 2.9 millones de menores hondureños entre 3 y 17 años, 900,000 estaban fuera del sistema (OUDENI, 2019:1), en concordancia estos niños y jóvenes no ingresan al sistema educativo, buscando otras oportunidades en el mercado laboral para poder ayudar económicamente a sus familias.

Así mismo se han evidenciado indicadores educativos que reflejan un aprendizaje bajo en comparación con otros países de América Latina; otro elemento a considerar son los altos niveles de pobreza, deficiente sistema de salud y desigualdad en todo el territorio hondureño, lo

que evidenciaría una desigualdad de oportunidades educativas y laborales. Según el Banco Mundial (2019), los índices de pobreza prevalecen en el país en categorías de 52.6% en condiciones de pobreza y un 17.2% en condiciones de pobreza extrema; A. Solis et al., (2020).

De igual manera, se toma en cuenta, que a través del estudio realizado por parte de (Brea, 2011); a partir de la generación de datos de esta escala se pueden generar otros programas o planes, de formación en habilidades blandas, para fortalecer las existentes o implementar nuevas a la práctica laboral o educativa, según sea la necesidad del contexto de estudio.

1.2 Objetivos de Investigación

1.2.1 Objetivo General

Efectuar validación de la prueba de competencias personales y sociales "CPS" utilizando como muestra los oficiales alumnos (as) de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército; Mayor (P) Luis Felipe Reyes Mayes (E.A.O.E.).

1.2.2 Objetivos Específicos.

- Dar a conocer las puntuaciones obtenidas en el test CPS por los oficiales alumnos que componen la muestra del estudio.
- Determinar el nivel de confiabilidad del test de competencias personales y sociales CPS a través distintos índices como ser: Alpha de Cronbach, Alpha Ordinal Policórico.
- Calcular la confiabilidad teórica a través del índice de atenuación (IA).
- Analizar la validez estructural interna del test de competencias personales y sociales CPS; A través de análisis factorial exploratorio (AFE).
- Establecer baremos para a partir de los resultados obtenidos de la escala CPS, para los oficiales del ejército hondureño.

Justificación

Este estudio nos acerca a la generación de datos que nos muestren el nivel de habilidades blandas que poseen una muestra de oficiales del ejército de Honduras. Así mismo generar conocimiento preciso sobre el instrumento utilizado para tal fin, para poder validarlo a partir de estudios psicométricos. El instrumento utilizado es un cuestionario de Competencias Personales y Sociales, que evalúa habilidades no cognitivas o blandas, se visualizarán si los datos obtenidos son fiables a través de distintos estadísticos o índices que expongan la medida de confiabilidad teórica del instrumento utilizado para el estudio. Así mismo se establecerá validez estructural, a través de análisis factorial exploratorio (AFE), prosiguiendo a un análisis factorial confirmatorio (AFC) si la escala presenta las bondades psicométricas esperadas, para poder realizarlo. El test utilizado mide seis dimensiones deseables para el buen desempeño de las personas en los ámbitos educativos y laborales; según los estudios realizados por el BID (Brea, 2011).

A nivel educativo y social es de vital importancia establecer criterios oportunos de evaluación de estas habilidades, ya que, al ser componentes transversales para el aprendizaje y salud mental de los hondureños, se pretende generar un precedente para indagar aún más sobre este postulado, así mismo, establecer de qué manera podrían incorporarse en el sistema curricular de los estudiantes en todos los niveles de enseñanza. Ya que diferentes autores que han estudiado y promovido estas habilidades declaran que estas pueden aprenderse desde el contexto educativo, sin lugar a duda nuestra población educativa, no sería la excepción (OECD; INEEd, 2019).

Investigaciones realizadas a partir de las neurociencias del desarrollo cognitivo evidencian que estas habilidades pueden desarrollarse a lo largo de la vida (Schonert Reichl, 2020), esto no solamente es explicado a partir de la madurez biológica propiamente dicho, sino también por el impacto de las intervenciones en el contexto escolar, así mismo por experiencias de vida, que nos motivan y nos obligan a desarrollar habilidades que no, percibíamos que componían parte del bagaje de nuestras capacidades, y que se hacen evidentes, cuando las desarrollamos, aun a veces sin tener conciencia plena, de la estructura o sistema por el cual se formaron, (Bedia, 2018).

Otros autores destacan que estas habilidades son especialmente susceptibles a desarrollarse, durante la infancia y adolescencia, (Cunningham, McGinnis, García, Tesliuc & Verner, 2008) citado por (UNESCO, 2022). Por lo anteriormente expuesto, la investigación sobre Habilidades Blandas en nuestro país es necesaria, sobre todo, si se realiza con instrumentos de evaluación que contengan buenas propiedades psicométricas para poder establecer el uso de estas, como componentes transversales para el éxito de las personas.

Capítulo II

Marco Teórico

A continuación, se presenta una breve explicación que enuncia los antecedentes de lo que denominamos Habilidades Blandas en la actualidad, también sus conceptualizaciones a partir de los estudios realizados por diferentes autores. Así mismo, sus diferentes denominaciones a partir de una nomenclatura sistémica, diferencia entre habilidades blandas y duras, la importancia de estas en el ámbito educativo-laboral y como se desarrollan las mismas a lo largo de la vida de los seres humanos.

2.1 Habilidades Blandas

2.1.1 Antecedentes

Al realizar el estudio de lo que en la actualidad conocemos como habilidades blandas se hace imperante el conocer a partir de que postulados o estudios se derivan las mismas, ya que, estas están intrínsecamente relacionadas con lo que es la personalidad o rasgos de las personas que los distinguen o diferencian de otros. Los conceptos de personalidad se remontan alrededor de un siglo antes de cristo; desde entonces los griegos se interesaban por personificar diferentes papeles en el drama de dicha cultura, para lo que las personas utilizaban diferentes tipos de máscaras que cubrían sus rostros, de esta manera les era posible representar distintos estilos de vida diferentes a los propios, sin dejar de ser ellos mismos. Es decir, asumir diferentes características de personalidad dentro de una misma persona, por lo cual el termino el concepto de personalidad se origina del término teorías de la personalidad.

La literatura apunta que las habilidades blandas o socioemocionales históricamente están asociadas a los rasgos de personalidad; que este término fue introducido en la década de los treinta en Estados Unidos por el psicólogo *Gordon Allport* quien dispuso establecer las diferencias distintivas de las personas en categorías no cognitivas. A partir del establecimiento de estos postulados se han realizado diversos estudios donde se exalta la correlación existente entre estas habilidades y el desempeño académico, social o laboral. Por lo tanto, diversos autores han puntualizado o caracterizado las habilidades en categorías de cognitivas y no cognitivas. Las cognitivas como aquellas que tienen que ver con el conocimiento adquirido y permite el

dominio del saber académico. En contraparte se encuentran aquellas habilidades que pertenecen o están asociadas al comportamiento o rasgos de personalidad, las consideradas habilidades blandas o socioemocionales (Bassi, et. al, 2019).

Por lo anteriormente mencionado podemos inferir que las habilidades blandas son parte de los rasgos que componen la personalidad y que son observables en los diferentes aspectos de desarrollo de los seres humanos por ejemplo en el ámbito social se puede deducir que la personalidad es el resultados o reflejo de un sin número de características pertenecientes a la base social en la cual se encuentra inmersa una persona, puesto que todo lo que ocurre en el contexto puede afectar o beneficiar a esta; además la personalidad se puede configurar a partir de las exigencias, demandas y estímulos que ponen a prueba sus características individuales, que le permiten desempeñarse en la comunidad.

Desde la perspectiva psicológica se hace referencia a un conjunto de cualidades propias de cada persona en particular, clasificadas en tres grupos:

- a. Clasificación de atributos personales, que hacen referencia a la organización del ser humano en las diferentes etapas del desarrollo
- b. Los biólogos y conductistas la definen en términos de ajuste, debido a que es un fenómeno de la evolución que se refiere a un modo supervivencia o de adaptación al medio a partir de las características del individuo
- c. La personalidad definida a partir de las diferencias individuales, es decir, que las características que posee un miembro difieren de las características de otro individuo de su mismo grupo.

A partir de lo expuesto sobre la personalidad, cabe recalcar que sus enfoques teóricos son múltiples y muy variados según diferentes autores y aunque se podría pensar que la personalidad esta intrínsecamente asociada con lo que son las habilidades blandas, algunos autores como ser Mattheews, Zeidner y Roberts (2006) las relacionan más con aspectos generales de la inteligencia cuyos resultados influirán de manera determinante en el ámbito académico o de logro de una meta específica. En cambio, la, personalidad tiene que ver con actos más comportamentales, caracterizados mayormente por un componente emocional.

Si bien es cierto la literatura se evidencia amplia en cuanto al constructo de personalidad, sus dimensiones y formas de evaluación en diferentes corrientes del estudio de la psique humana, muy pocos antecedentes se encuentran situados en el desarrollo cronológico de lo que son las habilidades blandas que si bien es cierto los estudios de la actualidad, las posicionan como factores determinantes del logro del éxito en los individuos; podemos inferir que, la procedencia de su categorización o etiqueta no es muy clara, ya que existe una gran heterogeneidad conceptual que caracteriza este ámbito de estudio, según el contexto de aplicación (P. Raciti, M. Milioni et al., 2015). Es decir, que estas habilidades son definidas a la luz de su empleabilidad, pero las mismas confluyen en las cualidades propias de un individuo en su interacción y desempeño personal, profesional y social.

En el contexto militar, la literatura menciona estas habilidades blandas a partir de que el ejército estadounidense (1959) invirtió una considerable cantidad de recursos en el desarrollo de procedimientos de formación basados en tecnología. En 1968 este ejército introdujo oficialmente un documento con el número de registro (350-100-1) que aludía a un método de formación denominado “Ingeniería de sistemas de la Formación”: Que según, P.G. Whitmore (1968) citaba la definición de dicho documento como habilidades relacionadas con el trabajo que afectan directamente a la gente y al papeleo, ejemplo: Inspeccionar tropas, supervisar al personal de las oficinas, llevar a cabo estudios, redactar informes de mantenimiento o eficiencia.

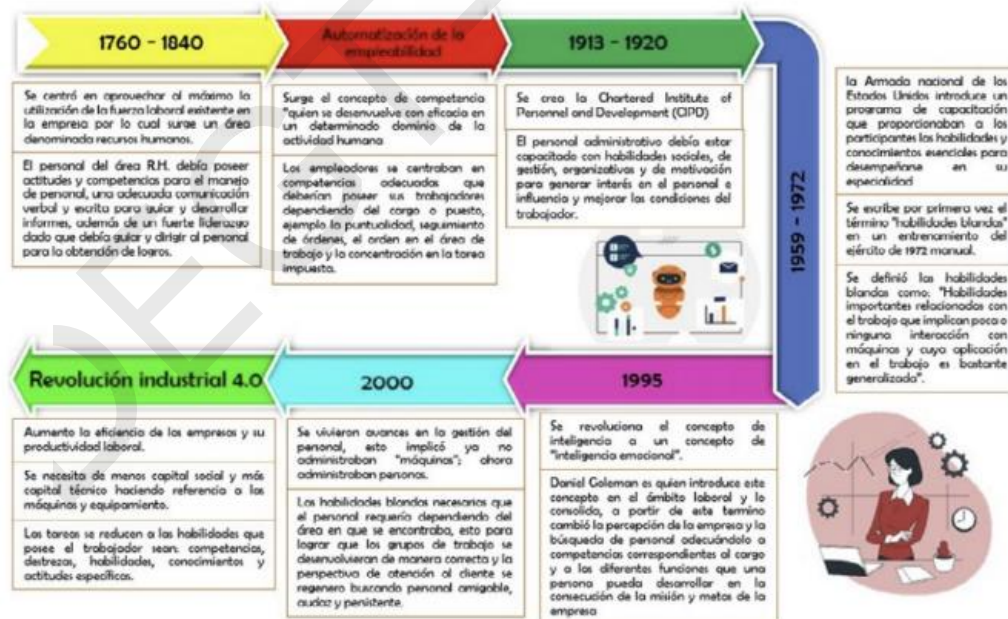
En la conferencia de 1972 sobre habilidades duras de la comandancia continental (CONARC) El doctor Whitmore presento un informe que mostraba como se entendía el término de “Habilidades Blandas” aplicado a áreas de mando, supervisión, asesoría y liderazgo en diferentes escuelas de la CONARC; Diaz Olmos & Cabra Ballesteros , (2019). Tras diseñar y procesar un cuestionario, se formuló la siguiente definición tentativa: Las Habilidades Blandas son importantes, habilidades relacionadas con el trabajo que suponen poco o ningún contacto con máquinas y cuya aplicación está bastante generalizada.

Se podría determinar que el origen del uso formal de la expresión “Habilidades Blandas” se ha identificado en un manual de entrenamiento del ejército estadounidense de 1972. Posteriormente en la década de los 80 se acuña el termino de Habilidades Socio Emocionales, las que se originan de los conceptos de inteligencia, y que básicamente se consideran sinónimos de lo que son en la actualidad Habilidades Blandas. En el año de 1983, Gardner apporto los

constructos de inteligencia intrapersonal e interpersonal; en el contexto de teoría de inteligencias múltiples. Y luego más tarde, en el año de 1996 Daniel Goleman revoluciona los conceptos de inteligencia y destaca el papel de la inteligencia emocional, misma, que se compone por múltiples habilidades no cognitivas de desarrollo humano en todos los campos de actuación; Berger (2017). Cabe destacar que las habilidades blandas son ampliamente valoradas en el campo laboral, económico y social, todavía no se han instaurado como tal en la educación formal de nuestro país en la actualidad, más bien sigue prevaleciendo la educación en base a la obtención de puntajes mediante a capacidades memorísticas.

El desarrollo y evolución de las habilidades blandas va de la mano con el desarrollo del campo laboral y conlleva una línea de tiempo que la sitúa a partir de los años de 1760 aproximadamente al año 2022, donde se han considerado como habilidades muy apreciadas para el desarrollo de labores, sobre todo ante la era tecnológica en la que nos encontramos, su desarrollo a lo largo del tiempo lo representamos a continuación:

Figura 1 Línea de tiempo del desarrollo y evolución de las Habilidades Blandas en el mundo



2.2 Conceptualización de Habilidades Blandas

La conceptualización de habilidades blandas es amplia, es decir, que no es reduccionista y esto representa un desafío ya que se definen de diferentes formas según las disciplinas en las que son enunciadas, en la literatura se encuentran denominadas con múltiples nomenclaturas tales como habilidades socioemocionales, competencias transversales, competencias blandas, sociales o personales, etc. En este apartado se tratará de definir algunas conceptualizaciones de habilidades blandas según estudios empíricos y diferentes autores.

Según Vargas y Vargas (2015) las habilidades blandas se definen como una dimensión axiológica del ser, los sentimientos y las actitudes, es decir, un enfoque multivariable del ser humano donde sus fortalezas son la clave para su desarrollo en diferentes ámbitos de la vida.

También según el diccionario de Collins (2014) “Estas habilidades se reflejan como cualidades deseables que no precisamente tienen que ver con los conocimientos adquiridos, tales como sentido común, la capacidad de relacionarse con las personas y actitud positiva y flexible” (Maria D., Tito Maya, 2016, p.62).

Según Olivares (2007) las habilidades blandas se relacionan con capacidades comportamentales y elementos socio afectivos.

Hewitt (2006) citado por (CLIIC, 2019) describe las habilidades blandas como especialmente de tipo interpersonal, no técnicas, intangibles, en la personalidad que determinan la fuerza de un individuo en sus diferentes facetas como líder, oyente, negociador y mediador de conflictos.

En el aspecto para el desempeño laboral para, Shulz, citado por Tito Maya (2016) las competencias blandas son características de personalidad y habilidades interpersonales más demandadas por un empleador cuando está requiriendo personal para la ejecución de cualquier tipo de trabajo.

Por otra parte, describiremos el término de *competencias* que se encuentra muy hermanado al termino de habilidades blandas, y en tanto, según información recopilada por (Chavez, 2016) el termino competencia social alude a las habilidades que tienen las personas de realizar una labor e interactuar efectivamente en un contexto interpersonal. Este tipo de competencias o habilidades tienen que ver con el autoconocimiento, lo que genera un ambiente

de respeto, confianza y contribución, es decir, que la persona que hace uso de estas habilidades sirve como guía y apoyo a otros.

Para Estrada, citado por (Chavez, 2016) las competencias blandas determinan en gran medida el desempeño hábil o experto en contexto laboral y se consideran predictores precisos de éxito.

Otro término utilizado referente a habilidades blandas son las habilidades o *competencias sociales*, estas según Caballo (2007) citado por (Chavez, 2016) son un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal donde expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de manera propicia según la situación que este atravesando, respetando esos mismos derechos de los demás; también es un ente activo en cuanto a la resolución de conflictos y reduce la posibilidad de estos posteriormente.

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2018) citado por (Sanchez&Aguinaga, 2020) destaca el concepto de habilidades blandas como herramientas afectivas, destrezas y aptitudes con la capacidad de regular o estabilizar el sistema emocional de las personas. Son de alto alcance e impacto y se manifiestan en las relaciones interpersonales, son de importante relevancia en la adquisición del aprendizaje; se podría deducir que son instrumentales y bidireccionales, o sea que al ponerlas en práctica las fortalecemos y al mismo tiempo nos sirven para aprender o desarrollar nuevas habilidades. Así mismo, constituyen un ente de crecimiento y desarrollo de autoestima, al percibir, que las conductas emanadas resultan ser beneficiosas para sí mismo y para los que nos rodean.

García et al (2016) Mencionan que las habilidades psicosociales o blandas son herramientas cuyo valor impacta en todas las dimensiones de la vida de las personas. Estas habilidades permiten la buena interacción con otros, nos brindan un balance intra e interpersonal, nos ayudan a resolver los conflictos de forma pacífica, nos permiten posicionarnos en el sentir propio y de otros, a través de ellas podemos comunicar efectivamente lo que interiorizamos, nos ayudan a evitar conductas de riesgo, así mismo nos llevan a motivar, dirigir y reencausar nuestros motivos y los de otros para algunas metas en común, también nos permiten alcanzar estados de calma, evitación de situaciones estresantes o afrontamiento eficaz de los mismos, estas habilidades nos orientan a un estado sublime del yo, en los cuales podemos asegurar que al adecuarlas a nuestro desempeño podremos experimentar bienestar personal,

social, profesional, académico, etc. En conclusión, se puede aseverar que estas habilidades son las fundamentales para el desarrollo de la mayoría de los aspectos en el cual se desenvuelven los seres humanos.

2.3 Competencias socioemocionales y sus definiciones desde una perspectiva sistémica.

Según el estudio realizado por (Raciti, 2016) al estudiar el constructo habilidades blandas, nos vemos enfrentados a la compleja tarea de establecer un espacio conceptual apropiado para las mismas, ya que, en diferentes investigaciones o estudios se destacan las distintas definiciones sobre las mismas, tales como: habilidades, capacidades, competencias, conductas, hábitos, rasgos de personalidad, comportamientos, etc. Por lo tanto, este espacio pretende establecer un hilo conductor que ayude a comprender las definiciones que componen a cada concepto que, aunque diferentes, se encuentra entrelazados o muy cercanos entre sí.

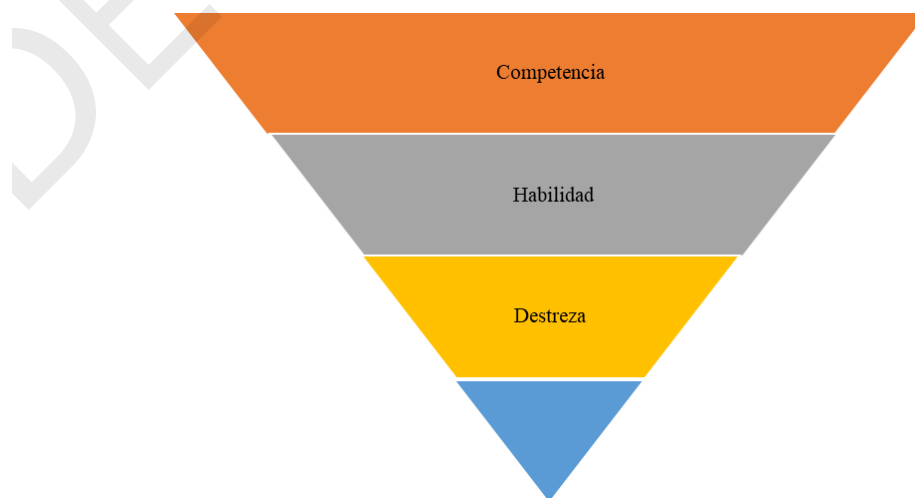
Cabe resaltar que este mismo autor resalta la importancia de estas habilidades como componentes estratégicos para el éxito de los procesos de inclusión social y laboral; también destaca que el desarrollo de estas, mejoran la calidad de vida en la edad adulta. Así mismo declara que estas habilidades fortalecen la cohesión social, lo que es un factor preponderante y muy deseado al momento de combatir la situación de pobreza y exclusión social que aqueja a muchos países del mundo.

(Raciti, 2016) al tiempo de reconocer las bondades de fortalecer estas habilidades se muestra la importancia de determinar su sistema de evaluación, como una cuestión pedagógica, que nos orienta a pensar el ¿qué queremos medir y para que lo haremos? Por lo tanto, este autor nos hace evidente el hecho de realizar una aclaración del espacio conceptual de las mismas, que se encuentran dilucidadas por fronteras semánticas muy matizadas, ya que en la literatura se pueden visualizar conceptos utilizados a manera de sinónimos, sistémicamente relacionados entre sí. A partir de la necesidad de establecer la conceptualización de los constructos interrelacionados a las habilidades blandas (Raciti, 2016); expone que el concepto capacidad es un proceso de la expresión de la identidad individual, en la cual podemos estar seguros de que todos somos capaces, sin embargo, no todos contamos con las mismas habilidades, competencias, conductas, destrezas, actitudes y comportamientos. Por ejemplo, todos podemos

afirmar que somos capaces de cantar, pero no todos tenemos la misma habilidad para hacerlo, por lo tanto, se puede inferir que cualquier persona, por el hecho de ser un humano, es un agente fenomenológicamente capaz de. Este autor declara que este constructo es muy amplio y denso, para ser discriminado desde una perspectiva evaluativa en el marco de los procesos de aprendizaje, lo que sugiere mayor complejidad de interpretación en cuanto a resultados de una prueba o escala que determine si la persona evaluada cuenta con las capacidades estudiadas o no.

Por otra parte (Raciti, 2016) propone el centrarnos en la conceptualización del constructo competencia, como un conjunto de conocimientos, (declarativos procedimentales y actitudinales), habilidades y destrezas manejados de manera eficaz y de modo consistente en el desarrollo de cualquier actividad a saber. Por ende, es un constructo complejo ya que se compone de conocimientos y habilidades que se pueden ver reflejadas en distintos niveles de expresión, como ser: a nivel productivo, organizativo que contiene las características del contexto en el cual se desarrolla, a nivel relacional y a nivel estratégico orientado a la búsqueda de objetivos. Es decir, que la competencia viene siendo compuesta de un esquema dinámico motivado por la interacción sistémica de saberes, experiencias, habilidades, comportamientos y conductas. Por lo tanto, este autor realiza la asunción de conceptos de habilidad, conducta y destreza como referencia para articular el ejercicio de definición de los constructos que conforman las comúnmente llamadas habilidades no- cognitivas. Por consiguiente, considera más apropiado y productivo asumir tal fin como el concepto de *competencia*.

Figura 2 Pirámide de Raciti



Sin embargo, en el repertorio común, al mencionar Habilidades no Cognitivas, el constructo más utilizado y exaltado en bibliografía internacional son las denominadas Habilidades Blandas o Habilidades Socioemocionales, las que podemos inferir que son sinónimos que aplican a un mismo concepto.

2.4 Importancia de las habilidades blandas versus las habilidades duras.

La importancia de las habilidades blandas frente a las duras no es simplemente una actividad de mera comparación, más bien, se trata de un complemento que integra un desarrollo holístico del ser humano, es decir, que ambas son de importancia a la hora de evidenciar el desempeño de alguna actividad en específico. Cabe resaltar que, si ambas son importantes, las habilidades blandas suelen ser aún más complejas por su dificultad en ser observadas o medidas de alguna forma, ya que estas representan una forma de ser, lo que en contraparte se muestra como una habilidad dura el saber hacer.

Según (CLIIC, 2019) citando a Alles (2007) define el termino competencias como blandas y duras (soft and hard skills), las blandas como características de personalidad más difícil de desarrollar y de amplio alcance, mientras que las competencias duras corresponden más a conocimientos técnicos, saberes propiamente cognitivos desarrollados a nivel académico, practicas, o capacidades específicas para la realización de alguna labor.

En este contexto podemos expresar que en plena era tecnológica cuando poseemos al alcance de un clic cualquier tipo de conocimiento habilidad cognitiva, se hace aún más imperante integrar a estas, las habilidades blandas que nos hacen capaces de poder experimentar desarrollo en todos los aspectos, a razón de ello en un estudio realizado por la Universidad de Harvard en una de sus publicaciones hechas en el año 2016, nos expresa que el 85% del éxito del desempeño profesional se debe al buen desarrollo de habilidades blandas o personales.

Así mismo otro estudio realizado por la Universidad de Phoenix publicado en el año 2016, titulado Future Works Skills 2020, nos advierte que se están desarrollando a nivel descomunal diferentes y numerosos cambios tecnológicos y socio demográficos, que nos están orillando a realizar modificaciones en los perfiles profesionales de los trabajadores en las próximas décadas. Es decir que los profesionales en un futuro tendremos que adaptarnos a los

cambios emergentes y manejar habilidades blandas, mismas que nos distinguen o hacen la diferencia entre nuestro desempeño y el que ofrecen las nuevas tecnologías o maquinas. Por lo tanto, es de vital importancia que mantengamos intactas aquellas habilidades blandas que poseemos y tratemos de adjudicar características que nos abonen aún más a nuestro proceso de humanización y a lo que nos representa como seres sociales y únicos; Morocho Villavicencio, (2017).

2.4.1 Habilidades blandas en la educación

De manera tradicional en las escuelas se han enfocado principalmente en el conocimiento académico, es decir, en las habilidades cognitivas de orden superior, conocidas también como habilidades duras. No obstante, las investigaciones en las diversas disciplinas, como la psicología, economía, neurociencia y educación, apuntan que no solo es el contenido de conocimientos y las habilidades de pensamiento crítico lo que importa para el éxito, sino, que las estrategias y personalidades que los estudiantes aportan al aprendizaje; Goodspeed (2016).

(Sanchez&Aguinaga, 2020) Manifiesta que en la medida que los seres humanos se relacionan con el entorno y retan sus cogniciones al ser expuestos ante cualquier situación se generan en sí mismo, nuevas ideas o estrategias de afrontamiento, lo que constituye un nuevo aprendizaje que amplifica el bagaje de herramientas cognitivas y afectivas para enfrentar los nuevos retos que se presentan día a día; y esto es lo que va elaborando una reingeniería de pensamiento que compone su nueva realidad.

Las neurociencias sitúan al cerebro como órgano central de todo aprendizaje, a través del cual los procesamiento de información confluyen con el entorno del sujeto. A lo que, García (2013) citado por (Sanchez&Aguinaga, 2020) menciona que *el aprendizaje también es integrado a partir de lo espontáneo y que su origen es en el cerebro emocional*, es decir, que los estados emocionales son los que influyen directamente en los procesos de aprendizaje, de ahí radica la importancia de la educación con enfoque de desarrollo de habilidades blandas, las que se denominarían autorreguladoras de los estados emocionales que inciden en el sujeto y su interacción con el ambiente.

Los autores de la revista científica “Desconectados” destacan la importancia de la aplicación de estas habilidades, y manifiestan que las escuelas de América Latina no están formando a los niños y jóvenes en este aspecto primordial para el éxito en el mundo laboral, lo que muchas veces los incapacita para poder enfrentar de manera apropiada las diferentes situaciones que se presentan en el contexto donde se estén desarrollando, esto conlleva a distintas dificultades, ya que, se requiere talento humano formado en todos los aspectos para un buen desempeño (Huerta M. d., 2019).

Por lo tanto, según Aguerrondo (2017), lo que se necesita es un cambio de paradigma en el campo de la educación, que responda a las necesidades de la actualidad, que no se vea anclado por las posturas tradicionales del pasado. Este autor menciona que las reformas educativas se esfuerzan por respetar el modelo clásico escolar introduciéndole nuevos elementos que, al no formar parte del modelo original, no tiene la suficiente fuerza como para transformarlo, lo que se ha hecho sin éxito alguno es llevar al máximo rendimiento el modelo tradicional, sin poder establecer una propuesta generadora de nuevos modelos que incluyan los suficientes elementos que converjan en la transformación de la educación en la actualidad, por lo tanto, arguye que es necesario situarse fuera de esta óptica tradicional y plantearse un nuevo sistema educativo; es decir, un cambio de paradigma, que permita introducir nuevos elementos que conformen la creación de profesionales preparados no solo para expresar habilidades técnicas y profesionales, sino también habilidades que les faciliten la interacción con otros de manera efectiva y eficaz.

Autores como (Cobo C. y Moravec J., 2011) también manifiestan que es necesario la construcción de un nuevo paradigma en la educación a lo que llamaron *aprendizaje invisible*, este debe ser inclusivo, no se debe anteponer a ningún planteamiento teórico en particular, pero que ilumine áreas del conocimiento hasta ahora desatendidas. Un aprendizaje invisible que en si no se denomine una nueva teoría, sino más bien una nueva meta teórica capaz de integrar diferentes ideas y perspectivas; este tipo de aprendizaje hace énfasis en todas las maneras en las que una persona pueda aprender, no solamente se trata de una mera etiqueta sino más bien, de el hecho de tomar en cuenta los diferentes tipos de educación que son necesarios para la formación integral del educando, también destaca que este tipo de aprendizaje se realiza informalmente en nuestras interacciones cotidianas y nos permite de manera inconsciente adquirir habilidades que no son propiamente cognitivas pero nos impulsan a un desarrollo

continuo y se convierten en herramientas necesarias para la vida. Es decir, que el desarrollo de Habilidades Blandas se trata de integrar los saberes propios, con el proceder de cada uno, para saber enfrentar los diferentes retos de la vida en general.

Según Vásquez & Tarrillo, (2020) La educación de los países latinoamericanos presentan en la actualidad un verdadero reto, ya que hay múltiples variables que determinan la precaria educación a nivel general, entre algunos factores se destacan, las deficiencias en cuanto a las habilidades lingüísticas, propias para la comunicación efectiva; UNESCO (2017). Así mismo revelan que existe un gran porcentaje de niños con mal nutrición, lo que genera un verdadero problema de salud y educación, bases primordiales para el desarrollo de los países; Banco Mundial (2018). Otro factor no menos importante, es la poca preparación o motivación por parte de los formadores o profesores, ya que esto genera poca motivación e integración del alumnado en cuanto a su desarrollo educativo y experiencial, mediante interacción con los de su núcleo educativo, así mismo se determina que la gran mayoría de formadores establecen su quehacer pedagógico en modelos convencionales ya desfazados a la época actual; Vásquez & Tarrillo, (2020) citando a Baquero y Cárdenas (2019).

Por otra parte, según CEPAL/OEI, (2020) son muchas las investigaciones y encuestas que determinan las habilidades y capacidades que se deben integrar en el contexto educativo, sin embargo, existen discrepancias en cuanto a las nomenclaturas, número y definiciones de estas habilidades. Un estudio realizado recientemente por la OEI sobre las competencias del XXI en Iberoamérica, identifica algunos marcos o documentos que sobresalen, como los de mayor consulta, y, aun así, no se observa completa claridad o unificación de criterios en cuanto al nombre que se le atribuyen a estas habilidades, ya que unificación se visualizan ambigüedades e inconsistencias en cuanto a su clasificación y terminología; lo que supone mucha dificultad a la hora de establecer mediciones objetivas y confiables sobre las mismas. Otro reto a partir de esta disonancia en cuanto a su terminología sería la aplicación o sistematización para establecer programas de entrenamiento en los contextos educativos.

A raíz de lo que hemos expuesto, si nos posicionamos en nuestro contexto en específico, nos damos cuenta de que la calidad educativa siempre ha representado un reto para el desarrollo de nuestro país, ya que el nivel de absentismo, repitencia, deserción y reprobación escolar es amplio, en comparación con otros países desarrollados. Según PISA, (2018) los niveles de

impuntualidad y absentismo representan un problema significativo en el país, principalmente en áreas urbanas, donde se reporta más dificultad con los docentes para cumplir con su tiempo de clases. También este informe refleja como gran parte de los jóvenes, desarrollan una educación informal, por no tener un centro adecuado para asistir a clases o por el hecho de su ingreso al mundo laboral para llevar el sustento a sus hogares.

Otros factores por tomar en cuenta son los niveles de pobreza, violencia, acoso escolar, salud física y mental. Así mismo es importante mencionar que la educación que se desarrolló en tiempo de pandemia en el periodo de los años (2020-2022), represento un reto aun mayor, ya que todas las variables antes mencionadas confluyeron con los pocos recursos de muchos estudiantes, los que se vieron obligados a no ingresar a sus clases en forma virtual, o en el peor de los casos a no cursar sus años educativos correspondientes. Así mismo, se destaca, que la cantidad de estudiantes que tienen acceso a la educación superior, es mínima.

Este apartado, trata de sentar bases para la libre concientización, sobre el estado actual de la educación de nuestro territorio en la actualidad, y el hecho de que todos debemos de formar parte del cambio significativo que requiere nuestro precario sistema educativo, hacia un desarrollo más proactivo y eficaz, que nos permita implementar modelos innovadores que sean complemento a los modelos tradicionales educativos, atendiendo a la nueva revolución de aprendizajes, en la que nos encontramos inmersos. También se hace propicio implementar en las aulas educativas enseñanzas sobre habilidades blandas, que le permitan a los niños, jóvenes y adultos desarrollarse en todos los ámbitos de sus vidas y visionariamente apostar por un enfoque preventivo que pondere la salud mental, en las etapas de formación formal o informal.

2.4.2 Habilidades blandas complemento de los aprendizajes.

Las Habilidades Blandas o Socio Emocionales, según literatura no solo componen complementos de los aprendizajes, más bien son como un modo de vida, en el cual la persona integra estas mismas habilidades para la obtención de otras, es decir, que la habilidad de empatía me permitiría en un caso puntual, ante la necesidad de alguien, poder emanar conductas altruistas, de compañerismo o de solidaridad. A esta razón Aguinaga & Sánchez, (2020) destacan el uso de las habilidades blandas como herramientas para mejora significativa de los aprendizajes en todas las etapas de formación.

Si bien es cierto, ya hay claridad de que el desarrollo de estas habilidades representa la integridad de los saberes de los seres humanos, para actuar conforme a los diversos problemas que se presenten en la vida. Somos conscientes que los estudiantes de nuestros países tienen dificultad para desarrollarlas, por distintos factores: como la poca estimulación y preparación para el desarrollo de habilidades duras y blandas.

Al ser estas habilidades parte de un todo para poder componer la autorrealización de un ser humano, debemos ser conscientes de las limitaciones existentes en nuestros contextos, por eso, ante la evidencia de las dificultades más sobresalientes de los estudiantes, pasan de ocupar un papel principal o primordial, a ser autorrealización secundarias o complementarias, ya que, en las sociedades que nos ocupa, este estudio, prevalecen necesidades urgentes, como ser salud, alimentación y educación básica, he ahí la limitación de integrar programas asequibles y sustentables para la formación de estas habilidades en los contextos educativos, propiamente para nuestro país Honduras.

Estudios realizados según UNESCO (2017) citada por Aguinaga & Sánchez, (2020) señala que en América Latina y el Caribe, el 36% de los estudiantes (niños y adolescentes) no han desarrollado competencias lingüísticas, ni han alcanzado los niveles mínimos de competencia al culminar la secundaria, competencia tan necesaria para los procesos de *interacción y comunicación efectiva*. También mencionan otros aspectos a tomar en cuenta como ser la mal nutrición crónica, puesto que en el mundo hay un 30% de niños en edad preescolar que padecen de retraso físico y baja estatura en relación con su edad cronológica; El Banco Mundial (2018). Por otra parte, Castaño y Tocoche (2018) mencionado por Aguinaga & Sánchez (2020) afirman que el déficit se observa también en la comunidad docente, a partir de descuido, apatía y falta de compromiso, lo que genera desmotivación hacia el aprendizaje del estudiante, y algunos, mantienen rigidez en cuanto a la implementación de nuevos modelos y prefieren preparar a los sujetos solo para productividad mecánica.

Un estudio realizado por el Word Económica Fórum, señala que en el año 2020 un tercio total de las habilidades solicitadas por empleadores de las empresas, están relacionadas con relaciones sociales favorables, la inteligencia emocional y el trabajo en equipo; Baquero y Cadenas (2019). Este requerimiento de habilidades blandas, también lo corrobora, en sus primeros informes el “Future Works Skills” (2020), donde propone estimular para el trabajo en

el futuro, diez competencias relevantes: la resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico, la creatividad, la negociación, la coordinación, la inteligencia emocional, el juicio y la toma de decisiones, preocupación o calidad de servicio al cliente y flexibilidad cognitiva, Echeverría-Samanes (2018).

Cabe resaltar que al no desarrollar estas habilidades propiamente, los estudiantes se ven envueltos en problemas de violencia, Bull ying, baja autoestima, depresión, ansiedad y adicciones entre otros, ya que no han desarrollado las habilidades propias para el afrontamiento eficaz para la vida. Así mismo podríamos expresar sobre los denominados (NINI) aquellos jóvenes que ni trabajan, ni estudian. Haciendo referencia en Lambayeque, Ríos (2020) del Perú, en el Diario de Gestión, informa que existen 45,747 personas entre 14 y 24 años que representa un 22.3% (NINI); porque no han desarrollado competencias requeridas. Así mismo se resalta que los aprendizajes alcanzados por los estudiantes son deficientes y así mismo, los que transitan hacia la educación superior son muy pocos.

2.4.3 Como se desarrollan las habilidades blandas.

Las habilidades blandas o no cognitivas no cuentan con una teoría que avale como se desarrollan propiamente, ya que, al ser un constructo relativamente novedoso, no se ha establecido una línea que garantice como se desarrollan las mismas, algunos autores destacan que solamente se pueden desarrollar durante un tiempo específico del estadio evolutivo del ser humano: o más bien, que son más fáciles de incorporar en la niñez. Pero esto compone un precepto reduccionista, ya que son muchas las teorías o autores que avalan que siempre nos encontramos en constante aprendizaje, ya sea de manera formal o de forma empírica, experiencial.

Para ello destacaremos algunos estudios realizados por autores de renombre que fortalecen el paradigma de aprendizaje longitudinal, siempre y cuando tengamos motivación intrínseca y contextos adecuados para su desarrollo, cabe resaltar que autores como (Bedia, 2018) destaca en su obra literaria, que los seres humanos que han sido expuestos de alguna manera a un tipo de vulneración ya sea psicológica o física, desarrollan capacidades o habilidades que probablemente de no haber enfrentado una situación adversa, no hubiesen experimentado cambios psicológicos importantes que les impulsara a superar su estado actual,

es decir, que el autor destaca que somos altamente vulnerables hacia diferentes situaciones, pero que al mismo tiempo nuestra neuro plasticidad, nos permite afrontar de manera efectiva nuestra calamidad, ósea que, convertimos nuestra aflicción física o psicológica en actitudes que nos permiten desarrollarnos y experimentar resiliencia.

En cuanto autores como (Gladwell, 2012) destacan que algunas habilidades blandas, sobre todo la que se refiere a la toma de decisiones, no requieren mayor preparación u obtención de grandes cantidades de información (habilidades cognitivas), para llegar a la actuación en un determinado contexto, ya que estas decisiones afloran de nuestro inconsciente, son como oleadas instantáneas, suelen ser muy rápidas y requieren el mínimo de información, por lo tanto, se deduce que este tipo de habilidades blandas que podemos obtener a partir de experiencias vivenciadas, no son necesariamente aprendidas en el contexto de educación formal. Así mismo, hay ciertos tipos de experiencia fluida, intuitiva, no verbal que son vulnerables en los procesos de cognición, como humanos somos capaces de realizar hazañas extraordinarias de perspicacia e instinto, son habilidades frágiles que no son estáticas, son vacilantes y emergen en el momento propicio.

Otras teorías avalan que las denominadas habilidades socioemocionales o blandas son desarrolladas a partir de oportunidades de aprendizaje que se les brindan a las personas, ósea como algo que se aprende y desarrolla y que es susceptible a ser desarrollado o enseñado. Por lo que se puede decir que la enseñanza de estas habilidades supone un anclaje en situaciones contextualizadas en dominios de aprendizaje. Las características de estas habilidades se determinan conforme a su línea de investigación o evaluación.

- Son relativamente estables en el tiempo.
- Se diferencian de las habilidades cognitivas, tanto, en su definición como en el impacto que tienen en distintos ámbitos sociales.
- Son necesarias para el buen desempeño en cualquier ámbito sin embargo son independientes de las habilidades intelectuales o cognitivo-académicas.
- Pueden ser desarrolladas en distintos ámbitos a través de intervenciones.
- El desarrollarlas asegura el éxito en múltiples ámbitos y genera beneficios al conducirse socialmente; Otero (2017).

Otra mirada que también trata de desentrañar la incógnita de que si estas Habilidades Blandas o Socioemocionales, pueden ser enseñadas o incorporadas en un sistema de aprendizaje, es respondida por Bedia (2018) a lo que el autor muestra una respuesta positiva, ya que en innumerables ocasiones, que hemos sido expuestos ante una situación que nos genere cambios, violencia, maltratos, traumas, vulneraciones, abandonos, rompimiento de zona de confort, estrés, duelo, o cualquier escenario que nos haga experimentar la adversidad de alguna manera, percibimos la necesidad de cambios propios que nos permitan reestablecer el equilibrio en nuestra existencia, cabe recalcar que estas habilidades las podemos desarrollar a conciencia o como parte de un aprendizaje que nos genera un nuevo desarrollo existencial; y que repercuten en todos los aspectos del ciclo vital, aun a partir de las particularidades de cada uno, podemos aseverar que podemos dar de sí, como una reingeniería o mecanismo de resurgimiento, para un afrontamiento adaptativo; todo este proceso obedece a nuestra plasticidad cerebral, nuestra habilidad de resiliencia en contra posición con nuestros estados de vulnerabilidad, intrínsecos a la vida misma.

Así mismo, autores como Jaik, A., Barraza, A. y Tobón, S., (2011) hablan sobre la socio formación, la cual consiste en un desarrollo de manera integral a partir de las relaciones colaborativas con otras personas, es decir, que algunas habilidades las podemos desarrollar a partir de la observación e imitación de las mismas, lo cual constituye una herramienta que es útil en cuanto al afrontamiento de los retos actuales y futuros de nuestro contexto y de esa manera contribuir al tejido social, al desarrollo organizacional, al crecimiento de la economía, al fortalecimiento de la cultura y al equilibrio ecológico- ambiental. Esto implica que todo proceso educativo se oriente teniendo en cuenta las demandas de los diferentes contextos, así como las distintas necesidades personales y sociales de crecimiento a partir de las metas y valores planteados.

La socio formación es un nuevo enfoque o modelo de la educación, que mantiene sus bases en el constructivismo, ósea que, todo el conocimientos o andamiajes que le permitan a las personas construir sus propios procedimientos para resolver una situación problemática. Desde el constructivismo social los conocimientos se forman a partir de los propios esquemas de la persona producto de su realidad, es decir, de sus propias habilidades innatas y aprendidas para resolver las vicisitudes de la cotidianidad; también esto lo realizan en comparación con las esquematizaciones de los otros individuos que les rodean (Vygotsky, 1985); cabe recalcar que

este modelo de educación es poco utilizado, ya que prevalece la educación convencional, con muy pocas practicas o experiencias que fortalezcan o desarrollen estas habilidades en nuestro país.

A partir de estas afirmaciones, se enmarca la socio formación, la que plantea que las competencias o habilidades de los individuos se forman en los procesos cognitivos- afectivos y en desempeño con base en dinámicas sociales y ambientales; ósea que a través de la interacción con otros somos capaces de transformar nuestros pensamientos y que de igual manera estos en concordancia nos llevan a nuevos conocimientos y cambios en nuestra estructuras afectivas, ya que este desarrollo permitiría introyectar estados emocionales positivos.

Así mismo Perrenoud (2012) afirma bajo otra perspectiva, que el fin inherente de la humanidad es preparase para la vida y que esta no arguye a una pretensión banal, sino a la condición *sine qua non* para la supervivencia de la especie. Ósea que nos desarrollamos a nivel personal, interpersonal, social y profesional a partir de nuestras habilidades y capacidades de transmitir estas a otras generaciones. Desde tiempos inmemoriales la sociedad se ha dotado de un conjunto más o menos explícito y consciente de medios para formar a los jóvenes para la vida; es decir, que en el devenir del tiempo el sistema educativo se ha transformado en un sistema esquematizado:

- La educación formal (identificada en el sistema escolar)
- La educación informal (representada por la acción de la familia, los medios de comunicación y las relaciones sociales)
- Y la educación no formal (conformada por las actividades más o menos orientadas a la formación en el <<tiempo libre>>).

La suma de experiencias de aprendizaje recibidas por las personas en estos tres subsistemas es la que determina el modo, el cómo la sociedad, mal que bien, prepara actualmente para la vida. Lo que genera la idea de que el enfoque de educación formal es el que profesionaliza, mientras tanto, la educación informal y no formal vienen a formar parte de la preparación para los ámbitos de la vida no profesionales: el personal, interpersonal y el social.

Autores de la revista EDUCARE ET COMUNICARE; Aguinaga & Sánchez (2020) destacan que para que haya una formación apropiada de estas habilidades, en primera instancia se deben identificar cuales presentan mayor déficit en el grupo de estudiantes a entrenar, una vez identificadas, su abordaje debe de ser a través de talleres con través perspectiva participativa activa, por parte de los docentes y alumnos, y de esta manera potenciar su desarrollo en la mejora de los aprendizajes.

Montes R., (2018) Citando a Buckingham, (2013) afirma que gran parte de los aprendizajes se llevan a cabo hoy en día sin enseñanza explicita, y, por lo tanto, resultan invisibles para la educación formal y para la mayoría de las investigaciones que analizan los procesos de enseñanza- aprendizaje y ponen el foco en los intercambios educativos que se producen en las enseñanzas regladas. Estos aprendizajes son el resultado de lo que se denomina exploración activa de los mismos a través de la práctica: unos interactúan con otros y participan en una comunidad de usuarios donde se adquieren habilidades blandas también conocidas como “soft skills”.

Pérez, N. et al. (2012) plantean que algunas competencias o habilidades para la vida o socioemocionales pueden aprenderse, bajo ciertos parámetros. Así mismo concuerdan que estas habilidades deben de integrarse desde la educación temprana y continua, de todos los individuos; ya que estas habilidades conforman herramientas indispensables para la resolución de conflictos en la cotidianidad.

Parte del desarrollo de habilidades consiste no solamente en la adquisición de las mismas, sino también en el reconocimiento afectivo de otros lo que permite una interacción bidireccional entre los individuos, mismo que se maneja como una habilidad muy propia y arraigada dentro del campo de la inteligencia emocional, que como habilidad blanda en sí, nos remite a diferentes habilidades con las que se maneja de manera implícita la resolución de conflictos en todos los ámbitos de interacción humana, por ejemplo a través de la habilidad de la asertividad nos comunicamos con otros a partir del respeto, exponiendo nuestros puntos de vista, sin llegar a la confrontación inocua que determinaría una dificultad de interacción interpersonal en los contextos en los cuales nos desarrollamos integralmente, también está muy aunada lo que es la habilidad blanda de la empatía aquella que desde el punto de vista nuestro nos permite colocarnos y explorar los sentimientos de otros ante alguna situación por la que

estén atravesando y no solamente a nivel cognitivo, sino, a nivel afectivo, es decir el reconocer de qué manera el apoyo brindado podría resultar beneficioso para la resolución de la persona con la cual mantenemos esa sintonía armoniosa de emociones.

Cabe resaltar que el desarrollo de estas habilidades o competencias posee un enfoque holístico, lo que sugiere que los individuos al aprenderlas se tornan críticamente reflexivos, para mantener un equilibrio entre sus intereses personales y las demandas que emanan de su entorno o medio ambiente.

Por lo tanto, Catalano et al (2002) citado por Pérez, N. et al., (2012) afirman que los programas de entrenamiento de habilidades son exitosos, estos se apegan a tres características, las cuales consisten en trabajar en el desarrollo de habilidades, centrarse no solo en el individuo, sino también en sus entornos y que la intervención debe durar no menos de nueve meses de entrenamiento, los cuales consisten en una serie de actividades experienciales, juegos de rol y dinámicas de grupo, lo cual genera un efecto retributivo en los participantes, tanto en la adquisición de nuevas habilidades, como en el efecto reductor del estrés que genera el laborar en entornos caóticos u hostiles, donde la mayoría de individuos no manejan en su diario vivir el uso de habilidades blandas, mismas que determinarían un clima institucional saludable por múltiples razones.

Así mismo, Rue, (2009) Explica que el enseñar y aprender son consustanciales al hecho humano, las condiciones del mismo, sus referentes, sus modos, sus contenidos y las características de su desarrollo, se hayan contextualizados en el modelo social y cultural que origina y concreta las necesidades de enseñar y aprender.

Otra postura aportada por Morocho Villavicencio (2017), desde la publicación de Lesson of Experience (1988), el Center Leadership, ha reforzado la postura que gran parte del aprendizaje ocurre a través de las experiencias que se desarrollan en el ámbito laboral. Estos autores citando a McCall, Lombardo y Morrison (1988) determinan que el aprendizaje ocurre en un procesamiento de porcentajes de 70-20-10; el 70 por ciento está representado por las experiencias de la vida real, del trabajo, tareas, resolución de conflictos, superación de obstáculos etc. Por lo tanto, podríamos determinar que al ser este el mayor porcentaje, es el determinante, mas no el único; el otro 20 por ciento, los autores declaran que se experimenta a partir de las relaciones interpersonales, retroalimentaciones, observación de modelos de

conducta y practica de estos modelamientos, y, por último, manejan que el 10 por ciento lo componen las capacitaciones o educación formal. Es decir que, a través de este postulado, destacamos el aprendizaje experiencial, o conocimientos adquiridos de manera empírica, mas no desechamos la importancia que compone la interacción social y por supuesto la educación formal y sistematizada.

A razón de lo anteriormente expuesto, debemos de considerar que cada uno de los procesos de aprendizaje formal, contienen múltiples variables a tomar en cuenta, por ejemplo la didáctica de enseñanza que ejercen algunos docentes, sobre todo cuando se trata de incorporar habilidades blandas al proceso de aprendizaje, también los procesos de victimización de los educandos dentro de los centros de estudio, mismos que se dan en todas las esferas de educación, es decir, pre básica, primaria, secundaria y educación superior; sin dejar de lado que en los centros de estudios militares también se emiten este tipo de conductas de victimización, bullying o acoso, variables que son implícitas o por las cuales podemos aseverar que son determinantes para el detrimento de estas habilidades.

Cabe resaltar que algunas habilidades que se promueven en conjunto, como parte del clima en el aula, suelen ser promovidas por los sistemas educativos, tales como: comunicación efectiva, empatía y buenas relaciones interpersonales. Así mismo destacan otras, habilidades como ser; la valoración de la diversidad como elemento principal de la educación inclusiva. También se pondera que otras habilidades se aprenden a través del modelamiento que emanan los docentes y los alumnos los incorporan y replican durante su aprendizaje formal, ósea, que propiamente si el clima de aprendizajes se vale de todos estos componentes, podríamos hablar de la incorporación de habilidades blandas, aunque de una forma no directiva o sistematizada.

Por otra parte, se ha demostrado que el interés genuino que demuestran algunos docentes por sus alumnos genera un efecto psicológico de espejo, en el cual los educandos muestran una necesidad implícita de reproducir las conductas observadas, con el fin de obtener aprobación por parte de sus maestros y mantener relaciones afables con sus pares; Preatorius et al (2018). Así mismo el abordaje de los conflictos escolares de manera constructiva y pacífica, la actualización de didáctica escolar, la vinculación efectiva con los entes apropiados para el aprovechamiento escolar, el entrenamiento sobre inteligencia emocional, la práctica activa de habilidades blandas y el mostrar interés fidedigno por el aprendizaje, emociones y

particularidades de cada uno de los educandos, son elementos que serían precursores del cambio necesario de un paradigma educativo arcaico y decadente.

Marrero et al. (2019) citado por Aguinaga & Sánchez, (2020) sugieren un enfoque de promoción de habilidades durante el proceso formativo universitario, junto con las habilidades duras, con el fin de que estas sean integrales, y esto responda a las expectativas de la sociedad. Modelos como el de Mayer y Salovey, Goleman, Bisquerra y Bar- on, expresan que estas habilidades componen los pilares de un marco teórico que permite el descifrar de manera adecuada estas habilidades y complementan sus argumentos, destacando que los docentes universitarios también deben de desarrollar estas habilidades, ósea, que todo aquel que dedique su quehacer laboral a educar, debe de mantenerse en constante entrenamiento de dichas habilidades para poder transmitirlos de manera adecuada, o componer un modelamiento apropiado a quienes instruye.

Por lo tanto, se infiere que, si bien la educación formal con sus enfoques esquematizados y jerárquicos son importantes para la adquisición de capacidades, pero no podemos brindarles la mayor preponderancia, ya que, el desarrollo de las personas en la adquisición de habilidades socioemocionales o blandas, requieren un enfoque holístico que compete también a la educación informal y no formal.

Estudios realizados por Santana et al (2018) muestran que los jóvenes con menos habilidades socioemocionales o blandas son proclives a comportamientos pasivos o violentos, escasa empatía, son vulnerables a sufrir marginación y exclusión social, sin demeritar el importante papel que juega el contexto familiar que compone el crecimiento y desarrollo socioemocional de estos jóvenes.

En conclusión al recorrer todas estas corrientes teóricas que aportan al aprendizaje de habilidades blandas o no cognitivas, se hace relevante una transformación sustancial del sistema educativo en sus distintos niveles, esto requiere la adopción de nuevos paradigmas de enseñanza y aprendizaje que superen el tradicionalismo de la instrucción centrada en brindar exclusividad y relevancia absoluta a la cognición, experticia técnica, al saber y conocer; para dar cabida a otras maneras de formación, de dialogo entre saberes y realidades distintas; esto es brindar atención protagónica a la formación de habilidades complementarias que superen los vacíos evidentes frente a la nueva figuración social; el mundo laboral y la educación superior que así

lo demandan; teniendo en cuenta que para el cambio de nuestra sociedad es imperante crear políticas públicas en educación que sean actuales y pertinentes.

2.4.4 Habilidades Blandas paradigma que compone el éxito laboral.

Según la CEPAL, (2020) la economía de la actualidad está sufriendo un colapso que nos sumerge en un contexto complejo y desafiante. Desde siempre ha sido una constante incertidumbre el desarrollo y manejo de economías fructíferas y equitativas en nuestros países, aunado a esto, se encuentra el impacto generado por la pandemia por coronavirus (COVID-19), lo que ha provocado una desaceleración del crecimiento económico de la región. Por lo cual se proyecta una caída del PIB de América Latina del 9,1% en 2020, lo que genera un gran retroceso de aproximadamente 10 años en nuestras economías, por lo tanto, se visualizan muchas dificultades en el sector económico- laboral, como ser; un incremento a la pobreza, incremento a la pobreza extrema, pérdida de empleos, desigualdad de oportunidades en la región, mayor vulnerabilidad de algunos sectores, tales como; jóvenes, mujeres, personas mayores, trabajadores informales, pueblos indígenas, personas con discapacidad, entre otros.

Para solventar estas dificultades, siempre se ha visualizado la educación, como baluarte generador de oportunidades y cambios necesarios para el desarrollo en nuestras sociedades. Sin embargo; según estudios realizados por la OEI, la desescolarización forzosa de casi 180 millones de niños, niñas y jóvenes de nuestra región producirá notables pérdidas en sus aprendizajes, lo cual generará un impacto en su inserción al mundo laboral, lo que a su vez repercutirá en menos recursos para las familias. Cabe resaltar que los factores que más han influido para la discontinuidad de educación en estos estudiantes se deben a la falta de conectividad y dispositivos tecnológicos, carencia de competencias digitales por parte de los docentes, lo que podemos aunar a las deficiencias en el campo laboral de muchos trabajadores de América Latina que muestran imposibilidad para poder realizar teletrabajo. Según UNICEF (2019) existen alrededor de 14 millones de niños, niñas y adolescentes fuera del sistema educativo, lo cual, es preocupante, ya que para que exista desarrollo se ha demostrado que este surge como resultado de sociedades cultivadas, escolarizadas y con igualdad de oportunidades CEPAL (2010, 2014, 2016 y 2017).

Otra realidad ineludible está compuesta por la 4ta revolución industrial que se encuentra en pleno desarrollo, lo que contribuye a un cambio tecnológico vertiginoso, que genera un impacto directo en nuestras vidas, que abarca nuestra educación, trabajo, socialización, pasatiempos y hasta nuestra salud mental y física. Lo que hace imperante el cambio de paradigmas y hasta de políticas públicas que factibilicen el aprovechamiento de estas tecnologías para el desarrollo de nuestras sociedades, CEPAL (2018). Así mismo se extiende el uso de la robótica en muchas empresas e industrias, las cuales a través de estas dinamizan los procesos de manufactura y producción, con el fin de aumentar en menor tiempo sus ganancias y lograr un posicionamiento fructífero dentro de los mercados. Estos cambios obligan al talento humano de las empresas a una integración entre sus habilidades técnicas y blandas, para poder mantener un estatus dentro de las mismas y de esta manera lograr una estabilidad laboral que les permita desarrollo en un contexto industrializado. A ello se le suma las demás tecnologías como ser el internet de alta velocidad, procesamiento de datos en gran escala (big data) y la interconectividad; FEM, (2018) citado por CEPAL, (2020).

Según los informes de la CEPAL (2019) en América Latina, hay déficit en capacidad del mercado de trabajo, lo cual minimiza la posibilidad de encontrar empleos productivos. También nos encontramos ante sociedades desiguales, lo que ha generado la necesidad de construcción de mecanismos de autonomía, dignidad personal y ejercicio de ciudadanía, con el fin de la reducción de desigualdades, como parte del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8) de la agenda del 2030, que tiene como fin la erradicación de la pobreza y el manejo de salud y bienestar. Se debe tomar en cuenta que, ante la revolución tecnológica, que conlleva muchos factores de desarrollo en cuanto a salud, educación y trabajo; también existen riesgos potenciales, tales como la automatización de muchos trabajos, sobre todo aquellos que requieren procesos y niveles educativos medios. Por otra parte, se observa crecimiento en la tasa de empleos no automatizables, es decir, aquellos que requieren un conjunto de habilidades, tales como; la resolución de problemas complejos, razonamiento y auto eficacia, Banco Mundial (2019).

En parte, mercado laboral actual, además de las habilidades cognitivas complejas y avanzadas se hacen imperante y de vital importancia las habilidades blandas o socioemocionales como se le denominan en mucha literatura, ya que, muchas de estas habilidades resultan imprescindibles y hasta la actualidad difícil de replicar en un programa virtual. Algunas de estas

habilidades deseables para el desempeño laboral son: el trabajo en equipo, resolver conflictos de relaciones y sociales, tener una actitud positiva y colaborativa y un conjunto de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como el razonamiento y la autoeficacia, junto con habilidades digitales y de ciudadanía global, Cunnigham y Villaseñor, (2016); OCDE/CEPAL/CAF, (2016); Banco Mundial, (2019); FEM, (2020).

En el contexto laboral a estas habilidades se les conoce como habilidades para el futuro o soft skills, destrezas que permiten la interacción con el entorno y ser potencializado ras del mundo digital y mejorar cualquier habilidad técnica, a través de la conjunción de saberes. Se hace alusión a que estas habilidades se encuentran desigualmente desarrolladas; ya que, al hablar de habilidades cognitivas complejas, múltiples estudios revelan la deficiencia de estas sobre todo en países que se encuentran en vías de desarrollo, de la misma manera, nos encontramos ante un vacío en cuanto a habilidades blandas o socioemocionales, lo que agudiza la problemática que han padecido históricamente los países con menores ingresos de la región. Otro punto focal se hace evidente según la definición de Duckworth (2016) donde expresa que el talento “es la velocidad con la que aumenta la habilidad con el esfuerzo” lo que implica que, la inexistencia de habilidades nos conduciría inexorablemente a la escasez o crisis de talento. Las condiciones idóneas para forjar talento son el factor tiempo, las habilidades blandas de constancia, resiliencia y tenacidad, por ende, la formula nos orienta a una interacción de habilidades blandas que nos facilitan el aprendizaje en el recorrido educativo.

Otras investigaciones concernientes al campo laboral han determinado que empresas como Google, Zappos y Amazon, están utilizando evaluaciones de habilidades blandas o inteligencia emocional durante su búsqueda de candidatos potenciales para sus empresas, ósea en la actualidad se le está prestando mucha relevancia a estas evaluaciones, las cuales están insertas como prácticas de recursos humanos, como paso esencial de selección de personal. Así mismo, son conscientes que estas habilidades han cobrado un gran peso en la industria tecnológica, en palabras de Elon Musk CEO de la empresa Tesla: “si hay evidencia de habilidad excepcional. Y si hay un historial de logros excepcionales, es probable que eso continúe en el futuro”, dijo a Auto Bild en 2014 y aun hoy en día para el magnate de la industria tecnológica la habilidad blanda que mayor importancia tiene para cualquier ingeniero en su industria es la comunicación escrita; según en la nota de Inc. en 2020 resalta, “en el entorno laboral de hoy la

destreza de escribir es más vital que nunca. Los ingenieros (y el resto del mundo) deben poder comunicar sus ideas, Olmos & Ballesteros (2019).

Por lo anteriormente expuesto, así como la crisis sanitaria en la que aún nos encontramos inmersos, se visualiza un impacto negativo, en cuanto a los sectores de salud, educación y trabajo de la población mundial; recalcando que se vuelve aún más precario para los países con ingresos mínimos, que han padecido históricamente y que aún no han logrado desarrollo en casi ninguno de los pilares fundamentales de sociedades sanas, lo que representa, un verdadero reto para las futuras generaciones, ponderando que la crisis también nos brinda la oportunidad de reinventarnos, de visualizar nuevas oportunidades y crear habilidades de resiliencia, que nos inclinen hacia nuevas veredas que permitan la reconstrucción a partir de nuestra propia vulnerabilidad; (Bedia, 2018).

“La mejor manera de predecir el futuro es crearlo”

Alan Kay, premio Turing (2003).

2.5 Habilidades Blandas, un estado del arte.

Escasa es la evidencia de estudios sobre habilidades blandas en América Latina, pero los estudios que se han llevado a cabo ratifican de manera contundente la importancia de estas, en el ámbito laboral-educativo. Las evaluaciones de habilidades socioemocionales y transversales: en un estado del arte, es un compendio de los estudios realizados sobre habilidades blandas en los diferentes países de latino América, resaltando los más importantes. Los estudios científicos expuestos en revista son los regionales, internacionales, transversales y longitudinales.

Estos estudios muestran las escalas utilizadas, su cobertura o contexto de estudio, población objetivo, las habilidades estudiadas, metodología y fuente. Cabe resaltar que dentro de dicha literatura se evidencia el estudio de habilidades blandas en República Dominicana, a jóvenes beneficiarios de un programa de juventud y empleo, realizado por el BID; Brea, (2011). Dicho estudio se realizó a través de la escala de Competencias Personales y Sociales, misma que se utilizó en el estudio que nos ocupa de habilidades blandas en contexto militar hondureño.

La existencia de instrumentos de medición de habilidades o rasgos de personalidad es amplia. Estos test pueden agruparse grosso modo en mediciones por rubricas o por escalas psicométricas; sin embargo, estas tienen ventajas y desventajas, dependiendo de los objetivos evaluativos que se tengan, lo que podría incluir.

- Diagnóstico de evaluación individual/grupal del estado de las habilidades socioemocionales.
- Mejora de las practicas educativas o de formación.
- Conocimiento del estado actual de las competencias y de la influencia de los entornos de aprendizaje en su desarrollo.
- Evaluación de programas o intervenciones.
- Rendición de cuentas; respaldar las decisiones políticas de acuerdo con el desempeño de las escuelas, distritos escolares y municipios.
- Investigación cuantitativa o cualitativa con el fin de avanzar en conocimiento sobre desarrollo de estas competencias.

Figura 3 Evaluaciones de Habilidades Socioemocionales y Transversales

ESTUDIO	COBERTURA	POBLACION OBJETIVO	CTSE	METODOLOGIA	FUENTE
Competencias Personales y Sociales	República Dominicana	Jóvenes de 16-29 años, beneficiarios del programa Juventud y Empleo	- Liderazgo - Comportamiento ante conflicto - Autoestima - Habilidad para relacionarse - Organización-Orden - Empatía-Habilidad de Comunicación	Encuesta individual: auto-s	Banco Inter-Americano de Desarrollo
SENNA 1.0	Brasil	Estudiantes de 11 a 17 años adaptados al contexto escolar	- BIG Five: apertura, responsabilidad, extraversión, amabilidad, estabilidad emocional - Control interno	Encuesta individual: auto-reporte	Instituto Ayrton Senna (Primi et al., 2016)
Aristas (evaluación nacional de logros sistema educativo)	Uruguay	Estudiantes de 6to y 3er año de educación primaria y 3er año de educación media	- Motivación y autoregulación - Habilidades interpersonales - Habilidades intrapersonales - Conductas de riesgo (educación media)	Encuesta individual: auto-reporte	INEEd
Encuesta CAF	10 ciudades en 10 países (2015) Bogotá, Buenos Aires, Caracas, La Paz, Lima, México DF, Montevideo, Panamá, Quito, San Pablo	Individuos entre 15 y 55 años de edad	- Personalidad (Inventario de personalidad de 10 ítems basado en los 5 Grandes Factores) - Autoeficacia (escala de 10 ítems) - Consistencia de intereses y perseverancia de esfuerzo (8 ítems de Grit)	Encuesta individual: auto-reporte	CAF https://www.caf.com/es/temas/i/investigacion-para-el-desarrollo/encuesta-caf/
STEP	10 países de ingreso medio o bajo, incluyendo Bolivia y Colombia (2012-2014)	Individuos entre 15 y 64 años residentes en zonas urbanas	- Personalidad y comportamiento (Big Five Short Inventory, 3 ítems de Grit y 2 ítems de Hostile Attribution Bias) - Preferencias ante el riesgo (7 preguntas)	Encuesta individual: auto-reporte	Banco Mundial http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/step/about
Desconectados	Chile(2008) y Argentina (2010)	Individuos de 25-30 años residentes en zonas urbanas	- Autoeficacia (12 preguntas) - Habilidades sociales (12 preguntas) - Habilidad meta-cognitiva (12 preguntas)	Encuesta individual: auto-reporte	Banco Inter-Americano de Desarrollo
Estudio de Competencias Socio-emocionales	5 ciudades (Bogotá) en 2019	Niños de 10 y 15 años	- Mente abierta (apertura a experiencias) - Desempeño de tareas (responsabilidad) - Involucrarse con los demás (extraversión) - Colaboración (empatía, cooperación) - Regulación emocional (estabilidad emocional) - Competencias compuestas (autoeficacia, pensamiento crítico, meta cognición)	Encuesta individual, reportes de maestros y padres de familia	OCDE http://www.oecd.org/education/ceri/study-on-social-and-emotional-skills-the-study.htm
Estudios longitudinales					
Australia (Growing up in Australia: Longitudinal study of Australian Children (LSAC)); Canadá (National Longitudinal Survey of Children and Youth (NLSCY)); Dinamarca (Danish Longitudinal Survey of Children (DALSC)); Alemania (NEPS (National education panel on early education and schooling)); Irlanda (Growing up in Ireland); Corea (Panel Study of Korean Children (PSKC)); Países Bajos (Pre-COOL); Perú, Etiopía, India y Vietnam (Niños del Milenio, Young Lives); Nueva Zelanda (Competent Children: Competent Learners y Growing Up In New Zealand); Noruega (Behaviour Outlook Norwegian Development Study (BONDS)); Reino Unido (National Child Development Study (NCDS), 1970 British Cohort Study (BCS70), Millennium Cohort Study (MCS), Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) Project, Growing up in Scotland (Gis) Study, Avon Longitudinal Study of Parents and Children (ALSPAC)); Estados Unidos (Abecedarian Programme, Chicago Child Parent Centres, Early Childhood Longitudinal Studies (ECLS), Head Start Impact Study, High/Scope Perry Preschool Project, NICHD Study of Early Child Care and Youth Development)					

Nota: Huerta M., 2016

En estado del arte se busca indagar sobre las investigaciones sobre las habilidades socioemocionales o blandas con el fin de desarrollar y promover las practicas adecuadas para sus aprendizajes; Huerta M., (2016).

Capítulo III

Marco Contextual

En este apartado abordaremos los estudios realizados sobre Habilidades Blandas a nivel internacional, regional y nacional, destacando los más relevantes y los que sientan bases para las próximas investigaciones sobre este constructo. Donde en unanimidad los autores manifiestan la importancia de incorporar estas habilidades como componentes de estudio en todos los niveles educativos. Así mismo se describirá específicamente el contexto de la Escuela Militar Hondureña donde se realizó el estudio que nos ocupa.

3.1 Habilidades blandas a nivel internacional.

En el plano mundial, una de las investigaciones sobre habilidades blandas con mayor impacto es la que realizó el Banco Interamericano de Desarrollo, la cual se realizó entre el año de 2008 y 2010 y que tenía por objetivo la observación de habilidades blandas a nivel sistemático en algunos países como ser Chile, Argentina y Brasil para establecer relaciones entre la escolaridad y la educación de los jóvenes para la inserción laboral, Bassi et al., (2012).

Así mismo en la universidad de Angus en Escocia se efectuó un proyecto que tenía como propósito la medición y evaluación de las habilidades blandas, con lo cual concluyeron que las habilidades como liderazgo y la conciencia de contexto son claves para el desarrollo integral de las personas Kechagias, (2011).

Por otro lado, en Brasil, el instituto Ayrton Senna efectuó una evaluación social y emocional o no cognitiva en el estado de Rio de Janeiro, la cual buscaba medir las habilidades socioemocionales o blandas de los estudiantes de algunos grados para establecer correlación entre las habilidades blandas y el éxito académico; encontrando que existe una alta asociación entre las dos variables. Santos & Primi (2014).

También la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico realizó un trabajo empírico que permitió identificar cuáles son las habilidades blandas más relevantes, como pueden desarrollarse y en que contextos son propicios para su entrenamiento; Delcid, (2015).

Pero son los autores Groh, Krishnan, Mackenzie y Vishwanath, (2016), quienes presentaron uno de los trabajos más interesantes y útiles desarrollados a nivel internacional en el campo de las habilidades blandas. Esta investigación se realizó en Jordania y presentan un programa para evaluar las habilidades que utiliza ejercicios de grupo, evaluaciones a través de juegos de roles y entrevistas basadas en la indagación de las habilidades.

En cuanto al contexto colombiano, también se han realizado programas diseñados para la evaluación y relación que existe entre estas habilidades, la educación y el mercado laboral. Una de ellas es el programa STEP del Banco Mundial, la cual se ha replicado en diversos países alrededor del mundo. Este programa evalúa la toma de decisiones, intensidad hostil percibida por los demás, toma de riesgos y preferencias de tiempo; Valerio, Sánchez -Puerta, Pierre, Rajadel & Taborda, (2014).

También se han realizado otros estudios en universidades de Colombia donde se ha reflejado que las habilidades socioemocionales o blandas son bajas y que hay necesidad de reforzarlas; algunos autores como Álvarez (2004), ha realizado propuestas en cuanto a la reforma curricular en la educación superior con el propósito de acatar las

determinaciones del ministerio de educación nacional respecto a la formación profesional basada en competencias, Guerra-Báez, (2019).

Para el autor Ariel Fiszbein (2018) uno de los retos más importantes que tienen los sistemas educativos actuales o del siglo XXI es como preparar a los estudiantes para el integrarse exitosamente en el mercado laboral, especialmente en el vertiginoso proceso de globalización. Por lo tanto, el sistema educativo en todos los niveles, aun mas en los niveles próximos a educación superior deben de hacerse la pregunta de ¿Cuáles son las habilidades necesarias en el mundo moderno? A partir de ello se ha motivado a reformas en la educación secundaria de América Latina; sin embargo, son múltiples las brechas de conocimientos y destrezas que se evidencian en la educación.

Las evaluaciones internacionales como ser el programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés) realiza diferentes valoraciones cada tres años para medir las competencias de los estudiantes en materias clave; en diferentes países de América Latina (Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Perú, República Dominicana y Uruguay) y una ciudad (Buenos Aires) las materias medidas son ciencias, matemáticas y lectura. A partir de los

resultados obtenidos en estas evaluaciones se ha identificado que existen deficiencias graves y alarmantes en cuanto a las competencias, habilidades y aptitudes básicas requeridas para desempeñarse en la sociedad contemporánea; OCDE, (2016).

Esto sin contar con las mínimas o nulas evaluaciones sobre habilidades blandas que se realizan en los países de América Latina, estas pocas evaluaciones o mediciones apuntan a que los jóvenes o evaluados (especialmente aquellos de ingresos más bajos) carecen de importantes destrezas socioemocionales o las valoradas habilidades blandas Rocha, (2014); Marchioni, (2016). A partir de lo anteriormente mencionado podemos visualizar un panorama poco alentador en cuanto al desempeño de las personas en sus múltiples disciplinas ya que se podría inferir que tanto la formación académica, es tan importante como la formación en habilidades blandas que permitan gestionar bien los conocimientos adquiridos ya sea de manera formal o empírica.

Aunque en múltiples ocasiones los empleadores han ponderado en hecho de fortalecer las habilidades socioemocionales o blandas de los jóvenes o personas a emplear, se sabe muy poco de que mecanismo se debe seguir para entrenarlas, fortalecerlas o desarrollarlas de manera efectiva. Así mismo también es importante el proceso de cómo llegar a medirlas de manera rigurosa. Históricamente, la medición de estas habilidades ha dependido mucho del auto reporte o auto evaluación de los participantes. Los resultados de la en países como Colombia y Bolivia en el 2012 mostraron una relación entre las habilidades socioemocionales o blandas y resultados laborales como la empleabilidad y los niveles de ingresos, Banco Mundial (2014).

Igualmente, se evidencian relaciones en cuanto a las habilidades blandas y las funciones laborales; por ejemplo, aquellas personas que muestran altas habilidades de extraversión, liderazgo y curiosidad intelectual son más considerados para optar a cargos o responsabilidades en cuanto a la supervisión de otros, contacto con clientes y resolución de problemas complejos. Asimismo, utilizando los resultados de una encuesta aplicada en 10 grandes ciudades latinoamericanas, se encontró que las habilidades socioemocionales o habilidades blandas (en particular, la determinación) son las más asociadas a estar empleado o activo en el mercado laboral, mientras que las habilidades cognitivas (en particular, las habilidades numéricas) se asocian más con los ingresos y la formalidad laboral; Ariel Fiszbein, p. 14, (2018).

Una investigación descriptiva realizada por los autores (Sánchez & Aguinaga, 2020) de la Revista Científica de EDUCARE ET COMUNICARE, brindan información actualizada y de gran utilidad para conocer los estudios realizados sobre el constructo Habilidades Blandas. Realizaron revisiones sistemáticas de fuentes confiables, donde encontraron 50 estudios que incluyen artículos, tesis e informes; sin embargo, ejecutaron un estudio de metaanálisis para incluir las investigaciones de mayor relevancia, impacto, que fuesen de enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto, a nivel nacional e internacional. Así mismo eligieron estudios que estuviesen posicionados en un rango predeterminado de tiempo, entre el 2015-2020; filtraron investigaciones en cuanto a redacción, desfasados o incompletos en su estructura. Llegando al termino de solamente siete artículos, dos trabajos de tesis y siete informes.

De las investigaciones realizadas destacan la Revista Sampientiae; revista REIFOP; BORDÓN- Revista de pedagogía, Revista Educativa Contextos Educativos; Revista EURITMIA- investigación ciencia y pedagogía, Revista Científica ECOCIENCIA, Revista Digital Universitaria RDU; Revista DInnovacio Docent Universitaria; Revista Electrónica de Investigación en Docencia Universitaria REID; Revista Multidisciplinar de Educación Espiral; Revista Digital de Investigación en Docencia RIDU; Revista de Educación Campo Abierto; CONRADO, Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos; Revista Latitude, Revista FAREM-Esteli y Revista Universitas Psychologica. También consideraron informes de organismos oficiales como los de la UNESCO, BID, INNEd y CADEIPAE.

Los países que exponen más resultados con enfoque cuantitativo son: España, México, Cuba, Colombia y Perú, pero no solamente se han limitado a la realización de los estudios, sino, más bien han elaborado programas o talleres de entrenamiento en Habilidades Blandas en algunos centros de estudios, cabe resaltar que el entrenamiento de estas habilidades no es únicamente dirigido a los alumnos sino también a los maestros. Autores como Pérez -Escoda et al (2019), Ruvalcaba et al, (2017) y Jaramillo et al. (2019) citado por (Aguinaga & Sanchez, 2020) mencionan que para la planificación y elaboración de talleres o programas de entrenamiento en Habilidades Blandas, lo esencial es identificar en la comunidad educativa cuales son las carencias o las que necesitan reforzarse; estas actividades de identificación de posibles carencias, se podrían determinar a través de investigación, valiéndose de instrumentos de medición que nos permitan conocer cuáles son las habilidades a desarrollar in situ. Por otra parte, se ha evidenciado según Santana et al (2018) que los adolescentes en riesgo de exclusión

social, con dificultades académicas, familiares y personales; y que también evidencian escasas habilidades socioemocionales o blandas, suelen ser proclives a manifestar comportamientos pasivos o violentos, manejan poca empatía, por lo tanto, son vulnerables a ser excluidos y marginados por parte de otros; Aguinaga & Sánchez, (2020).

Esta investigación muestra como finalidad informar sobre los últimos aportes y propuestas que existen respecto a las Habilidades Blandas, a la mejora de los aprendizajes, a la importancia de ellas en la educación y a la incursión de nuevas investigaciones que ponderen los hallazgos de estos estudios; que de manera implícita van dirigidos a todos aquellos que se encuentran interesados o vinculados de alguna forma en los procesos de educación, particularmente desde mi punto de vista, estas investigaciones son de relevancia para todos puesto que su aprendizaje es beneficioso, sobre todo al experimentar una vertiginosa actualización de las nuevas tecnologías.

A razón de los avances de la tecnología, algunas investigaciones ponderan los beneficios de las habilidades blandas de sus potenciales candidatos, e incorporan como práctica de los departamentos de recursos humanos de las empresas, la captación y evaluación de estas habilidades. Una de las investigaciones centrada en la búsqueda de las habilidades con mayor demanda a nivel internacional en el sector de la tecnología es la de, Díaz Olmos & Cabra Ballesteros, (2019); Los que realizaron una recopilación de información sobre las habilidades blandas más demandadas en el ámbito laboral, con base en artículos de carácter científico, donde establecieron 31 habilidades, según su importancia de cada estudio realizado, a nivel de Europa, Estados Unidos, América Latina y Asia, a continuación, se muestra la imagen del diagnóstico global del estudio:

Figura 4 Habilidades Blandas más requeridas a nivel mundial en el uso de las tecnologías

En el análisis realizado por; Diaz Olmos & Cabra Ballesteros, (2019) se identificaron un total de 36 habilidades en donde con mayor frecuencia a nivel global, de esa investigación se obtuvo: con una frecuencia de 100% la comunicación (verbal y escrita), en una frecuencia con un 92,92% el trabajo en equipo y colaborativo o coordinación con otros y con un 86,87% habilidades interpersonales y de relación o sociales, con 79,79% inteligencia social y emocional, con 59,60 servicio, orientación al cliente o usuario o enfoque en el cliente, así como un 53,54% creatividad e innovación. Finalmente, con menor frecuencia, pero aun así siendo significativo con un 46,46% habilidades de gestión de proyectos y liderazgo.

Así mismo se destacan habilidades como la resolución y comprensión de problemas complejos y ética profesional o profesionalismo, que en los últimos años han tomado gran interés en la industria; como podemos observar en la figura 4 algunas de las habilidades blandas más requeridas a nivel mundial, están implícitas en la escala utilizada en este estudio.

Por otro lado, aunque se está realizando un gran esfuerzo en la comunidad científica por realizar investigaciones en este campo, es necesario resaltar que aún hay mucho por hacer, ya que el fin es obtener información fiable y evaluaciones de alta calidad de estas habilidades, lo que representa un gran reto para el avance e incorporación de estas, ya que, su importancia se ve reflejada mayormente a nivel teórico, entonces resulta importante la aplicación de

instrumentos y difusión de resultados de evaluaciones estandarizadas de habilidades blandas las cuales representarían un enorme valor para la región. La cual serviría no solo para comprobar su importancia, sino también para establecer puntos de referencia con otros contextos; Ariel Fiszbein (2018).

Por lo tanto, podemos observar que las iniciativas que han tenido algunos países para promover la enseñanza de las habilidades socioemocionales o lo que representa el sinónimo de habilidades blandas, representan un buen adelanto para los sistemas educativos, sin embargo, se hace evidente que hay mucho camino por recorrer en este sentido, ya que en la mayoría de ocasiones el factor común en cuanto al avance en los sistemas educativos tiene que ver con el hecho del poco apoyo financiero o que las políticas establecidas no tengan cobertura para todas y todos, Ganimian, Barrera-Osorio, Biehl, Cortelezzi y Valencia, (2016).

Por lo tanto, podemos decir que esto representa un desafío, en primer lugar el posicionar o reconocer estas habilidades blandas como factores importantes que van de la mano con las destrezas académicas tradicionales, así mismo integrar sistemas de evaluación que permita el conocer o posicionar fortalezas o debilidades en las mismas y sobre todo como poder desarrollarles en un contexto apropiado, es decir, que se tenga como meta ser incorporadas en los currículos nacionales y que los encargados de formar a los individuos, llámese maestros o instructores, dediquen tiempo para entrenamiento propio y poder ser participe del desarrollo de estas habilidades en los educandos.

3.2 Estudios de Habilidades Blandas en Honduras

En nuestro país ya se ha hecho hincapié en la importancia de estas habilidades en cuanto a su formación, sobre todo en el ámbito educativo, si bien es cierto, no se han incorporado de una manera sistematizada en los centros educativos, ya hay acercamientos que nos indican que en algún momento se hagan parte de un esquema educativo prioritario. Así mismo hay algunas instituciones que establecen entrenamiento en estas habilidades en nuestro país, una de ellas es el Centro de Crecimiento de Recursos Humanos (CRECERH).

También el Instituto Centro Americano de Administración Pública (ICAP) con sus cursos llamados formador de formadores. Otro a mencionar es el de programa transformacional Misión Carácter en el ámbito de formación militar, y otros, que no se realizan de manera formal.

Es decir, que no están establecidos como un programa reglamentario o materia a desarrollar en el pensum académico de los estudiantes.

Estudios realizados por Arias y Paredes (2020) citado por Aguinaga & Sanchez, (2020) confirman la situación de déficit de estas habilidades, pero no solamente en Honduras, sino, en los estudiantes de América Latina. Estos autores manifiestan que algunos países ya han incorporado en sus sistemas educativos, estándares de aprendizajes, el desarrollo de habilidades de manera transversal, sin embargo, no se han logrado los objetivos propuestos en estos programas, ya que no son establecidos como prioridad, por lo tanto, se siguen observando situaciones de riesgo, deserción escolar y déficit en el desempeño de estos estudiantes.

Un estudio realizado por la UNESCO sobre habilidades socioemocionales del ERCE a través de un cuestionario adicional de las pruebas de logro, busco caracterizar esas habilidades con la formación integral de los educandos de sexto grado. Haciendo énfasis que estas habilidades son necesarias para el desarrollo de una vida plena, siendo los centros educativos el lugar que pondera las oportunidades para su desarrollo.

Johnson (2008) evidencia que son estas habilidades las que hacen posible que los educandos mantengan relaciones interpersonales significativas y hacer posible de la misma forma la construcción de experiencias que permiten el desarrollo integral.

A partir de la información contextual de la deficiencia de estas habilidades en los educandos de 6to grado de diferentes centros de estudios de Honduras, se desarrolló un cuestionario el cual contenía algunas de estas habilidades, tales como: empatía, apertura a la diversidad y autorregulación escolar.

Los resultados de este estudio en el caso particular de Honduras fueron expuestos con cautela, a razón de que son habilidades que están siendo incorporadas recientemente en algunos estudiantes y los docentes no se encuentran preparados en el entrenamiento sistemático de las mismas; Arias, Hincapié & Paredes (2020). Otros factores por tomar en cuenta son el contexto de desarrollo del niño, sociedad, cultura y familia. Según los resultados obtenidos los estudiantes de Honduras presentan reportes positivos en empatía, apertura a la diversidad y autorregulación; obtienen una medida similar a la media regional en empatía, inferior en apertura a la diversidad y superior en autorregulación escolar; UNESCO, (2022).

Este estudio realizado por la UNESCO en el sistema educativo regional y hondureño, compone un importante acercamiento a la valoración de estas habilidades y motiva a otros investigadores a ahondar en posteriores estudios que resulten fructíferos para el desarrollo de las tan importantes habilidades blandas en el sistema educativo.

3.2.1 Contexto de estudio.

El estudio se llevó a cabo en una escuela de estudios militares de la fuerza Ejército de Honduras, la cual está compuesta por oficiales alumnos de distintas categorías como ser Subtenientes, tenientes y Capitanes; que cursan distintos adiestramientos como ser: Curso de Adiestramiento Básico Integrado para Oficiales del ejército “CABIO”, Curso Medio Integrado para Oficiales del Ejército “CMI” y Curso de Comando y Plana Mayor “CCPM”. Estos oficiales provienen de distintos lugares del territorio hondureño y pertenecen a distintas armas, según la nomenclatura militar. Y al formar parte de esta institución armada su adiestramiento se basa en doctrina militar aplicable a su especialidad; así mismo las Fuerzas Armadas de Honduras se esfuerzan por mantener un enfoque educativo, que les permitan a sus integrantes, la formación de habilidades técnicas, desarrollo académico, desarrollo de valores morales y espirituales que les motiven a ejercer y mejorar en su servicio a la patria.

3.2.2 Reseña histórica de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército

Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército

“Mayor (P) Luís Felipe Reyes Mayes”

Hablar de la trayectoria histórica de la Escuela de Aplicación para Oficiales, es hablar de la Historia Militar de Honduras y abordar este tema es penetrar en un campo que a la vez de sugestivo e interesante es también difícil. Es sugestivo e interesante por la visión grande que se puede presentar ante nuestros ojos para ver de cerca las múltiples inquietudes de superación de nuestros antepasados militares, cuyas palabras quizá no encontraron el eco necesario para ver materializadas sus ideas y difícil también, debido a la falta de fuentes que consignen en detalles,

ciertos aspectos históricos y si los hay, valga la salvedad, no es sencillo tenerlos al alcance para su debido análisis e investigación.

La Escuela de Aplicación, motivo de legítimo orgullo para todos los miembros de las Fuerzas Armadas, surgió como producto de la clara visión del alto mando de nuestro Instituto Armado, para dotar a los cuadros de Oficiales, de un Centro de Estudios Militares en consonancia con los métodos y técnicas más modernas para capacitar al profesional de las armas en el perfecto desempeño de las múltiples tareas que la Constitución le ha señalado, como fiel servidor de la Patria.

Pero el camino que la Escuela tuvo que seguir para llegar hasta aquí, fue duro y escabroso. Hemos de recordar que aún en el año de 1948 el Ejército, a diferencia de la Fuerza Aérea, adolecía no únicamente de la falta de un Centro de formación para Oficiales, sino que también estaban ausentes los Centros de Estudios Militares, que permitieran a estos continuar con su capacitación después del curso o adiestramiento básico del arma, adquirido por la mayoría de los Oficiales en la Escuela Básica de Armas o en la Escuela de Cabos y Sargentos. Factores de índole político, fáciles de entender fueron los causantes de ese franco estancamiento, pues es imposible pasar desapercibidos los numerosos intentos llevados a cabo para organizar academias militares, tal como lo pretendió el Coronel Chileno Luís Oyarzún, en el año de 1905, durante el gobierno del Doctor Miguel R. Dávila; la Escuela de Artillería dirigida por el Coronel Francés Labró, disuelta el 3 de mayo de 1914; la Escuela que, fundada el 1º de Febrero de 1917 y rectorada por el Coronel e Ingeniero Miguel Ángel Ramos, fue clausurada en 1924; y finalmente, la que, bajo la administración del doctor Vicente Mejía Colindres, iniciara sus labores el 1º de Enero de 1931 bajo la dirección del General Abel Villacorta y que tuviera una efímera existencia como lo muestra su desaparición en noviembre de 1932.

Los primeros Oficiales que en la década del cuarenta tuvieron la oportunidad de establecer contacto con los sistemas y técnicas militares modernas, fueron aquellos que, gozando de becas otorgadas por el gobierno de los Estados Unidos de América, a través del programa de asistencia militar, participaron en cursos en la Zona del Canal de Panamá. Justo es entonces el merecido reconocimiento hacia ese gran país del norte por su enorme contribución a la evolución de nuestro instituto castrense. Un nombre que habrá de figurar en la galería de

honor del Ejército de Honduras por haberse dedicado con devoción profesional al mejoramiento institucional es el del coronel Russell D. Funk, quien el 3 de febrero de 1948, asumió la Jefatura de la Misión Militar de Norteamérica, en sustitución del coronel de la misma nacionalidad James Y. Adams.

El coronel Russell, fogueado oficial de Infantería, inmediatamente a su llegada al país, efectuó una apreciación de la situación general del adiestramiento del Ejército, llegando a la conclusión, de que la falta de adiestramiento de los cuadros de la organización militar se debía obviamente a la falta de centros de enseñanza militar adecuados. Señalado el problema la solución pertinente fue la organización del PRIMER CURSO DE APLICACIÓN PARA OFICIALES, el cual fue servido por instructores norteamericanos, finalizando el 23 de septiembre de 1949, después de 21 semanas de labor. Este curso se llevó a cabo en la ESCUELA DE APLICACIÓN PARA OFICIALES DE LA MISIÓN MILITAR, la que estuvo físicamente ubicada en el antiguo edificio de la dirección General de Sanidad, Dirección General de Aduanas, después justamente en el predio donde hoy se levanta majestuoso el edificio del Instituto Hondureño de Seguridad Social, en el Barrio de Abajo de la ciudad capital. Como una modesta honra a los graduados de este primer curso consignaremos aquí sus nombres: Capitán Carlos Salgado M. Jesús Velásquez M. Juan Flores Ramírez; teniente Rigoberto Díaz, Juan Tú Castellón, Ceferino del Cid, Policarpo Rivas Bustamante, Carlos Corea Fiallos, Gregorio García Gómez, José López Aguilar y Alonso Flores Guerra. El inicial éxito obtenido en el curso anterior impulsó al director de la Escuela, coronel Russell, a organizar el segundo curso, el cual con una duración de 40 semanas dio inicio el 09 de febrero de 1950, finalizando el 09 de septiembre del mismo año con la entrega de diplomas a 17 alumnos.

El tercer curso fue iniciado el 16 de octubre de 1950 con una participación de 52 estudiantes llegando a graduarse 32, quienes recibieron sus diplomas el 30 de marzo de 1951.

En este año el Director del Establecimiento Coronel Funk, recomendó que debido a la idoneidad de ciertos oficiales hondureños, se hacía posible que estos se desempeñaran como instructores; incluía además una petición en el sentido de que a la Escuela se le llamara en adelante, “ESCUELA DE APLICACIÓN PARA OFICIALES DEL EJÉRCITO DE HONDURAS”, así como designar al Capitán José López Aguilar, Director del citado centro, quién recién se había graduado del Curso Básico para Oficiales en Fort Benning, Georgia

EE.UU. Ambas solicitudes fueron aprobadas quedando el mencionado oficial americano como asesor. A fin de facilitar a todos los oficiales, oportunidad para su capacitación, la Escuela inició el 23 de octubre del mismo año, un curso nocturno, el cual finalizó el 13 de julio del año siguiente, con la graduación de ocho (8) Oficiales.

Con el propósito de adquirir recursos humanos para fortalecer los cuadros del Ejército, en abril de 1951, se diseñó un curso especial de cinco clases por semana, para estudiante voluntarios de los institutos: Central, Normal, San Miguel y Pineda Ugarte. El cuarto Curso de Aplicación fue inaugurado el 02 de Julio de 1951, iniciándose con 52 alumnos y recibiendo su diploma de graduación 45, en fecha del 02 de enero de 1952, más tarde, el 08 de marzo y por razones de otra asignación de servicio, el coronel Russell D. Funk, tuvo que abandonar el país, asumiendo la Jefatura de la misión militar el de igual grado Milton C. Schatauck, no sin antes haber dejado sobre bases sólidas el inicio de la tecnificación militar.

Un cambio sustancial, consecuencia lógica de la rápida capacitación de la Oficialidad Hondureña, se produce el 22 de marzo de 1952, cuando mediante Acuerdo N.º 94, emitido por el Ministerio de Guerra, Marina y Aviación, se crea la Escuela Militar General Francisco Morazán, nombrando comandante de la misma al teniente coronel Antonio Molina Ortiz.

Tal circunstancia involucra a la Escuela de Aplicación del Ejército ya que junto a la Escuela de Cabos y Sargentos y Escuela Básica de las Armas pierden su identidad y autonomía al pasar a formar parte del recién creado centro militar, cuya organización quedó establecida en la siguiente forma: Plana Mayor, Curso de Aplicación para Oficiales, Curso de Aplicación para Clases, Batería de artillería y Compañía de Fusileros. De inmediato se comprenderá que al adoptar la anterior organización se buscó un sistema de administración en todo sentido a fin de centralizar la instrucción y por ende obtener mejores resultados.

Falta de personal para llenar los cupos de los cursos, así como retraso en la construcción del local, impidieron el inicio de los cursos, los que suponía comenzarían a partir del primero de Abril; no lográndose tal hasta principios de mayo. Tomando en cuenta que los cursos arriba mencionados tenían una duración aproximada de 10 meses, puede suponerse entonces que el Primer Curso de Aplicación para Oficiales ya servido en la sede de la Escuela Militar General Francisco Morazán, finalizó en los comienzos del año de 1953, habiéndose graduado en tal ocasión 18 estudiantes. La huelga de la “Costa Norte”, así como la inundación en la misma

región, fueron factores que obligaron al personal de la Escuela Militar a desactivar las labores académicas por un tiempo considerable, constituyendo tal eventualidad un enorme retraso en la ejecución de los programas de estudio. Los años 55 y 56 sinceramente no registraron un avance en cuanto a Cursos de Aplicación para Oficiales se refiere.

La experiencia adquirida en los años que hasta ahora han transcurrido, la influencia de Oficiales Hondureños graduados en Academias del exterior, así como la toma de conciencia de parte de la superioridad acerca de la necesidad de contar con un Centro de Formación para Oficiales apegado a una base científica, determina a esta, la fundación de tal centro de Formación adoptando el nombre de Escuela Militar General Francisco Morazán, la cual inició sus labores con el ingreso de la Primera Promoción de Caballeros Cadetes el 1º de febrero de 1957.

Tres años después en 1960 y con el propósito de estandarizar la educación militar y humanística de la Oficialidad Hondureña, la Escuela Militar General Francisco Morazán bajo la Dirección del coronel Roberto Palma Gálvez, planifica un Curso de Aplicación el cuál será servido en dicho plantel.

Con características especiales, este curso tiene entre otras la extensión del ciclo a tres años, cuyo pensum, no solamente contiene nutrida cantidad de materias castrenses, sino que abarca materias del Bachillerato también, a fin de asimilar tal plan al que en esos momentos se ejecuta en el Primer Centro de Formación.

Razones de naturaleza presupuestaria echaron a perder tan interesante como beneficioso proyecto, de manera que a mitad del año lectivo apenas se encontraba la mitad de los 35 oficiales matriculados y el desenlace fatal ocurrió al cancelarlo definitivamente. En el lapso comprendido de 1961 a 1967 aproximadamente, el Estado Mayor del Ejército se da a la tarea de preparar Cursos de Aplicación por correspondencia, sobre los cuales se efectúan exámenes periódicos a fin de verificar el aprovechamiento obtenido. Una nueva etapa se vislumbra prometedora en los años de 1968 y 1969. El Estado Mayor en ese tiempo bajo la Jefatura del coronel Mario R. Laínez, planifica Cursos de Aplicación en dos niveles. Uno es dirigido para Sargentos Primeros y Subtenientes y el otro para tenientes y Capitanes. Asisten preferentemente a estos cursos, que por lo general se sirven dos veces al año, aquellos Oficiales que están próximos a ascender.

El conflicto bélico sostenido con la República de El Salvador impide la conclusión de los Cursos Planificados, razón por la cual el último finalizó el 19 de Abril de 1969; no obstante, la corta duración de los Cursos anteriormente descritos, estos provocaron debido a su éxito una motivación que determinó en el alto mando de las Fuerzas Armadas, la decisión de fundar la Escuela de Aplicación para Oficiales la cuál fue creada mediante el Acuerdo N.º 58, con fecha 1º de enero de 1972 y que inicialmente tuvo su sede en el Colonial edificio que ocupó el Cuartel San Francisco, dotada de un modesto pero cómodo edificio, con un bien estudiado presupuesto, equipo y material específico para la enseñanza y un selecto cuerpo de Instructores, todos nacionales, el primero de septiembre de ese mismo año inicia su primer Curso Medio de Infantería, en 1974 planifica y desarrolla el primer Curso Avanzado de Infantería y en 1978 se imparte el primer Curso Avanzado Integrado. Con ello dicha Escuela desarrolla la capacidad de impartir cursos a las diferentes Armas y Servicios del Ejército.

El año de 1987 fue de grandes logros para la enseñanza académica, se firma el Convenio de Servicio Académico con la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

En agosto del mismo año por decisión del Alto Mando de las Fuerzas Armadas, las instalaciones de la Escuela de Aplicación para Oficiales fue trasladada a las antiguas instalaciones de la Academia Militar de Honduras “General Francisco Morazán” (Las Tapias, F.M.) posteriormente en 1994 fue trasladada a las instalaciones que anteriormente ocupó el Primer Batallón de Comunicaciones (El Ocotal, F.M.) y el mes de mayo de 1996 fue trasladada al Fuerte General José Trinidad Cabañas, donde funcionaba la Escuela de Inteligencia; ocupando hasta la fecha esa Instalación ofreciendo todas las facilidades necesarias para la labor académica.

El 06 de agosto de 2008 mediante Acuerdo E.M.H No. 060 emitido por la Dirección de Organización, Operaciones y Adiestramiento (C-3) del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, se asigna, que, a partir del 01 de septiembre de 2008, fecha en que se celebra el aniversario de este Centro de Estudios Militares, el nombre de:

**ESCUELA DE APLICACIÓN PARA OFICIALES DEL EJERCITO “MAYOR
(P) LUÍS FELIPE REYES MAYES”**

Hasta la fecha nuestra Escuela, ha capacitado cerca del 85% de la Oficialidad del Ejército y a una significativa cantidad de Oficiales de la Fuerza Aérea y Fuerza Naval.

La selección del personal docente que labora en este Centro de Estudios Militares ha sido cuidadosamente seleccionada por la superioridad para mantener en alto el prestigio que por años ha mantenido.

La Escuela de Aplicación para Oficiales es pionera de los Centros de Capacitación Militar de las FF.AA. y ha servido de modelo para la profesionalización de Oficiales de Policía, Naval y Aéreos.

Actualmente este cargo es desempeñado por el coronel de Caballería D.E.M. Othoniel Gross Castillo, quien, en su gestión, acompañados del Cuerpo de Oficiales de Planta, han puesto todo su celo profesional para mantener inalterable el prestigio de tan importante Centro de enseñanza militar.

Digno es además mencionar la activa participación de los Oficiales Alumnos que a través de su estudio y dedicación han dado mucho lustre a la Escuela manteniendo siempre el slogan:

“FORJADORES DEL FUTURO NO HEREDEROS DEL PASADO”

Como puede apreciarse el historial de la Escuela de Aplicación para Oficiales es sumamente amplio, pero tal compendio jamás encontrará epílogo mientras en el corazón de sus alumnos perdure ese espíritu de disciplina, constancia y dedicación que inspiran las solemnes palabras; NON RISTARE, APTARE: NO DESCANSES, APRENDE.

3.2.3 Ubicación geográfica e instalaciones de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército E.A.O.E.

La Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército “Mayor (P.) Luis Felipe Reyes Mayes” se encuentra ubicada en la ciudad de Comayagüela, M.D.C. En el km. 9, El Ocotal. Dentro del complejo del Cuartel General del Ejército José Trinidad Cabañas, al sur de la ciudad, frente a Campo de Parada Marte. Cuenta con una infraestructura de 4 edificios: el administrativo, el de las aulas de clases, el hotel, barraca para los soldados y una cafetería.

3.2.4 Características demográficas de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército E.A.O.E.

La población que compone La Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército “Mayor (P.) Luis Felipe Reyes Mayes” consta del siguiente personal administrativo: 13 oficiales de planta, un suboficial, diecisiete soldados que componen el personal de tropa y dieciséis auxiliares; haciendo un total de treinta y cuatro son varones y trece son mujeres. En cuanto a los cursos de adiestramiento militar se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Curso de Comando y Plana Mayor (C.C.P.M. 32-2022): 48 capitanes de los cuales 47 son varones y 1 mujer.

Curso Medio Integrado (C.M.I. 48-2022): 38 tenientes de los cuales 36 son varones y 2 mujeres.

Curso de Adiestramiento Básico integrado para Oficiales (C.A.B.I.O. 28-2022): 33 Subtenientes de los cuales 32 son varones y 1 mujer.

Cabe resaltar que los cursos de adiestramiento militar en la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército; son cíclicos, es decir, que manejan cierta temporalidad en cuanto a su instrucción, un ejemplo de ello es que el curso de capitanes tiene una duración aproximada de seis meses, siendo este el de mayor duración en tiempo. En tanto, el curso medio y el de adiestramiento básico, manejan una duración aproximada de tres meses, lo que permite que, en un programa anual de tres cursos de subtenientes, dos de tenientes y uno de capitanes, que es lo que se cubre en instrucción o adoctrinamiento militar usualmente.

3.2.5 Visión E.A.O.E.

Egresar Oficiales altamente capacitados para el desempeño de sus funciones, poseedores de sólidos principios morales, institucionales y sociales, que contribuyan de una manera eficaz al cumplimiento de la misión institucional asignada a nuestro Ejército.

3.2.6 Misión E.A.O.E.

Capacitar oficiales subalternos a través de un modelo de enseñanza presencial, en el ejercicio de mando de tropas para asegurar el eficiente desempeño del cumplimiento de las misiones constitucionales.

3.2.7 Estudios sobre las Habilidades Blandas como componente transversal del éxito en la doctrina militar; Programa Misión Carácter.

Las Fuerzas Armadas de Honduras, en su afán de fortalecer sus valores y principios institucionales, se han valido de programas como el de Misión Carácter para fortalecer algunas habilidades que se considera deseables para el personal que componen las distintas fuerzas, como ser tropa, oficiales y personal auxiliar. Misión Carácter es un programa de transformación cultural que busca establecer las bases para el desarrollo y solidez de las sociedades. Su propósito radica en incentivar la generación y construir un capital social y humano que pueda catapultar a latino América y el caribe hacia a mejores estándares de vida y de desempeño en todos los niveles: personal, familiar, empresarial, institucional, comunitario y social.

Este programa fue instaurado por una organización estadounidense denominada La Red, con el objetivo inicial de realizar entrenamientos en desarrollo profesional y formación de la ética del carácter; Schrok & Torrence (1989).

La metodología de este programa radica en la técnica de mesa redonda, donde el compromiso reside en la lectura, practica didáctica y análisis realizados de compañero a compañero, todos participan de manera activa, durante el aprendizaje se pondera la explicación de cada uno motivándole y agradeciendo su compartir anecdótico. Otras habilidades expresadas durante el programa son: el respeto, la comprensión, aceptación, análisis crítico y mutuo apoyo. Es decir, cada participante de la mesa redonda aporta sus vivencias a partir de la lectura y ejercicios realizados según la habilidad blanda que se esté desarrollando según calendario y texto de estudio utilizado. El compromiso de todos es el trabajo introspectivo, es decir, vivenciar cognitivamente lo que están aprendiendo, y de esta manera vivirlo en la realidad.

Este programa no es propio de nuestra sociedad, sino que se encuentra instaurado como un tipo de entrenamiento que conlleva a la adquisición de habilidades y destrezas para el desarrollo integral de quienes participan de él.

Aunque Misión carácter se encuentra instituido en 25 naciones que forman parte de una red de emprendedores globales que lo practican y difunden; Schrock, J., Anderson, J. & Torrence, B. (2010); no ha sido diseñado con el fin primordial de formación de habilidades blandas en el ámbito militar, más que todo busca fortalecer valores, principios y el carácter de cada uno de los que son instruidos.

Capítulo IV

Metodología

4.1 Psicometría

La psicometría es un compendio de teorías y métodos de medición de estructuras psicológicas y sociales, cuyo principal objetivo es el desarrollo de técnicas de aplicación prácticas que permitan la construcción de instrumentos de medición con alta confiabilidad y validez. Estas técnicas se basan en métodos cuantitativos, conceptos aplicados, sistemas y medidas derivados de la estadística y las matemáticas. La psicometría es sin lugar a duda una de las propuestas científicas más exitosas en cuanto al despliegue de herramientas útiles para la tarea de medir constructos psicológicos y educativos (Montero Rojas, 2013).

Un instrumento psicométrico intenta representar al constructo por medio de un puntaje numérico derivado de la aplicación de un conjunto de reactivos o estímulos a las unidades o elementos de interés. En su forma más usual está compuesto por una serie de ítems o reactivos, cada uno de los cuales es calificado o respondido por el individuo de acuerdo con una cierta escala de medición. El puntaje en el instrumento es una medida compuesta (empírica o estimada mediante un modelo estadístico-matemático) que se genera a partir de las puntuaciones individuales para cada ítem (Montero Rojas, 2013).

En este estudio podría ser comprendido como adaptación de propiedades psicométricas del instrumento de Competencias Personales y Sociales CPS al contexto militar hondureño, ya que no es un instrumento creado o desarrollado en nuestro país propiamente, por lo cual se determinaría como una evaluación de contextos distintos, tanto por las culturas, como por la muestra. Es decir que en muchos casos la adaptación de instrumentos psicométricos, tienen que estar implícitas variables como las diferencias culturales y las variedades lingüísticas de la cultura original donde fue creado el instrumento, (Hamblenton, 2005). Estos aspectos para tomar en cuenta son claves en varias directrices propuestas por la Comisión Internacional de Test (ITC), para la adaptación de test de distintas culturas. No obstante, es común que, al considerarse algunos test realizados en idioma español, ósea en el idioma que se habla donde se está realizando la adaptación, se asume a priori que sus propiedades psicométricas van a ser las mismas que en otros países de habla hispana. No tomando en cuenta que las diferencias

culturales podrían afectar el funcionamiento del instrumento de medida, (Chahín-Pinzón, Lorenzo-Seva, & Vigil-Colet, 2012).

4.1.1 Validez

Es un concepto que ha pasado por un largo proceso evolutivo, desde aquella posición que sostenía que “un test es válido para aquello con lo que correlaciona” o “que mide lo que pretende medir”, hasta la más reciente que la entiende como un juicio evaluativo global en que la evidencia empírica y los supuestos teóricos respaldan la suficiencia y lo apropiado de las interpretaciones y acciones en base a los puntajes de las pruebas, que son función no sólo de los ítems sino también de la forma de responder de las personas así como del contexto de la evaluación. Es decir, lo que se valida no es la prueba sino las inferencias hechas a partir de la misma y b) la validez de una prueba no se establece de una vez por todas, sino que es resultado del acopio de evidencias y supuestos teóricos que se dan en un proceso evolutivo y continuo que comprende todas las cuestiones experimentales, estadísticas y filosóficas por medio de las cuales se evalúan las hipótesis y teorías científicas (Tovar, 2007).

La validación de un test es el proceso de acumular evidencia para apoyar tales inferencias. Una variedad de evidencias puede obtenerse de las puntuaciones producidas por un test dado, y hay muchas formas de acumular evidencia para apoyar una inferencia específica. La validez, sin embargo, es un proceso unitario. Aunque la evidencia puede ser acumulada de muchas formas, la validez se refiere siempre al grado en que esa evidencia apoya las inferencias que se hacen a partir de las puntuaciones (Tovar, 2007).

4.1.2 Confiabilidad

La confiabilidad es la consistencia en un conjunto de medidas de un atributo. Podríamos decir, que es la proporción de la variabilidad verdadera respecto de la variabilidad obtenida. Dicho en otras palabras, es deseable que los puntajes observados X_p no se aparten mucho de los puntajes verdaderos V_p , o sea que el error de medición sea pequeño. Esta propiedad asociada a la precisión de los puntajes de un *test* es lo que se llama *confiabilidad*. Asimismo, Hernández

Sampieri (2018) menciona que la confiabilidad grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

4.1.3 Índice de Atenuación

Este índice fue propuesto por Garderman et al (2012), durante un estudio de simulación ya que demostraron que el alfa ordinal estima con mayor precisión la confiabilidad que el alfa de Cronbach. El alfa de Cronbach exige hacer uso de la covarianza de Pearson. Un supuesto importante que se debe de cumplir es que los datos sean continuos, sin embargo, en ciencias sociales es muy común utilizar el formato de respuesta al ítem tipo Likert. Los datos derivados de dichos elementos no son continuos, sino ordinales; sin embargo, a menudo se tratan como si fueran continuos; es decir, se tratan como si los datos se hubieran medido en una escala de intervalo con las propiedades de distribución deseadas.

El coeficiente de confiabilidad alfa ordinal utiliza la matriz de correlación policórica/tetracórica por lo que estima con mayor precisión la relación de las variables subyacentes.

Asimismo, estos autores proponen medir esta diferencia entre los coeficientes utilizando el índice de atenuación, que nos indica la precisión o subestimación de la confiabilidad teórica subyacente. En el estudio de simulación realizado durante la investigación, presentan un alfa de Cronbach de .46 y un alfa ordinal de .85, respectivamente, con un porcentaje de atenuación de -.46 lo que significa, que cerca de la mitad de la fiabilidad teórica fue atenuada y/o subestimada.

Si bien no existen puntos de corte para valorarlo, un porcentaje mayor que el 30% indicaría que la atenuación es significativa, ya que cerca un tercio de la fiabilidad teórica deja de cuantificarse con las puntuaciones observadas.

$$\left(\frac{\alpha - \alpha_{ordinal}}{\alpha_{ordinal}} \right) * 100$$

4.1.4 Baremos

Los números que se emiten a través de la medición de un atributo psicológico realizado con un test psicométrico se denominan puntajes directos. Esos puntajes por si mismos no poseen un significado preciso, adquieren un significado psicométrico cuando se realizan comparaciones a través de una tabla de normas o baremos, que sea construido con las puntuaciones que en el test han obtenido un grupo normativo. Al realizar esta comparación, se puede hacer la clasificación de los sujetos examinados con lo cual se llega a cumplir la finalidad del test, que es clasificar los sujetos examinados.

Por lo tanto, podemos inferir que un baremo es una tabla que sistematiza las normas, que transforma los puntajes directos en puntajes derivados que son interpretables estadísticamente; cabe resaltar que estas normas no son universales para todos los grupos evaluados, más bien serán útiles con las poblaciones que manejen características similares, (Tovar J., 2007).

4.1.5 Teoría clásica de los test

Es importante saber bajo que fundamentos teóricos se basan los cálculos psicométricos realizados en este estudio por ello, se consignó la Teoría Clásica de los Test (TCT), como un apartado especial para entender las propiedades psicométricas de los test.

Siendo los test una de las herramientas científicas más importantes con las que se cuentan en la disciplina psicológica, que permiten cuantificar atributos cognitivos y de personalidad a una escala numérica, componen una técnica muy eficaz para la evaluación, con una finalidad específica según lo que se quiere medir.

Si bien es cierto a las evaluaciones que conocemos en la actualidad, preceden de una historia y de trabajo exhaustivo en investigación, se debe mencionar que hay un camino largo por recorrer en este campo.

Al hablar puntualmente de la TCT podemos describir que estas teorías son las predominantes en la construcción y análisis de los test. También hay que mencionar que sus inicios le son atribuidos a los trabajos de Spearman a los inicios del siglo XX (Spearman, 1904, 1907, 1913).

Esta teoría compone lo que llamamos un modelo de apego al cual referenciamos nuestras investigaciones, valernos de instrumentos de gran precisión y que su naturaleza se la disminución de errores. También que sean parsimoniosos y eficaces; para lo cual seguimos haciendo uso del modelo lineal propuesto por Spearman, este modelo se refiere a la asunción de que las puntuaciones que una persona obtiene en un test, lo que se llama puntuación empírica, está compuesta por de dos componentes una puntuación verdadera y un margen de error, compuesto por muchas variables de las cuales tenemos muy poco control, (Muñiz, 2010).

El modelo de Spearman está compuesto de tres supuestos en cuanto a las respuestas y medidas de error, que tiene como objetivo confirmar o falsear las deducciones, estas ideas iniciales de este autore han sido de gran utilidad por muchos años y aun en la actualidad lo siguen siendo; también a partir de estas asunciones se desarrollaron lo que son los test paralelos, los cuales miden el mismo atributo, pero con distintos ítems. Otro desarrollo psicométrico que surge del marco clásico son los test referidos al criterio (TRC), los que son utilizados en el ámbito educativo y laboral, para determinar si las personas dominan un campo de conocimiento o habilidad específica, es decir, cuanto es el grado de dominio sobre un criterio deseable.

Esta teoría sigue siendo muy útil y apreciada, sin embargo, se hace evidente la necesidad de otras teorías, ya que esta teoría no abarca ciertos aspectos que son de relevancia en las mediciones, como ser; la invariabilidad de acuerdo con el instrumento utilizado; es decir, que de tres mediciones de inteligencia con distintos instrumentos y sujetos de evaluación no podríamos brindar un criterio de cual posee mayor capacidad cognitiva, ya que cada test posee su propia escala. Otro aspecto por tomar en cuenta que con esta teoría no podemos definir la dificultad de los ítems, la cual se logra a partir de la utilización de la teoría de respuesta a los ítems (TRI), (Muñiz, 2010).

La teoría de respuesta a los ítems (TRI) se trata de modelos menos intuitivos y probablemente más complejos, los supuestos de esta teoría asumen que existe una relación funcional entre los valores de la variable que miden los ítems y la probabilidad de acertar, esto se le llama la curva característica del ítem.

Otro de sus supuestos más icónicos es que cualquier instrumento de medición debería estar en consonancia con una idea, es decir, que su fin es la obtención de un instrumento mayormente calibrado. Es decir que estos modelos podrían resolver alguna de las deficiencias

de la TCT, tal como mencionamos en los párrafos anteriores, la TRI nos podría lograr comparaciones de un atributo al utilizar distintos instrumentos que estén en una misma escala, sin valerse de transformación de puntuaciones obtenidas a través de baremación, (Villasante, 2019).

La TRI también se encarga de medir los parámetros de cada ítem aplicando distintos métodos, tales como máxima verosimilitud, pruebas de bondad de ajuste, invarianzas, función de información y otros. También la TRI ha permitido diseñar índices para detección de respuestas deshonestas o aberrantes, (Attorresi, Lozzia, Abal, Galibert , & Aguerri , 2009).

Por lo anteriormente expuesto una teoría no supera la anterior, sino, más bien la última permite la continuidad de estudios psicométricos en un determinado instrumento. Mientras que la TCT se centra en una puntuación global, la se centra en las particularidades de cada ítem, por esta razón sería inapropiado derivar que una sea más eficaz que la otra, sino más bien cada una de las teorías en su particularidad nos brindan herramientas propicias y exactas para los estudios psicométricos de los test.

4.2 Tipo de Investigación.

Este estudio es de orientación cuantitativo tipo transversal (estudio de dos o más muestras de una población en un tiempo específico) con estrategia asociativa comparativa, ya que se realizará en un momento preciso y único, donde se tratará de explicar las comparaciones en función de sexo, edad y jerarquía. Pérez-Idiart (2012).

Así mismo este estudio es de enfoque no experimental ya que no se manipularán las variables o no se expondrán los individuos a algún tipo de estímulo previo. Esta investigación recolectará datos a partir del uso de un test que mide competencias personales y sociales para ello se evaluarán seis competencias que componen las variables del estudio, las cuales proporcionarán importante información sobre si los evaluados poseen las habilidades estudiadas, cuáles son sus fortalezas o puntos de mejora para mejorar su desempeño en su disciplina militar; Así mismo se podrán hacer correlaciones entre las competencias evaluadas.

4.2.1 Variables de la Investigación.

Tabla 1 Operacionalización de las Variables.

Escala	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador (Ítems)
ESCALA DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES “CPS”	1.Liderazgo	Es la habilidad para ejercer influencia en los pares y comprometerlos con una meta común. Implica una capacidad para impactar a otros y hacerse conocido(a) o admirado entre los compañeros.	El evaluado tendrá que responder a través de un cuestionario de auto reporte con una escala de 1 a 4 puntos.	Consta de 7 ítems (10, 20, 23, 24, 25, 36, 37, 42)
	2.Comportamiento ante el conflicto	Es la habilidad para reconocer, expresar y controlar adecuadamente las emociones y para reflexionar antes de actuar y la capacidad para reconocer la fuente de un conflicto interpersonal o social y tomar en cuenta los puntos de vista involucrados, así como para plantear soluciones o salidas ante problemas y diversas situaciones presentadas.	El evaluado tendrá que responder a través de un cuestionario de auto reporte con una escala de 1 a 4 puntos.	Consta de 11 ítems (3, 4, 6, 13, 18, 19, 22, 28, 39, 40)
	3.Autoestima	Es el reconocimiento de las propias capacidades y la satisfacción consigo mismo. La percepción positiva o negativa sobre sí mismo Es la competencia para establecer y mantener lazos sociales con los pares y demás personas del entorno. Implica saber cómo comportarse en un contexto social para desenvolverse con seguridad y consistencia con las propias metas y puntos de vista.	El evaluado tendrá que responder a través de un cuestionario de auto reporte con una escala de 1 a 4 puntos.	Consta 6 ítems (2,14,30,34,38, 43)
	4.Habilidad para relacionarse	Es la competencia para establecer y mantener lazos sociales con los pares y demás personas del entorno. Implica saber cómo comportarse en un contexto social para desenvolverse con seguridad y consistencia con las propias metas y puntos de vista.	El evaluado tendrá que responder a través de un cuestionario de auto reporte con una escala de 1 a 4 puntos	Consta de 4 ítems (7,29, 35,41)
	5.Organización-Orden	Es la habilidad para planificar actividades con anticipación y la disposición para mantener el orden de los instrumentos y materiales que son utilizados en el desenvolvimiento cotidiano. Implica también cierto compromiso con las metas trazadas por el equipo de trabajo y el entorno social de la persona.	El evaluado tendrá que responder a través de un cuestionario de auto reporte con una escala de 1 a 4 puntos.	Consta de 6 ítems (5, 9, 12, 17, 31, 33)
	6.Empatía-Habilidad de comunicación	Es la capacidad para comprender y aceptar a otras personas, de ponerse en el lugar de éstas, de recibir los puntos de vista ajenos, así como mostrarse respetuoso (a) con personas, ideas, valores y/o costumbres distintas a las propias.	El evaluado tendrá que responder a través de un cuestionario de auto reporte con una escala de 1 a 4 puntos.	Consta de 10 ítems (1, 8, 11, 15, 16, 21, 26, 27, 32, 44)

Algunas preguntas del test CPS, se adaptaron lingüísticamente para poder asemejarlas a las particularidades de nuestro idioma español y de esta forma pudiesen comprenderse adecuadamente.

4.2.2 Tipo de Investigación.

En este estudio transversal de estrategia asociativa los criterios de selección de son: los oficiales alumnos de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército, que reciben preparación conceptual, técnica y táctica en los cursos de comando y plana mayor; capitanes (C.C.P.M. 31 del año 2021), curso medio integrado para oficiales; tenientes (C.M.I. 46 Y 47 del año 2021), curso de adiestramiento básico integrado para oficiales; sub tenientes (C.A.B.I.O. 26 y 27 del año 2021) en el Cuartel General José Trinidad Cabañas del municipio del Ocotal, Francisco Morazán, Honduras.

Basado en los objetivos de este estudio, se considera una investigación de tipo instrumental ya que el propósito es diseñar, desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de la escala CPS (Ato, López, & Benavente, 2013).

La muestra comprende oficiales de ambos sexos entre edades de 20 a 40 años respectivamente, pertenecientes a distintas unidades militares ubicadas en diferentes zonas del país.

El tipo de muestreo a calcular es no probabilístico por conveniencia, ya que no será seleccionado por el investigador, sino que corresponde a la selección del departamento de organización, operaciones y adiestramiento (E-3) del ejército y esto corresponde al cumplimiento de requisitos que los señores (as) oficiales tienen que cumplir para escalar al siguiente grado militar.

4.2.3 Instrumento de investigación.

Se utilizó la escala de Competencias Personales y Sociales CPS revisada y adaptada por Brea (2011) en República Dominicana (II revisión). Se fundamentó en bibliografía académica e internacional sobre las competencias humanas y se nutrió de las experiencias exitosas del Módulo DCB del Programa Juventud y Empleo en dicho país, implementado con la Guía Didáctica de Desarrollo de Competencias Básicas.

En la segunda propuesta de la revisión realizada por (Brea, 2011) se reagruparon las dimensiones del CPS tomando en consideración los análisis realizados con el propósito de aumentar la confiabilidad de la escala. En esta segunda versión se planteó seis dimensiones en

lugar de ocho (escala original), al reagrupar en una sola dimensión, orden y organización por una parte y las dimensiones de empatía y habilidad de comunicación por otra.

Se tomo en consideración para esta segunda propuesta la configuración de ítems de una parte de la escala original donde los valores de Alfa de Cronbach alcanzan los niveles aceptables como es el caso de habilidad para relacionarse. En esta segunda versión se observó una mejoría en algunas dimensiones de la escala original que cambio de inaceptable o pobre a tener una confiabilidad débil y aceptable con esta segunda propuesta presentada.

La confiabilidad obtenida en la segunda revisión de la escala CPS es alta, observándose un Alfa de Cronbach de 0.895 para los 45 elementos o ítems que la componen (Brea, 2011). Y muestra una confiabilidad por cada dimensión observando .755 para liderazgo, .721 a comportamiento ante el conflicto, .628 para autoestima, .703 a habilidad para relacionarse, .696 a organización- orden y .625 para empatía- habilidad de comunicación.

Figura 5 Valores Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala Original del CPS y la segunda versión propuesta de modificación

Dimensiones CPS	Escala original (I)	Segunda propuesta revisión (J)	Diferencias entre (J-I)
Liderazgo y popularidad	0.820	0.754	-0.066
Comportamiento ante las situaciones y conflictos	0.586	0.720	0.134
Orden	0.433	(se agrupa con Organización)	-
Organización	0.578	0.695	0.117
Habilidades de comunicación y valoración social	0.404	(se agrupa con empatía)	-
Habilidad para relacionarse con amigos y grupos de personas	0.703	0.703	0.0
Autoestima social	0.628	0.628	0.0
Empatía, comunicación y autoeficacia	0.406	0.625	0.219

Todas estas dimensiones fueron reafirmadas por un análisis factorial sobre un cuestionario que tenía 45 preguntas, las cuales fueron reducidas a 44; según la segunda versión revisada por (Brea, 2011). El análisis correlacional entre las dimensiones realizadas en esta versión, muestra buena correlación entre dimensiones, lo que sugiere que están integradas entre sí. Con la particularidad que la dimensión Empatía y habilidad de comunicación parece funcionar de manera independiente del primer, segundo y tercer factor, pero se asocian notablemente con el cuarto y quinto factor.

Figura 6 Correlaciones entre las escalas del CPS de la segunda versión propuesta y los resultantes del análisis factorial

		Factor 01	Factor 02	Factor 03	Factor 04	Factor 05	Factor 06	Factor 07
Liderazgo	Correlación de Pearson	.701	.330	.372	.016	-.027	.214	.255
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.381	.156	.000	.000
Comportamiento ante conflicto	Correlación de Pearson	.562	.514	.500	.042	.175	-.099	.015
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.428
Autoestima	Correlación de Pearson	.621	.533	.134	.017	.034	.250	-.013
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.357	.071	.000	.471
Habilidad para relacionarse	Correlación de Pearson	.650	.397	.324	.092	-.004	.199	.075
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.811	.000	.000
Organización-Orden	Correlación de Pearson	.550	.611	.262	.048	.027	.116	-.030
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.011	.146	.000	.109
Empatía - Habilidad de Comunicación	Correlación de Pearson	.227	.113	-.042	.651	.545	.119	.315
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000

Las dimensiones medidas con la escala CPS están integradas entre sí, con la excepción de Empatía y Habilidad de Comunicación, que al parecer es una dimensión más independiente de las demás.

Por lo tanto, esta escala no cognitiva brinda una puntuación general o global de las competencias personales y sociales estudiadas, así como de las seis dimensiones o subescalas referidas anteriormente; la escala se califica asignándole valores de puntuaciones de 0 a 3, colocando las afirmaciones con dirección negativa (ítems reversos) con valores previamente invertidos. El resultado con calificación alta orienta a una persona con habilidades o competencias blandas específicas para su buen desempeño en distintos campos, en cambio una puntuación baja indica poco desarrollo de las habilidades estudiadas.

*Nota: No se obtuvieron reportes sobre el análisis factorial exploratorio ni confirmatorio de la segunda revisión de la escala CPS. Solo se cuenta con los niveles de confiabilidad y datos de análisis de correlación entre la primera versión y la segunda, la que se realizó con el objetivo de brindar un nuevo reordenamiento a la escala y poder unificar las dimensiones y mejorar los índices de confiabilidad de la escala. Por lo tanto, no se pueden establecer comparaciones entre puntajes, más que de confiabilidad.

4.2.4 Plan de análisis de datos.

El análisis de datos se realizó en primera instancia a partir de una encuesta con el cuerpo de oficiales de planta de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército de Honduras (EAOE); donde se determinarán aquellas habilidades blandas más representativas para el buen desempeño en la doctrina militar. La evaluación se realizó a partir del uso de una prueba que mide competencias personales y sociales CPS (Brea, 2011). Luego se procedió a realizar análisis de validez estructural de las misma, a través de la técnica de análisis factorial exploratorio.

Para responder al primer objetivo de la investigación se realizó un análisis descriptivo de las puntuaciones de las respuestas dadas por los participantes. Se calculó las medidas de tendencia central, dispersión y la normalidad de los datos. Asimismo, se calcularon las medias por cada nivel de las variables, como ser, grado militar, rango de edad y sexo. Luego se analizó las diferencias entre los niveles de las variables para determinar cual obtuvo mayor puntaje, por lo que se aplicó una prueba de U de Mann-Whitney y Kruskal Wallis ya que los datos no presentan normalidad

Para dar cumplimiento al segundo objetivo se analizó la confiabilidad del instrumento mediante la consistencia interna, utilizando los estadísticos de alfa de Cronbach y el Alfa Ordinal. Esto se hizo con la finalidad de comparar coeficientes ya el primero se basa en una matriz de Pearson y el segundo se basa en una matriz de correlación policórica. La naturaleza de las variables es de tipo categóricas, por lo que es más preciso la confiabilidad calculada por el alfa ordinal.

El tercer objetivo alude a determinar si existe diferencias significativas entre los estadísticos de confiabilidad utilizados, por lo que se calculó el Coeficiente de Atenuación que determina en porcentaje cuanta fiabilidad teórica deja de ser cuantificada.

Para el cuarto objetivo, se realizó un análisis factorial exploratorio, cumpliendo con todos los supuestos necesarios que se recomiendan, según la literatura. Para lo cual se determinó la existencia de la distribución normalidad multivariante de los datos como supuesto antes de ejecutar un AFE. Esta se realizó a través del Test Henze-Zinkler ya que este es el que nos sugiere el programa RStudio por defecto, considerándolo el más adecuado de acorde al análisis realizado (Porras Cerron, 2016).

Como criterios de bondad de ajuste del modelo exploratorio, se tomó el índice KMO, el cual debe de ser superior a .70 y la prueba de Esfericidad de Bartlett, que, para ser significativa, esta debe de ser menor o inferior a $p < .05$ (Ferrando & Anguiano Carrasco , 2010).

Para determinar el número de factores a extraer se utilizó el análisis paralelo de Horn (AP), método de simulación que consiste en generar autovalores aleatorios con similar número de variables y casos que la matriz original. Para determinar el número de factores por retener, se debe revisar que los autovalores aleatorios no sean superiores a los reales. El AP es el método más preciso, por mostrar poca variabilidad y poca tendencia a la sobreestimación (Ventura León, 2017).

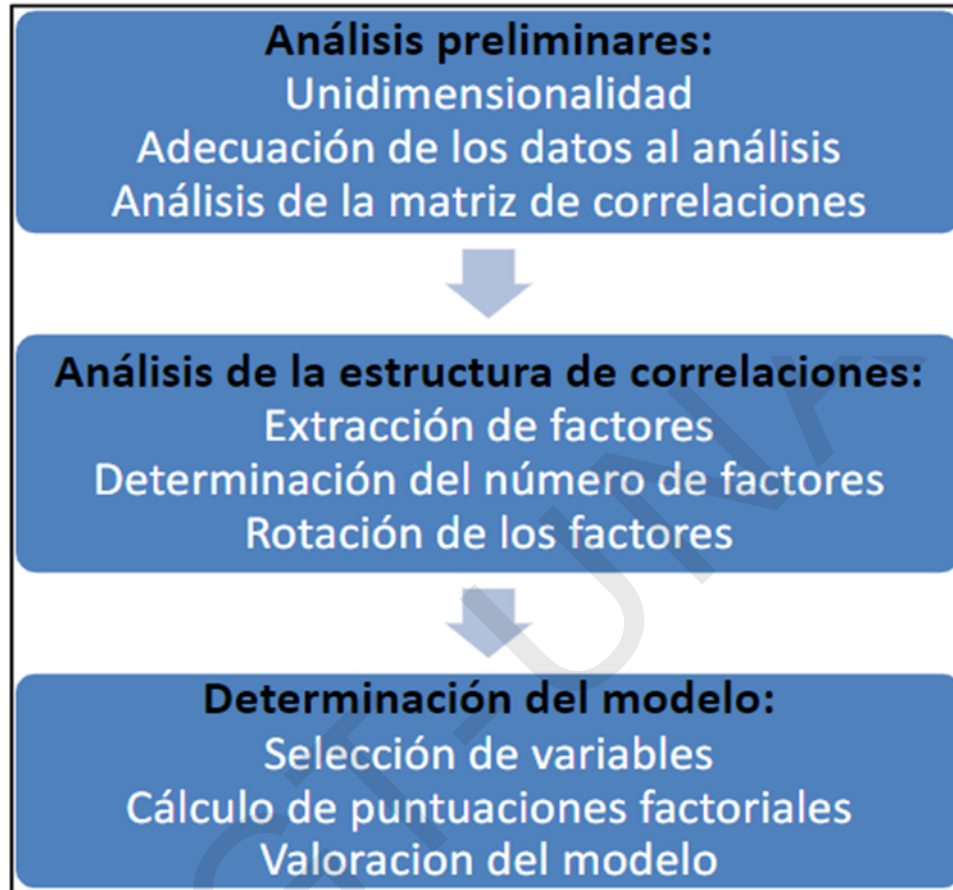
Existen dos métodos recomendables para estimar el modelo AF: Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y Máxima Verosimilitud (MV). El AFE por MCO son aquellos que hacen mínima la suma de cuadrados de las diferencias entre las correlaciones observadas y las reproducidas desde el modelo. Conceptualmente, los métodos MCO determinan la solución que hace que los residuales sean lo más cercanos a 0 posible. Los principales métodos MCO son: a) Ejes Principales, b) Mínimos Residuales (MINRES), c) Mínimos cuadrados no ponderados (ULS) y d) Residual Mínimo de Comrey. Se recomienda especialmente el uso de MINRES o ULS por tres razones: a) no requieren estimación inicial de comunalidades, b) son apropiados cuando no se presenta normalidad multivariante y c) son muy eficientes en términos de computación (Ferrando & Anguiano Carrasco , 2010).

La decisión de adoptar un método de rotación ortogonal y oblicuas, depende de los datos y la teoría. Para este estudio se eligió el método oblicuo *promax* ya que se asume relación entre los constructos psicológicos y en función de la correlación se optó por mantener esta orientación, a fin de que incremente el realismo de la solución factorial final (López Aguado & Gutierrez Provecho, 2019).

En cuanto al criterio de asignación de los ítems a los factores, la práctica más común es retener ítems con saturaciones que estén por encima de .30 o .40. (Bandalos y Finney, 2010). Tabachnick afirma que .32 podría ser una buena regla general en la saturación mínima a considerar, que equivale aproximadamente al 10% de la varianza explicada. Otros autores son un poco más estrictos y sitúan el punto de corte en .40 como mínimo y además recomiendan

elevar este punto de corte a medida que la muestra sea inferior a 300 casos (Brown & Onsman, 2010).

Figura 7 Fases del Proceso de Análisis Factorial



Nota: López-Aguado, M., y Gutiérrez-Provecho, L. (2019).

4.2.5 Procedimientos

Para poder realizar la evaluación de habilidades blandas en el contexto militar inicialmente se realizó una solicitud formal por parte de la Sección de Psicología de la Escuela de Aplicación para Oficiales de Ejército (E.A.O.E.) al Departamento de Psicología e Investigación del Estado Mayor Conjunto, para poder obtener los permisos correspondientes a dicho proceso de evaluación. Seguidamente se realizó la misma petición a la Dirección de la E.A.O.E. para iniciar el proceso con el visto bueno del Señor director de la institución, el coronel de Ingeniería D.E.M. Miguel Maldonado Castro. Una vez obtenidos estos permisos se coordinó

con el departamento de académico de la escuela, la fecha, hora y lugar de aplicación de los instrumentos que componían una batería de pruebas de evaluación; la cual fue realizada en dos modalidades, de manera presencial las pruebas que median capacidad cognitiva, personalidad y el test que mide habilidades blandas fue ejecutado en línea a través de una herramienta digital. La evaluación fue efectuada en diferentes meses, todo obedeciendo a una normativa de captación y cupos de la institución militar. Se envió a los oficiales postulantes de manera grupal, como parte de uno de los test utilizados para el ingreso a los diferentes cursos impartidos por la institución de estudios militares. La escala fue enviada a través de un enlace para poder realizarla y de esta manera obtener los datos sociodemográficos, así como cada una de las respuestas a los ítems que componen la escala.

En el momento de la evaluación se indicaron las instrucciones generales de evaluación, así como el propósito del estudio y sus implicaciones; también se extendió un contrato de confidencialidad por parte de la sección de psicología hacia los señores oficiales alumnos mismo que enuncia la participación voluntaria y garantiza de que los resultados serán utilizados solamente para los fines mencionados dentro del mismo documento.

Capítulo V

Resultados de la Investigación

5.1 Resultados descriptivos de la Escala CPS.

La presente sección describe los resultados obtenidos por los señores oficiales alumnos de la Escuela de Aplicación Para Oficiales del Ejército de Honduras; Mayor (P) Luis Felipe Reyes Mayes, participantes en el estudio sobre habilidades blandas a través de la escala de Competencias Personales y Sociales CPS en el año 2020. La escala se compone de 6 dimensiones, como ser: liderazgo, empatía-habilidad de comunicación, organización- orden, comportamiento ante el conflicto, autoestima y habilidad para relacionarse. La interpretación de los resultados del estudio de habilidades blandas 2020, debe ser reservado por motivos de que se trata de habilidades que no se encuentran incorporadas en los planes de estudios de los señores oficiales, los instructores que desarrollan el adiestramiento militar de estos oficiales no han sido instruidos de manera formal y sistemática en el aprendizaje de estas habilidades, con el propósito de implementarlas dentro de sus programas de instrucción y fomentarlas a lo largo del desarrollo de los cursos, por lo tanto, se requeriría de un cambio estructural en los pensum oficiales, que se desarrollan en el departamento académico de este centro de estudios militares.

Otros factores que deben de tomarse en cuenta para incorporar planes educativos que propicien el aprendizaje de estas habilidades, según los estudios realizados por la (UNESCO, 2022) son las experiencias de los educandos fuera de los centros de estudio y durante los primeros años de vida ya que son importantes y están influenciados por factores culturales y de socialización familiar, por lo que la educación formal, solo viene a componer una parte de la formación de estas habilidades. Por lo tanto, no se debe de interpretar los resultados como componente único de la educación formal que se obtiene en los centros de estudios.

Es importante resaltar que las distintas formas que los instructores o maestros utilizan para enseñar van aunadas a las prácticas de estas habilidades, por lo cual es importante explorar e indagar aún más en investigaciones posteriores sobre las mismas, este estudio representa un acercamiento al conocimiento de estas habilidades en lo que es el proceso de adoctrinamiento militar en nuestro país Honduras. También se expondrá de manera concisa las propiedades psicométricas de la Escala de Competencias Personales y Sociales; a través de análisis de confiabilidad y análisis de validez estructural.

5.2 Datos descriptivos de la escala CPS

Se logró abarcar una muestra de 200 personas, de las cuales el 87% son de sexo masculino y el 13% de sexo femenino. El rango de edades considerado fue de 20 a 49 años, así mismo, la mediana de la edad es de 20 a 29 años. El 60.5% de los evaluados residía en zona urbanas y el 39.5% en zona rurales. En cuanto a las respuestas brindadas por los participantes se puede observar en la siguiente tabla (ver tabla 2).

Tabla 2 Porcentaje de respuesta por ítem

Dimensión/ Ítems	Porcentualmente:			
	Nada Parecido	Poco Parecido	Parecido a mí	Muy Parecido
a. Liderazgo:				
1. Mis compañeros (as) me buscan porque se cómo lograr resultados.	1%	4%	56.5%	38.5%
2. Muchos (as) de mis compañeros (as) me buscan para hacer las cosas juntos	.5%	6%	52%	41.5%
3. Puedo hacer que mis compañeros (as) quieran colaborar con el grupo.	1.5%	4%	51%	43.5%
4. Ante una necesidad de mi comunidad, trato de participar activamente.	2%	15%	47.5%	35.5%
5. Puedo lograr que muchas personas me admiren.	4%	15.5%	58.5%	22%
6. Cuando trabajo en un grupo, puedo ponerme de acuerdo con los demás sobre lo que tenemos que hacer.	0%	.5%	41.1%	58%
7. Cuando sucede algo que me emociona, mantengo la calma.	2.5%	6.5%	54%	37%
b. Comportamiento ante el conflicto.				
8. Busco información relacionada con el problema antes de tomar una decisión.	1%	6%	46.5%	46.5%
9. Pienso en varias alternativas, antes de decidir algo.	2%	7.5%	53%	37.5%
10. Anticipo lo que podría pasar cuando tengo que tomar una decisión.	1.5%	8.5%	45%	45%
11. Siento que puedo controlar mis emociones.	1%	6.5%	37%	55.5%

c. Empatía	Nada Parecido	Poco Parecido	Parecido a mí	Muy Parecido
12. Me cuesta entender lo que otras personas me dicen.	.5%	.5%	23.5%	75.5%
13. Tengo dificultad para encontrar las palabras precisas para lo que quiero decir.	2%	6.5%	32%	59.5%
14. Me resulta difícil aceptar las costumbres de grupos diferentes al mío.	2%	9.5%	40%	48.5%
15. A veces doy muchas vueltas para expresar una idea.	3.5%	9.5%	40%	47%
16. Me cuesta tener en cuenta los sentimientos de los demás.	4%	13%	42%	41%
17. Trato de imponer mi opinión sin escuchar a los demás.	.5%	4%	31%	64.5%

Nota: Elaboración propia.

Tabla 3 Supuestos de Normalidad y Homogeneidad de la Varianza

	Kolmogórov-Smirnov			Prueba de Leven	
	Estadístico	Gl.	Sig.	Estadístico	Sig.
Sumatoria Total	,077	200	,005	1,671	,191
Liderazgo	,135	200	<,001	2,211	,112
Comportamiento ante el conflicto	,075	200	,008	1,416	,245
Organización y Orden	,112	200	<,001	2,253	,108
Autoestima	,133	200	<,001	,358	,699
Habilidad para relacionarse	,164	200	<,001	,286	,752
Empatía	,074	200	,010	,323	,724

Nota: Elaboración propia.

Se verificó el supuesto de normalidad de los datos con la prueba de Kolmogórov-Smirnov y se logra observar que los datos tienen una distribución diferente a la distribución normal, exceptuando el factor empatía que sí presenta una marcada normalidad. De igual manera, se realizó la prueba de Leven para verificar el supuesto de homogeneidad de la varianza. En vista que el p valor en todos los factores de la escala CPS son mayores de $< .05$, se determinó que los datos presentan varianzas iguales. Por lo tanto, se decidió utilizar estadísticos **No Paramétricos**, ya que estos cumplen con los supuestos.

Tabla 4 Comparación de Medias, según el Grado Militar

Grados Militares		Sumatoria Total	Liderazgo	Comportamiento ante el conflicto	Organización y Orden	Autoestima	Habilidad para Relacionarse	Empatía
Subteniente	Media	103,55	15,91	25,24	14,38	14,84	10,18	23,01
	N	74	74	74	74	74	74	74
	Desviación	14,135	2,966	3,902	2,492	2,505	1,739	3,470
Teniente	Media	104,07	16,10	25,36	14,48	14,86	10,04	23,25
	N	84	84	84	84	84	84	84
	Desviación	15,807	3,449	4,898	2,668	2,712	1,885	3,757
Capitán	Media	107,38	17,02	26,50	14,57	15,43	10,07	23,79
	N	42	42	42	42	42	42	42
	Desviación	12,984	2,691	3,952	2,210	2,232	1,800	3,693
Total	Media	104,58	16,22	25,56	14,46	14,97	10,10	23,27
	N	200	200	200	200	200	200	200
	Desviación	14,642	3,140	4,365	2,502	2,540	1,806	3,633

Nota: Elaboración propia.

Se realizó un análisis de comparación de medias entre los grados militares, en el cual se observa que no existe diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes factores pertenecientes a la Escala CPS.

Asimismo, para corroborar si existe diferencias significativas entre los grados militares y las puntuaciones de los respectivos factores, se llevó a cabo la prueba de Anova de 1 Vía / Kruskal – Wallis, presentada a continuación.

Para conocer si existían diferencias significativas entre las puntuaciones de los factores de la escala CPS se realizó un análisis de ANOVA / Kruskal Wallis de una vía, tomando como variable dependiente las puntuaciones reportadas por el participante y como variable independiente los grados militares (Subteniente, Teniente y Capitán).

Tabla 5 Resumen de prueba Anova / Kruskal-Wallis de muestras independientes puntuación total de la escala CPS

N total	200
Estadístico de prueba	1,781 ^{a,b}
Grado de libertad	2
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,410

a. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates.

Nota: Elaboración propia.

Los análisis Anova / Kruskal Wallis no identificaron efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente, $F(2) = 1,781$, $p = .410$, por lo cual, la distribución de las puntuaciones totales de la escala CPS es la misma entre las categorías de los grados militares.

Tabla 6 Resumen de anova / kruskal Wallis de las puntuaciones de los factores de la escala CPS.

		Liderazgo	Comportamiento ante el conflicto	Organización y Orden	Autoestima	Habilidad para Relacionarse	Empatía
Grados	N Total	200	200	200	200	200	200
Militares	Estadístico	3,649	2,573	,124	1,337	,105	1,298
	GL	2	2	2	2	2	2
	P Valor	,161	,276	,940	,513	,949	,523

Nota: Elaboración propia.

Los análisis Anova / Kruskal Wallis no identificaron efecto de la variable independiente sobre los seis factores de la escala CPS, por lo cual, la distribución de las puntuaciones entre factores es la misma entre las categorías de los grados militares.

Tabla 7 Comparación de medias, según el sexo.

Sexo		Sumatoria	Liderazgo	Comportamiento Ante el Conflicto	Organización y Orden	Autoestima	Habilidad para relacionarse	Empatía
Masculino	N	174	174	174	174	174	174	174
	Media	104,01	16,10	25,50	14,43	14,87	10,07	23,05
	Desv.	14,787	3,174	4,447	2,547	2,603	1,799	3,611
Femenino	N	26	26	26	26	26	26	26
	Media	108,35	17,04	25,92	14,69	15,65	10,23	24,81
	Desv.	13,287	2,821	3,825	2,205	1,979	1,883	3,464

Nota: Elaboración propia.

Para conocer si existían diferencias significativas entre las puntuaciones de los factores de la escala CPS y la sumatoria total, se realizó un análisis utilizando la prueba de U Mann Whitney, tomando como variable dependiente las puntuaciones reportadas por el participante y como variable independiente el sexo.

Tabla 8 Estadísticos de la Prueba de U - de Mann Whitney

		Sumatoria	Liderazgo	Comportamiento Ante el Conflicto	Organización y Orden	Autoestima	Habilidad para relacionarse	Empatía
Sexo del evaluado	UMW	1900,500	1911,000	2164,000	2154,000	1909,500	2126,000	1616,500
	Z	-1,314	-1,284	-,357	-,396	-1,293	-,506	-2,353
	P value	,189	,199	,721	,692	,196	,613	,019

Nota: Elaboración propia.

En la variable independiente, no encontramos diferencias estadísticamente significativas en la variable dependiente, exceptuando en el factor empatía, donde las puntuaciones del nivel 1 de la variable independiente (Mdn = 96.79; Rango =19), fue menor que las puntuaciones del nivel 2 de la variable independiente (Mdn = 125.33; Rango =12), U = 1616.50, p valor =.019.

Tabla 9 Comparación de Medias, según la edad

		Sumatoria	Liderazgo	Comportamiento Ante el Conflicto	Organización y Orden	Autoestima	Habilidad para relacionarse	Empatía
Rango de Edad								
De 20 a	N	117	117	117	117	117	117	117
29 años	Media	103,62	15,85	25,30	14,36	14,85	10,15	23,11
	Desv.	14,491	3,091	4,031	2,493	2,538	1,715	3,530
De 30 a	N	80	80	80	80	80	80	80
39 años	Media	105,70	16,69	25,89	14,56	15,09	9,97	23,50
	Desv.	14,793	3,153	4,844	2,530	2,567	1,942	3,742
De 40 a	N	3	3	3	3	3	3	3
49 años	Media	111,67	18,00	26,67	15,67	16,67	11,00	23,67
	Desv.	18,148	3,606	4,041	2,517	1,528	1,732	5,774

Nota: Elaboración propia.

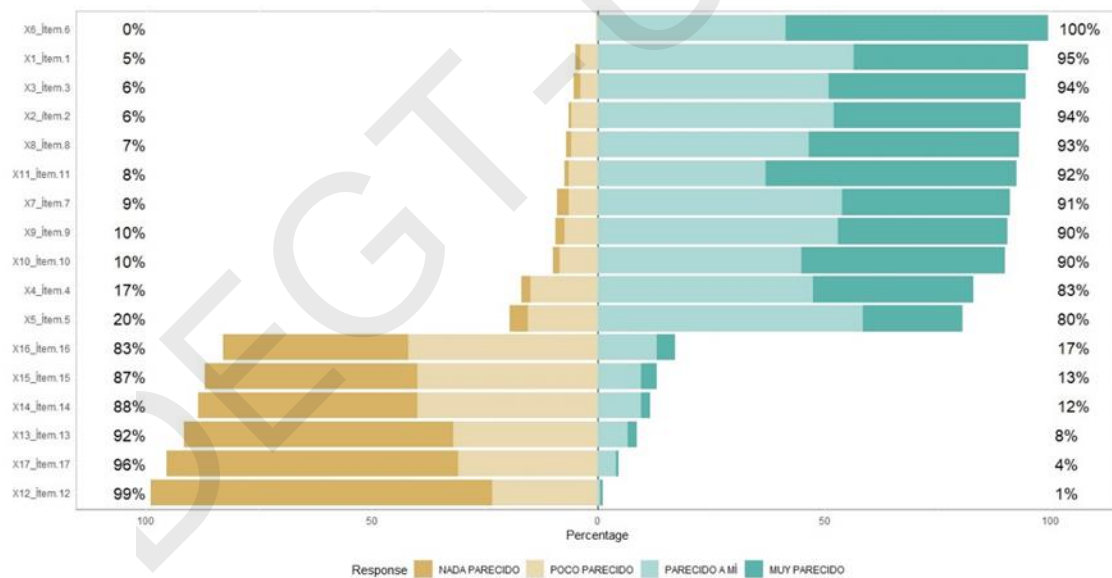
Para conocer si existían diferencias significativas entre las puntuaciones de los factores de la escala CPS se realizó un análisis de ANOVA / Kruskal Wallis de una vía, tomando como variable dependiente las puntuaciones reportadas por el participante y como variable independiente los rangos de edades.

Tabla 10 Resumen de anova / Kruskal Wallis de las puntuaciones de los factores de la escala CPS, según la edad

	Sumatoria Total	Liderazgo	Comportamiento ante el conflicto	Organización y Orden	Autoestima	Habilidad para Relacionarse	Empatía
Edad N Total	200	200	200	200	200	200	200
Estadístico	1.98	4.73	2.42	1.134	1.987	1.025	.831
GL	2	2	2	2	2	2	2
P Valor	.371	.094	.360	.567	.370	.599	.660

Nota: Elaboración propia.

Los análisis Anova / Kruskal Wallis no identificaron efecto de la variable independiente sobre los seis factores de la escala CPS y la sumatoria total, por lo cual, la distribución de las puntuaciones entre factores es la misma entre los rangos de edad.

Figura 8 Respuestas del CPS

El ítem 6 del instrumento CPS fue la pregunta que obtuvo mejor calificación por parte de los evaluados y esta alude al control de realizar sus deberes a pesar de que les provoque hacer algo más agradable. El ítem 1 también fue mejor calificada, este se refiere a que si tengo dificultad para encontrar las palabras precisas para lo que quiero decir. Asimismo, el ítem 3

obtuvo una buena calificación y este se refiere a que en un conflicto trato de considerar los modos de pensar de los demás antes de llegar a una solución.

5.2.1 Confiabilidad

Tabla 11 Confiabilidad

Estadísticos	Escala CPS	Liderazgo	Comportamiento ante el Conflicto	Empatía
α Alfa Ordinal Policórico	.88	.88	.78	.67
ω Omega Ordinal Policórico	.91	.93	.82	.71
Alfa de Cronbach	.81	.81	.68	.59

Nota: Elaboración propia.

Según los resultados del Alfa de Cronbach se logra observar que la escala en general tiene un nivel de confiabilidad muy bueno. El alfa ordinal tiene un coeficiente de confiabilidad muy bueno, en cambio el omega ordinal supera a estos con una confiabilidad excelente. Asimismo, este resultado se presenta en los factores de la escala.

5.2.2 Índice de Atenuación

Se utilizaron los coeficientes de alfa de Cronbach y el alfa ordinal para calcular el índice de atenuación y poder observar qué porcentaje de la confiabilidad teórica era atenuada al utilizar dicho coeficiente. En nuestro caso, solo el 7% de la confiabilidad es atenuada lo que indica que no hay diferencias importantes con el alfa de Cronbach, en otras palabras, no existe algún efecto sustancial sobre la confiabilidad.

5.3 Resultados del Análisis Factorial Exploratorio.

Se realizó el análisis factorial Exploratorio (AFE) con la finalidad de reducir el número de variables, ya que se eliminaron del análisis aquellas variables que tenían poca relevancia o mucha colinealidad con otros ítems (Méndez Martínez & Rondón Sepúlveda, 2012). Para realización del análisis factorial exploratorio se tomó en cuenta que se cumplieran con dos condiciones: la existencia de correlación lineal entre los ítems para lo que se utilizó el coeficiente de esfericidad de Bartlett. Asimismo, se tomó en cuenta la interdependencia entre los ítems, es decir, las correlaciones entre los ítems fuesen lo suficientemente altas como para indicar la presencia de factores comunes para lo que se usó el coeficiente de adecuación de la muestra de Kaiser-Meier-Olkin (KMO) (Méndez Martínez & Rondón Sepúlveda, 2012).

Se inspeccionó los estadísticos descriptivos de las variables, realizando un contraste de esfericidad de Bartlett para poner a prueba que la hipótesis nula de que la matriz de correlación poblacional es identidad, es decir, que las variables están incorreladas en la población. Dado los resultados, se rechazó la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre las variables. Este test estadístico fue útil como medida de bondad de ajuste. (*Ver tabla 2*).

Tabla 12 Estadísticos de Bondad de Ajuste

Kaiser Meyer Olkin	Test de Esfericidad de Bartlett		
	X²	Gl	P
.89	3617.751	946	< .001

Nota: Elaboración propia.

Dado que el AFE pretende modelar la varianza común del conjunto de ítems, se analizaron solamente aquellos conjuntos que produjeron matrices de correlación con alcance de un mínimo de varianza común. Para este estudio, se obtuvieron valores de KMO superiores de .70. (*Ver tabla 3*).

Tabla 13 Índice de KMO por ítem.

Factor	Ítems	Kaiser Meyer Olkin
Liderazgo	10	.92
	20	.95
	23	.92
	25	.94
	36	.94
	37	.84
	42	.93
Comportamiento ante el conflicto	3	.81
	4	.70
	6	.80
	13	.88
	18	.88
	19	.92
	23	.92
	24	.89
	28	.94
	39	.91
	40	.93
Organización – Orden	5	.82
	9	.87
	12	.93
	17	.92
	31	.90
	33	.89
Autoestima	2	.81
	14	.90
	30	.90
	34	.92
	38	.95
	43	.77
Habilidad para Relacionarse	7	.82
	29	.86
	35	.91
	41	.84
Empatía	1	.80

8	.75
11	.87
15	.86
16	.76
21	.75
26	.81
27	.92
32	.79
44	.89

Nota: Elaboración propia.

Dado que el AFE pretende modelar la varianza común del conjunto de ítems, solo se deberían analizar conjuntos que produzcan matrices de correlación que alcancen un mínimo de varianza común Kaiser y Rice (1974) propusieron el índice Kaiser-Meyer - Olkin (KMO): a mayor valor del índice, más comunalidad disponible en la matriz de correlación. Se han sugerido toda una serie de valores para cualificar la cantidad de la comunalidad disponible; en nuestra opinión, solo matrices con valores de KMO superiores a .75 merecen ser estudiadas mediante AFI. Una manera de mejorar la comunalidad disponible es eliminar los ítems que no aportan una cantidad sustancial de varianza común al conjunto.

Uno de los supuestos que se debe de comprobar antes de tomar una decisión sobre qué método utilizar para realizar el análisis factorial es verificar la distribución normalidad multivariante. Es importante verificar el cumplimiento para que los resultados obtenidos con los métodos elegidos tengan validez. En este estudio se utilizó la prueba Henze-Zinkler (HZ), sin embargo, no hay un criterio que determine la mejor opción a utilizar ya que para los fines, no existe una diferencia significativa en la potencia de las pruebas (Porras Cerron, 2016).

Uno de los supuestos que se debe de comprobar antes de tomar una decisión sobre qué método utilizar para realizar el análisis factorial es verificar la distribución normalidad multivariante. Es importante verificar el cumplimiento para que los resultados obtenidos con los métodos elegidos tengan validez. En este estudio se utilizó la prueba Henze-Zinkler (HZ), sin embargo, no hay un criterio que determine la mejor opción a utilizar ya que para los fines, no existe una diferencia significativa en la potencia de las pruebas (Porras Cerron, 2016).

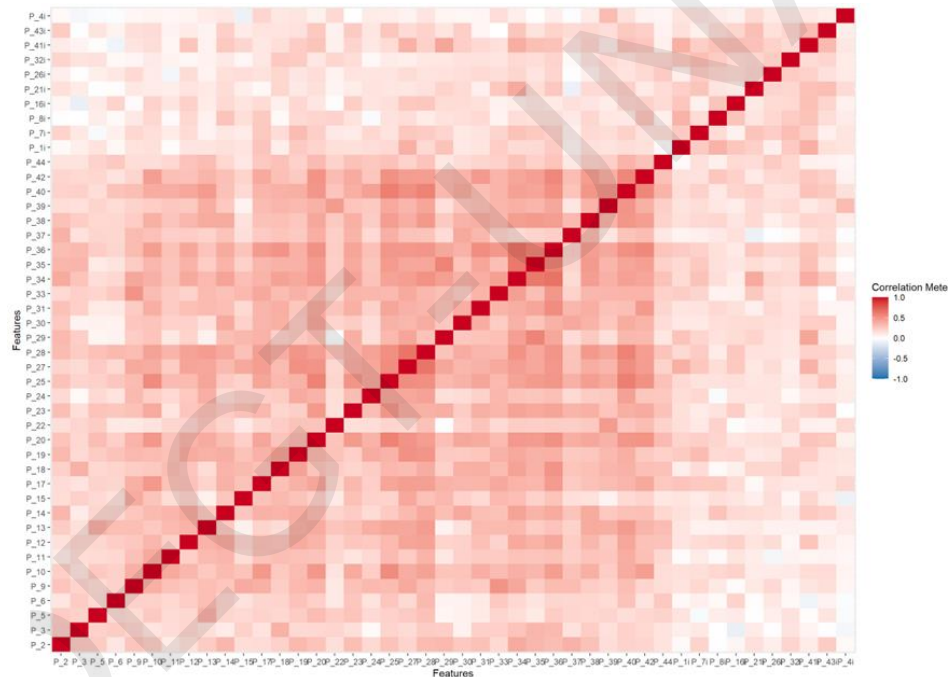
Tabla 14 Normalidad Multivariante

Normalidad Multivariante	Hz	P Value	MVN
Henze-Zirkler	1.011486	<.001	NO

Nota: Elaboración propia.

El nivel de medición de las variables es el que influye en la elección del estadístico de correlación a utilizarse. En este estudio se determinó el uso de una matriz de correlación policórica ya que esta analiza variables ordinales (ver figura 7).

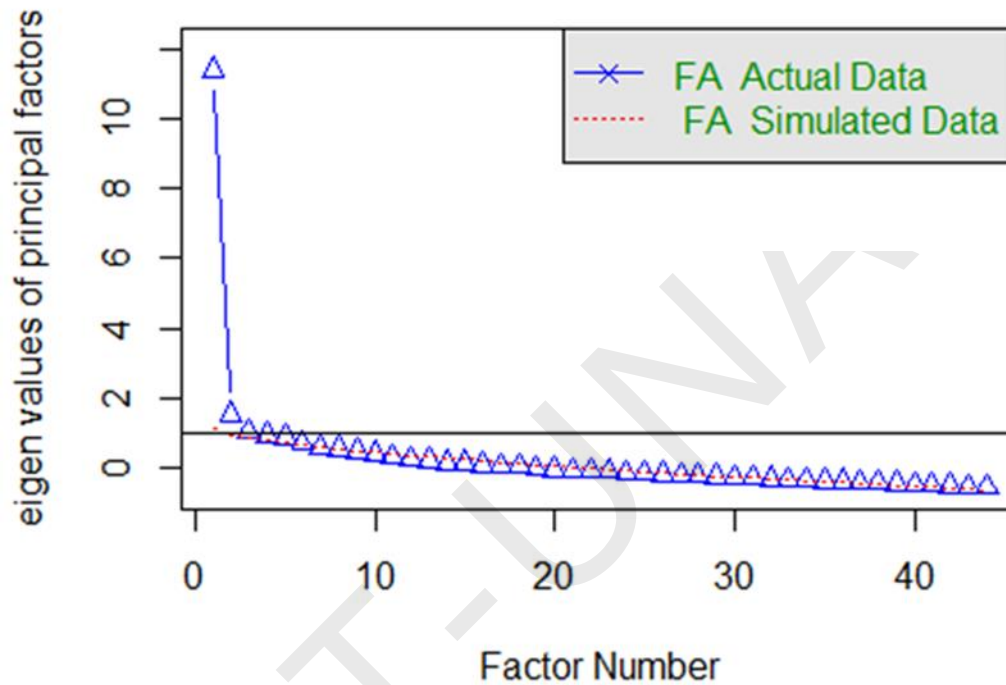
Figura 9 Correlación entre las variables



Para determinar el número de factores a retener se utilizó el análisis paralelo de Horn ya que parecer ser una de las mejores alternativas para decidir en número de factores a extraer. El análisis paralelo genera autovalores de una matriz de datos aleatorios, pero con el mismo número de variables y casos que la matriz original. Si, por ejemplo, el tercer autovalor de los datos reales tiene una magnitud de 3.131 y el tercer valor de los datos simulados 2.431, y el cuarto autovalor es superior en los datos simulados, deben interpretarse tres factores. La lógica

del procedimiento es que solamente deben interpretarse los factores reales que explican más varianza que los aleatorios (Pérez & Medrano, 2010).

Figura 10 Análisis de Paralelo de Horn



Para efectos de este estudio se puede observar la existencia de 3 factores a retener que tienen un autovalor superior o igual a 1.

Posterior a la elección de los autovalores comunes, se utilizó la técnica de análisis factorial exploratorio (AFE). Se empleó el método de extracción de mínimos residuales (minres) ya que minimizan los cuadrados de los residuos no diagonales de la matriz de correlación. Asimismo, se aplicó una rotación oblicua de tipo promax debido a que en la mayoría de los factores que se estudian en psicología están correlacionados entre sí, por lo que esta solución incrementa el realismo de la solución factorial (López Aguado & Gutierrez Provecho, 2019).

De los 44 ítems que componían la escala inicial, se eliminaron 27 ítems porque la estructura factorial no cumplía con los criterios psicométricos pues se consideraron cargas factoriales superiores a .30 como criterio para pertenecer a un factor, esto porque el valor de saturación mínimo para retener ítems influye en gran medida en la interpretación y solución factorial a la que se llegue (Bandalos & Finney, 2019). Esto dio como resultado una solución de tres factores (*ver tabla 5*).

Tabla 15 Matriz Rotada

Variables		Matriz de carga rotada omitidas las cargas inferiores a .30				
		Liderazgo	Comportamiento ante el conflicto	Empatía	H2	U2
1	Ítem 25	.77			.63	.36
2	Ítem 10	.69			.44	.55
3	Ítem 20	.66			.56	.43
4	Ítem 23	.65			.41	.58
5	Ítem 37	.54			.24	.75
6	Ítem 36	.44			.44	.55
7	Ítem 24	.37			.26	.73
8	Ítem 39		.72		.53	.46
9	Ítem 22		.56		.31	.68
10	Ítem 13		.40		.34	.65
11	Ítem 19		.30		.33	.66
12	Ítem 8			.58	.31	.68
13	Ítem 1			.53	.29	.70
14	Ítem 32			.50	.27	.73
15	Ítem 16			.45	.23	.76
16	Ítem 26			.33	.12	.87
17	Ítem 21			.31	.13	.87
Propor. de la varianza		.21	.13	.12		
Varianza acumulada		.21	.35	.47		

Nota: H2 = Comunalidad, U2 = Varianza Residual.

Tabla 16 Correlación entre Factores

	Liderazgo	Comportamiento ante el Conflicto	Empatía
Liderazgo	1		
Comportamiento ante el Conflicto	.51	1	
Empatía	.36	.43	1

Nota: Elaboración propia.

Se eliminaron algunos ítems, debido a los criterios de asignación con una saturación igual o superior a .30; asimismo tomando en cuenta que el ítem debe tener una coherencia teórica con el contenido del factor, teniendo en cuenta los demás ítems asignados (Segura, Ferreres Traver, Hernández Baeza, & Tomás Marcos, 2014).

El factor liderazgo explica el 21%, el factor comportamiento ante el conflicto explica el 13% y por último el factor empatía explica 12% de la varianza. En total, el instrumento es capaz de explicar el 47% de la varianza acumulada.

En la tabla 10 se presenta las correlaciones entre los factores que se lograron extraer, producto de la rotación oblicua. El constructo bajo estudio presenta una estructura factorial correlacionada ya que los coeficientes oscilan entre .36 y .51, por lo tanto, estas correlaciones son significativas y consistentes (Segura, Ferreres Traver, Hernández Baeza, & Tomás Marcos, 2014).

5.3.1 Baremos

Tabla 17 Baremos Liderazgo.

Puntuación Directa	Percentil	Puntuación T
5	0	18
7	1	26
8	3	29
9	5	33
10	11	36
11	18	40
12	39	44
13	48	47
14	59	51
15	70	54
16	78	58
17	88	62
18	99	65

Nota: Elaboración propia.

Tabla 18 Baremos Comportamiento ante el Conflicto

Puntuación Directa	Percentil	Puntuación T
4	0	16
6	1	25
7	2	29
8	6	34
9	16	38
10	37	43
11	48	47
12	61	51
13	72	56
14	84	60
15	99	64

Nota: Elaboración propia.

Tabla 19 Baremos Empatía y Habilidades de Comunicación.

Puntuación Directa	Percentil	Puntuación T
7	0	18
8	1	22
9	2	26
10	4	30
11	9	35
12	20	39
13	29	43
14	45	47
15	61	51
16	73	56
17	86	60
18	99	64

Nota: Elaboración propia.

Se establecieron baremos para la población estudiada, a partir de los análisis realizados en sus diferentes fases de estudio de confiabilidad y validez de la Escala de Competencias Personales y Sociales. Tomando en cuenta las dimensiones e ítems que resultaron de los mismos; estos datos servirán como referencia para la aplicación y calificación de la escala CPS en diferentes ámbitos de estudio.

Capítulo V

Discusión

6.1 Discusión

Los estudios que se realizan en el ámbito psicométrico requieren de una actualización constante, debido a la complejidad y desarrollo de las ciencias y la tecnología. Por lo tanto, se hace imprescindible la revisión de los instrumentos de uso para evaluaciones, de acorde a los mismos avances que nos permitan verificar o validar las propiedades psicométricas de estos; con la finalidad de reducir el número de errores o falencias de las puntuaciones obtenidas para las investigaciones realizadas.

En el estudio que nos ocupa basado en los análisis psicométricos de la escala CPS, realizados como un estudio para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en República Dominicana, para la protección y generación de talleres de inserción al mercado laboral a los jóvenes en riesgo social (Brea, 2011) se destaca la obtención de 6 factores como ser: liderazgo, comportamiento ante el conflicto, organización y orden, autoestima, habilidades para relacionarse y empatía. Estos resultados los obtuvo a partir de un análisis de componentes principales (ACP) de un instrumento que previo que mide competencias personales y sociales. La versión original consta de 73 ítems, sin embargo, durante la validación llevada para el estudio del BID se redujeron a 44 ítems explicando el 45% de la varianza total acumulada (Segura, Ferreres Traver, Hernández Baeza, & Tomás Marcos, 2014).

Durante esta investigación, se utilizó otros métodos de extracción de factores (MCO), obteniendo una escala de 17 ítems y con una varianza acumulada del 47%. Este resultado es ligeramente superior al encontrado en el estudio de validación anterior, ya que en este se encontraron ítems que no correspondían al factor propuesto, sin embargo, la recomendación actual es tratar de explicar la mayor varianza común con el número adecuado de factores comunes que serán aquellos que tienen sentido teórico.

En el estudio anterior de validación el ítem 24 pertenecía al factor de comportamiento ante el conflicto, sin embargo, en la versión original se logra observar que este mismo ítem está consignado en el factor liderazgo. Durante este análisis factorial, este ítem obtuvo una mayor carga factorial, nuevamente, en el factor liderazgo como en su génesis.

El estudio de las competencias personales y sociales, es decir, habilidades blandas, es necesario para el desarrollo personal de individuo. En este sentido, es necesario contar con instrumentos de medición que cuenten con adecuadas propiedades psicométricas que respalden la validez de las inferencias en base a sus puntajes, por lo que se considera encomiable el trabajo realizado por Brea (2011), sin embargo, hay serias limitaciones metodológicas que llevan a cuestionar sus conclusiones, siendo la principal, la utilización del método Little Jiffy.

En el estudio de validación por Brea (2011) utiliza Análisis de Componentes Principales, El Criterio de Kaiser y rotación varimax, siendo esta combinación el llamado "pack" conocido como Little Jiffy. En principio, el ACP no es un método de análisis factorial propiamente dicho, sino una reducción de variables que toma en cuenta la varianza verdadera y la varianza del error, lo que lleva a sobreestimar las cargas factoriales y sesgar la interpretación adecuada del constructo evaluado, es decir que, el hecho de emplear CP como método de estimación de factores supone ignorar el error de medida, lo que aumenta espuriamente las cargas factoriales, los porcentajes de varianza explicados por los factores y puede producir una sobreestimación de la dimensionalidad del conjunto de ítems. Cabe mencionar que existen otras opciones que podrían emplearse dependiendo de la situación, como el método de Mínimos (MCO) cuadrados ordinarios o de Máxima verosimilitud (ML).

En cuanto a la Regla de Kaiser, existe evidencia que tiende a sobreestimar el número de factores/ componentes que deben retenerse, y por tal motivo es considerado como un método analítico no fiable. Otros métodos más precisos en comparación a la regla de Kaiser, como el Análisis Paralelo que cuentan con evidencia favorable y son más precisos para determinar el número de factores/componentes a extraer. Finalmente, respecto al uso de la rotación varimax, ésta estuvo basado en el supuesto de que producía soluciones factorialmente más simples e interpretables, además de fijar la independencia de factores; pero estudios recientes indican que son las soluciones producto de rotaciones oblicuas las que ofrecen estructuras más simples. Además, la recomendación actual es que independientemente del modelo teórico del que se parta, se aconseja utilizar una rotación oblicua ya que casi todos los fenómenos que se estudian en las ciencias sociales y de la salud están más o menos interrelacionados entre sí, por lo que de ello se deduce, que imponer una solución factorial ortogonal puede ser que muy probablemente se aleje de la realidad. En este estudio, se utilizó una rotación oblicua y se encontró que los

factores tienen una correlación significativa (.35 - .51) por lo cual la solución final es más simple, adecuada y más informativa.

En cuanto a la determinación de factores se concluyó que era más viable una opción de tres factores en vez de las seis dimensiones anteriores. Los factores con propiedades psicométricas adecuadas y con buen ajuste en su estructura según esta revisión fueron: Liderazgo, comportamiento ante el conflicto y empatía.

En cuanto al análisis de confiabilidad, Brea (2011) reportó el coeficiente de la escala original, el cual fue de .89. En la versión revisada se obtuvo un alfa de Cronbach de .81; un alfa ordinal de .88 y un omega ordinal de .91.

Para los factores como liderazgo, Brea (2011) reportó un alfa de Cronbach de .82; para el factor de comportamiento ante el conflicto se obtuvo un coeficiente de .58 y empatía de .40. En este estudio, el factor liderazgo obtuvo un alfa de Cronbach de .81, Comportamiento ante el conflicto de .68 y empatía .59.

También se calcularon el coeficiente el alfa ordinal por cada factor. En el factor liderazgo se obtuvo un alfa ordinal de .88; Comportamiento ante el conflicto .78 y el factor empatía .78. En cuanto al coeficiente de Omega se obtuvieron los siguientes resultados: liderazgo .93, Comportamiento ante el conflicto .82 y empatía .71.

Así mismo, se evidencia que los resultados obtenidos por los señores oficiales alumnos de la Escuela de Aplicación para Oficiales del ejército, no muestran variantes significativas entre las dimensiones estudiadas, es decir, sus puntuaciones no reflejan diferencias que discriminen entre factores, tomando en cuenta los datos descriptivos de los mismos. En vista de lo anteriormente expuesto y de los resultados obtenidos, se justifica metodológicamente el uso de nuevos análisis, con el fin de superar algunas falencias para brindar información actualizada sobre las propiedades psicométricas de la escala de Competencias Personales y Sociales (CPS); y de esta forma contribuir a la labor desarrollada previamente y seguir motivando para investigaciones posteriores.

Conclusiones

1. **Datos descriptivos.** No se observaron diferencias significativas entre los puntajes que obtuvieron los oficiales entre cada factor de la escala CPS.
2. **Confiabilidad.** Se puede inferir que la escala en general cuenta con una muy buena confiabilidad. Asimismo, los factores reportados cuentan con una confiabilidad entre aceptable y muy buena.
3. **Índice de Atenuación.** A través de los resultados obtenidos de análisis del índice de atenuación no se observaron diferencias significativas entre el alfa de Cronbach y el alfa ordinal policórico.
4. **Análisis Factorial Exploratorio.** Se obtuvo un buen ajuste, las cargas factoriales de los ítems fueron superiores a .30 y hay coherencia entre los ítems y los factores que tienen un mayor peso factorial.
5. **Propiedades Psicométricas.** La escala CPS presenta buenas propiedades psicométricas en cuanto a los factores de liderazgo, comportamiento ante el conflicto y empatía. Lo que incentiva a los profesionales interesados a robustecer el instrumento y con el que obtener datos destinados a crear programas y actuaciones formativas.
6. **Avances en investigación de Habilidades Blandas en Honduras.** A través de los resultados obtenidos con la escala CPS, podemos inferir que estos representan un avance en cuanto las mediciones de las habilidades blandas en nuestro país Honduras, ya que son muy pocos los estudios realizados en nuestro contexto, y sobre todo en el ámbito militar. Los pilares que motivaron a la realización de esta investigación confluyen en las investigaciones internacionales sobre habilidades blandas, ya que en cada uno de estos, se destaca la importancia de la adquisición y aprendizaje de las mismas en los contextos educativos y laborales; ya que a partir del desarrollo tecnológico, estas habilidades serán

las que marquen la diferencia o los límites entre la inteligencia artificial y los procesos que nos humanizan para la interacción recíproca con otros, lo que vendría a componer el seguimiento de nuestra raza humana, el manejo de habilidades que nos distinguen de todo lo que se encuentra en este mundo; (Bedia, 2018).

7. **Formación de habilidades Blandas.** Otro logro importante de este estudio lo compone el hecho del conocimiento de algunas técnica o estrategias de aprendizaje y formación de habilidades blandas, haciendo énfasis en que estas pueden ser adquiridas a lo largo de nuestro ciclo vital, sin importar la edad; así mismo, se esclarece que el aprendizaje de una habilidad se encuentra inmerso en el manejo de otra, es decir que si soy altruista, puedo perfectamente encadenar otras habilidades a esta, como ser; la empatía, la solidaridad y el amor por el prójimo.
8. **Estudios posteriores.** Si bien el conocimiento extraído por este estudio es pertinente y valioso para la sociedad en general, también busca sentar las bases para un seguimiento y ahondamiento en el tema, pudiendo esclarecer y crear aún más teoría sobre las habilidades blandas en un contexto por vez; un ejemplo sería, la adquisición de técnicas y estrategias por parte de los docentes para poder brindar este conocimiento a sus alumnos, para ser profesor, primero debemos ser aprendices, (UNESCO, 2022).
9. **Actualización de Escala CPS.** Este estudio brinda la opción de la escala CPS revisada a la luz de nuevos avances psicométricos, donde prevalecen tres factores de los inicialmente propuestos, tales como: liderazgo, comportamiento ante el conflicto y empatía, muy valiosos para el logro de una evaluación precisa de habilidades blandas deseables en cualquier ámbito de desempeño, ya sea, laboral, académico, social y personal.

Limitaciones y Recomendaciones

Al ser un constructo muy denso, hay limitaciones en su espacio conceptual; distintas nomenclaturas que aluden al mismo concepto.

Escasos estudios de Habilidades Blandas en Honduras, sobre todo en el ámbito militar, por lo cual no se pueden realizar comparaciones de resultados obtenidos.

Escasas referencias y detalles de los análisis realizados a la escala CPS II versión, ya que los análisis de correlación y análisis factoriales obtenidos, solo aluden a la reducción de factores de la escala original, mas no muestran resultados del estudio realizado.

A la vista de los resultados satisfactorios obtenidos se considera que se amplíe la muestra de estudio a otros grupos y a diferentes grupos de edades. Asimismo, sería deseable construir más ítems que fortalezcan la estructura interna de la escala CPS.

Se motiva a realizar más investigaciones sobre habilidades blandas en nuestro país, para fortalecer la teoría y sustento que permita la creación de políticas públicas que generen estrategias educativas para el aprendizaje de estas, teniendo en cuenta que se obtendrán beneficios sociales, laborales y personales.

Establecer campañas preventivas sobre salud mental promoviendo las habilidades blandas como claves para el desarrollo holístico humano.

Establecer programas de educación en habilidades blandas y que estos sean prioritarios, constantes y monitoreados continuamente, utilizando instrumentos de medición que sean diagnósticos y que después de un tiempo midan los alcances de entrenamiento en un periodo determinado de tiempo; EDUCARE ET COMUNICARE.

Establecer programas de obtención de habilidades blandas ponderará significativamente el aprendizaje en general, generará cambios cualitativos personales y disminuirá las conductas disruptivas en todos los ámbitos de acción personal.

Bibliografía

- Aguerrondo, I. (2017). El nuevo paradigma de la educación para el siglo XXI. Buenos Aires, Argentina.
- Aguinaga, S., & Sanchez, S. (28 de 12 de 2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejoras de los aprendizajes. *Educare et comunicare*, 78-87. doi:<https://DOI10.35383/educare.v8i2.470>
- Alas Solis, M., Hernandez Rodriguez , R., Moncada Godoy, G. E., Borjas Carrasco , O. N., & Chinchilla Chinchilla, B. (2020). Los padres de familia opinan respecto a la educación hondureña en el cotexto de COVID 19; Grandes logros en las enseñanzas, grandes retos en los aprendizajes.
- Ariel Fiszbein, M. O. (2018). *Educación técnica y formacion profesional en América Latina y el Caribe*. (B. d. CAF, Ed.)
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *anales de psicología*, 1038-1059.
- Attorresi, H. F., Lozzia, G. S., Abal, F. J., Galibert , M. S., & Aguerri , M. E. (2009). Teoria de respuesta al ítem; conceptos basicos y aplicaciones para la medicion de constructos psicologicos . *Revista Argentina de clinica psicologica* , 179-188.
- Banco del desarrollo de America Latina. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida*:. Bogota, Colombia: CAF.
- Bandalos, D., & Finney, S. (2019). Factor Analysis: Exploratory and Confirmatory. En G. Hancock, L. Stapleton, & R. Mueller, *The Reviewer's Guide to Quantitative* (Segunda ed.). New York: Routledge.
- Bedia, J. G. (2018). Asi somos los humanos; plasticos, vulnerables y resilientes. Salamanca: FahrenHouse.
- Brea, M. (2011).Informe de la interpretación de las escalas CPS, Rosenberg, Grit y propuestas de revisión para mejorar la confiabilidad. BID, Santo Domingo.

- Brigard, C. A. (2013). Marco teórico y herramientas de análisis de intervención psicosocial y desarrollo de habilidades blandas en el marco de la política pública de Generación de Ingresos para población en situación de pobreza extrema y desplazamiento .
- Centro Latinoamericano de Investigación e Innovación científica CLIIC. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras. *Euritmia, investigacion, ciencia y pedagogía*, 1.
- Chavez, J. J. (2016). Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por las empresas de Yanahuara -Arequipa. Arequipa .
- Cobo C. y Moravec J. (2011). Aprendizaje invisible ; Nueva ecología de la educación. Barcelona; España: Universidad de Barcelona.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2020). “Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Councill, B. (2016). *Abriendo un mundo con potencial*.
- Diaz Olmos , M. A., & Cabra Ballesteros , D. C. (2019). Habilidades Blandas que Revolucionan el Sector Tecnológico. *Revista de tecnologia* , 18(2), 65-79. doi:http://doi.org/10.18270/rt.v18i2.4089
- Dominguez- Lara , S. A., Fernandez- Arata, M., Navarro-Loli, J. S., & Calderón de la Cruz , G. (20 de Agosto de 2018). Inventario de violencia y acosopsicológico en el trabajo (IVAPT) en Colombia: El peligroso little jiffy. *Revista salud uninorte*, 34.
- Dominguez Lara, S. (2017). Carta al Director: Fiabilidad y alfa ordinal. *Actas Urol Esp*, 1-2. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.acuro.2017.07.002
- Ferrando, P. J., & Anguiano Carrasco , C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 18-33.
- Gadermann, A. M., Guhn, M., & Zumbo, B. D. (2012). Estimating or Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal item reliability for Likert-type and ordinal item.

Practical Assessment, Research, and Evaluation, 17. doi: <https://doi.org/10.7275/n560-j767>

- García Julieta, Villagómez Alejandra, Reyes Gerardo. (2016). *Modelo de intervención para fortalecer las habilidades psicosociales: Mejora el rendimiento académico y la calidad de vida personal y profesional*. D.F., Mexico : UNAM, FES Zaragoza.
- Gladwell, M. (2012). *Blink Inteligencia Intuitiva*. Distrito Federal, Mexico : Santillana.
- Gonzalez Y., H. I. (2016). *Prevalencia de trastornos mentales en relación con la prevalencia de enfermedades médicas crónicas en mayores de 18 años, departamento de Francisco Morazán y Olancho, año 2016*. Tegucigalpa.
- Goodspeed, T. O. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Washington: El dialogo.
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huerta, M. d. (2019). *Evaluación de las habilidades socioemocionales y transversales: un estado del arte*. Caracas: DIALOGAS, Adelante, Agcid Chile, MESACTS y CAF-banco de desarrollo de América Latina.
- Jaik, A., Barraza, A., Tobón, S. (2011). *Competencias y educación ; miradas múltiples de una relación* . Instituto universitario anglo español A. C.
- Lloret-Segura, S., Ferreres Traver, A., Hernández Baeza, A., & Tomás Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anal. Psicol.*, 1151-1169.
- López Aguado, M., & Gutierrez Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 1-14.
- M. Sinisterra, J. Palacios & C. Gantiva. (2009). Teorías de la personalidad. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 1-28.

- Mann, C. R. (1918). *A study of engineering education*; Vol. 11. New York, EE.UU.
- Maria D. Tito Maya, B. S. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 62. Recuperado el 1 de julio de 2020
- María Pía Otero, C. C. (2017). Evaluación de Habilidades Socioemocionales. Buenos Aires: Gaspar Heurtley.
- Méndez Martínez, C., & Rondón Sepúlveda, M. A. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Rev. Colomb. Psiquiat*, 197 - 207.
- Montero Rojas, E. (2013). Referentes conceptuales y metodológicos sobre la noción moderna de validez de instrumentos de. *Actualidades en Psicología*, 113-128.
- Montes R., H. R. (2018). *Análisis del sistema de mediación en los procesos formativos de un MOOC: educacion expandida y habilidades blandas*. Andalucía, España.
- Morocho Villavicencio, A. F. (2017). “Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la Ugel Ayabaca”. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, PIURA – PERÚ.
- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: Teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 57-66.
- Oca, H. C. (2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2).
- Organizacion de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura. UNESCO. (2022). Estudio sobre las habilidades socioemocionales del ERCE; Honduras. Santiago; Chile: Ceballos.
- P. Raciti, M. Milioni et al. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia*. Madrid: Programa EUROsociAL.
- Perez, J., & Carrasco, A. (2010). El analisis factorial como tecnica de investigación en psicología. *Papeles del psicologo*, 31(1), 18-33.
- Pérez, E. R., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. , 58-66.

- Perez, N. et al. (2012). Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares. España.
- Pérez-Idiart, H. (2012). *Metodología de la investigación*.
- Perrenoud, P. (2012). *Cuando la escuela pretende preparar para la vida*. Barcelona : Grao editorial .
- PISA. (2018). Hallazgos en Honduras por su participación en PISA para el Desarrollo. Comayaguela.
- Porras Cerron, J. C. (2016). Comparación de las pruebas de Normalidad Multivariada. *Anales Científicos*, 141-146.
- Raciti, P. (2015). La medición de las competencias transversales en Colombia: *una propuesta metodológica*. Madrid: Programa EUROsociAL.
- Raciti, P. (2016). Competencias Socioemocionales: ¿Cómo definir las y medirlas en una perspectiva sistémica? *Ruta Maestra*(14).
- Rue. (2009). El aprendizaje autónomo en la educación superior. Madrid, España: Narcea ediciones.
- Sanchez&Aguinaga. (2020). Énfasis en la formación de las habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *Comunicare, Educare Et*.
- Schrock, John; Anderson , Jerry; Torrence, Bernie;. (2010). *Mision Character*. Estados Unidos: Versalles Ltda.
- Segura, S. L., Ferreres Traver, A., Hernández Baeza, A., & Tomás Marcos, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *anales de psicología*, 1151-1169.
- Tovar, J. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 85-108.
- UNESCO. (2022). Estudio sobre habilidades socioemocionales del ERCE. Tegucigalpa, Honduras. Recuperado el 2022

- Vasquez, S. J., & Tarrillo, S. J. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejoras del aprendizaje. *Educare ET Comunicare*. Recuperado el mayo de 2022
- Ventura León, J. L. (2017). Propiedades psicométricas del FACES-III. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 149 - 150.
- Villasante, P. (10 de Enero de 2019). La mente es maravillosa . Obtenido de La mente es maravillosa : <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-respuesta-al-item-tri/>
- Wardner, H. (2001). Estructuras de la mente; La teoria de las inteligencias múltiples. Colombia.

Anexos

Escala de Competencias Personales y sociales CPS

Se realiza un estudio de competencias o habilidades blandas, las cuales determinan aquellas capacidades no cognitivas que necesitamos para desarrollarnos integralmente en la sociedad, por ende, es de relevante importancia el conocer nuestras habilidades blandas para potenciarlas. El fin de la investigación es meramente académico, como parte de la normalización de esta escala en el contexto militar al cual usted pertenece; sus respuestas y el análisis que se genere de ellas será absolutamente confidencial. Tome en cuenta que para que los datos sean fidedignos debe de responder con la mayor sinceridad posible, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas.

1.-Nombre Completo: 	2.- Edad: De 20 a 29 años De 30 a 39 años De 40 a 49 años De 50 a 59 años o más
3.- Rango militar al cual pertenece: Subteniente Teniente Capitán	4.- A que arma pertenece: Infantería Caballería Inteligencia Comunicaciones Fuerzas Especiales Ingeniería Material de Guerra Artillería
5.- Estado civil: Soltero Casado Unión Libre Divorciado Viudo	6.- ¿Sino pertenece a alguna de las armas anteriormente mencionadas, cual tipo de servicio presta? *Esta pregunta solo aplica si no contesto la anterior: Sanidad Administración
7.- Sexo: Femenino Masculino	8.- Departamento de procedencia: Atlántida Colon

9.- ¿A qué zona o área de procedencia pertenece?: Urbano Rural	Valle Francisco Morazán Islas de la Bahía Olancho Gracias a Dios Cortés La Paz Lempira Copan Santa Bárbara Intibucá Ocotepeque Yoro Comayagua Choluteca El Paraíso
---	---

Instrucciones

A continuación, encontrara afirmaciones que otras personas han mencionado acerca de ellos mismos. Lea cada una de ellas y luego marca con una equis (X) en el recuadro del lado que indique que tanto se parece a usted lo que dice la afirmación. Recuerde que solo puede marcar una casilla por cada afirmación.

Ejemplo: ante la afirmación siguiente puede responder de 4 maneras: Muy parecido (a), Parecido (a), Poco parecido (a) y Nada parecido (a) a mí, pero si decide marcar la primera opción considera que esa afirmación se parece mucho a usted, por lo tanto, es usted una persona muy soñadora.

	¿Qué tanto se parece a usted?			
1				
2 Afirmaciones	Nada parecido (a) a mí	Poco parecido (a) a mí	Parecido (a) mí	Muy parecido (a) a mí
3 Soy una persona soñadora	X			X
4				
Ensayo: lea la siguiente afirmación e indique con una equis (X) la opción que más se parece a usted:				

	¿Qué tanto se parece a usted?			
Afirmaciones	Nada parecido(a) a mí	Poco parecido (a) a mí	Parecido(a) a mí	Muy parecido (a) a mí
Suelo estar rodeado(a) de muchas personas				
Prefiero trabajar solo que en equipo				

Asegúrate de contestar todas las preguntas antes de terminar. Agradecemos su colaboración.

	Afirmaciones	Nada parecido a mí	Poco parecido a mí	Parecido a mí	Muy parecido a mí
1	5 Tengo dificultad para encontrar las palabras precisas para lo que quiero decir				
2	Le caigo bien a la mayoría de las personas de mi edad				
3	6 En un conflicto, trato de considerar los modos de pensar de los demás, antes de llegar a una solución				
4	7 Suelo tomar decisiones sin pensar mucho				
5	8 Tengo facilidad para calcular el tiempo que me tomará hacer algo				
6	9 Puedo controlarme y hacer mis deberes, a pesar de que me provoque hacer algo más agradable				
7	10 Las personas se molestan por la forma cómo las trato				
8	11 Me cuesta entender lo que otras personas me dicen				
9	12 Cuando trabajo, me esfuerzo por mantener ordenados los materiales que utilizo				
10	13 Muchos(as) de mis compañeros(as) me buscan para hacer cosas juntos(as)				
11	14 Cuando me relaciono con otras personas, trato de encontrar lo bueno de ellas				

12	15 Cuando trabajo con otras personas, me es fácil comprometerme con la meta del equipo				
13	16 Anticipo lo que podría pasar cuando tengo que tomar una decisión				
14	17 Estoy satisfecho(a) con lo que hago en mi vida				
15	18 Me resulta fácil expresarle a mis amigos(as) cómo me siento sobre algo				
16	19 A veces doy muchas vueltas para expresar una idea				
17	20 Cuando tengo que realizar algún trabajo, me es fácil saber qué materiales necesito				
18	21 Encuentro la manera de arreglar los conflictos que tengo con mis amistades				
19	22 Siento que puedo controlar mis emociones				
20	23 Puedo hacer que mis compañeros(as) quieran colaborar con el grupo				
21	24 Trato de imponer mi opinión sin escuchar a los demás				
22	25 Pienso en varias alternativas, antes de decidir algo				
23	26 Ante una necesidad de mi comunidad, trato de participar activamente				
24	27 Cuando sucede algo que me emociona, mantengo la calma				
25	28 Mis compañeros(as) me buscan porque sé cómo lograr resultados				
26	29 Me cuesta tener en cuenta los sentimientos de los demás				
27	30 En una discusión, sé cómo expresar mis ideas con claridad				
28	31 Chequeo si la decisión que tomé para resolver un problema fue la más apropiada				
29	32 Hago amigos(as) con facilidad				
30	33 Tengo más cualidades que defectos				
31	34 Cuando trabajo en equipo, puedo lograr mejores cosas				

32	35 Me resulta difícil aceptar las costumbres de grupos diferentes al mío				
33	36 Cuando termino de hacer algo, me encargo de que los materiales utilizados sean guardados en su lugar				
34	37 Estoy contento(a) con la relación que tengo con mis amistades				
35	38 Sé cómo llevarme bien con diferentes tipos de personas				
36	39 Cuando trabajo en un grupo, puedo ponerme de acuerdo con los demás sobre lo que tenemos que hacer				
37	40 Puedo lograr que muchas personas me admiren				
38	41 Si sigo como ahora, mi futuro será favorable				
39	42 Busco información relacionada con el problema antes de tomar una decisión				
40	43 Cuando existen posiciones contrarias, trato de ayudar a encontrar una solución al problema				
41	44 Tengo problemas para relacionarme con otras personas	44			
42	Propongo ideas para guiar a mis compañeros(as) hacia el logro de un objetivo				
43	45 Pienso que la mayoría de personas de mi edad son más hábiles que yo				
44	Me resulta fácil ponerme en el lugar de otras personas				

Ficha Técnica

Ficha técnica del test de Competencias Personales y Sociales CPS

- **Descripción del CPS**

Es una prueba de selección múltiple, de cuatro opciones (nada parecido a mí, poco parecido a mí, parecido a mí, muy parecido a mí) presentado en forma de cuadernillo con 44 preguntas y espacio para respuestas. Tiene asignados valores de puntuaciones de 0 a 3, colocando las afirmaciones con dirección negativa (ítems reversos) con valores previamente invertidos.

- Aplicación individual o colectiva
- Tiempo de aplicación

Sin límite de tiempo, pero una persona con destreza lectora promedio puede completarla en 15 a 23 minutos aproximadamente.

- Formato de corrección para CPS

Se debe recurrir al formato computarizado, para la realización de todos los análisis estadísticos pertinentes de la prueba.

- Tratamientos de las no respuestas

Se puede recurrir a varias opciones:

1. Se eliminan todos los casos que no completen debidamente el cuestionario (preguntas vacías o incorrectas).
2. Tratamiento de respuesta intermedia y se puntúan asignándole un valor de 1.5.

Las no respuestas se pueden puntuar obteniendo la media de las respuestas y multiplicándola por el número de preguntas que tiene la escala. Si la escala tiene 44 preguntas, pero la persona solo contestó 6 de ellas (es decir, solamente 38 preguntas) se suma la puntuación directa de las

respuestas dadas, luego se divide ese total entre el número de pregunta contestadas (en este caso 38), y se multiplica por el número de preguntas de la escala (44 en el ejemplo). Esto daría como resultado una puntuación estimada, considerando las no- respuestas como una opción intermedia.

- **Interpretación de resultados**

Una alta puntuación en CPS a nivel global puede interpretarse como el nivel de desarrollo más propicio alcanzado por el individuo en las competencias en la escala. Por lo contrario, una baja puntuación es señal de un desarrollo pobre o defectuoso respecto a las diferentes dimensiones que mide la escala.



Procesamiento Técnico Documental Digital.UDI-DEGT-UNAH

Fuerzas Armadas de Honduras
Ejército
Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército
Mayor (P) Luis Felipe Reyes Mayes
“No Descanses, Aprende”



El Ocotal, M.D.C., 10 de febrero del 2020

ASUNTO : **Solicitud**
A L : Señor **Director**
Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército
Coronel de xxxxxxxx D.E.M.
Don xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Su Oficina.

1. Muy respetuosamente me dirijo a esa superioridad, a fin de solicitarle de no haber inconveniente alguno, se me permita realizar evaluación de habilidades blandas como parte del estudio psicológico que se les realiza a los oficiales aspirantes a alumnos de los cursos de adiestramiento militar, de este prestigioso centro de estudios. Dicha evaluación forma parte de la investigación y trabajo de tesis de mi post grado en Psicometría y evaluación educativa, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. También se hace importante el reportar sobre la confidencialidad de los datos obtenidos en dicho estudio y que esta evaluación se hará de manera digital a través de un link enviado a los oficiales que han sido designados por el E3, como parte del nuevo cuerpo de alumnos del año 2021.
2. Sin otro particular, me suscribo del Señor Director de la Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército, con mis altas muestras de subordinación y respeto.

HONOR

LEALTAD

SACRIFICIO

Licenciada en Psicología

YASMIN YAMILETH BANEGAS ZUNIGA

Jefe Sección de Psicología.

Registro 16-2641

OGC/yybz*

Cc:Archivo

“La Jerarquía, Disciplina y Unidad de mando, son los principios fundamentales, de nuestro éxito”



Fuerzas Armadas de Honduras
Ejército
Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército
Mayor (P) Luis Felipe Reyes Mayes
"No Descanses, Aprende"



INFORME PSICOLÓGICO

Exp. No:
20-46-2021

I. DATOS GENERALES:

Nombre Completo: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Edad Cronológica: 27 Años
Lugar de Nacimiento: Tegucigalpa, M.D.C.
Estado Civil: Casada
Grado: Teniente
Arma o Servicio: Material de guerra
Fecha de Evaluación: 04 de diciembre de 2020

II. MOTIVO DE EVALUACIÓN:

La evaluación se realizó con fines diagnósticos para medir sus habilidades y capacidades como requisito previo para ingresar al Curso Medio Integrado para Oficiales N.º 46-2021.

III. TEST UTILIZADOS

Dominos
Wonderlic
MMPI 168
Competencias Personales y Sociales CPS

IV. ÁREAS EVALUADAS:

Inteligencia
Personalidad
Habilidades Blandas

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Inteligencia:

La capacidad intelectual encontrada es de **88** se clasifica según escala Wechsler
"NORMAL BAJO".

Personalidad:

La evaluada es conductualmente responsable, organizada, competente, emprendedora y efectiva en las labores que realiza. Muestra gusto por actividades laborales o académicas variadas, suele ser idealista, es decir, que es imaginativa en cuanto a los logros que pudiese obtener en un futuro. También se evidenciaron habilidades de liderazgo y empatía, por lo cual podría trabajar con equipos de trabajo de manera eficiente logrando motivar e integrar a las personas para el alcance de metas en común. A nivel afectivo es conforme consigo misma, pero en ocasiones puede reflejarse mayormente centrada en sí misma y mostrar conductas manipulativas para el logro de sus fines. Interpersonalmente es sincera, extrovertida y amigable por lo cual se percibe como una persona sociable y de trato fácil. Cognitivamente es racional y cuenta con claridad de pensamiento por lo cual puede tomar decisiones proactivamente.

VI. CONCLUSIÓN:

Según los resultados obtenidos xxxxxxxxxx posee, una capacidad intelectual **“Normal Bajo”**. Una personalidad **adaptada** con rasgos y habilidades blandas, que le beneficiaran en el desempeño de los estudios que realiza.

VII. RECOMENDACIÓN:

La evaluada xxxxxxxxxx es psicológicamente **APTO** para el curso que realiza.

Yasmin Y. Banegas Zuniga

Jefa de la Sección de Psicología E.A.O.E.

Colegiación 16-2641



Fuerzas Armadas de Honduras
Ejército
Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército
Mayor (P) Luis Felipe Reyes Mayes
“No Descanses, Aprende”



CONSENTIMIENTO INFORMADO



Yo _____ de este domicilio, mayor de edad, con tarjeta de identidad número _____ expreso mi aceptación para el proceso de evaluación por parte de la **Sección de Psicología** de la **Escuela de Aplicación para Oficiales del Ejército, Mayor (P) Luis Felipe Reyes Mayes**; mismo que se realizara como requisito previo a ingreso al curso de adiestramiento militar que me compete según mi rango y antigüedad de servicio.

Declaro que he sido informado sobre sobre el tratamiento de los resultados obtenidos y que la información aportada es fidedigna y veraz. Así mismo que durante el proceso todos los datos recopilados están sujetos a secreto profesional y que, por lo tanto, no puede ser divulgada a terceras personas sin mi consentimiento expreso.

He leído y comprendido la información declarada en este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de el se deriven, accediendo a lo anteriormente mencionado.

Firma del evaluado.

Firma del evaluador
Lic. Yasmin Banegas
Registro 16-2641