

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADA  
TOULOUSE LAUTREC



**CABINA EXPERIMENTAL PARA EVALUAR LAS HABILIDADES  
BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE DISEÑO  
DE LIMA METROPOLITANA**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Comunicación Audiovisual Multimedia

**AUTOR:**

**Yordan Albert Angel Merino Cortez**  
(<https://orcid.org/0000-0002-9967-0025>)

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Arquitectura de Interiores

**AUTOR:**

**Mariemilia Coronado Moscol**  
(<https://orcid.org/0000-0002-1212-5308>)

**ASESOR:**

**Leny Amelia Percca Trejo**  
(<https://orcid.org/0000-0002-8363-8354>)

Lima-Perú

**Marzo 2022**

## **Resumen del Proyecto de Investigación**

El proyecto de investigación plantea en el contexto del área estratégica de desarrollo prioritario de Salud y bienestar social, y la actividad económica Enseñanza y busca resolver la falta de motivación de auto conocerse vinculado a las habilidades blandas, teniendo como población beneficiaria a los estudiantes de diseño de Lima Metropolitana.

Se aplicó la metodología de resolución creativa de problemas con herramientas de Design Thinking para tomar como centro al usuario y Lean Startup para impulsar la implementación de los resultados, estas herramientas contemplan la colaboración y el pensamiento visual, como la técnica persona para plantear arquetipos y validar usuarios, mapa de actores para reconocer el contexto y mercado, mapa de trayectoria, para delinear la mecánica de la propuesta, canvas de propuesta de valor, para consolidar el concepto innovador, canvas de modelo de negocio que permita observar la sostenibilidad de la propuesta. La solución innovadora presentada en forma de propuesta de valor consiste en evaluar las habilidades blandas, se trata de una cabina experimental que permite explorar y conocer dichas habilidades para lograr su desarrollo de manera proactiva. Para la experimentación se diseñó un prototipo 3D para poder visualizar el entorno y ubicación de la cabina. Resultados, se logró validar satisfactoriamente el interés del beneficiario, por medio de la interacción positiva con las publicaciones, además de reafirmar esto con las 73 personas que le dieron clic al enlace y llenaron sus datos.

Se concluye que la solución propuesta es totalmente viable, ya que en el ámbito económico a partir del 3er mes se empieza a recuperar la inversión con una ganancia del 79%. Es por esto que se recomienda a futuros investigadores que sigan los pasos de este trabajo ya que es un tema relevante para la sociedad.

Palabras Clave:

Habilidades blandas, Cabina experimental, Empleabilidad.

## TABLA DE CONTENIDO

1. Contextualización del problema...	1
2. Justificación...	4
2.1. Justificación Social	4
2.2. Justificación Práctica	4
<b>2.3. Justificación Metodológica</b>	<b>5</b>
<b>3. Reto de innovación...</b>	<b>5</b>
<b>3.1. Pregunta General</b>	<b>5</b>
3.2. Objetivo General...	6
3.3. Objetivos Específicos...	6
4. Sustento teórico...	6
4.1 Estudios Previos	6
4.2 Marco teórico	10
4.2.1. Habilidades blandas...	10
4.2.1.1. Conceptualización de habilidades blandas...	10
4.2.1.2. Tipos de las habilidades blandas	11
4.2.2. Inteligencia emocional...	12
4.2.3. Conceptualización de la comunicación efectiva...	12
4.2.4. Comunicación...	13
4.2.5. Trabajo en equipo	14
4.2.6. Pensamiento crítico y resolución de problemas	15
4.2.7. Liderazgo...	16
4.2.8. Importancia de las habilidades blandas...	17

5. Beneficiarios...	18
5.1. Directos.	18
5.2. Indirectos...	18
5.3. Arquetipo del cliente...	18
5.4. Cantidad de beneficiarios.	19
6. Propuesta de valor...	19
6.1 Propuesta de valor.	19
6.2 Segmento de clientes	20
6.3 Canales...	20
6.4 Relación con los clientes...	20
6.5 Actividades claves...	21
6.6 Recursos claves	21
6.7 Aliados claves...	21
6.8 Fuentes de ingresos...	22
6.9 Presupuesto...	22
7. Resultados...	26
8. Conclusiones...	28
9. Bibliografía...	29
10. Anexos...	34

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Costos para la implementación Skills box...	22
Tabla 2. Costos mensuales...	23
Tabla 3. Sueldos mensuales...	23
Tabla 4. Ventas de los servicios Skills Box...	24
Tabla 5. Resultados de presupuestos generales	25

## **1. Contextualización del Problema**

Los profesionales al terminar su carrera universitaria o técnica en este siglo XXI, se ven limitados al momento de postular a una vacante laboral, centrándonos en los diseñadores, estos carecen de ciertas habilidades blandas fundamentales, las cuales debieron fortalecer durante su proceso académico, sin embargo se ha detectado que no existen suficientes cursos que motiven, ayuden al desarrollo personal y profesional, lo que genera poco interés por parte de los estudiantes para reforzar el conocimiento de las habilidades blandas.

Asimismo, la falta de cursos que involucren motivación y apoyo en relación a la inteligencia emocional; ha ocasionado que los diseñadores al terminar su carrera no se sientan capacitados para afrontar de manera eficiente una entrevista laboral y tampoco poder desempeñarse en un cargo que involucre su liderazgo.

Como nos indica MATUS, O. (2019) “El mundo laboral ha cambiado y seguirá cambiando (...), las organizaciones buscan reclutar profesionales integrales, que se adapten a la organización, personas flexibles y éticas; y con un alto sentido de respeto por los demás y el trabajo en equipo”(p.55).

Se visualiza una constante falta de interés por parte de los institutos y universidades para desarrollar cursos dentro de su malla curricular que fomenten el desenvolvimiento personal de un diseñador para que el egresado pueda fundamentar sus ideas desarrolladas con seguridad en una entrevista o en un ambiente laboral.

De esta manera concientizar y desarrollar sus habilidades blandas teniendo como punto de partida: las herramientas básicas de comunicación, para generar la iniciativa de interacción y fluidez en una comunidad de trabajo de un diseñador en Lima Metropolitana.

Los cursos de habilidades blandas son considerados teóricos y poco prácticos; incluso algunas instituciones no le toman la importancia debida.

Es por esto que se busca integrar una dinámica que permita que el diseñador pueda reconocer la falta de estas y motivarse a través de la cabina experimental “Skills Box”.

Al ingresar a la cabina experimental, se colocarán lentes VR donde tendrán una situación - problema en la cual podrán tomar acción para resolver ya sea una entrevista de trabajo, algún problema de un proyecto y/o otras actividades que les permitan identificar sus habilidades blandas , cabe resaltar que se contará con un programa desarrollado por profesionales que a través de un test psicológico podrán evaluar a cada participante por medio de sensores y reconocimiento de voz junto con las respuestas que coloquen para determinar un resultado que les permita reconocer sus habilidades blandas e inclusive motivarlos para conocer más sobre estas.

La cabina experimental “Skills Box” estará posicionada dentro de universidades e institutos superiores, donde todos los estudiantes podrán ingresar de manera gratuita, asimismo el programa contará con 4 niveles : nivel 1: Liderazgo, nivel 2: Comunicación efectiva, nivel 3: Trabajo en equipo, y el último nivel: Pensamiento crítico y resolución de problemas. Los participantes deberán pasar por una situación-problema desarrollando cada nivel dando como resultado el uso de sus habilidades.

A través de este experimento social se podrá identificar cuáles son las carencias de habilidades blandas que tiene cada estudiante y poder direccionar a cada uno a un taller específico, que lo ayude a vencer la barrera de inseguridad y fomente de manera progresiva el liderazgo, la empatía, el trabajo en equipo y la resiliencia de una manera dinámica y realista.

Como nos indica VERA (2016) :

El campo de la educación superior está bajo presión como nunca antes, ya que necesita preparar a los estudiantes para una participación activa en el mundo del trabajo. Hoy,

los empleadores buscan profesionales que demuestren HB – cualidades personales que los transforman en colaboradores más adaptables, más proactivos, más resilientes y más responsables. (pág. 53).

La difusión de la cabina experimental se desarrollará en el campo tecnológico, ya que la muestra de nuestra investigación arrojó resultados con un rango de edades perteneciente a la generación de cristal, la cual se caracteriza por explotar habilidades digitales, por ello esta difusión se realizará a través de una campaña digital en las redes sociales, tanto Facebook como en Instagram, donde se subirá contenido didáctico para brindar toda información sobre esta cabina experimental “Skills Box”, se utilizará un tono de comunicación cercano para poder crear poco a poco una comunidad.

“Para la creación de valor en el futuro que se aproxima, es inevitable crear estrategias de gestión de la competitividad humana que involucre mapear el talento, gestionar el desarrollo, un plan de retención, sucesión y atracción.” (Molinari, 2011, pág. 44).

Según la información recolectada se considera que la solución es viable para nuestro público objetivo, además de considerar que es la única cabina experimental que permita reconocer y motivar el desarrollo interdisciplinario de los estudiantes de diseño de Lima Metropolitana.

En base a lo redactado anteriormente, partiendo de las carreras de Comunicación audiovisual Multimedia y Arquitectura de interiores se propone crear una cabina experimental que tenga 4 etapas en las cuáles el estudiante de diseño pueda reconocer la carencia de sus habilidades blandas para potenciarlas, de esta manera generar un alto rendimiento de competitividad y liderazgo que a la vez genere una buena integración.

En conclusión, se requiere solucionar la falta de motivación para auto conocerse vinculando las habilidades blandas en estudiantes de diseño de Lima Metropolitana a través de la creación de una cabina experimental “Skills Box”. que ayude a reconocer sus habilidades blandas y permita que se desarrollen de manera proactiva.



## **2. Justificación**

Las habilidades blandas son una fuente importante que relaciona a cada individuo con su entorno. En el ámbito profesional dichas habilidades generan un acceso que permite fundamentar el resultado de cada proceso trabajado para su rectificación o nuevos planteamientos.

### **2.1. Justificación social**

De esta manera profesionales dedicados a un trabajo íntegramente digital como el de un diseñador en diversas ocasiones no destacan por su seguridad y argumentación de ideas creativas sea en un trabajo o una entrevista, ya que sus instituciones no añaden un espacio lo suficientemente sólido para impulsar el desarrollo de sus habilidades blandas.

Lo que se busca es poder solucionar esta dificultad con la ayuda de una cabina experimental “Skills Box “que permita que los diseñadores puedan desarrollar sus habilidades blandas y desenvolverse frente a diferentes situaciones dentro de un proyecto que les permita vencer la inseguridad y fomente el liderazgo, empatía, etc. Teniendo en cuenta que “En España, como en toda Europa, las mayores universidades ya cuentan con un “Centro de Competencias” para el desarrollo de habilidades blandas clave para el éxito de los estudiantes y los profesionales del futuro” (Musicco, 2018, pág. 1).”

### **2.2. Justificación Práctica**

Esta investigación busca que los diseñadores de Lima Metropolitana tengan más oportunidades de crecimiento profesional y práctico en la que puedan desarrollar una buena capacidad de solución y versatilidad ante una situación específica permitiendo que el profesional pueda integrarse al equipo de trabajo y desarrolle liderazgo, resiliencia y un buen índice de desempeño comunicacional mostrándole una visión en la que le permita asumir con el tiempo nuevos roles.

### **2.3. Justificación Metodológica**

El trabajo de investigación tiene como base teórica la metodología de Toulouse Thinking, que consiste en 4 partes principales: investigar, idear, desarrollar y transferir.

Así mismo se viene desarrollando a partir de herramientas de innovación tales como: el Mapa de problemas, en el cual se identificaron todas las problemáticas de nuestro tema y el cual nos sirvió para centrarnos en el problema más importante, Mapa de actores, nos permitió reconocer todos los actores y saber la relación entre ellos, asimismo identificar a cuál de los actores estudiar principalmente, Mapa mental, mediante palabras claves permitió conocer a mayor profundidad acerca de la problemática, Arquetipo, a través de esta herramienta se conoce más sobre los actores principales, se pudo conocer más sobre sus comportamientos, gustos, dolencias y lo que le molesta, esto sirvió para especificar más la problemática que se tenía, finalmente se utilizó el reto de diseño como guía para idear la solución centrada en personas, asimismo permite identificar si la solución responde a la pregunta correcta.

Además, se utilizó la encuesta a través de Google forms y las entrevistas por zoom para poder profundizar a detalle sobre las experiencias y carencias de los diseñadores, de esta manera conocer más sobre su problemática y complementar la posible solución.

### **3. Reto de innovación**

Cabina experimental “Skill box” que permita evaluar las habilidades blandas de los estudiantes de diseño de Lima Metropolitana.

#### **3.1. Pregunta General**

¿Cómo reconocer la carencia de las habilidades blandas en los estudiantes de diseño de Lima Metropolitana?

### **3.2. Objetivo General**

Crear una cabina experimental “Skill box” para evaluar las habilidades blandas en los diseñadores de Lima Metropolitana.

### **3.3. Objetivos Específicos**

- Identificar qué recursos se necesita para crear una la cabina experimental “Skills Box” que permita evaluar los tipos de habilidades blandas que tiene cada estudiante de diseño de Lima Metropolitana.
- Determinar cuál será el beneficio de crear una cabina experimental “Skills Box” que permita evaluar los tipos de habilidades blandas que tiene cada estudiante de diseño de Lima Metropolitana.
- Analizar de qué medida la cabina experimental “Skills Box” ayudará a evaluar los tipos de habilidades blandas que tiene cada estudiante de diseño de Lima Metropolitana.
- Validar la creación de una cabina experimental “Skills Box” para evaluar las habilidades blandas en los diseñadores de Lima Metropolitana.

## **4. Sustento Teórico**

### **4.1 Estudios previos**

Best, C. (2018) desarrolló la tesis *“Programa de gestión basado en habilidades blandas para mejorar la convivencia escolar en la I.E. No 80409 del Distrito Pueblo Nuevo, Chepén – 2018”* para optar el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo - Perú.

El proyecto tiene como objetivo determinar en qué medida el programa de gestión basado en habilidades blandas mejora la convivencia escolar en la I.E. 80409 en Pueblo Nuevo, Chepén – 2018.

Los resultados que obtenidos en la tesis fue que por los estudiantes del 4to A (grupo experimental) en el pos-test es mayor al puntaje de los estudiantes del 4to B (grupo control) en el pos-test, en la convivencia escolar, después de la aplicación del programa de gestión basado en habilidades blandas. (Fig. N° 3) La aplicación del Programa de Gestión Basado en Habilidades Blandas influyó significativamente, en la mejora de la convivencia escolar de los estudiantes de la I.E. 80409- Pueblo Nuevo Chepen-2018.

Esta investigación guarda relación con la variable dependiente *habilidades blandas*, en la cual se ha creado un programa de gestión para mejorar la convivencia escolar, por lo que resulta de gran utilidad para el trabajo de investigación, ya que el programa fue dictado a través de talleres, permitiendo tener un panorama más amplio de la ejecución y servir como guía en el proceso de construcción del taller vivencial.

Gómez del Campo, Salazar y Rodríguez (2014). *Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales*. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. México.

El artículo mencionado tuvo como objetivo evaluar el impacto de un taller vivencial con enfoque centrado en la persona en el autoconcepto y las relaciones interpersonales de un grupo de estudiantes universitarios.

Finalizando con la conclusión los resultados obtenidos en este primer análisis del taller vivencial muestran que, en efecto, los talleres incrementan el autoconocimiento de los participantes, lo cual repercute en una mejor autoestima, lo que coincide con los resultados obtenidos por Muñoz de Visco y Morales (2010). Además, este proceso de cambio provoca, como explica Rogers (1993), que la persona elija de manera paulatina las metas que desea

alcanzar; se vuelve responsable de sí mismo, decide qué actividades y modos de comportamiento son significativas para él y cuáles no lo son, asumiendo poco a poco la libertad y la responsabilidad de ser él mismo y aprendiendo, a partir de las consecuencias.

Este estudio previo guarda relación con nuestro reto de innovación ya que a través de un taller vivencial se muestra que los participantes perciben diferencias en su forma de relacionarse con los demás, no sólo con los otros participantes del taller, sino también en sus relaciones fuera de éste. Además, encuentran importante aprender a tomar decisiones en equipo, aceptar la diversidad de opiniones y formas de pensar, así como aprender a relacionarse con las personas que no pertenecen a su círculo de amigos cercanos.

Capcha y Rodríguez (2020) desarrollaron la tesis *“Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP”* - Tarma periodo 2016-2018

La tesis tiene como objetivo determinar la relación entre el desarrollo de habilidades blandas con la inserción laboral de egresados de la carrera de Administración de Negocios. Esto a través del diseño no experimental sino de corte transversal.

El estudio se realizó en 100 egresados de la carrera utilizando encuestas utilizando el método inductivo y el método analítico.

Los resultados concluyen que las competencias blandas presentan cierta asociación con el nivel de empleo de los egresados, esto debido a que las habilidades de comunicación e interpersonal son importantes cuando se postulan a puestos laborales.

Esta investigación indica que las habilidades blandas son importantes para la carrera de negocios internacionales, de forma inmersiva para mejor uso y desarrollo del profesional en el ámbito laboral.

Barzola y Franco (2019) desarrollaron la tesis “*Influencia del taller de habilidades blandas en el rendimiento académico de la asignatura Estadística General de estudiantes de la Universidad Continental*” para optar por el grado académico de maestría en educación con mención en docencia en educación superior. Universidad Continental. Huancayo - Perú

El proyecto tiene como objetivo determinar la influencia del taller de habilidades blandas en el rendimiento académico de la asignatura de estadística general de estudiantes de la Universidad Continental, en el periodo 2019 -10.

Los resultados de los talleres vivenciales en habilidades blandas tales como: trabajo en equipo, proactividad, comunicación efectiva y liderazgo; han permitido a los estudiantes del primer ciclo de la carrera de psicología a incrementar su motivación e interés para la asignatura de la estadística general, demostrándose en el incremento de su rendimiento académico. Además, con dicha investigación se validó la influencia del taller de habilidades blandas ante las duras para demostrar la influencia de los talleres y el rendimiento académico de los estudiantes se aplicó el pre test utilizando la prueba de entrada y el pos test como examen parcial. Así se empleó la rúbrica que es una matriz de valoración que permite valorar el aprendizaje, los conocimientos o las competencias logradas por los estudiantes.

Esta investigación identifica la importancia del desarrollo de talleres vivenciales que impulsan las habilidades blandas de un egresado para obtener más oportunidades de crecimiento laboral, por ello este trabajo de investigación nos sirve como una herramienta que permitirá desplegar ideas aportando de esta manera a la construcción de talleres vivenciales que impulsen la comunicación efectiva y promuevan el trabajo en equipo.

Husted Ramos, Rodríguez Garay, G. y Álvarez Chávez, M. (2018) realizó la investigación titulada *“Las habilidades blandas: el perfil de diseñador gráfico con enfoque tecnológico digital”*. Revista Electrónica sobre Ciencia, Tecnología y Sociedad, México.

La investigación tuvo como objetivo conocer la pertinencia del profesional en diseño digital de medios interactivos, las características del campo laboral y la búsqueda de elementos para la configuración del perfil de egreso de la nueva licenciatura en el estado de Chihuahua. A través de un cuestionario dirigido a las empresas del diseño, conociendo las posibilidades de posicionar a los egresados de este programa en el campo laboral e identificando las habilidades y competencias requeridas de un diseñador gráfico con enfoque digital.

Concluyeron que las habilidades blandas con son las buenas relaciones, trabajo colaborativo, respeto por los otros, creatividad e ideas frescas, etc., siendo estas con las de mayor visibilidad, son de igual de esenciales como las habilidades duras para las empresas de diseño; el profesional debe fortalecer características que integren una actitud conveniente para el puesto de trabajo.

Esta investigación indica la importancia de las instituciones educativas para facilitar herramientas interactivas al estudiante en el reforzamiento y desarrollo de habilidades blandas, y así ser un profesional competitivo en el mercado laboral.

## **4.2 Marco teórico**

### **4.2.1.Habilidades blandas**

#### **4.2.1.1. Conceptualización de habilidades blandas**

Para Vera, F. (2016) “las habilidades blandas son aquellas capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral” (p.56).

Es por esta razón que las empresas consideran a las habilidades blandas como indispensables para todo profesional, ya que gracias a estas los trabajadores se pueden desempeñar mejor en cualquier área de trabajo.

#### **4.2.1.2. Tipos de las habilidades blandas**

Según VERA (2016):

Uno de los grandes dilemas que enfrentan los curriculistas es precisamente determinar cuáles habilidades blandas incluir en los programas académicos. Así pues, e independientemente de las decisiones institucionales, la literatura analizada hasta aquí ha permitido identificar que muchas propuestas curriculares comparten las siguientes siete habilidades blandas o socioemocionales: comunicación efectiva, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje permanente, emprendimiento y liderazgo. (p.59).

Estas habilidades son fundamentales, sin embargo, muchas veces no son enfocadas de una manera dinámica y sobre todo interactiva para muchos estudiantes, por ello es los estudiantes pierden interés.

Asimismo, Cáceres Francia, E., Peña Espino P. y Ramos Villarrea L. (2018) indican que “La habilidad implica requisitos previos para tener acceso a ciertos conocimientos, procesos o secuencias de comportamiento que conducen a un rendimiento específico” (p.19).

Por eso es importante desarrollar programas que despierten su motivación para desarrollarse no sólo en el ámbito académico sino también laboral.



### **4.2.2. Inteligencia emocional**

Se define como una capacidad para integrar distintas emociones del ser humano, con comprensión y análisis de lo positivo o negativo, sobre sus reacciones en su vida cotidiana.

Define ARADILLA (2016):

Que el estudio de las relaciones entre la emoción y la cognición, han dado lugar a lo que en las últimas dos décadas llamamos Inteligencia Emocional. El proceso evolutivo de este fenómeno tiene su origen en los estudios relacionados tanto con la emoción como con la inteligencia (p.28).

Por ello a partir de la emoción, la inteligencia se lleva a cabo el inicio y desarrollo de ideas creativas en los estudiantes que permitan enriquecer un diferencial sea en un producto o servicio.

Según Cáceres Francia, E. et al (2018) “Por estos motivos, se entiende que la inteligencia emocional es un tipo de inteligencia social, cuyo enfoque se refiere específicamente a los fenómenos emocionales.” (p.19)

### **4.2.3. Conceptualización de la comunicación efectiva**

Quero Y., Mendoza F., y Torres Y. (2014) aseguran que “La comunicación efectiva permite la interacción e integración de los recursos humanos; es efectiva para generar cambio de conductas, hacer productiva la información y lograr las metas” (p. 25).

De esta manera se genera iniciativa y proactividad en los estudiantes para analizar una situación – problema; lo que les permite brindar posibles soluciones. La comunicación fluida ayuda a enriquecer mediante el aporte de ideas cualquier concepto que, eventualmente, pueda derivarse en una acción.

Goicochea, Y. (2020) afirma:

Que el concepto de la comunicación efectiva va más allá, requiere el cumplimiento de una “acción” que va implícita o explícita dentro del mensaje del emisor. De esta

manera, la comunicación requiere que, a partir de esquemas y experiencias particulares, el emisor represente de manera simbólica aquello que quiere expresar, de forma que el receptor, partiendo también de sus esquemas y experiencias, pueda decodificar e interpretar el mensaje transmitido por el emisor (p.22).

Este tipo de comunicación permite una interacción y entendimiento coherente mutuo; logrando definir metas, congeniar y organizar un sector laboral o amical, sin dejar de lado una serie de conductas en el orden y la forma de hablar. Los seres humanos tenemos la habilidad de comunicarnos y lograr así el razonamiento verbal, pero esto se logra al momento de actuar con coherencia y dependiendo del entorno de los receptores, con ello se define la relación del grupo.

#### **4.2.4. Comunicación**

Quero Y., Mendoza F., y Torres Y. (2014) dicen que “Es el proceso fundamental sobre el cual los seres humanos logran comunicarse, entenderse y organizarse desarrollando actividades propias de la vida y otras de interés profesional” (p. 25).

A partir de esta acción consciente se genera una herramienta de intercambio que transmite ideas y fomenta la participación activa en los estudiantes para lograr metas.

Comenta Moyá, M. (2016) que “lo más significativo de la comunicación es que hace posible las relaciones humanas y en esa comunicación es clave el sentido que le damos a lo que decimos, es decir, el mensaje” (p.53).

La comunicación en cualquier ámbito de la vida tiene como objetivo en el entorno, la capacidad de dar un significado a lo que deseamos transmitir, ya sea de manera verbal o no verbal, a través de los elementos de la comunicación (emisor, receptor, mensaje y canal). Mejorando el entorno laboral de la persona que practica esta habilidad blanda, esta última está relacionada a la comunicación ya que ayudan a definir la forma de hablar y el cómo dirigir un grupo en su entorno; llegando así a formar lazos para el entendimiento laboral.

#### **4.2.5. Trabajo en equipo**

Como nos indica GÁNDARA (2014):

Existen muchos enfoques para el trabajo en equipo, desde los esquemas de sugerencias hasta los equipos facultados y autodirigidos. Es fácil trabajar en grupo, pero no en equipo, el trabajo en equipo involucra logros y dificultades. Mediante el trabajo en equipo se logran personas capaces de emplear su potencial al cien por ciento con líderes que sean talentosos coordinadores, hábiles para tener objetivos claros y comprometerse con ellos para tener una organización del equipo con roles bien definidos y reglas muy claras. De las diferentes definiciones de trabajo en equipo, las más apropiadas para la presente investigación son las siguientes: El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida (p. 18).

Es importante destacar que cada persona tiene un perfil integral diferente lo que permite que al ingresar a un equipo se puedan retroalimentar con las ideas de otros integrantes. Además, el trabajo en equipo sirve como una herramienta clave para entender el proceso de evolución de proyectos innovadores con éxito que impulsan un mayor crecimiento profesional.

Además, afirma AGUILAR (2016):

Todo líder de una organización debe conocer y creer en el trabajo en equipo, para promover algunas tareas, mejorar, e innovar constantemente; es el encargado de desarrollar a los equipos para que tengan una orientación adecuada, así como condiciones y apoyo necesario, esto se logra por medio de capacitación constante, seguimiento y formas adecuadas de estímulo al trabajo en equipo (p.10) .

De esta manera se desarrolla la motivación por una búsqueda constante de propuestas que permiten que todo el equipo se unifique para abordar el trabajo con organización complementando cada idea hacia los objetivos de la solución.

#### **4.2.6. Pensamiento crítico y resolución de problemas**

Según Betancourth, S., Insuasti, K., y Riasco, N. (2012) “La importancia de desarrollar el pensamiento crítico se fundamenta en la necesidad y posibilidad que tiene el ser humano de construir futuros alternativos y mejores frente a un mundo en constante cambio.” ( p. 149).

El pensamiento crítico da una perspectiva en la que se desglosan diversos puntos de vista dirigidos hacia un enfoque que conlleve a la resolución de problema, por ello es importante impulsar dicha habilidad blanda para generar proactividad en los estudiantes y que a su vez les sirva como herramienta para su desenvolvimiento profesional.

Asimismo, para PAUL y ELDER (2003):

El pensamiento crítico es autodirigido, disciplinado, autorregulado y auto corregido, lo que supone someterse a rigurosos estándares de excelencia y dominio consciente de su uso: implica, asimismo, comunicación efectiva, habilidades en la solución de problemas y un compromiso de superar el egocentrismo y socio centrismo natural del ser humano. (p.4).

Para estos autores es importante proponer preguntas útiles en el razonamiento de cada uno., entendiendo esto como el modo de pensar sobre cualquier tema, contenido o problema junto con la aplicación de estándares intelectuales como la claridad, la exactitud, la precisión, la relevancia, la profundidad y la importancia que le servirán para evaluar sus pensamientos.

Por otro lado, comenta Rojas de Escalona, B. (2010):

Con frecuencia la creatividad se asocia a la solución de problemas; la vida es una fuente inagotable de situaciones por resolver, pero no todas requieren de creatividad para su solución, muchas de ellas exigen respuestas mecánicas, repetitivas. Los problemas que ameritan una solución creativa se caracterizan porque generan una respuesta original, pertinente, adecuada (p.1).

#### **4.2.7. Liderazgo**

“Condición de líderes, situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito” (Real Academia Española, 2021, párr.1).

De esta manera se puede entender que el liderazgo nos sirve como una herramienta sólida que le brinda al estudiante la iniciativa para motivar a su equipo proponiendo soluciones ante una problemática planteada, de tal manera que motive a cada miembro del equipo a plantear nuevas ideas.

Asimismo, para TAVERA (2012):

Las necesidades de liderazgo surgen cuando un grupo de personas con habilidades y roles distintos, no pueden ponerse de acuerdo y trabajar como un grupo. Entonces, el papel de un líder es generar acuerdos entre los miembros y dirigirlos como un equipo, en las diferentes dificultades. Por eso, el requerimiento de personas líderes aumenta de acuerdo a la sumatoria de las problemáticas correspondientes a diferentes grupos de trabajo (p.4)

Además, cabe resaltar que la integración de miembros en un equipo permite tener un enfoque adecuado para saber cómo solucionar una problemática de manera conjunta y versátil, ya que, se genera una iniciativa.

Por otro lado, comentan Preciado, A. y Monsalve, M. (2008) que “En la actualidad se aboga por que haya más líderes: en la esfera empresarial y política, en la educativa o religiosa, allí donde se requiera sacar adelante un propósito y conseguirlo junto con otros, siempre será necesario contar con líderes” (p.3).

En base a lo mencionado anteriormente, se observa que en la actualidad se crean muchas empresas con una identidad sólida que motiva a muchos estudiantes no sólo a formar parte del equipo sino también a crear su propio emprendimiento convirtiéndolos en líderes.

Además, destaca PONCE (2018):

Un líder con su comportamiento y habilidades sirve de inspiración a quienes lo siguen, logrando que se esfuercen y alcancen un nivel superior, por lo tanto, los atributos de liderazgo se deben desarrollar en los estudiantes universitarios antes de salir al mundo profesional, y la universidad es el lugar para fomentar estas cualidades (p.7).

Estas definiciones fortalecen la concepción del liderazgo como un conjunto de habilidades que pueden ser adquiridas y desarrolladas por una persona y que son vistas por un grupo determinado.

### **Importancia de las habilidades blandas**

Las habilidades blandas son de gran significación para nuestro reto de innovación, ya que gracias a esto nuestros beneficiarios podrán desempeñarse mejor en el ámbito laboral, tener un mejor manejo de emociones y escenarios; también al conocer y reforzar estas habilidades será muy efectivo para su aprendizaje y su desarrollo en la sociedad, asimismo poner en práctica cada tipo de habilidad blanda en nuestra cabina experimental “Skills Box”. Esta cabina será un gran aporte no solo para las instituciones y/o universidades ya que no se trata solo de conocer definiciones, sino de ponerlas en contexto a través de la realidad virtual la cual les permita resolver diferentes tipos de situación-problema y auto conocerse para un mejor desarrollo académico y en un futuro ámbito laboral.

Según Cáceres Francia, E., Peña Espino P. y Ramos Villarrea L. (2018) “las habilidades blandas son tan importantes que se clasifican como muy importantes para trabajos potenciales en muchas ocupaciones e industrias.” (p. 20).

## **5. Beneficiarios**

### **5.1 Directos**

La cabina experimental está enfocada directamente a jóvenes de 18 a 25 años de edad estudiantes de las carreras de Diseño de Lima Metropolitana que deseen reconocer, reforzar y estimular sus habilidades blandas para poder mejorar su desenvolvimiento laboral, asimismo recrear situaciones que le permitan crear soluciones creativas en el ámbito de diseño.

### **5.2. Indirectos**

Los Beneficiarios indirectos de la cabina experimental serán todos los estudiantes de carreras no solo creativas que deseen reforzar y estimular sus habilidades blandas para poder mejorar su desenvolvimiento académico y futuro laboral.

### **5.3. Arquetipo del cliente**

Giulia Cáceres tiene 18 años de edad y es estudiante de diseño gráfico en un instituto. Ella vive con sus padres en el distrito de Surco. En sus tiempos libres le gusta pintar y hacer diferentes manualidades DIY, asimismo sus amigos la conocen como alguien un poco tímida para hablar en público lo que no le permite ser tan sociable ni poder compartir su arte con más personas.

En base al arquetipo trabajado, se utilizó la herramienta customer journey map para realizar cada una de las etapas de experiencia por las que atraviesa el cliente.

A continuación, se presentará un ejemplo del customer que se divide en 3 etapas:

Etapas 1- Antes “No sé por qué no puedo compartir mi arte con más personas” El usuario quiere poder compartir su arte con más personas, pero no se siente lo suficiente cómoda para hablar sobre sus trabajos personales además no tiene motivación por saber resolverlo. Es por eso que busca mediante

redes sociales o su instituto alguna herramienta que le permita conocer y desarrollar sus habilidades blandas para mejorar su posible idea de negocio.

Etapa 2- Durante “ Compara las opciones del mercado” El usuario ha buscado las mejores opciones que le permitan solucionar el tema. Dentro de ellas encuentra varios cursos, pero son teóricos y llegó a contactar a “Skills Box” la única cabina experimental 100% interactiva y vivencial la cual le daba solución a su problema inmediatamente. Ya que no solo le permitirá reconocer sus habilidades blandas sino también identificar en porcentaje las habilidades inactivas que no conocía.

Etapa 3- Después Experiencia “Skills box” El usuario se informa que dentro de su instituto existe una cabina “Skills box”. Al llegar a ella se da cuenta que tiene un diseño moderno e interactivo lo que le da más confianza de ingresar. Al terminar la experiencia obtiene los resultados a través de un test que le permite conocer cómo interactuar en una situación problema y también conocer más sobre sus habilidades blandas. Con este nuevo conocimiento el usuario le prestó más atención a la importancia de trabajar en ellas asistiendo a un taller vivencial para poder mejorar no solo su desempeño educativo sino también su futuro desempeño laboral.

#### **5.4. Cantidad de beneficiarios**

El proyecto va enfocado a jóvenes de entre 18 a 25 años de edad (aproximadamente 40.000 jóvenes) de nivel socioeconómico A y B, estudiantes de las carreras de Diseño de Lima Metropolitana. Los cuales fueron elegidos en base a sus características, delimitación social y demográfica.

Las características comunes encontradas en los jóvenes muestran una falta de iniciativa al no saber cómo desarrollarse en equipo, para llegar a un manejo de ideas que permitan identificar una problemática con pensamiento crítico y que ayude a encontrar la solución a su problema.

### **6. Propuesta de valor**

#### **6.1 Propuesta de valor**

Se desarrollará una propuesta interactiva que permita brindarle una nueva visión a los estudiantes de diseño en la cual ingresarán a este espacio inmersivo, el cual estará posicionado dentro de



universidades e institutos superiores, donde todos los estudiantes podrán ingresar de manera gratuita. Al ingresar a la cabina experimental, se colocarán lentes VR donde tendrán una situación - problema en la cual podrán tomar acción para resolver ya sea una entrevista de trabajo, algún problema de un proyecto y/o otras actividades que les permitan identificar sus habilidades blandas, cabe resaltar que se contará con un programa desarrollado por profesionales que a través de un test psicológico podrán evaluar a cada participante por medio de sensores y reconocimiento de voz junto con las respuestas que coloquen para determinar un resultado que les permita reconocer sus habilidades blandas e inclusive motivarlos para conocer más sobre estas.

## **6.2 Segmentos de clientes**

Directos: Jóvenes de 18 a 25 años de edad, estudiantes de institutos y universidades de las carreras de diseño de Lima Metropolitana.

Indirectos: Todos los estudiantes de universidades e institutos superiores de diferentes carreras de Lima Metropolitana que deseen reforzar y estimular sus habilidades blandas.

## **6.3 Canales**

Los canales por los que se llevará a cabo la difusión de la cabina experimental serán por Instagram y Facebook, ya que por ese medio se creará la cuenta de la empresa “Skills box” subiendo información y contenido que permita crear una comunidad, asimismo se harán activaciones BTL en universidades e institutos superiores de diseño para que de manera didáctica puedan participar en el primer piloto.

## **6.4 Relación con los clientes**

Se establecerá una relación horizontal y empática, por lo que los encargados de cada cabina estarán capacitados para generar confianza de manera presencial y también esto se tendrá en cuenta a través de las publicaciones en las RRSS.

## **6.5 Actividades claves**

Las actividades claves se centrarán en el desarrollo de la creación del prototipo de cabina experimental, se creará el contenido 360° (Programa a través de videos interactivos donde se plantea una situación problema creado por profesionales en el rubro en el cual el estudiante busca la mejor manera de resolverlo) junto con sensores y equipos de reconocimiento de voz obtendrá resultados inmediatos para reconocer y mejorar sus habilidades blandas.

Asimismo, se hará una prueba piloto de la cabina para ver cómo es la forma de interacción de los participantes. Finalmente se creará una campaña de lanzamiento de la cabina inmersiva para poder dar a conocer el nuevo proyecto. Crear: el funcionamiento del programa inmersivo.

## **6.6 Recursos claves**

Para la creación de la cabina experimental “Skills box” se necesitará de diseñadores gráficos, arquitectos, desarrolladores de programas, asimismo los comunicadores audiovisuales serán los encargados de crear todo el contenido juntos con los psicólogos que se proyectará en la realidad virtual,(Test de habilidades blandas).También para la creación de redes sociales y su difusión participará el equipo de Marketing y social media, y el relacionista público será el que se ponga en contacto con los auspiciadores e inversionistas.

## **6.7 Aliados claves**

Para llevar a cabo este proyecto se tendrá como aliados claves a diseñadores y arquitectos para la creación de la cabina experimental, Psicólogos, quienes serán los encargados de desarrollar el test psicológico juntos con los programadores y comunicadores audiovisuales para evaluar a cada estudiante que ingresa a la cabina a través del programa. Así mismo Universidades e Institutos superiores con quienes trabajaremos de la mano para realizar cada evento. Finalmente trabajaremos con SINEACE, institución pública que nos ayudará a certificar nuestro programa ya que el apoyo del estado será fundamental para el éxito de este proyecto.

## 6.8 Fuentes de ingresos

La principal fuente de ingreso será a través del alquiler de nuestros 5 servicios; Combo 1 - Programa SKILL BOX, Combo 2 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x3m), Combo 3 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x3m + consultoría virtual), Combo 4 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x7m + consultoría presencial) y finalmente el combo 5 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x7m + consultoría presencial + asesoramiento psicológico).

Cabe destacar que con el éxito del proyecto se podría expandir el mercado y no solo ofrecerlo a instituciones educativas sino también a empresas que quieran mejorar el rendimiento de sus colaboradores e incrementar su eficiencia laboral y de esta manera beneficiarse económicamente.

## 6.9 Presupuesto

Se invertirá en la creación de la cabina experimental, tanto en infraestructura, programa 360° como en implementos del interior de la cabina, en el pago a todo el personal tanto de gerencia y administrativo (Arquitectos, desarrolladores, psicólogos y creadores de contenido audiovisual, equipo de marketing, etc.), y en publicidad para las RRSS. Asimismo, en el alquiler e implementación de una oficina ubicada en el distrito de Santiago de Surco. Tabla

1

*Costos para la implementación Skills box*

Materiales	Cantidad	Precio	Total
Escritorios	6	250	1.500
Sillones de escritorio	5	50	250
Sillas de visita	2	80	160
Mesa	1	200	200
Muebles de oficina	1	400	400
Archivadores	8	12	96
Laptops	3	4.000	12.000
Impresora	1	2.000	2.000
Engrapadoras	5	10	50
Papel (Paquete de 500 hojas)	10	12,7	127
sobres manila	3	61	183
Liquid paper	1	20	20
borrador	1	13	13
lápiz	3	6	18
lapiceros	2	15	30
perforadora	3	9	27
Tv	2	1.300	2.600
Producto 1	2	230	460
Producto 2	2	5.000	10.000
Producto 3	2	6.500	13.000
Producto 4	2	8.000	16.000
Producto 5	2	8.000	16.000
Plataforma	1	15.000	15.000
			-
			-
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 90.134</b>



Secretaria												
Numero de personas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Sueldo (Mensual)	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00
Total Mes	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00
Diseñador de programa												
Numero de personas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Sueldo (Mensual)	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00	S/. 3.000,00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00
Total Mes	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00	S/. 3.750,00
Community manager												
Numero de personas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Sueldo (Mensual)	1200	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00	S/. 1.200,00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00
Total Mes	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00	S/. 1.500,00
Psicólogo												
Numero de personas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Sueldo (Mensual)	1317	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00	S/. 1.317,00
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual) x	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25
Total Mes	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25	S/. 1.646,25
<b>TOTAL SALARIOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>	<b>22.771,25</b>

Nota: Los sueldos mensuales por cada mes será de 22.771,25, aquí están incluidos los salarios del personal de gerencia y los salarios administrativos. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

*Ventas de los servicios Skills Box*

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
<b>Producto 1: Combo 1 (Programa SKILL BOX)</b>	6.500	6.500	13.000	13.000	13.000	19.500	19.500	19.500	19.500	32.500	32.500	32.500
Precio estimado	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500	6.500
Cantidad estimada:	1	1	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5
<b>Producto 2: Combo 2 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x3m)</b>	7.500	7.500	7.500	7.500	15.000	15.000	15.000	15.000	15.000	22.500	22.500	22.500
Precio estimado	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500
Cantidad estimada:	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3
<b>Producto 3: Combo 3 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x3m + consultoria virtual)</b>	0	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000
Precio estimado	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500
Cantidad estimada:	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
<b>Producto 4: Combo 4 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x3m + consultoria virtual)</b>	0	0	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	25.000	25.000	25.000	25.000
Precio estimado	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500
Cantidad estimada:	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
<b>Producto 5: Combo 5 (programa Skill box + cabina inmersiva 3m x3m + consultoria virtual)</b>	0	0	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	27.000	27.000	27.000	27.000
Precio estimado	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500
Cantidad estimada:	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
<b>Ingreso total</b>	<b>14.000</b>	<b>24.500</b>	<b>57.000</b>	<b>57.000</b>	<b>64.500</b>	<b>71.000</b>	<b>71.000</b>	<b>81.500</b>	<b>107.500</b>	<b>128.000</b>	<b>128.000</b>	<b>128.000</b>

Nota: Las ventas mensuales en el mes de enero se calcula serán de 14 000 soles, sin embargo, al finalizar en los últimos meses del año nuestros ingresos serán de 128 000 soles. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

*Resultados de presupuestos generales*

RESULTADOS												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Ventas	14 000	24 500	57 000	57 000	64 500	71 000	71 000	81 500	107 500	128 000	128 000	128 000
Costos Fijos	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226	25 226
Costos Variables	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091	1 091
<b>Utilidad</b>	<b>-12.317</b>	<b>-1.817</b>	<b>30.683</b>	<b>30.683</b>	<b>38.183</b>	<b>44.683</b>	<b>44.683</b>	<b>55.183</b>	<b>81.183</b>	<b>101.683</b>	<b>101.683</b>	<b>101.683</b>
<b>Margen</b>	<b>-88%</b>	<b>-7%</b>	<b>54%</b>	<b>54%</b>	<b>59%</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>68%</b>	<b>76%</b>	<b>79%</b>	<b>79%</b>	<b>79%</b>

Inversión: S/. 90.134  
 Periodo de recuperación de la inversión: 5 meses y medio

Nota: En los primeros 2 meses se calcula que habrá un margen considerable de pérdida ya que será un producto nuevo en el mercado peruano, mes de enero -88% y el mes de febrero de solo -7%, Sin embargo, en los próximos meses se tendrá un margen de ganancia de hasta 79%. Fuente: Elaboración propia.

## 7. Resultados

El primer paso para lograr cumplir con el reto de innovación fue la construcción del branding de Skills Box (**Ver Anexo 7**) y posteriormente la creación de todo el ambiente de la cabina experimental, teniendo en cuenta los perfiles de nuestro público objetivo “diseñadores”, se utilizó un atractivo visual con colores extravagantes y una estructura original que logró captar la atención de estos. Asimismo, para la implementación del interior de la cabina se hizo uso de aparatos tecnológicos, como herramienta principal los lentes VR para que los participantes los puedan usar y generar la sensación de inmersión a situaciones de conflicto en la que se buscará que el participante pueda sacar a flote sus habilidades blandas.

Skills Box, se realizó con un contenedor reciclado, implementado con colores (Azul y Anaranjado) de acuerdo a su función, cuidando a nuestro público universitario que son diseñadores, creando controversia por el manejo de espacios, ya que está incrustado con un hexágono revertido con espuma y puertas de doble vidrio con aislante de sonido para mejor interacción del usuario y pueda llevar a cabo la inmersión de la realidad virtual. El usuario maneja el espacio como la inmersión al futuro de su mejora en la vida laboral, sintiendo la importancia y atracción de los colores que se seleccionaron a propósito. (**Ver Anexo 11**).

De igual manera, el programa Skills box, es un test virtual que mide mediante diferentes actividades 11 habilidades blandas en los que el estudiante o diseñador puede interactuar para medir que tan bien ha usado cada habilidad y cuales no ha desarrollado durante la experiencia 360° a través de la realidad virtual.

Además, ha sido creado con apoyo de profesionales como psicólogos y pedagogos, que junto a varios test y evaluaciones han podido crear una plataforma que pueda dar resultados a las personas de una manera rápida y didáctica.

Asimismo, al principio el programa Skills Box pide reconocer todas las articulaciones y sentidos para que funcione bien durante la experiencia 360°, luego pide escoger entre varias actividades

lúdicas para poder conocer los niveles de estrés que presente el participante ante un problema y saber cómo las podrá resolverlas. Después recreará una entrevista de trabajo para saber que tan bien se conocen y que tienen preparado sobre su marca personal y por último recreará un día en el trabajo, hay más de 100 ambientes diferentes para que puedan escoger cual va mejor con su perfil.

Finalmente, la plataforma evaluará y obtendrá los resultados listos para que sean descargados mediante un código QR. En los resultados podrán visualizar qué habilidades se usaron mediante la experiencia 360° he indicará cuales hubieran funcionado mejor. Además, enseñará el nivel de estrés ante un problema y cuánto tiempo le toma a la persona resolverlo. Esto servirá para que cada individuo conozca más sobre sus habilidades blandas, puedan trabajar mejor en ellas y así podrán convertirse en mejores profesionales.

Por otro lado, partiendo desde el enfoque digital se creó como primicia una mini campaña en redes sociales en “Instagram y Facebook” (**Ver Anexo 7**), las cuales fueron creadas desde cero teniendo en cuenta la línea gráfica establecida donde se combinó la identidad de la marca utilizando colores llamativos con un diseño retro que permitió captar con facilidad a los usuarios, además los primeros tres posts interactivos en donde se muestra el próximo lanzamiento de “Skill box” generando intriga para dar a conocer un proyecto único y completamente inmersivo en Lima Metropolitana. (**Ver Anexo 8**).

Para concluir, el contenido en las redes sociales tiene un lenguaje coloquial y cercano, con el objetivo de tener un mayor acercamiento al público para generar confianza y el interés de saber más sobre “Skills boxes”. Asimismo, se realizó una landing page para validar el interés por parte de los beneficiarios, logrando obtener resultados favorables.



## **8. Conclusiones**

Finalizada la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Se demuestra que la implementación de una cabina experimental para ayudar al desarrollo de las habilidades blandas de diseñadores de Lima Metropolitana cumpliría con el objetivo general propuesto que cada situación presentada en el video publicado en redes sociales ayudó a los usuarios a interesarse más sobre su desarrollo personal y emocional.

Se concluye, que el proyecto de innovación es completamente viable, y esto se comprueba a través de los presupuestos, los que demuestran que a partir del 3er mes habrá un retorno de la inversión y este llegará hasta un 79% terminado el primer año.

Tras el análisis expuesto, a través de la construcción del prototipo 3D se logró satisfactoriamente cumplir con el 2do objetivo específico, ya que se pudieron identificar todos los recursos que se iban a necesitar para la creación de la cabina experimental “Skills Box”.

A modo de cierre, este proyecto a un futuro podría incluir entre sus beneficiarios no solo a estudiantes de diseño, sino que también a estudiantes de secundaria, puesto que esta etapa es la base para el mejor desarrollo de sus habilidades blandas.

## 9. Bibliografía

Aguilar H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)*. (tesis de titulación).

Universidad Rafael Landíva, Guatemala.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>

Aradilla A. (2013). *Inteligencia Emocional y variables relacionadas en Enfermería*. (Tesis doctoral).

Universidad de Barcelona. España.

[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/119774/ARADILLA\\_TESIS.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/119774/ARADILLA_TESIS.pdf)

Barzola, A y Franco, G. (2020). *Influencia del taller de habilidades blandas en el rendimiento académico de la asignatura Estadística General de estudiantes de la Universidad Continental*. (tesis de maestría). Universidad Continental, Huancayo,

Perú.[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8066/2/IV\\_PG\\_MEMD](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8066/2/IV_PG_MEMD)

[ES\\_TE\\_Barzola\\_Franco\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8066/2/IV_PG_MEMD_ES_TE_Barzola_Franco_2020.pdf)

Best, C. (2018). *Programa de gestión basado en habilidades blandas para mejorar la convivencia escolar en la I.E. No 80409 del Distrito Pueblo Nuevo, Chepén – 2018* (tesis doctoral).

Universidad Cesar

Vallejo, Trujillo, Perú.<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37336/b>

[est\\_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37336/b_est_ac.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Betancourth, S., Insuasti, K., y Riasco, N. (Febrero - Marzo del 2012). Pensamiento crítico a través de la discusión socrática en estudiantes universitarios. *Revista Virtual Universidad Católica*

Cáceres E., Peña P., y Ramos L.(2018). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú.* (tesis de maestría). Universidad del Pacifico, Escuela de posgrado, Perú.[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Capcha, D. y Rodriguez, G.(2020). *Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016 - 2018.* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6038/T010\\_70237778\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6038/T010_70237778_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Musicco, G. (Julio - Diciembre del 2018). Soft skills & coaching: motor de la Universidad en Europa. *Revista Universitaria Europea*. Núm. 29., p.1. <http://revistarue.eu/RUE/102018.pdf>

Gándara, F. (Julio - Diciembre del 2014). Herramientas de calidad y el trabajo en equipo para disminuir la reprobación escolar. *Revista Conciencia Tecnológica*. Volumen 48 (1), p.18.  
<https://www.redalyc.org/pdf/944/94432996003.pdf>

Gómez del Campo, Salazar y Rodríguez (Enero - Junio del 2014). Los talleres vivenciales con enfoque centrado en la persona, un espacio para el aprendizaje de competencias sociales. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. Volumen 16 (1), p.175-190.

<https://www.redalyc.org/pdf/802/80230114010.pdf>

Husted S., Rodríguez G., y Álvarez M. (Enero - Junio del 2018). Las habilidades blandas: el perfil de diseñador gráfico con enfoque tecnológico digital. *Revista Electrónica sobre Ciencia, Tecnología y Sociedad*, Vol. 5, Núm. 9.

<https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/705/830>

Matus, O. (2019). Habilidades blandas para el éxito laboral. En W. K. Covarrubias. (7ma Ed), *Guía de apoyo psicológico para universitarios*. Santiago de Chile, Chile: Editorial ESACH.

[http://www.vrae.usach.cl/sites/vdaae/files/guia\\_apoyo\\_psicologico\\_2019\\_web.pdf](http://www.vrae.usach.cl/sites/vdaae/files/guia_apoyo_psicologico_2019_web.pdf)

Molinari, P. (2011). *Turbulencia Generacional*. (1a. ed.). Buenos Aires: Temas Grupo Editorial SRL.

Moya M. (2016). *Habilidades comunicativas y comunicación política*. (tesis doctoral). Universidad

Miguel

Hernández,

España. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3208/1/TD%20Moya%20Ruiz%2c%20Maria%20Teresa.pdf>

Paul R. y Elder L. (2003) *La mini-guía para el Pensamiento crítico Conceptos y herramientas*.

Fundación para el Pensamiento Crítico. <https://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf>

Preciado, A. y Monsalve, M. (Enero - Junio del 2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, Vol. 16 (19), pp. 79-96.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>

Ponce L. (2018) *Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la universidad nacional de ingeniería*. (tesis para grado de maestro). Universidad Cayetano Heredia. Perú.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3681/Estilo\\_PonceGago\\_Lily.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3681/Estilo_PonceGago_Lily.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quero Y., Mendoza F., y Torres Y. (Enero - Abril del 2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en educación básica. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, vol. 9, Núm. 27. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Lunes, 6 de enero de 2022].

Rojas, B. (Enero - Junio del 2010). Solución de problemas: una estrategia para la evaluación del pensamiento creativo. *Revista Universitaria de Investigación*, Volumen 11 (1), pp. 117-125.  
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41021794008.pdf>

Tavera, N. (2012). *Liderazgo en los egresados del programa de psicología de la UNAB*. (tesis de pregrado). Universidad autónoma de Bucaramanga, Colombia.  
[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11655/2012\\_Tesis\\_Nicolas\\_Tavera\\_Parra.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11655/2012_Tesis_Nicolas_Tavera_Parra.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Vera, F. (Agosto del 2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Académica*. Volumen 7 (1), p.53-59.

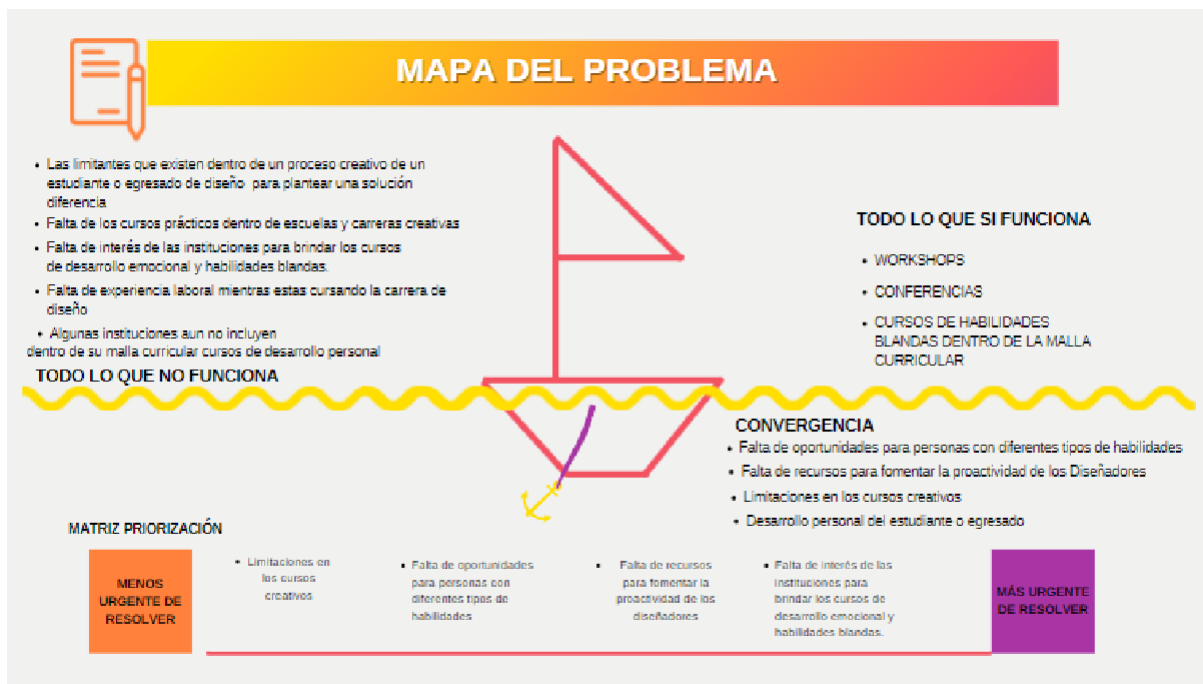
<http://repositorio.ugm.cl/bitstream/handle/20.500.12743/1407/Infusion%20de%20habilidades.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## 10. Anexos

### Anexo 1- Tema del Proyecto




### Anexo 2- Mapa del problema



## Anexo 3 - Arquetipo

# Giulia Cáceres



- Tiene 18 años, vive con sus padres en el distrito de Surco y es estudiante de diseño gráfico.
- Le gusta pintar y hacer diferentes manualidades DIY.

**Dice o piensa**

- "No sé porque no puedo compartir mi arte con otras personas"
- No se siente lo suficientemente cómoda para hablar sobre sus trabajos personales, además no tiene motivación por saber cómo resolverlo.
- Algunas instituciones no fortalecen el desempeño personal de los estudiantes, lo que hace que no puedan defender bien sus ideas.

**Comportamientos**

- Ella está de acuerdo con la falta de desempeño personal dentro de las instituciones, a ella le ha perjudicado bastante no saber liderar en público y defender sus ideas.
- Le gusta mucho tener el control de saber a donde se dirige, no le gusta caminar sobre algo inestable.
- Es una persona muy abierta a vivir nuevas experiencias sobre todo si se aprende.

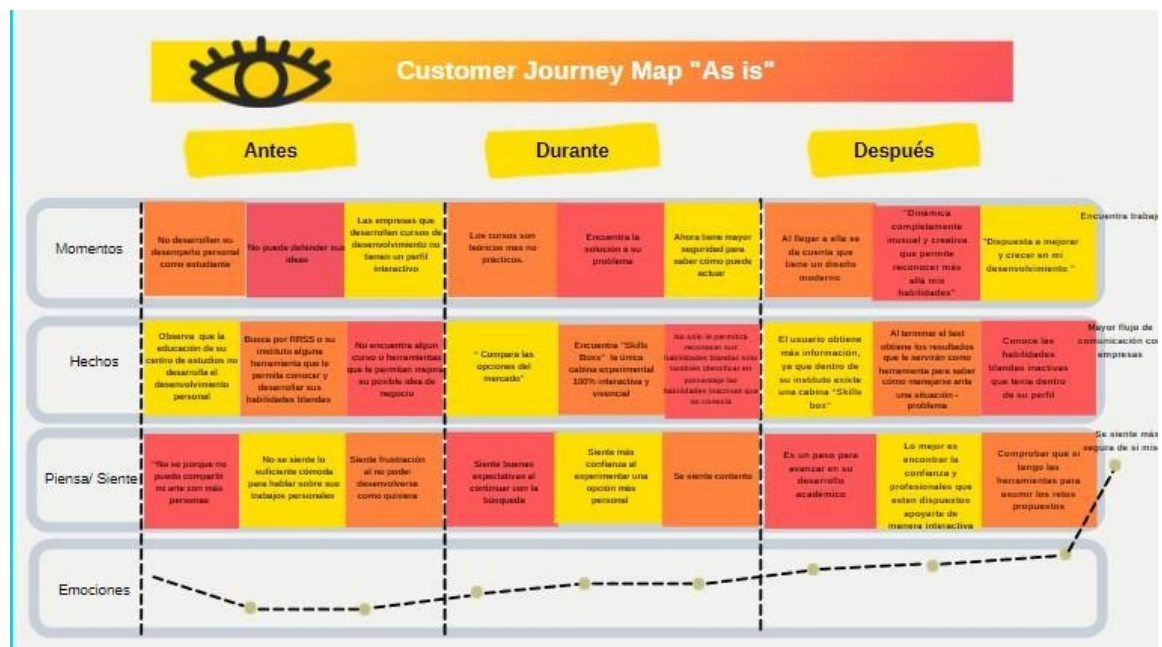
**¿Qué le duele o le molesta?**

- Le duele que las personas no sean claras al momento de tomar decisiones, además de la impuntualidad y la falta de compromiso.

**¿Qué necesita?**

- Aprender a desenvolverse con facilidad y para tener la posibilidad de desarrollarse en el ámbito laboral.

## Anexo 4 - Customer Journey Map

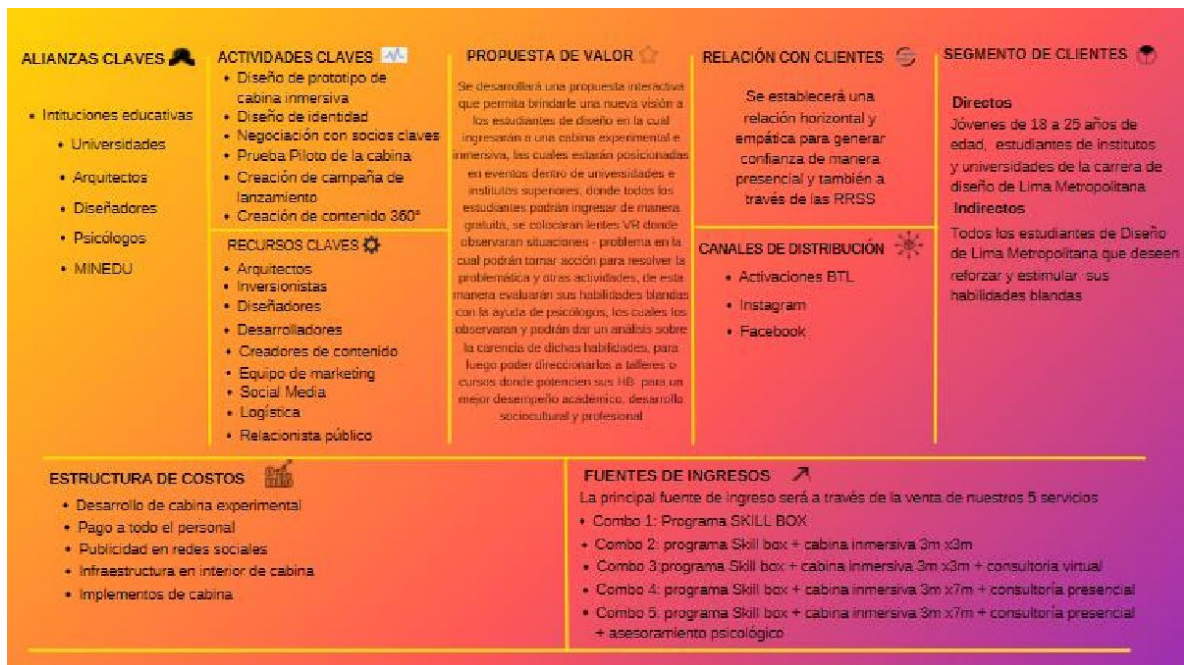




## Anexo 5- Anexo - 5 Propuesta de valor



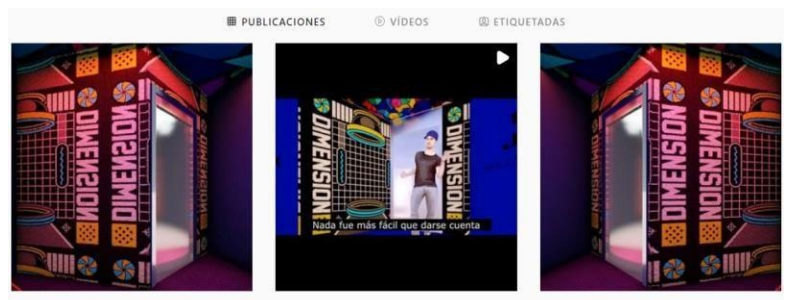
## Anexo 6- Lienzo de modelo de negocio



## Anexo 7- Branding de empresa



## Anexo 8 - Redes sociales (Instagram y Facebook)







Skills Box está en Lima - Perú.

Publicado por Skill Box · 22 h · Lima · 🌐



¿Sabías que el éxito profesional no sólo está en nuestros conocimientos? 🧠💡

¡Próximamente conoce Skillsbox! 🧑🏫 La única cabina experimental del Perú que cuenta con un programa de realidad virtual que te permitirá conocer tus habilidades blandas para poder desarrollar mejor tu perfil profesional 👥👤👤

Regístrate en el enlace para obtener más información 🗨️👉

<https://sites.google.com/view/registroskillbox/inicio>

Empieza a verte y sentirte como el profesional que lle... Ver más



3.993

Personas alcanzadas

184

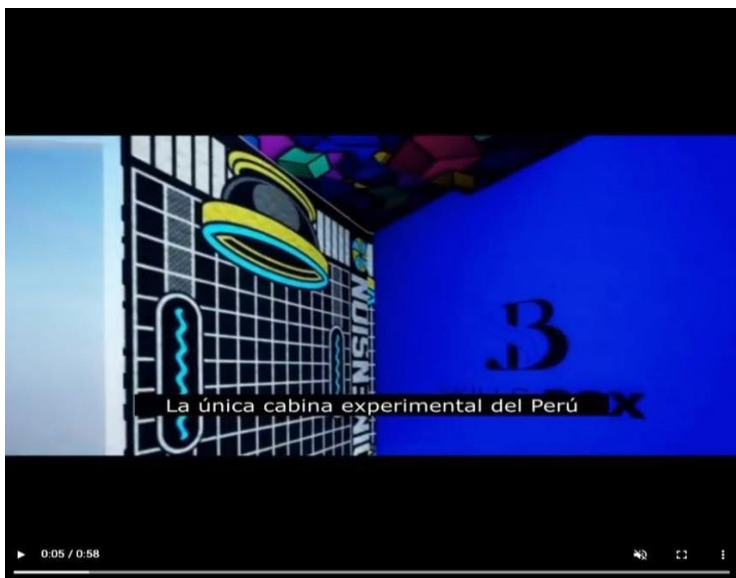
Interacciones

Promocionar publicación



Tú y 14 personas más

3 comentarios



skillsbox\_peru · Siguiendo

Lima



Empieza la experiencia YA!

#skillsbox #creative #innovationchallenge #diseñadores #educacióndecadidad

Editado · 20 h



kasl.13 Está interesante 🗨️👉 Ya me registre 🗨️



29 m · 1 Me gusta · Responder



manuelmerino95 Que genial!



4 h · 1 Me gusta · Responder



adricontr 🗨️👉



11 h · 1 Me gusta · Responder



tonybm10 Sas culebras, es algo que de verdad hacía muchísima falta y nadie lo había traído hasta ahora, ya quiero que salga 🗨️👉



13 h · 1 Me gusta · Responder



jhonjairo\_vela Uy me gusta 🗨️



14 h · 2 Me gusta · Responder



kory\_rz Genial, considero que ayudaría mucho en el ámbito educativo...espero tener mayor información, gracias 🗨️👉



16 h · 1 Me gusta · Responder

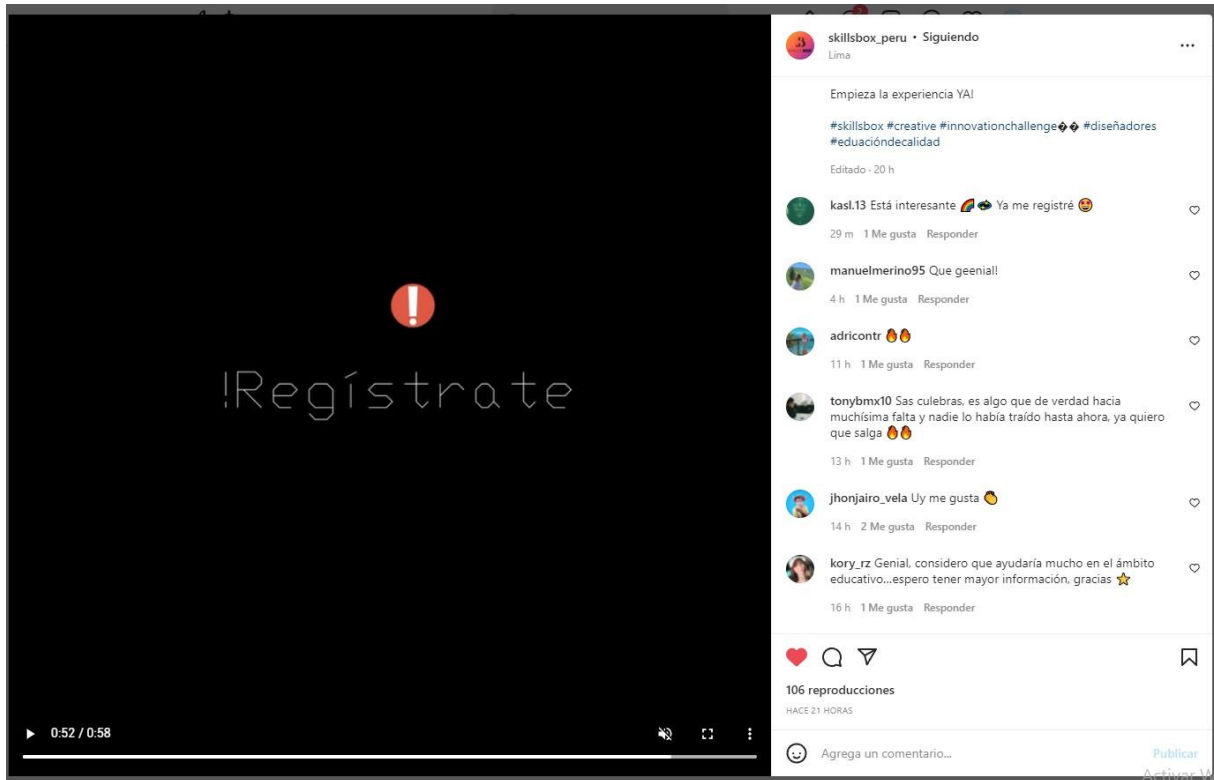


106 reproducciones

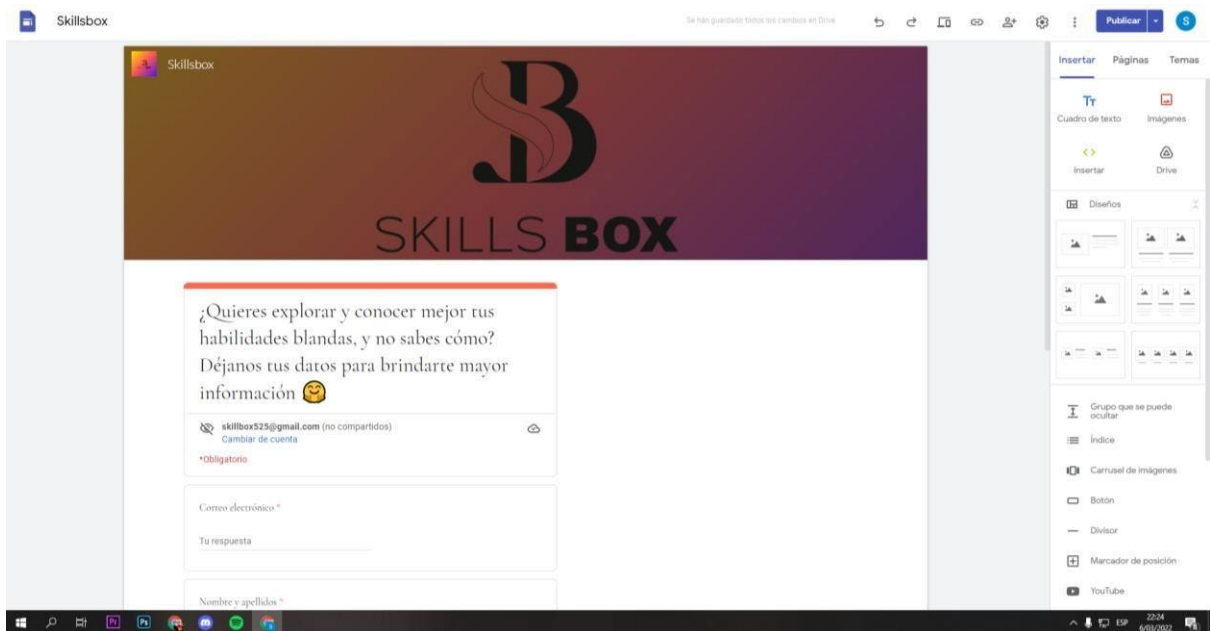
HACE 21 HORAS

Agrega un comentario...

Publicar





## Anexo 9 - Landing Page



## Anexo 10 - Proceso de validación

Preguntas **Respuestas** 138 Configuración

138 respuestas  

Se aceptan respuestas

**Resumen** Pregunta Individual

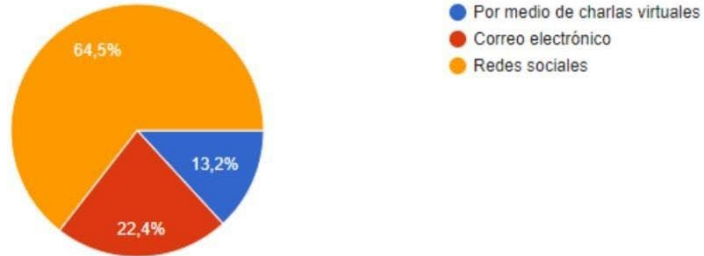
Correo electrónico  
138 respuestas

- DiegoRo\_pe8@gmail.com
- tony\_bmx10@hotmail.com
- dyanelasalas9@gmail.com
- danidelakb712@gmail.com
- Kintudelvalle@gmail.com
- dangam1@hotmail.com
- harold.monsalve27@gmail.com
- leidygutierrez98@gmail.com
- Lucielfb@hotmail.com

### De que manera te gustaría recibir mayor información?

 Copiar

138 respuestas



### Mensaje

102 respuestas

Quisiera probarlo para mi vida diaria

Si me encantaría conocer más

Sería de mucha ayuda porque podríamos tener un feedback y orientación

Super! Me gustaría saber más del programa

De nada sirve tener mucho conocimiento técnico si no tienes habilidades para afrontar la vida y relacionarte con las personas: las habilidades blandas son top. Igual de importantes que las habilidades duras.

Me gustaria probarlo para aplicarlo a mi dia a dia

Más info del proyecto

deseo recibir mayor información

Anexo 11 - Prototipo de Skills BOX





