

**Los cuatro saberes de la educación como formación continua
en las empresas**

**The four knowledge of education as continuous training in
companies**

Jorge Rafael Diaz Dumont¹
jorge.diazdu@ciplima.org.pe

**Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández
Morillo”-Perú**

Mildred Jénica Ledesma Cuadros²
mildred.ledesma@gmail.com

Universidad César Vallejo-Perú

Sofia Rojas Vargas³
Sofiarv97@gmail.com

Universidad Privada San Juan Bautista-Perú

Luis Pablo Diaz Tito⁴
lpablodiaz12@gmail.com

Universidad Privada San Juan Bautista-Perú



1 Doctor e Ingeniero Industrial Docente Principal Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo” - UNAT Perú: <https://orcid.org/0000-0003-0921-338X>

2 Doctora y Licenciada en Educación Docente Pos Grado Universidad César Vallejo-UCV Perú: <https://orcid.org/0000-0001-6366-8778>

3 Estudiante la Universidad Privada San Juan Bautista Universidad Privada San Juan Bautista - UPSJB: <https://orcid.org/0000-0001-6761-3539>

4 Estudiante la Universidad Privada San Juan Bautista Universidad Privada San Juan Bautista - UPSJB: <https://orcid.org/0000-0001-7602-7638>

Resumen

La investigación buscó determinar la incidencia de los cuatro saberes de la educación de Jacques Delors en la formación continua requerida por personal en empresas privadas, estudio que se realizó entre abril y julio del año 2019; siendo la población de 78 trabajadores de dos empresas del rubro de sistemas y electrónica de potencia, la muestra consideró toda la población. Investigación orientada en el paradigma positivista de enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal, siguiendo la técnica de regresión logística. Teniendo como resultado que el 44.1% de la variación de la formación continua es explicado por los cuatro saberes de la educación de Jacques Delors; demostrando que: Los de cuatro saberes de la educación de Jacques Delors inciden significativamente en la formación continua del personal en las dos empresas privadas en donde realizó la investigación.

Palabras Clave

Saberes, formación, aprender, conocer, ser, convivir, hacer, educación.

Abstract

The research sought to determine the incidence of the four knowledge of Jacques Delors education in the continuous training required by staff in private companies, a study that was carried out between April and July of the year 2019; being the population of 78 workers of two companies of the field of systems and power electronics, the sample considered the entire population. Research oriented in the positivist paradigm of quantitative approach and causal correlational design, following the logistic regression technique. Having as a result that 44.1% of the variation of continuing education is explained by the four knowledge of Jacques Delors' education; demonstrating that: Those of four knowledge of Jacques Delors' education have a significant impact on the continuous training of personnel in the two private companies where he conducted the investigation.

Keywords

Knowledge, training, learning, knowing, being, living, doing, education.



Introducción

En el mundo globalizado en el cual se vive, las empresas requieren contar con personal debidamente preparado y capacitado a fin de afrontar los retos que el mundo laboral lo requiere. Por ello, es importante considerar la formación continua como una estrategia la cual permita mantener al personal actualizado y con la capacidad de solucionar cualquier situación que se le presente dentro de su contexto laboral. La educación en la actualidad se constituye una herramienta principal en el desarrollo sostenible de un país, debido a ello es que las autoridades de los diferentes países se esfuerzan por lograr mejoras significativas en ella a fin de que sus naciones alcancen los niveles esperados y puedan ganar un sitio en el mercado laboral mundial. Al respecto, Beltrán (2015) sostuvo:

“La promesa de la educación a lo largo de la vida es un horizonte de sentido cercano y lejano a un tiempo; no obstante, su misma visión nos invita a la acción, a ponernos en camino. Las políticas y las prácticas de educación a lo largo de la vida, que están cobrando cada vez más relieve en la agenda internacional, son una muestra del paso de la retórica a la acción. Este paso no está exento ni de dificultades ni de contradicciones, pero también resulta inspirador” (p.10).

En este sentido, se plantea los 4 pilares de la educación como una herramienta clave para la formación continua de los empleados que una empresa requiere, ya que se considera a esta como el eje central del progreso de una nación. Estos pilares son considerados como saberes imprescindibles que debe desarrollar el ser humano para poder aportar en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, al respecto, Garrigou (1977) citado en Lerma (2017) sostuvo “Saber es servicio en cuanto proporciona sólidos conocimientos y principios, habilidad para manejarlos generosamente y disposición para realizar las aplicaciones justas que de ellos se derivan” (p.26). Por su parte, Salazar (2016) refirió:

“Edificar los pilares de la educación en este sentido supone cambiar el modelo de educación. De una educación tradicional edificada prin-

principalmente dentro de los muros de un establecimiento a un modelo social de la educación abierta a la comunidad, que reconoce que el aprendizaje se da afuera de sus murallas”. (p. 162)

Asimismo, Fortoul (2017) sostuvo que el informe Delors elaborado en el año 1996:

“Marca un hito en la comprensión de lo educativo y en las intervenciones que desde este ámbito se promueven, ya que enfatiza la naturaleza de saberes diferentes como constitutivos de la formación de las personas y del desarrollo de las sociedades”. (p.181)

Como lo refirieron los autores, es indispensable velar por la educación de un país ya que de ello dependerá la formación de las personas y en consecuencia el desarrollo de un país. Pero esta educación que se plantea debe estar abierta y al servicio de la comunidad y ser dada en forma permanente y continua teniendo en cuenta no solamente los conocimientos sino también la forma de apoderarse de los saberes básicos que toda persona requiere, entre estos encontramos el saber ser persona; saber convivir relacionándose de manera armoniosa con los demás; saber hacer, sin tener la necesidad de ir postergando cada una de las actividades y saber conocer en función a cada uno de los avances que trae consigo la globalización.

Yepes (1977) citado en Lerma (2017) afirmó:

“La aspiración es, pues, hacia un saber de lo fenoménico a la luz de lo esencial. Un saber que dé prueba de fecundidad porque conforma el obrar con el saber. Porque penetra los hechos y les asigna el lugar que les corresponde, en orden a un desarrollo humano global, personal y social, porque el ser humano no tan sólo vive, sino que, sobre todo, convive”. (p.25)

El mundo actual requiere de seres humanos con la capacidad de formarse en forma continua, es decir no solamente enfocarse en la etapa escolar sino trascender y realizarla en todo momento, aun cuando se encuentre en la

etapa laboral. Las personas necesitan contar con una formación integral que los lleve a ser seres humanos con la capacidad de transformar su propia realidad y la de los demás, teniendo los ideales claros de paz, libertad y justicia social que es lo que el mundo actual necesita. Yepes (1977) citado en Lerma (2017) sostuvo que “la fuente última de la dignidad del ser humano, es su condición de persona; las relaciones interpersonales son el escenario de la existencia humana” (p. 25). Asimismo, Fortoul (2017) sostuvo que “Formarse integralmente por ende es ‘develar’ este tesoro, teniendo como ‘llaves’ los cuatro tipos de aprendizaje, requiriéndose las cuatro para lograr ser una persona autónoma que vive con otros” (p.182). Sánchez (2006) acotó: “En la nueva sociedad, el conocimiento y la educación son el sinónimo de capacidad de crear riqueza, el criterio para adquirir un rango y una función sociales, y, por lo tanto, el factor competitivo por excelencia” (p.75). El ser humano debe desarrollar competencias para poder dar solución a las situaciones problemáticas que se le presenten en su diario que hacer, para ello requiere tener las competencias y conocimientos necesarios, constituyendo la educación un aspecto importante que se debe tomar en cuenta para poder ser competente y aportar al desarrollo empresarial. En el mundo actual se requiere que los profesionales que laboran dentro de las empresas aporten para el crecimiento y sostenibilidad de la institución. Al respecto, Reynoso, Álvarez y Ruiz (2015) sostuvieron:

“Las competencias: Trabajar en equipo, Comunicarse de manera efectiva, Actuar en forma ética y responsable, Aprender de manera continua y Actuar con espíritu emprendedor indican el imperativo de fortalecer la proyección de la educación continua, dirigida a estudiantes, instituciones y empresas del sector público y privado”. (p.56)

Por su parte, Turriago (2009) refirió “la acción humana cubre conductas y comportamientos que expresan la voluntad del ser humano para conquistar unos objetivos previamente establecidos. Es la adaptación del hombre a su entorno inmediato por medio de la acción” (p.11). Lo expuesto por el autor refiere que el ser humano tiene la capacidad para poder alcanzar cada uno de los objetivos que se traza en su vida y por consiguiente alcanzar

sus metas, allí radica la importancia de realizar su formación continua a fin de adquirir competencias, conocimientos y habilidades para utilizarlos responsablemente y afrontar los retos que este siglo trajo consigo.

Los 4 saberes aplicados en el contexto empresarial

Las empresas en la actualidad requieren contar con personales formados integralmente y con la capacidad de buscar la construcción de un mundo mejor. Al respecto, Beltrán (2015) afirmó:

“La educación puede acrecentar nuestra conciencia, nuestra responsabilidad y nuestro compromiso social; amplía nuestra mirada sobre el mundo, y la hace un poco más crítica: provistos de más y mejor educación, miramos el mundo con los ojos abiertos, y enfrentamos el miedo institucionalizado con las armas de la razón y de la argumentación”. (p.6)

Por su parte, Prisco (2001) manifestó que:

“Se busca llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas. Aprender a conocer, aprender a aprender, se refiere no solamente a cómo adquirir conocimientos, sino también a cómo seleccionar los conocimientos que deben adquirirse, tarea que se torna cada vez más difícil debido a las posibilidades ofrecidas por los nuevos medios de transmisión y almacenamiento de información. El aprender a hacer está muy relacionado con lo anterior, y se refiere a cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos. Aprender a convivir es uno de los objetivos principales que debe plantearse la educación contemporánea”. (p.581)

En la actualidad, se conoce la necesidad de que las empresas cuenten con empleados que manejen estos 4 saberes y lo pongan en práctica en forma permanente para así poder actualizar estos tesoros que lleva cada persona en su interior y realizar un trabajo óptimo, de calidad y en armonía. Al respecto, Beltrán (2015) acotó que: “la educación a lo largo de la vida ofrece

una valiosa oportunidad para desplazar nuestros marcos de sentido, para encontrar alternativas (viables) hacia otros mundos por venir (inéditos)” (p. 7). Cada uno de los empleados de las empresas debe buscar desarrollar las competencias adecuadas para hacer frente al mundo en el cual se desenvuelven y los líderes que conducen las empresas deben promover esos espacios, los cuales permitan al personal desarrollarse integralmente en beneficio de la propia empresa. Actualmente, la educación viene esforzándose por ser innovadora y creativa, adoptando una metodología centrada en el propio estudiante, fomentando en ellos una actitud crítica, reflexiva, analítica y con visión a futuro; ello no debe ser exclusividad de la educación básica, sino debe ir más allá, es decir trascender y darse a lo largo de toda la vida del ser humano, ya que forma parte de la sociedad y por consiguiente necesita enfrentar los desafíos que conlleva el formar parte de ella.

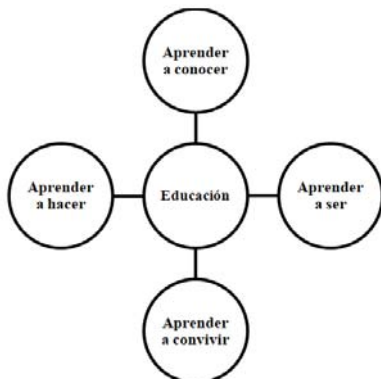
La formación continua

La formación continua, constituye una herramienta la cual permite que las personas se preocupen por prepararse en forma permanente y continua, buscando su crecimiento profesional en aras de mejorar su competitividad dentro de su seno laboral. Unesco (2002) al respecto sostuvo: “Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (p. 47). En la misma línea de ideas, Unesco (2002) aseveró: “La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal” (p.51). En los tiempos actuales se requiere de un despliegue de múltiples capacidades que permitan a las personas afrontar cada uno de los desafíos que genera el mundo globalizado y para ello, la educación constituye un elemento primordial, puesto que facilita la preparación en cada uno de sus ámbitos para hacerle frente a estos desafíos y aportar al mundo actual.

Dimensiones de los saberes de la educación

Dentro de este campo respecto a los 4 pilares de la educación planteados por Jacques Delors en el año 1966 encontramos: aprender a conocer, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a hacer, estos son los conocimientos básicos que debe tener el ser humano para el progreso personal de un país y del mundo. Estos saberes desarrollados en el ser humano abren la posibilidad de tener un mundo mejor en el cual reine el respeto, la consideración, la empatía, la solidaridad, la voluntad, el deseo de superación, la conciencia, entre otros; los cuales permitirían la consolidación de la mejora de la calidad humana. En la figura 1, se presentan los 4 saberes.

Figura 1. 4 pilares de la educación planteados por Jacques Delors (1996)



Fuente: Elaborado por los autores (2019)

Es importante indicar que los empleados de las empresas se capaciten y actualicen a fin de garantizar el desarrollo de este saber, el cual contribuirá al desarrollo de la propia empresa. La formación continua de los empleados garantiza que se encuentren de acorde a las exigencias y necesidades que demanda el mundo empresarial actual.

Formación continua del personal de las empresas a través de los 4 saberes

La formación continua es una modalidad que busca fortalecer los aprendizajes y desarrollar conocimientos en los profesionales. Es importante que las personas luego de su educación básica y superior continúen buscando su desarrollo y crecimiento tanto a nivel personal como profesional, es decir sigan formándose a lo largo de toda su vida. El ser humano nunca deja de aprender y ello es un factor clave por el cual, le permite continuar preparándose para afrontar y solucionar cualquier problema que se presente en su realidad.

Al respecto, Reynoso, Álvarez y Ruiz (2015) refirieron: “La sociedad asume que la educación no es un hecho temporal que se ejerce en los primeros años de la vida de las personas; precisamente por eso es necesaria la educación continua o permanente” (p.57). Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI (2002) al respecto refirió:

“Nos parece que debe imponerse el concepto de educación durante toda la vida con sus ventajas de flexibilidad, diversidad y accesibilidad en el tiempo y el espacio. Es la idea de educación permanente lo que ha de ser al mismo tiempo reconsiderado y ampliado, porque además de las necesarias adaptaciones relacionadas con las mutaciones de la vida profesional, debe ser una estructuración continua de la persona humana, de su conocimiento y sus aptitudes, pero también de su facultad de juicio y acción. Debe permitirle tomar conciencia de sí misma y de su medio ambiente e invitarla a desempeñar su función social en el trabajo y la ciudad”. (p.52)

Asimismo, Reynoso, Álvarez y Ruiz (2015) refirieron que: “la sociedad asume que la educación no es un hecho temporal que se ejerce en los primeros años de la vida de las personas; precisamente por eso es necesaria la educación continua o permanente” (p.57). Por su parte, Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI (2002) sostuvo “Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye

un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (p.47). Efectivamente, la educación es una herramienta necesaria para el desarrollo tanto personal como social, gracias a ella las personas pueden prepararse para afrontar los retos y desafíos que tiene la vida en cada uno de sus diferentes ámbitos de manera efectiva buscando y encontrando soluciones que les permitan avanzar hacia la consolidación de sus objetivos.

Dracker (1969) citado en Sánchez (2006) sostuvo:

“Las organizaciones por sí solas no son nada. Adquieren contenido por el trabajo logrado de las personas que las integran; ellas son las que planean, hacen y deciden, influyendo en los resultados de la organización. En la sociedad del conocimiento es el trabajador quien gobierna, la organización es mera herramienta para obtener lo que la sociedad espera y necesita”. (p.79)

Delors (1997) citado en Lerma (2017) refirió:

“La educación de un mundo globalizado, debe orientarse a atender la globalidad del ser de la persona y de su quehacer en el marco, también global, de la dinámica social. Este propósito exige, necesariamente, el rescate de un concepto integral de aprendizaje, apoyado en los cuatro pilares perennes de todo aprendizaje realmente formativo: aprender a conocer (lo que los antiguos llamaban *theorein*), aprender a hacer (*poiesis*), aprender a ser (*praxis*) y aprender a vivir juntos (*politeia*)”. (p.25)

Corena (2017) sostuvo:

“De acuerdo con el planteamiento de la Organización Mundial del Trabajo, la población joven de los países son la representación del cambio potencial de las sociedades, si se generan acciones hacia la formación de capital humano, no únicamente desde el punto de vista de lo laboral, sino a partir del desarrollo de las diferentes dimensiones del ser humano, es decir, la económica, la tecnológica, la social y la

política”. (p.45)

Los profesionales deben actualizarse y prepararse en forma constante para garantizar un adecuado desempeño laboral. Cada día un número considerable de jóvenes se insertan en el mundo laboral, ellos en sus centros de estudio fueron formados con los últimos adelantos, novedades e innovaciones, es por ello que cada uno de los empleados que laboran en las empresas deben seguir con su formación continua a fin de realizar un trabajo óptimo y de calidad de acuerdo a las exigencias del mundo en el cual se desenvuelven.

Turriago (2009) mencionó:

“Un análisis detallado de la acción humana empresarial permite profundizar en los elementos que deben tenerse en cuenta al momento de quererla potenciar y difundir en la sociedad. Su impulso se deriva del hecho de que desarrolla la estructura económica e impulsa la competitividad de organizaciones y de sociedades”. (p.20)

De igual manera, Banco Mundial (2007) citado en Corena (2017) refirió:

“El Banco Mundial propone invertir en cinco ejes que impacten a la población joven, a saber: a) formación, b) inicio de la inserción laboral, c) adopción del estilo de vida, d) conformación de una familia y e) ejercicio de sus derechos cívicos, de entre las cuales son destacadas por la organización la de formación e inserción laboral, por ser estas fundamentales en el desarrollo de las tres restantes. En su conjunto, estos ejes constituyen las decisiones más importantes de la vida de las personas, por lo que requieren atención de los Estados y de las organizaciones del mundo”.(p.45)

Es necesario que los jóvenes tengan acceso a estos 5 ejes que propone el Banco Mundial: (formación, inicio en el mercado laboral, acceso a un estilo de vida saludable, formación de una familia, ejercer sus derechos ciudadanos). De los cuales se consideran más relevantes la inserción al mercado laboral y la formación continua que deben adoptar. En la

actualidad cada uno de los empleados debe buscar su formación continua y para ello deben tener en cuenta los 4 saberes de la educación propuesto por Jack Delors, los cuales les permitirán poder actuar en forma adecuada y desarrollar la capacidad para solucionar los problemas que se le presenten en su entorno laboral.

Villamar, Albay Guzmán (2016) afirmaron:

“Los desafíos que deben superar las empresas son múltiples, en aras de satisfacer a sus clientes internos y externos, actuales y potenciales. Deben desarrollar perfiles para identificar factores que afecten la demanda actual y futura de su mercado laboral y empresarial”. (p.365)

En la actualidad los desafíos que sufren las empresas son diversos y variados. Como es de conocimiento de la humanidad, la razón principal de las empresas son sus clientes y en todo momento deben buscar satisfacerlos y conservarlos, garantizando su preferencia. Es necesario que el personal que labora en una empresa desarrolle en forma constante los 4 saberes: aprender a conocer, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a hacer a fin de poder aflorar lo mejor que tiene en su interior y realizar un trabajo adecuado, aportando al desarrollo de la empresa.

Villamar, Albay Guzmán (2016) sostuvieron que:

“En los momentos actuales, cuando los acontecimientos económicos que se manifiestan a nivel nacional e internacional estimulan a las empresas y las entidades públicas o privadas a ofrecer bienes y servicios de mejor calidad, se incrementa la responsabilidad de los profesionales de las ciencias administrativas y empresariales, tanto en el desempeño durante la solución de problemas profesionales como siendo líderes en puestos claves de la producción y/o los servicios”. (p.366)

Por otra parte, Fuentes y Lucio (2009) citado en Villamar, Albay Guzmán (2016) afirmaron:

“Las competencias profesionales constituyen configuraciones didácticas que expresan la síntesis de las cualidades y las actividades profesionales de los sujetos, capaces de desarrollar el ser, el saber, el hacer y el convivir, en el desarrollo de su capacidad transformadora humana profesionalizante, que incide en el desempeño, ante los diversos ámbitos sociales, laborales y profesionales”. (p.367)

Reynoso, Álvarez y Ruiz (2015) manifestaron que el desarrollo de las competencias requiere:

“Trabajar en equipo, comunicarse de manera efectiva, actuar en forma ética y responsable, aprender de manera continua y actuar con espíritu emprendedor indican el imperativo de fortalecer la proyección de la educación continua, dirigida a estudiantes, instituciones y empresas del sector público y privado”. (p.56)

Siguiendo el orden de ideas, Olivares (2007) refirió que la “competencia debe incorporar el hacer, el ser y el saber” (p.137) con lo cual se le daría una connotación más humana al término competencia, en este contexto se desarrollarían acciones respecto a la construcción tanto de habilidades como destrezas, es decir la formación integral del ser humano. Marqués (2011) sostuvo que la formación continua sirve “Para actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales ante el avance del conocimiento dada la evolución científica y tecnológica, las demandas y necesidades de la sociedad”. Como lo indican los autores, existe la necesidad que los profesionales continúen desarrollando sus conocimientos, habilidades, actitudes profesionales y mejorando sus competencias las cuales les permitan transformar su realidad laboral, mejorar el clima laboral y organizacional, promover una cultura de paz, respeto y tolerancia a las diferencias y aumentar la competitividad empresarial, es decir siendo agentes vivos del cambio; a través de la aplicación y puesta en práctica de los 4 pilares de la educación propuestos por Jacques Delors todo ello será posible.

Dimensiones de la formación continua

Para efectos de esta investigación realizada a nivel profesional, se tomó en cuenta dentro de las dimensiones de la formación continua a las habilidades blandas y las habilidades duras, teniendo en cuenta que ambas se complementan en el ámbito laboral. Entendiendo que los empleados de las empresas deben desarrollar estos dos tipos de habilidades a fin de garantizar un trabajo óptimo y de calidad en beneficio de la empresa en la cual se desempeñan. Las habilidades blandas se encuentran referidas a aplicación de aptitudes, valores, cualidades, etc. y las habilidades duras a los conocimientos desarrollados en determinadas áreas.

1. Habilidades blandas

Las habilidades blandas son aquellas habilidades que permiten al ser humano desenvolverse en su realidad circundante poniendo en práctica sus valores, realizando una comunicación adecuada con los demás, teniendo una motivación personal, siendo responsable, teniendo un sólido compromiso en el desempeño de su trabajo, siendo resolutivo, teniendo una adaptabilidad frente a los diferentes escenarios laborales, aprendiendo de las críticas, siendo ético, poseyendo un pensamiento crítico y analítico, haciéndole frente al estrés, siendo proactivo, etc. Estas habilidades son no cognitivas y por consiguiente son difícil de cuantificarlas.

Ortega, Feble y Estrada (2016) al referirse a habilidades blandas la consideraron como sinónimo de competencias blandas:

“Las competencias blandas han adquirido una gran relevancia en este siglo, debido a la necesidad de formar a las personas en cuestiones laborales de orden “transversal” y al alto nivel de comunicación que se establece mediante las redes sociales y otras tecnologías que convierten al entorno en un constante intercambio de datos, información y conocimiento”.(p.36)

Raciti (2015) citado en Guerra (2019) respecto a las habilidades blandas

expresó “estas se encuentran estrechamente relacionadas con el bienestar personal, el ajuste social y la adaptación al contexto laboral” (p.2). Asimismo, World Health Organization(2003) citado en Guerra (2019) refirió que las habilidades blandas “permiten a la persona tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer las emociones de otros y construir relaciones saludables a nivel físico y emocional” (p.2). Las habilidades blandas permiten que los empleados puedan desempeñarse en forma adecuada dentro de su entorno laboral realizando relaciones interpersonales favorables y un trabajo óptimo y de calidad, es decir el desarrollo de las habilidades blandas ayudan a los empleados a ser exitoso personal y profesionalmente.

Mangrulkar, Whitman y Posner (2001) citado en Guerra (2019) sostuvieron respecto a las habilidades blandas:

“Las habilidades para la vida están conformadas por tres categorías, la primera categoría son las habilidades interpersonales que contemplan habilidades para la comunicación asertiva, negociación, confianza, cooperación y empatía, la segunda categoría son las habilidades cognitivas que implican habilidades para la solución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, autoevaluación, análisis y comprensión de consecuencias, la tercera categoría son las habilidades para el control emocional, aunque en la actualidad se prefiera denominarlas como habilidades para el manejo y reconocimiento emocional ante situaciones de estrés y sentimientos intensos, por ejemplo ira, tristeza y frustración. Estas tres categorías generalmente no son utilizadas de manera independiente, de modo que una misma situación puede implicar el uso de varias habilidades de distintas categorías por lo que, cada categoría complementa a la otra”. (p.p.2-3)

Las habilidades blandas son producto de la combinación de diversas habilidades personales, sociales, comunicativas, etc. las cuales permiten que las personas puedan interrelacionarse de manera adecuada con sus semejantes poniendo en práctica en todo momento el uso de un pensamiento crítico con el fin de desempeñarse en forma adecuada en su

contexto laboral.

2. **Habilidades duras**

Las habilidades duras son aquellas habilidades que se desarrollan durante el periodo de educación formal y se encuentran referidos a los conocimientos académicos que se deben desarrollar durante esta etapa. Estas habilidades son necesarias para desempeñar eficientemente las funciones que demanda tener un puesto laboral.

Guerra (2019) al referirse a habilidades duras las consideró como sinónimo de competencias duras “Las competencias duras se les ha denominado a las destrezas cognitivas necesarias para el desarrollo de una profesión” (p.2). Por su parte, Lakery Powell (2011) citado en Mahecha, Gómez, Murcia y Montoya (2019) sostuvieron que “Las habilidades duras son conocimientos relacionados a la educación y nivel de experiencia, que permiten el manejo de datos, equipos y sistemas” (p.7). Como ejemplos de habilidades duras, Han (2014) citado en Mahecha, Gómez, Murcia y Montoya (2019) mencionaron: “escritura, matemáticas, estadística, finanzas, química, biología, la capacidad de utilizar los programas de software, entre otros” (p.7).

Los autores, Mahecha, Gómez, Murcia y Montoya (2019) respecto a las habilidades duras mencionaron: “las duras se obtienen a través de la educación formal, tradicionalmente en entornos académicos o profesionales y están relacionadas con contenidos propios de la educación formal” (p.8). Las habilidades duras tienen que ver con las habilidades que se refieren a conocimientos, las cuales son necesarias para poder realizar trabajos específicos dentro de una empresa.

Las habilidades duras son aquellas habilidades técnicas y están referidas al desarrollo de los conocimientos académicos que se logran desarrollar durante el proceso de formación. Estas habilidades se obtienen a través de la asistencia a capacitaciones y/o cursos de temas específicos. Entre estas habilidades se puede mencionar, el cálculo, los conocimientos, dominio de

idiomas, manejo de maquinarias, programas de computación, entre otras.

El ser humano requiere tener estas dos habilidades: duras y blandas desarrolladas ya que ambas se complementan. Es necesario que los empleados de las empresas tengan conocimientos académicos en determinadas áreas en la cual se desempeñara como también competencias y actitudes que le permitan desenvolverse en forma ética dentro de su entorno laboral. En la actualidad los profesionales deben buscar en forma continua su desarrollo tanto personal como profesional y ello lo pueden lograr a través de la puesta en práctica de los 4 saberes de la educación.

Aporte de los 4 saberes a la sociedad

El aporte que brinda a la sociedad actual la aplicación de estos saberes es muy valioso ya que pone al ser humano como el elemento principal en el desarrollo sostenible de una nación. Sánchez (2006) sostuvo: “Peter F. Drucker es uno de los autores más prolíficos y reconocidos en el campo de la dirección de empresas. Se le considera el profeta de la gerencia por excelencia” (p.70). Drucker (1998) citado en Blacutt (2010) refirió que:

“Administrar significa reemplazar la fuerza y el músculo por el pensamiento las formas populares y la superstición por el conocimiento y la fuerza por la cooperación. Implica sustituir la obediencia al rango por la responsabilidad, y la autoridad del poder por la autoridad del desempeño”.(p.62)

En efecto, Drucker considera que el conocimiento dentro de una empresa es una pieza fundamental para su desarrollo. Considera que los empleados deben poseer conocimientos adecuados, trabajar en forma cooperativa y con la responsabilidad debida para desempeñar en forma adecuada su trabajo. Los empleados de las empresas deben preocuparse por su formación continua para poder desenvolverse en forma óptima dentro las funciones que su puesto laboral demanda.

Sánchez y Calzato (2015) respecto a los principios educativos sostuvieron

que:

“Estos principios están aludiendo a la formación académica de sujetos con ciertas características y cualidades provechosas para la sociedad, una vez que los estudiantes egresen y se inserten como miembros activos y reproductivos de su cultura, de la historia y de la sociedad que les ha tocado vivir”. (p.68)

La aplicación adecuada y oportuna de estos 4 saberes propuestos por Jacques Delors garantiza que las personas desarrollen competencias que les permitan actuar en forma idónea y productiva en cualquier ámbito en el cual se desenvuelvan y más aún en su ámbito laboral.

Por otro lado, Drucker (1988) citado en Blacutt (2010) acotó “la empresa típica estará basada en los conocimientos (Knowledge-based organization) y al mismo tiempo conformada por especialistas que dirigen y disciplinan su propia actuación mediante retroalimentación organizada por parte de colegas, clientes y oficinas generales” (p.65). De igual manera, Sánchez (2006) afirmó “Para Peter Drucker junto a la innovación se debe plantear el resurgir de la ética. La ética y la responsabilidad son dos conceptos que germinan en el pensamiento druckeriano” (p.74).

Asimismo, Sánchez (2006) sostuvo respecto al pensamiento de Drucker:

“La preocupación por analizar la dicotomía cambio-continuidad, como algo central de la sociedad industrial moderna, le condujo al estudio de los aspectos tecnológicos de la cuestión. No se centró en la tecnología propiamente, sino en cómo una actividad humana se integra en la sociedad: “El hombre es el único animal capaz de evolución consciente: inventa herramientas”. (p.73)

Como se puede extraer de lo expresado por Drucker; los conocimientos en el desarrollo de una empresa son esenciales, sin embargo considera que también deben estar presentes otros elementos entre los cuales menciona la innovación, la cual implica la realización de cambios novedosos; la ética, la

cual se encuentra enfocada al comportamiento adecuado del ser humano; asimismo, considera el trabajo cooperativo como un elemento importante en el desarrollo de una empresa y la retroalimentación cuyo objetivo es la mejora de los resultados.

Como se puede apreciar en el desarrollo de una empresa se encuentra presentes diferentes elementos los cuales hacen posible el desarrollo y crecimiento tanto organizacional como institucional. La aplicación continua de los 4 saberes por parte de cada uno de los empleados de una empresa es de vital importancia para poder alcanzar los sitiales esperados en este mundo competitivo en el cual se desenvuelven las empresas dentro del mercado laboral mundial, considerando que el factor humano juega un rol importante en el desarrollo de una empresa.

Materiales y métodos

La presente investigación se sustentó en el diseño no experimental de nivel correlacional causal, respecto a este diseño se busca establecer la causalidad en estudios ex post facto; donde ambas variables estudiadas son medidas; así mismo, el método considerado para la presente investigación es el hipotético deductivo, siendo que las hipótesis presentadas son contrastadas estadísticamente, por ser abordadas en un enfoque cuantitativo.

Respecto a la operacionalización de las variables inmersas en el estudio (independiente y dependiente); se presentan en la Tabla 1 y Tabla 2.

Tabla 1: Operacionalización de la variable saberes de la educación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Aprender a conocer	Comprender Descubrir	1 al 5	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo	Importante (76-100) Regular (48-75) No importante (20-47)
Aprender a ser	Pensamiento autónomo Pensamiento crítico Responsabilidad Desarrollo personal	6 al 10		
Aprender a convivir	Respeto a las ideas de los demás Integración	11 - 15		
Aprender a hacer	Habilidades desarrolladas Solucionar problemas	16 - 20		

Fuente: Elaborado por los autores (2019)

Tabla 2: Operacionalización de la variable formación continua

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Habilidades blandas	Capacidad de liderazgo Relaciones interpersonales Actitud positiva	1 al 10	1. Muy poco 2. Poco 3. Medio 4. Bastante 5. Mucho	Adecuada (76-100) Media (48-75) No adecuada (20-47)
Habilidades duras	Conocimientos especializados actualizados sobre las funciones y tareas desempeñadas Manejo de sistemas informáticos actuales Dominio de inglés técnico.	11 al 20		

Fuente: Elaborado por los autores (2019)

Población y muestra

La determinación de la claridad con que se define a la población en el estudio, establece el mejor criterio estadístico a tener presente para su selección más representativa; en este contexto la población “puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros”. (Pineda et al 1994, p.108); en este estudio se consideró como población la totalidad de 78 trabajadores; en dos empresas del mismo rubro: Sistemas y electrónica de potencia, que por razones éticas se mantendrá en reserva. Respecto al muestreo se existen criterios probabilísticos y no probabilísticos para determinación; que pueden depender de la heterogeneidad de la distribución de la variable que se estudia en la población; así mismo de los niveles de confianza y de precisión deseados para la determinación del tamaño; lo cierto es que cuando se puede trabajar con toda la población no existirá muestra alguna, denominándose a los resultados parámetros estadísticos. Para el caso de la investigación desarrollada se trabajó con toda la población, no existiendo muestra.

Instrumentos

Para este estudio se emplearon los siguientes instrumentos:

- Cuestionario : Sobre importancia de los cuatro saberes de la educación aplicados a la empresa privada
Origen : Elaborado por los autores (2019)
Objetivo : Evaluar la importancia de los cuatro saberes previos de la educación en el contexto (aprender a conocer, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer) de la empresa privada
Escala : Likert, politómico
Aplicación : Directa individual en 20 minutos
Validez : Juicio de expertos (6); índice de concordancia kappa validez de contenido externo = 0.735 (Fuerza de Concordancia Buena)

- Cuestionario 2 : Sobre la formación continúa
- Origen : Elaborado por los autores (2019)
- Objetivo : Evaluar la formación continua dada respecto a habilidades duras y blandas en contextos de la empresa privada
- Escala : Likert, politómico
- Aplicación : Directa individual en 20 minutos
- Validez : Juicio de expertos (6); índice de concordancia kappa validez de contenido externo = 0.701 (Fuerza de Concordancia Buena)

Para el caso de demostrar la confiabilidad de los instrumentos propuestos se realizó un estudio piloto preliminar en una muestra de 384 trabajadores profesiones de empresas ubicadas en las zonas de un parque industrial para que luego de tabulada la información, realizarse el análisis estadístico, obteniéndose los siguientes resultados en la tabla 3, correspondientes a la prueba estadística de Alfa de Cron Bach:

Tabla 3: Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuatro saberes de la educación	,872	20
Formación continua	,815	20

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Métodos de análisis de datos

Los métodos estadísticos utilizados implican análisis inferencias mediante la técnica estadística de regresión logística considerando que las variables estudiadas son cualitativas; además el tratamiento estadístico permitió presentar tablas y figuras que explican los niveles alcanzados en cada variable; por último se presenta el modelo determinado.

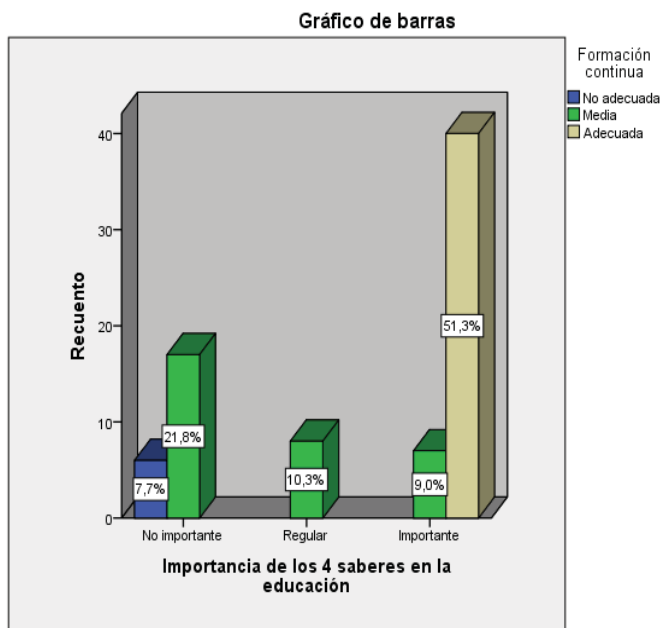
Resultados y discusión

Tabla 4: Cuatro saberes de la educación de Jacques Delors en la formación continua del personal en empresas privadas.

		Formación continua			Total
		No adecuada	Media	Adecuada	
Importancia de los 4 saberes en la educación	No importante	6	17	0	23
		7,7%	21,8%	0,0%	29,5%
	Regular	0	8	0	8
		0,0%	10,3%	0,0%	10,3%
	Importante	0	7	40	47
		0,0%	9,0%	51,3%	60,3%
Total		6	32	40	78
		7,7%	41,0%	51,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario de cuatro saberes de la educación de Jacques Delors(1996) propuesto a partir del análisis dela Unesco (2002) en la formación continua.

Figura 2. Diagrama de barras agrupadas cuatro saberes de la educación de Jacques Delors en la formación continua.



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla y figura; los cuatro saberes de la educación de Jacques Delors en un nivel no importante, el 21,8% del personal encuestado percibe que formación continua se viene desarrollando de una forma media, por otro lado, los cuatro saberes de la educación de Jacques Delors en un nivel regular, el 10,3% del personal encuestado percibe que la formación continua se viene desarrollando de una forma media. Así mismo, los cuatro saberes de la educación de Jacques Delors en un nivel importante, el 51,3% del personal encuestado percibe que la formación continua se viene desarrollando de una forma adecuada.

Prueba de hipótesis general

H1: Los de cuatro saberes de la educación de Jacques Delors inciden

significativamente en la formación continua del personal en empresas privadas.

H0: Los de cuatro saberes de la educación de Jacques Delors no inciden significativamente en la formación continua del personal en empresas privadas.

Tabla 5: Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	15,903	1	,000
	Bloque	15,903	1	,000
	Modelo	15,903	1	,000

Fuente: Elaborado en SPSS v.24 a partir de la base datos del resultado encuestas aplicadas (2019)

Decisión: Como $p\text{-value}^* = 0.000 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que Los de cuatro saberes de la educación de Jacques Delors inciden significativamente en la formación continua del personal en empresas privadas.

Tabla 6: Resumen del modelo

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	26,402 ^a	,184	,441

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 20 porque se ha alcanzado el máximo de iteraciones. La solución final no se puede encontrar.

Fuente: Elaborado en SPSS v.24 a partir de la base datos del resultado encuestas aplicadas (2019)

Además según la tabla 6, el 44.1% de la variación de la formación continua es explicado por los cuatro saberes de la educación de Jacques Delors.

Tabla 7: Variables en la ecuación

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Paso 1 ^a	Importancia de los 4 saberes en la educación	17,291	0,326	,000	1	,002	3,700
Constante		-16,250	0,326	,000	1	,001	1,000
a. Variables especificadas en el paso 1: Importancia de los 4 saberes en la educación.							

Fuente: Elaborado en SPSS v.24 a partir de la base datos del resultado encuestas aplicadas (2019)

Siendo la ecuación estimada:

$$Y = \frac{e^{f(x)}}{1 + e^{f(x)}} \text{ donde: } f(x) = 17.291.x - 16.250$$

En la tabla 7 se observa que $p\text{-value}^* = 0.002 < 0.05$ lo cual indica que la ecuación es significativa. Según la muestra de encuestados, los cuatro saberes de la educación de Jacques Delors en un nivel de ser considerado importante aplicados en las organizaciones tienen 3.7 veces mayor posibilidad de incidir en una formación continua adecuada.

Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados se observa en primer lugar respecto a los 4 saberes en la educación, que la percepción de los trabajadores implica que en un 60.3% lo considera importante en cuanto a su consideración en la empresa; lo que a su vez coincide en que el 51.3% considera que la formación continua se viene desarrollando de forma adecuada. Ello reafirma lo planteado por Drucker puesto que efectivamente el conocimiento dentro de una empresa es una pieza fundamental para su desarrollo.

Igualmente, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados queda demostrado que siendo el valor de la significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ de la prueba ómnibus, se rechazó la hipótesis nula concluyéndose que los de cuatro saberes de la educación de Jacques Delors implementados en una organización inciden significativamente en la formación continua del personal en empresas privadas. Ello, igualmente reafirma lo planteado por Álvarez y Ruiz (2015), puesto que efectivamente la educación no es un hecho temporal, sino permanente y necesario; sobre todo en un mundo tan cambiante como el actual; siendo así, la formación continua, debe ser parte de una estrategia de desarrollo del personal en las organizaciones.

Conclusiones

La presente investigación demuestra que los de cuatro saberes de la educación de Jacques Delors, al ser considerados importantes en las organizaciones, inciden significativamente en la formación continua del personal en empresas privadas.

La formación continua es una modalidad que busca mantener a los empleados debidamente preparados para desempeñar en forma óptima su trabajo.

Las habilidades blandas preparan al ser humano socialmente para desenvolverse de manera adecuada y asertiva dentro de su realidad circundante.

Las habilidades duras permiten al ser humano tener los conocimientos académicos necesarios para desempeñarse adecuadamente en su trabajo.

Referencias

Beltrán, J. (2015). Educación a lo largo de la vida: un horizonte de sentido. *Sinéctica*, (45), 01-11. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2015000200002&lng=es&tlng=es.

- Blacutt, J. A. (2010). La administración de las organizaciones de profesionales: una perspectiva neoclásica: A la memoria de Peter F. Drucker. *Revista Ciencia y Cultura*, (24), 55-72. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232010000100004&lng=es&tlng=es.
- Castañeda, Y. (2015). Saberes y conocimientos en la educación. Un rastreo por los informes de la UNESCO de Jacques Delors y Edgar Morin. *Revista Educación Y Ciudad*, (22), 23-32. Recuperado de <https://revistas.idep.edu.co/index.php/educacion-y-ciudad/article/view/84>
- Castro, E. M. (2019). La formación continua como fuente de desarrollo de las competencias y habilidades socioemocionales de acuerdo a los requerimientos del Modelo Educativo para la Educación Obligatoria 2017. Una aproximación teórica sobre este tema. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(3), 1-30. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=138370521&lang=es&site=eds-live>
- Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI (2002). La educación encierra un tesoro. *Educación Médica Superior*, 16(1), 7-8. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412002000100004&lng=es&tlng=es.
- Corena, A. (2017). Conceptos fundamentales del aprendizaje en contextos laborales. *Revista Docencia Universitaria*, 18(1), 43-70. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=133204376&lang=es&site=eds-live>
- Delors, J. et al. (1996): La educación encierra un tesoro. Madrid: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Ediciones Santillana/UNESCO
- Fortoul, M. B. (2017). Los distintos tipos de saberes en las escuelas: su relevancia en la formación de sujetos. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, vol. 13, núm. 47, enero-julio, 2017, pp. 171-196 Universidad La Salle Distrito Federal, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/342/34252306005.pdf>
- Guerra, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las

- habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e186464. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Lerma, H. (2017). Los Saberes De La Pedagogía. Presencia Y Arraigo. *Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres Del Pedagogo*, (25), 23–47. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=128374923&lang=es&site=eds-live>
- Mahecha, L. M., Gómez, R.H., Murcia, M.M. y Montoya, J.H. (2019). *Revista Euritmia – Investigación, Ciencia y Pedagogía*. 1(1), 1 – 84. Recuperado de <http://cliic.org/pdf/Revista%20Euritmia,%20Vol.%201%20N%C2%B01.pdf#page=4>
- Marqués, S. (2011). Formación continuada: herramienta para la capacitación. *Enfermería Global*, 10(21) Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000100020&lng=es&tlng=es.
- Moreno, M. C. (2014). La construcción del ser en educación: una mirada desde el constructivismo. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (17), undefined-undefined. ISSN: 1390-3861. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4418/441846098011>
- Olivares, A. M. (2007). Competencias para un mundo cognoscente. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 21(2-3), undefined-undefined. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274/27412797009>
- Ortega, C. E., Febles, J. P. y Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200003&lng=es&tlng=es.
- Ortoul, M. B. (2017). Los distintos tipos de saberes en las escuelas: su relevancia en la formación de sujetos. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 13(47), undefined-undefined. ISSN: 1405-6690. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342/34252306005>
- Pineda, B. De Alvarado, E. L. y De Canales, F. (1994). *Metodología de la*

- investigación, manual para el desarrollo de personal de salud.* (2da ed.) . Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Prisco, C. A. (2001). La enseñanza de la ciencia y los cuatro pilares de la educación. *Interciencia*, 26(12), undefined-undefined. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339/33906301>
- Reynoso, M., Álvarez, N. y Ruiz, J. C.(2015). La educación continua en la formación del estudiante en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la UANL. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(2), 54-62. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142015000200006&lng=es&tlng=es.
- Salazar, R. (2016). Los pilares para la educación superior del futuro: Responsabilidad social, calidad académica y servicio-aprendizaje (S-A). *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 11(11), 155-179. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2016000100011&lng=es&tlng=es.
- Sánchez, G. y Calzato, W. A. (2015). Los cuatro pilares de la educación y el uso del portafolio de evidencias como método de trabajo y evaluación cualitativa. Una reflexión de trabajo docente y estudiantil. *Revista Docencia Universitaria*, 16(1), 65–86. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=120373740&lang=es&site=eds-live>
- Sánchez, M. y Antonio J. (2006). Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II(2), undefined-undefined. ISSN: 1900-5016. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4096/409634344005>
- Sánchez, A. J. (2006). Peter Drucker, innovador maestro de la administración de empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II(2), undefined-undefined. ISSN: 1900-5016. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4096/409634344005>
- Turriago, A. (2009) Acción humana empresarial en la obra de Peter Drucker. En: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. *rev.fac.cienc.econ*, XVII (2) 9-21

- Unesco (2002). La educación encierra un tesoro. *Educación Médica Superior*, 16(1), 7-8. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412002000100004&lng=es&tlng=es.
- Upleix, M. D. y D'Annunzio, C. (2018). El éxito del fracaso: casos de discontinuidad de iniciativas empresariales jóvenes en el sector de software y servicios informáticos. *Estudios Gerenciales*, 34(148), 262–278. Recuperado de <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.148.2646>
- Villamar, I. J., Alba, C. O. y Guzmán, C. R. (2016). Dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje en las asignaturas de formación profesional de la carrera Tecnología en Administración de Empresas. *Santiago*, (140), 365–380. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=115776666&lang=es&site=eds-live>.

Artículo Recibido: 18-10-2019

Artículo Aceptado: 12-02-2020