



**Universidad Nacional Autónoma de México**  
**Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración**

**“Fomentar las Habilidades Directivas y competencias de liderazgo para el desarrollo emprendedor en los niños”**

**T e s i s**

Que para optar por el grado de:

**Maestra en Administración**  
**Maestría en Administración de las Organizaciones**

Presenta:

**Paulina Reyes Cervantes**

Tutor:

**M.E.D.E. Sergio Manuel Carranza Moreno**  
**Facultad de Contaduría y Administración**

**Ciudad de México, mayo de 2019**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# Índice

Introducción .....	4
Metodología.....	8
1.1. Justificación de la investigación .....	8
1.2. Preguntas de Investigación.....	10
1.3. Objetivos .....	10
1.4. Hipótesis.....	11
1.5. Técnica y Método de Investigación.....	11
1.6. Marco Teórico .....	11
1.7 Marco Conceptual.....	13
1.8 Objetivos de la investigación.....	18
Capítulo 1. Antecedentes.....	21
1.1 Teorías psicológicas .....	28
1.2 Teoría filosófica.....	33
1.3 Teorías Administrativas .....	36
1.4 Emprendedor .....	43
Capítulo 2. Habilidades directivas en niños .....	50
2.1 Habilidades interpersonales.....	54
2.1.1 Trabajo en equipos.....	55
2.1.2 Negociación.....	57
(Tipo Harvard) .....	57
2.1.3 Ética y Protocolos.....	59
2.2 Habilidad de Comunicación.....	60
2.3 Habilidades Cognitivas- Operativas y de análisis.....	61
2.3.1 Gestión del tiempo.....	62
2.3.2 Toma de decisiones y solución de problemas .....	62
2.4 Habilidades de Inteligencia Emocional.....	64
2.4.1 Emociones .....	65
2.4.2 Cuidado personal.....	68
2.4.3 Valores .....	69
2.5 Liderazgo.....	70
2.5.1 Racionalidad.....	71
Capítulo 3. Conclusiones .....	75

Capítulo 4. Prototipo de taller y resultados .....	84
5. Anexo. CANVAS -Modelo de negocio.....	88
Referencias .....	91

## Introducción

El presente trabajo es un planteamiento acerca de cómo fomentar las habilidades directivas y las competencias de liderazgo para desarrollar el espíritu emprendedor en los niños, por medio de las teorías psicopedagógicas, filosófica y administrativas. Hablaremos acerca de para qué sirven estas habilidades directivas, ya que en la actualidad se han hecho indispensables para cada parte de nuestra vida y debido a que los niños son el futuro de nuestra sociedad es de suma importancia abarcar estas en la enseñanza ya que es una forma multidisciplinaria.

Los niños tienen una capacidad ilimitada de ver las cosas desde otra perspectiva. Y cuando se trata de hacer negocios, aún más. En México, contamos con 39.2 millones de niños y adolescentes de cero a 17 años, lo que representa el 32.8% de la población total en el país, de acuerdo con la Encuesta Intercensal elaborada por el INEGI. (INEGI, 2018)

Es por medio de la multidisciplinariedad que podemos alcanzar el todo al desarrollarnos dentro de nuestra propia área, así como, observar el problema desde otras perspectivas y otras áreas, abordaremos también, la teoría de la Complejidad de Edgar Morin, ya que en ella podemos observar esa unión de saberes en las diversas áreas que conjuntan el pensamiento complejo.

La supervivencia de los emprendedores es por medio de enseñarles a los niños las habilidades directivas para el éxito en su futuro, bien lo decía Walt Disney, todos podemos hacer realidad nuestros sueños solo necesitamos de las herramientas para lograrlo, con lo cual vemos que necesitamos de esa idea creativa, vibrante, que encienda nuestra genialidad y de paso a la acción, muchas veces pasamos sin verla ni sentirla por falta de sensibilidad relevante, no damos ese enfoque a lo que

es realmente importante para nosotros, por lo tanto, no usamos nuestra percepción para ver la gran capacidad que tenemos de recrearnos y ser valiosos.

Pero todo esto está dentro de nosotros y con esto me refiero no solo dentro de nuestro cerebro y células del ADN, sino dentro de cada una de las sociedades a las que pertenecemos solo falta desentrañar el conocimiento y hacerlo procesable para que los niños puedan ver esa gran magia dentro de ellos mismos, sin necesidad de dejarlos en la cognición, dichos conocimientos son esenciales también.

Sin embargo, es la forma de unir fuerzas para poder crear esos dos contrarios atraídos al tener siempre esos dos pilotajes internos, ese ángel y demonio, ese *sapiens y demens*, ese *faber y ludens*, ese *economicus y consumans*, y ese, *prosaicus y poeticus*, que surgen de la brecha de lo incontrolable, justo donde merodea la locura, la creación nace de la unión de las profundidades oscuras psicoafectivas y del alma misma de la conciencia. Porque forman el todo, porque somos seres humanos complejos, somos todo y nada a la vez, como lo describe Edgar Morin en su libro de los siete saberes necesarios.

Es por ello, por lo que necesitamos ser racionales, pero a la vez irracionales con los conocimientos y conocer de todo un poco, pero sobre todo de conocer nuestras habilidades y competencias y ser diestros en ellas, además de los límites y designios marcados por nosotros para llegar a buen puerto. Cada historia que tenemos, que escuchamos que queremos realizar debe de tomar en cuenta una habilidad para realizarla, esa es la intuición a la cual una fuente de aprendizaje de nuestra adaptación al medio nos dirige y asesora para comunicarnos, tomar decisiones, trabajar en equipo y tener una inteligencia emocional factible para cada momento.

Por lo que la educación en las habilidades directivas se basa en nuestra memoria adaptativa, ya que es la forma en que nos vamos a adaptar al medio y ser realmente únicos, con creencias propias, disciplinados, con orden, pero sobre todo con esas habilidades sociales que necesitamos para ser grandilocuentes, fuertes y fraternos.

Notamos que las habilidades directivas “solo se enseñan” en las aulas de la administración o por impulso de las empresas, es por ello que no todos tienen ese alcance, sin con ello decir que los administradores o empleados de algunas empresas tengan las habilidades directivas bien gestionadas, sino que, para que sean realmente gestionadas y lleguen a todos necesitamos ser emprendedores de nuestra propia vida y adaptarnos a lo que necesitamos por medio de conocernos, saber nuestras debilidades y fortalezas.

Es una forma de capacitarnos para el futuro ya que las empresas, organizaciones y demás medios de trabajo necesitan de personas con las habilidades directivas bien planteadas y que sepan operarlas diestramente, es por ello, que el emprendedor es aquel que indaga por iniciativa propia para desarrollarse.

Los niños por el simple hecho de serlo tienen esa audacia y osadía de embarcarse en un plan hasta llevarlo a cabo, o modificarlo tantas veces como sea posible, para recrearlo y hacerlo a lo que imaginaron. Sin embargo, estamos desquebrajando esa mente al inculcarles y exigirles patrones de conducta iguales a todos, estas intervenciones que tenemos con los niños se han quedado rezagadas ya que los individuos ya no somos seres pasivos a lo que hay que llenarles la cabeza de información y después la reproduzcan, sino que debemos analizar la situación como los grandes psicólogos lo han hecho a lo largo de los años.

Es por esto que se considera a la psicología como el estudio de la conducta, de la conciencia, del alma y de la mente, ya que las inquietudes de los psicólogos son

expresión de problemas que han formado parte de la disciplina, podemos observar que su objeto de estudio es un objeto conceptual construido en un lugar y un tiempo ya que muchas veces las respuestas son totalizantes que dan cuenta de que esta hecho el mundo, esto lo llevo a cabo primero Pitágoras (580 – 580 a.C.) explica todo lo existente por medio de relaciones entre números y desarrolla la primera ley psicofísica, esta es el intento de encontrar relaciones entre el mundo psicológico (mente, espíritu) y el mundo material o físico (anatómico, tangible).

Ya que los seres humanos, en este caso, enfoquémonos en los pequeños, somos creaciones complejas de los dos mundos, material y mental, también al abordar a Morin, podemos encontrar que habla de la complejidad del ser por el hecho de tener varios mundos y estar compenetrados en cada uno de ellos, sin uno no podemos existir, o no en su plenitud.

Hablaremos en este trabajo de las diferentes corrientes psicológicas y filosóficas relacionadas con las habilidades directivas y las competencias de liderazgo para formar niños emprendedores, debido a que en estas corrientes es donde se aplican y gestionan las características para entender al ser humano en este estadio de vida en el que se encuentran, existen diferencias metodológicas, de desarrollo, de personalidad, de actitud, sin dejar a un lado las individuales (genética, social y personalidad), veremos diferentes autores que conciben la idea de mezclar la practica (lo que ejecuto) con la experiencia para generar una motivación intrínseca.



# Metodología

## 1.1. Justificación de la investigación

A lo largo de los estudios sobre las habilidades directivas, hemos observado que las personas y en este caso los niños, deben de conocerlas, poseerlas y adaptarlas a su vida cotidiana, por lo general son consideradas para el desarrollo humano, sin embargo, no se educa en los colegios ni en casa para tenerlas, siendo estas de vital importancia para la vida cotidiana, profesional, académica, personal y por logros propios, es por esto que han pasado de ser racionales a irracionales con una elección meramente abstracta entre posibles alternativas de máxima utilidad a ser un proceso gradual que contiene elementos parciales y transacciones entre los intereses organizativos en competencia y las presiones sociales generadas por hacer lo mejor posible.

Existen diversos autores que hablan de ciertas habilidades directivas como dirigir y liderar, toma de decisiones, negociar y comunicar, aunque siguen siendo importantes debemos hacerlas más explícitas y ahora enseñarlas a los niños, debido a que estas habilidades mencionadas están basadas en un concepto tradicional del desarrollo en los seres humanos, sin embargo, han aparecido otras a lo largo de la historia, las cuales podemos decir que están basadas en estudios multidisciplinarios de la administración, la psicología, la filosofía, la sociología y las neurociencias.

Cabe mencionar que estas habilidades ya han sido usadas y estudiadas en diversas partes de la historia, es por lo que el aprendizaje de estas herramientas debe ser incursionado por medio de la autodirección con una guía y no un celador, estos conocimientos son adquiridos mediante procesos que se apropian los individuos, por medio de escenarios de la vida cotidiana, esto será por medio de la estimulación, juego de roles, juegos de destreza, juegos mentales y sobre todo del trabajo social, simplemente debemos de mostrar cuales y como llevar en su vida las habilidades.

Francis Carton dice:

“A pesar de su presencia masiva en cualquier aprendizaje, la autoevaluación como tal ocupa un lugar muy insignificante en las investigaciones didácticas (...) se la encuentra a la vuelta de un párrafo, como parte de la evaluación formativa o como un procedimiento particular reservado a las experiencias de aprendizaje autodirigido.”

Dentro de esta investigación nos dimos cuenta de la importancia de evaluar el propio aprendizaje de las habilidades directivas por ellos mismos, observar como las van desarrollando, así como, al reconocer algunas características que obstaculizan el aprovechamiento escolar en esta etapa (9 a 13 años) ya que al tener y utilizar estas habilidades podrán salir avante y tener un mejor aprovechamiento de los conocimientos, lo cual les ayudara a construirse a ellos mismos y por ende construir su mundo, para interaccionar con el medio.

Los llevara a tener competencias de liderazgo y a ser niños emprendedores, pero lamentablemente no se encuentran en el plan de estudios, ni se enseñan en casa, es por lo que se pretende por medio de esta investigación a reconocer cuales son y como enseñarlas en los niños, finalmente son ellos los que serán esos grandes administradores de su vida con las herramientas necesarias para crecer y autorrealizarse.

Si ahora le damos vigencia a Sócrates, podríamos comenzar por enseñarles a desbastarse a ellos mismos por medio del raciocinio, para así tener mejores competencias dentro de las organizaciones y en la vida cotidiana, ser seres que critiquen y levanten la voz para hacer justicia, fortalecerse y crear una mejor sociedad con valores.

Empecemos por desempolvar los saberes del pasado y conjuntarlos con varias disciplinas, hemos observado la complejidad del ser humano, desde hace muchas décadas, hemos adoptado estas habilidades para los negocios, sin embargo, en no las hemos desarrollado para la vida cotidiana, solo unos cuantos las tienen, es por

esto que este estudio se plantea que no solo sirven para los negocios, ni deben de tenerlas unos cuentos, sino que debemos enseñarlas a los niños en la pubertad y más pequeños, para que formen parte de sus esquemas, en este estudio vemos que los adolescentes tienen muchas inquietudes, dudas acerca de quienes son, cambios psicosociales y es el momento de la transición entre la niñez y la adultez, además es cuando realmente se piensan en el futuro, por ya considerarse parte de la sociedad pero queriendo ser únicos dentro de ella, debido a esto es una de las mejores etapas para incursionar con las habilidades como herramientas para la vida.

## 1.2. Preguntas de Investigación

¿Cómo fomentar las habilidades directivas y/o competencias de liderazgo en los niños?

¿Qué es el espíritu emprendedor en los niños y para qué sirve?

Estas preguntas son el quid del presente estudio, debido a que equivalen a la base del porque los seres humanos podemos ser más valiosos al adquirir y desarrollar las habilidades directivas y las competencias de liderazgo.

## 1.3. Objetivos

Se pretende determinar, indagar y analizar los procesos de las habilidades directivas para fomentarlas en los niños de 9 a 13 años y sean emprendedores, por medio de los procesos de aprendizaje autodirigidos, dinámicas lúdicas y por medio del proceso de aprendizaje y asimilación.

#### 1.4. Hipótesis

Si fomentamos en un niño de 9 a 13 años las habilidades directivas y las competencias de liderazgo, entonces sería suficiente para desarrollar el espíritu emprendedor.

#### 1.5. Técnica y Método de Investigación

- Se determina el objeto, situación, caso de las habilidades directivas para fomentar el *emprededurismo* en los niños
- Se fijan los objetivos de la observación
- Se determina la forma con que se van a registrar los datos
- Se procederá a observar, investigar y determinar los diferentes paradigmas utilizados en la actualidad para las habilidades directivas en los niños
- Registro de los datos observados
- Se creará un análisis y se interpretaran los datos obtenidos
- Se elaborarán conclusiones
- Se procederá con la generación del informe de observación para incorporarlo a la investigación junto con otras técnicas de investigación

#### 1.6. Marco Teórico

Las teorías que abordaremos en esta investigación son:

**Constructivismo de Jean Piaget**, afirmaba que el conocimiento no es absorbido pasivamente, sino que es construido por el niño a través de su interacción con el medio de forma activa. Sus cambios son por medio de la maduración biológica y psicológica, ya que es unidireccional, reversible, orientada hacia una meta/madurez.

**Teoría sociocultural de Vigotsky**, acentúa que la interacción social en el desarrollo de los niños no puede estar desligado a la interacción social y cultural del sujeto. En esta teoría el docente es un mediador que lleva a cabo la interaccionalidad, para la asimilación de la cultura, por medio del lenguaje-lingüístico y conocimiento del alumno como herramientas del docente para intervenir entre el objeto y el alumno.

**Teoría de la Complejidad de Edgar Morin**, integrador de ideas y formas simplificadas de pensar, ya que lo considera como un pensamiento completo o multidimensional, menciona que la complejidad es un fenómeno cuantitativo entre el numero de unidades de interacciones y fenómenos aleatorios, por lo que es la incertidumbre en los sistemas organizados dentro de un orden y un desorden.

Morin ve al ser humano como un ser biológico, cultural, el cual vive en un universo de lenguaje, ideas y conciencia, por lo tanto, como un todo dentro de sus separaciones por partes (psicología, biológico, anatómico y cultural) sin poder existir lo uno sin lo otro.

**Bussines Model Canvas de Alexander Osterwalder**, este modelo habla de un gráfico visual en el que por medio de varias herramientas ayudan a alinear las actividades de la empresa por medio de un mapa mental o ruta

Por lo que este modelo se basa en las descripciones del negocio convertidas en bloques de construcción para sus actividades, y así poder describir cual es su modelo de negocio. Ejemplo modelo CANVAS (Osterwalder & Pigneur, 2010)

Esta investigación será una visualización aplicada al sentido de la racionalidad de las habilidades directivas y las competencias de liderazgo para potencializar a los futuros emprendedores. Los niños son la base para que cambiemos la sociedad de acuerdo con el reporte del futuro en los trabajos del año 2018 del Foro Económico Mundial ya que han identificado ciertos desafíos y oportunidades que ayudarán a

los individuos a optar por las habilidades y competencias de liderazgo para ser emprendedores.

El aprendizaje se centra en como las personas adquirimos nuevos conocimientos, nuevas destrezas y como estos se pueden modificar. "...es un proceso activo, cognitivo, constructivo, significativo, mediado y autorregulado" (Sánchez, 2009)

Esta investigación nos acerca a la forma de aprendizaje y educación de las habilidades para fomentarlas en los niños para que tengan un espíritu emprendedor, se determinan ciertos valores y evaluaciones para llevarlos procesos pertinentes para su aprendizaje, y así tener cada una de las habilidades directivas y las competencias de liderazgo, ya que, existen ciertas coordinaciones a nivel percepción, emocional, sentimental, fisiológico, social y pasando por el tamiz de la razón, somos un todo por lo que debeos mirar al ser humano, y en este momento a los niños como seres completos e incompletos al mismo tiempo.

## 1.7 Marco Conceptual

Acomodación: proceso directamente inverso a la asimilación, se refiere a la modificación de estructural como respuesta a la influencia del ambiente. Adaptarse es concebir e incorporar a la propia estructura, la experiencia ambiental como ésta es realmente.

Adaptación: es el esfuerzo cognoscitivo del organismo (persona pensante) para encontrar un equilibrio entre él mismo y su ambiente. La adaptación depende de dos procesos interrelacionados, la asimilación y la acomodación.

Aprendizaje: internacionalización del mundo. / Adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia, en especial de los conocimientos necesarios para aprender algún arte u oficio.

**Asimilación:** significa que una persona adapta el ambiente a si misma. Este proceso representa el uso del medio exterior por el individuo según éste lo concibe. Las experiencias se adquieren solo en tanto el individuo puede preservarlas y consolidarlas en función de su propia experiencia subjetiva. El individuo experimenta un hecho en la medida en que puede integrarlo.

**Auto empleo:** Situación laboral de la persona que crea un puesto de trabajo para sí misma, aporta el capital necesario para ello y dirige su propia actividad.

**Calidad:** Superioridad o excelencia de algo o de alguien. / Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie. / Su definición es subjetiva, debido a que va relacionado con las perspectivas o expectativas de las personas.

**Conceptualización:** construir el significado de las cosas a nivel profundo. / Formar concepto o idea de algo.

**Competitividad:** Capacidad para competir. / Mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.

**Constructivista:** se estructura al sujeto de acuerdo con el ambiente, por medio del sujeto-objeto de conocimiento.

**Educación:** es un acontecimiento ético. Es el complejo proceso de naturaleza sociocultural por el que las generaciones adultas contribuyen al desarrollo integral de la personalidad de los sujetos con base en fines y objetivos éticos socialmente válidos.

**Eficacia:** Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa. / Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa.

**Eficiencia:** Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función. / Logro de las metas por medio de menores recursos (ahorro o reducción de recursos al mínimo).

**Emprendimiento:** inicio de una actividad que exige esfuerzo o trabajo, o tiene cierta importancia o envergadura.

**Empresa:** Acción o tarea que entraña esfuerzo y trabajo. / Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

**Empresario:** Propietario o directivo de una empresa. / Persona que empieza, que por concesión o contrato ejecuta una obra.

**Epigénesis:** proposición teórica antigua sobre el método por el cual se desarrolla un individuo: un embrión se desarrolla a partir de un huevo, predice que los órganos del embrión son formados de la nada, por medio de inducción por parte del ambiente. representa por tanto el proceso de "sintonización" final mediante el cual cada individuo se adapta de forma eficiente a su entorno a partir de las capacidades contenidas en su código genético. Los genes son parte de una red compleja de interacciones que se retroalimenta y, por ende, no actúan como identidades independientes.

**Esquemas:** Representación mental o simbólica de una cosa material o inmaterial o de un proceso en la que aparecen relacionadas de forma lógica sus líneas o rasgos esenciales. / Coordinación o conjunción de acciones.

**Filogénesis:** origen, formación y desarrollo evolutivo general de una especie biológica. / designa la evolución de los seres vivos desde la primitiva forma de vida hasta la especie en cuestión.



FODA: herramienta de análisis de la situación de una empresa por medio de sus características internas y externas (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).

Habilidad: Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad. “Capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distendio de tiempo y económica y con el máximo de seguridad”. Estas habilidades pueden ensañarse por estrategias que lleven a los individuos a reaccionar frente a citaciones específicas y su ejecución tiene como resultado un éxito en la gestión del talento humano. (Knapp, 2007)

Metacognitivo: también conocida como la teoría de la mente, hace referencia a la capacidad de los seres humanos de imputar ciertas ideas u objetos a otros sujetos o entidades. / capacidad de anticipar la conducta (propia y ajena) a partir de percibir emociones y sentimientos. / el aprendizaje esta relacionado con la persona y su historia por lo que se desarrolla y se ve influenciado por experiencias y conocimientos.

Método: procedente del griego *méthodos* ‘camino para llegar a un resultado’, derivado de *meta-* ‘hacia’ y *hodós* ‘camino’. Modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin determinado. / Procedimiento que se sigue para conseguir algo. / Procedimiento que se sigue en las ciencias para aumentar el conocimiento y enseñarlo.

Motivación: Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo. / combinación de los vocablos latinos *motus* (traducido como “movido”) y *motio* (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas

que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados.

Ontogénesis: Formación y desarrollo individual de un organismo, referido en especial al período embrionario. / se refiere a los procesos que sufren los seres vivos desde la fecundación hasta su plenitud y madurez. Este concepto se suele contraponer al de filogénesis, que se ocupa, por el contrario, de los cambios y evolución de las especies.

Organización: Acción de organizar u organizarse. /Grupo de personas y medios organizados con un fin determinado.

Procedimiento: Método o modo de tramitar o ejecutar una cosa.

Estrategia

Proceso Administrativo: es un conjunto de funciones para aprovechar y maximizar los recursos de la empresa, a través de 4 funciones: planificación, organización, dirección y control.

Productividad: Capacidad de la naturaleza o la industria para producir. / por lo tanto fabricar o producir algo.

Técnica: Conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o en una actividad determinada, en especial cuando se adquieren por medio de su práctica y requieren habilidad. / Destreza y habilidad de una persona en un arte, deporte o actividad que requiere usar estos procedimientos o recursos, que se desarrollan por el aprendizaje y la experiencia.

## 1.8 Objetivos de la investigación

Uno de los objetivos más valorados y perseguidos dentro de la educación a través de las épocas es la de enseñar a los alumnos a que se vuelvan aprendices autónomos y autorregulados capaces de aprender a aprender.

Es por lo que el objetivo de este trabajo es describir y comprobar que se requiere más que solo un título para ser eficiente en las organizaciones. Sobre todo, en el hecho de que los niños pueden ser emprendedores desde una corta edad nuestra población de estudio es de 9 a 13 años ya que es la edad idónea en donde se encuentran en cambios de estadios. Existen otros factores vinculados al ser humano que debe de aprender o explotar para superar errores o problemas o para crecer como persona ya que todos deben de ser un ejemplo para el equipo y tener las competencias y habilidades necesarias para poder hacer un análisis FODA de sí mismo y superarse día tras día.

Es también vital que los niños sean emprendedores ya que las habilidades directivas y las competencias de liderazgo son una herramienta que deben de poseer para la cuarta revolución industrial, ya que no solo con las habilidades cognitivas será suficiente.

Los alumnos para obtener resultados satisfactorios deben de:

- controlan sus procesos de aprendizaje
- darse cuenta de lo que hacen
- captar las exigencias de la tarea y responder en forma consecuente
- valorar los logros obtenidos y corregir los errores
- reproducir de sus conocimientos

Debido a esto es por lo que la ejecución de las estrategias de aprendizaje se realiza por medio de recursos y procesos cognitivos de atención, percepción, codificación entre otros, así como por medio de conocimientos conceptuales específicos,

estratégicos y metacognitivos. Además, seguir también con estrategias de apoyo permitirá al aprendiz mantener un estado mental propicio para el aprendizaje ya que favorece la motivación y la concentración para reducir la ansiedad, dirigir la atención a la tarea y organizar el tiempo de estudio.

*“Los individuos son, fundamentalmente, practicantes sociales. Todo lo que una persona hace, dice, o piensa, está formado en el contexto de prácticas sociales que proveen los recursos materiales y conceptuales, los objetos de deseo, las habilidades, procedimientos, técnicas, ocasiones y oportunidades para la acción, etcétera” (Westphal, 2003)*

## Capítulo 1. Antecedentes

A lo largo de la historia podemos observar que las habilidades directivas son de suma importancia para el ser humano, no solo en los negocios o vida profesional, sino en cada uno de los ámbitos en los que se desempeña, sin embargo, estas habilidades están veladas para los niños hasta que llegan a adultos y las necesitan, será cuando “pongan manos a la obra” para aprenderlas o por lo menos saberse “manejar” en el medio.

Estas se generan, siendo subjetivas, irracionales o por imitación, pero realmente deben de tener una base de racionalidad y otra de irracionalidad, para que se genere el acto cognitivo, son utilizadas para llevar a cabo la toma de decisión, comunicar eficientemente, buscar las mejores formas de interactuar entre los demás seres humanos, tener mejores estrategias al poder visualizar las diferentes perspectivas de un mismo problema.

La conducta humana en las diversas habilidades que necesitamos enseñar a los niños esta la moral estoica, como decía Descartes en su Tratado de las pasiones, “...la pasión depende de los movimientos registrados en nuestro cuerpo, es debido al movimiento de la sangre por lo que pensamos y por medio de ciertos fluidos las ideas regresan a nosotros, estas ideas hablan de la pasión que tiene el ser humano para actuar en todo momento y cómo podemos observar en la toma de decisiones cada paso que damos es una decisión constante o sonante, para una acción”.

Ya que la moral es realmente la inteligencia emocional, por lo que en la reeducación de las emociones debemos saber el manejo de nosotros mismos, con base en el conocimiento de uno mismo, saber cómo controlar, la ira, la tristeza, para o llegar al estrés, saber para qué son buenos, que les gusta, como trabajar con los demás, aprender a tener competencia como líder, tomar decisiones bajo presión, entre otras, será por medio de juegos lúdicos, dinámicas de grupo, análisis de casos que podremos formar a los niños para que generen ese espíritu emprendedor, esas

ganas de cumplir sus sueños, de generar y crear cosas únicas que les vamos quitando al crecer, por querer dominar su estructura, al pensar que son cera blanda, o esas pizarras blancas en las que podemos depositar nuestros saberes.

Cada niño es único e irrepetible al igual que su estructura, debemos de ser nosotros esa guía o mediador entre lo que conoce y la consciencia propia de lo aprendido, no dejarlos en completa libertad ni aprisionarlos, es recuperar la filosofía pura de nuestros tres grandes maestros, de Sócrates el pensamiento racional vs el mito, de Platón la razón y la verdad, y de Aristóteles la lógica y la belleza, cada uno de estos elementos nos dan el fin del ser humano la *praxis* esa evolución para transformarnos y transformar al mundo.

En la vida del emprendedor siempre habrá etapas, procesos y evolución para su desarrollo y aprendizaje, a esto le llamaremos emprendedurismo, debido a que es puesto en acción continua. La palabra emprender, proviene de las palabras latinas *in* y *prenderé*, en francés es *entrepreneur*, paso al inglés como *entrepreneurship*, estas palabras se refieren al comportamiento y a las competencias que requieren los emprendedores con potencial de éxito. (Cuevas Guerrero, 2001)

En la revista *Entrepreneur*, se habla de una metodología que considera cuatro cuadrantes en lo que se puede observar que tipo de emprendedor se es, por medio de qué tanto concuerdan las habilidades y personalidad, se clasifican en 6 tipos de emprendedores y después muestra los cuatro cuadrantes.

- Persuasivo: Es quien inicia un proyecto
- Visionario: Se adelanta a las tendencias del momento y pone su esfuerzo y negocios en productos que serán clave en el futuro
- Especialista: Perfil más técnico, centrado en un solo sector
- Intuitivo: Sabe dónde está, porque es un empresario nato
- Inversionista: Está en busca de rentabilidad, proyectos novedosos
- Empresario: Asume el riesgo de emprender, pero consolida los proyectos

## Cuadrantes de habilidades y personalidad de un emprendedor:

- Constructor, Estos emprendedores son los máximos jugadores en el juego de los negocios; siempre están buscando estar dos o tres pasos delante de la competencia. Por lo general se describen como enfocados, fríos, despiadados y calculadores. Muchos podrían decir que Donald Trump pertenece a esta categoría.
- Oportunista, El Oportunista corresponde a la parte especulativa del emprendedor interno que todos tenemos. Es esa parte de nuestros seres que quiere estar en el momento y lugar indicado, aprovechando el timing para ganar cuánto dinero sea posible.
- Especialista, Este emprendedor entrará en una industria y permanecerá en ella de 15 a 20 años. Tienen gran experiencia y conocimiento del sector, pero suelen batallar por destacarse en mercados competitivos. Éstos corresponden a, por ejemplo, diseñadores gráficos, expertos en TI o contadores y abogados independientes.
- Innovador, Generalmente encontraremos al emprendedor innovador en el 'laboratorio' del negocio trabajando en un invento, receta, concepto, sistema o producto que pueden ser la base de uno o varios negocios. El reto del Innovador es enfocarse en las realidades del negocio y en las posibilidades verdaderas del producto (Zwilling, 2013).

En México, cuando se habla de emprendedores todavía se observan tabúes, mientras que en otras partes del mundo desde los años 1990's se han aceptado mucho más a las personas que comienzan a construir su propio negocio y se les ve como estrellas de rock, mientras que en los años 80's se les consideraba inadaptados sociales, ya que no querían tener un empleo y jubilarse de este.

¿Pero, cómo vemos hoy en día a los emprendedores?, como esas personas que sueñan con ser un emprendedor debido a que quiere independencia, crear grandes cosas, tener una vida con sentido, dar servicios y/o productos con calidad, inventar,



crear o recrear la realidad, son personas tenaces y capaces de cualquier cosa por lograr su sueño, son persistentes, realistas, con sentido común y lógico.

Sin embargo, vemos que los niños ya son emprendedores desde pequeños, tienen inquietudes, son creativos, transmiten sus ideas, buscan mejorar las cosas y reinventan, pero lamentablemente con el sistema de aprendizaje con el que cuentan los colegios se pierde esa chispa y se procura establecer las aptitudes, conocimientos o especialización en un solo tema, o la forma de ser buenos empleados, pero comenzamos a observar que eso es muy diferente ya que lo importante es ser diferente, destacar, sobresalir, ser valiente y seguir soñando.

El Foro Económico Mundial afirma en su reporte *Future of the Job*, "muchos de los sistemas educativos actuales están obsoletos en cuanto a las habilidades necesarias para funcionar en los mercados laborales actuales" (World Economic Forum, 2018), esto es una inmensa certeza ya que seguimos anclados en la era industrial en donde las personas estudiaban, se especializaban en un tema y esa actividad la llevaban a cabo a lo largo de su vida laboral.

Las escuelas ahora deben de tener planes más complejos en donde se fomente en nuestros niños habilidades directivas por medio de cursos, talleres, clases extras o fomentando las habilidades dentro de todas las clases por medio del diseño de la clase, ya que no solo tienen que centrarse en desarrollar habilidades cognitivas de los niños, o habilidades en materias tradicionales, sino que deben de comenzar a fomentar habilidades como la resolución de problemas, la creatividad, la colaboración, la inteligencia emocional, y el liderazgo.

En el mismo reporte del Foro Económico Mundial se analizan las habilidades que se requerirán para la Cuarta Revolución Industrial, dentro del informe del Futuro del Empleo están muy relacionadas con las habilidades directivas y otras más que son de suma importancia para revolucionar a las profesiones que ya conocemos, pero

adaptarlas a la era actual, si estas habilidades las empezamos a aplicar en las escuelas con los niños, estarán actualizados y capacitados para el futuro.

También es un hecho que el 80% de los emprendedores adultos tuvo el ejemplo desde muy pequeños, ya que la mayoría son hijos de padres y madres emprendedores o tuvieron un negocio, este ejemplo es indispensable para que los pequeños sean emprendedores, pero no es la única solución, basta con adentrarnos en la enseñanza de las habilidades directivas y fortaleceremos a los niños desde edades tempranas con las herramientas para emprender.

Podemos ahora hablar de utilizar el proceso administrativo (planeación, organización, integración, dirección, y control) como los elementos de las habilidades directivas en los individuos ya que la administración también se puede ver de forma personal al coordinar recursos humanos para obtener la máxima productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad de cada uno de los integrantes para lograr los objetivos del líder.

Este es el proceso de administración que vemos en clases pero que tanto es utilizado en nuestra vida personal, dejar solamente las habilidades dentro del proceso de dirección, si podemos observar que cada etapa tiene un planteamiento personal (Münch, 2014):

Planeación: determina los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, definición de resultados, estrategias para lograr minimizar riesgos. ¿Qué se quiere lograr?, Parte personal: estrategias para llevar a cabo en la vida cotidiana, la pregunta sigue siendo que quiero lograr, planificar en tiempos las metas a alcanzar, aquí aplica la utilización del acrónimo META = Medible, Especifica, Trazable y Alcanzable, esa es una planeación para llegar al objetivo.

Organización: consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procedimientos, funciones y responsabilidades, establecimiento de métodos y su aplicación de técnicas para simplificar el trabajo. ¿Cómo se hace?, Parte personal: cómo voy a dividir esas metas para alcanzar el objetivo, que procedimientos voy a utilizar y como voy a dividir en equipos de trabajo, aquí entra muy bien la parte de toma de decisiones y protocolos a seguir.

Integración: función a través de la cual se eligen y obtienen los recursos necesarios para poner en marcha las operaciones. ¿Con quién?, Parte personal: como voy a dividir los equipos, que personas quiero que estén en donde, totalmente trabajo en equipo.

Dirección: consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo. Ver que se haga. Parte personal: Autorregulación, seguir midiendo y evaluando las alternativas, negociación, y por su puesto la comunicación.

Control: se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones. ¿Cómo se ha efectuado?, Parte personal: control de riesgos, evaluación de posibles problemas, revisiones.

Es por la parte personal que cada elemento del proceso de administración se pueden vincular las habilidades de dirección y competencias de liderazgo, pero lo que nos atañe en esta investigación es como las obtendrán los niños para formarlos como emprendedores.

Por otro lado encontramos que as habilidades se dividen en dos fases una mecánica la cual es una estructura que parte de uno o más fines, se determina la mejor forma de obtenerlos y otra operacional en la que se ejecutan todas las actividades

necesarias para lograr lo establecido durante un periodo de estructuración, Lyndall F. Urwick le llama a estas fases mecánica y dinámica, debido a que en la mecánica es la parte del diseño y arquitectura de la administración de lo que debe hacerse, mientras que en la dinámica se implanta lo establecido durante la mecánica la parte operacional (Münch, 2014)

Y esa obtención será por medio del aprendizaje significativo y los procesos superiores, por medio de organización o regulación de la conducta, es cuando lo cultural remplazará lo natural, según Vigotsky, ya que, al internalizar la cultura, las funciones mentales superiores adquieren formas diferentes en cultura y relaciones sociales, podemos observar que cada vez que aprendemos algo formamos silogismos o una forma de deducción por medio de las experiencias y las cosas vistas.

Por lo tanto, al tener las habilidades necesarias para el desarrollo humano podrán los pequeños gestionar de manera optima sus talentos, desarrollarse en este medio tan cambiante al tener la apertura de la flexibilidad mental ante la globalización, la tecnología entre otras ideologías, permiten crear y asumir estrategias como las que se relacionan en torno a la gestión del conocimiento, con el propósito de potenciar a los niños a través de la socialización o interacción social, o mejor conocida como trabajo en equipo.

## 1.1 Teorías psicológicas

**Constructivismo de Jean Piaget**, afirmaba que el conocimiento no es absorbido pasivamente, sino que es construido por el niño a través de su interacción con el medio de forma activa. Sus cambios son por medio de la maduración biológica y psicológica, ya que es unidireccional, reversible, orientada hacia una meta/madurez. A esta teoría también se le conoce como psicogenética debido a que es un proceso de origen que regula el desarrollo de la inteligencia.

Podemos inferir que el alumno crea un vínculo con el objeto existe entre ellos una interactividad, tiene mayor libertad y el profesor es solo una guía, se da una autoconciencia.

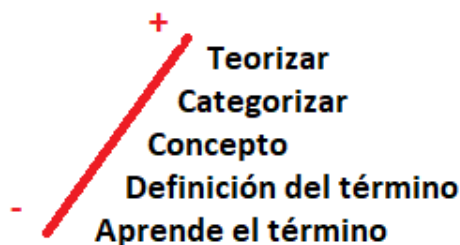
El aprendizaje es continuo, lineal y ascendente, se divide en estadios:

- **Sensorio-motriz (0-2 años):** donde se aprende activamente por medio de los sentidos y actitudes motoras para entender el mundo que le rodea. Utiliza acciones mentales y físicas.
- **Preoperacional (2-7 años):** se subdivide en dos etapas: 1. Periodo preconceptual (2-4 años), aparece la función simbólica, es aquella capacidad donde una palabra, objeto o cosa, represente alguna cosa. 2. Periodo intuitivo (4-7 años), se genera a capacidad de clasificar los objetos en diferentes categorías (tamaño, forma, color)
- **Operaciones concretas (7-11 años):** su caracteriza por su naturaleza, lógica, flexible y organizada, adquiere conocimientos lógico matemático (habilidades: conservación y pensamiento reversible; jerarquizar sucesos y objetos del mundo; y seriación u organización de objetos con criterios cuantitativo) y espaciales, en donde tiene la habilidad de comprender la distancia, habilidad de usar mapas.

- Operaciones formales (12 años): se da el proceso de cognición (acción de aprender los datos que nos dan los sentidos) desarrolla el pensamiento cognitivo, consciente de lo que ocurre, piensa sobre términos abstractos, casos reales, y pensar en la multitud de posibilidades que pueden ocurrir, operaciones matemáticas, percepción social (se interesa por ellos, la compara con sus esquemas, y se involucra) uso de lógica hipotética – deductiva y operacional combinadas, los llamados procesos de la mente

En el segundo estadio preoperacional es el periodo en el que se desarrollan tres ámbitos: el lenguaje y pensamiento, el juego simbólico y el dibujo, en esta primera etapa se desarrolla el lenguaje oral siendo el medio para describir las representaciones mentales, en el segundo se desvincula de la realidad que se asocia, es imaginativo e incluye combinaciones complejas para llegar a un desarrollo más representacional por medio del juego socio-dramático con los otros, en el tercero creen que los objetos animados también pueden sentir y pensar, sin embargo no relacionan causa – efecto.

Se pueden describir estas etapas como las acciones de interiorización del aprendizaje (asimilación), ya que primero pienso luego actuó. (Mayer, 1985)



*Creación propia. 1*

También, podemos ver el avance del intelecto se produce porque se busca un equilibrio cognitivo, en cuanto a nuestros esquemas previos y nuevas experiencias y cuando encajan el equilibrio se mantiene, mientras que si no encajan o hay una

experiencia que es incomprensible se experimenta un desequilibrio cognitivo, creando en una primera instancia confusión y después se da el aprendizaje. Esto puede ser por medio de asimilación es donde las nuevas experiencias son reinterpretadas para que encajen con las viejas ideas, o por medio de la acomodación es donde las viejas ideas se reestructuran para incluir las nuevas experiencias.

Podemos observar también en la **teoría sociocultural de Vigotsky**, acentúa que la interacción social en el desarrollo de los niños no puede estar desligado a la interacción social y cultural del sujeto. En esta teoría el docente es un mediador que lleva a cabo la interaccionalidad, para la asimilación de la cultura, por medio del lenguaje-lingüístico y conocimiento del alumno como herramientas del docente para intervenir entre el objeto y el alumno. (Pozo, 1990)

En esta teoría nos habla de las funciones mentales elementales como son:

- Atención: estado de alerta para realizar el proceso en forma subsecuente
- Sensación: recepción de estructura por medio de los sentidos (vista, oído, olfato, gusto y tacto)
- Percepción: captación estructurada y el significado del objeto en lo superficial, captura la estructura de las cosas por medio de los sentidos
- Memoria: capacidad de conservar en la mente la información y las experiencias de forma simple

Funciones psicológicas superiores:

- Comprensión cognitiva: encontrar la estructura del objeto para construir el significado (lógico) y el sentido (ético) del objeto

- Memoria compleja: capacidad de conservar en la mente la información y las experiencias como aprendizajes
- Pensamiento: procesamiento profundo del mundo a nivel lógico y ético
- Lenguaje: se gesta con el vínculo de los padres con madurez de desarrollo

Podemos decir que toda educación estructura la personalidad del sujeto, aunque los agentes, procesos y productos son diferentes en cada modelo. A lo largo de los tiempos se ha pretendido que el ser sea un sujeto que tenga un buen funcionamiento dentro de la sociedad para tener una armonía con las exigencias del ambiente, por ende, que este en equilibrio para lograr su identidad.

Por lo tanto, el constructivismo es una interacción entre docente y alumno para un intercambio dialéctico de conocimientos y así lograr un aprendizaje significativo. Lo vemos como un conocimiento que se ha fundamentado bajo los esquemas del educando, o sus conocimientos previos, esto quiere decir que está basado en la construcción del conocimiento al interactuar con su medio, con otros y cuando es significativo. Vemos con este enfoque se puede estimular el saber (lo conceptual), el saber hacer (lo procedimental) y el saber ser (lo actitudinal), supone que el docente debe ser un moderador o un participante más, tener un clima armónico, afectivo y de mutua confianza para que exista un vínculo en su conocimiento, en su proceso de adquisición.

El desarrollo del individuo es sociocultural ya que es resultado de su cultura, se adquiere por medio de interacción social el primer vínculo es la familia, después se le dan las herramientas para procesar sus esquemas mentales, es por lo que dice Vigotsky que el individuo es el resultado del proceso histórico y social, primero en contexto social y después individual se internaliza para crear sus propios saberes.



Es por medio de los saberes previos que van a formar sus propios criterios, es por lo que la educación debe ser mediada y no libre, es una interactividad entre el medio, el docente y el educando. Aprendemos con la ayuda de los demás, nuestro conocimiento se hará más robusto en cuanto podamos apropiarnos de la información y después interiorizarlas.

Estos dos autores coinciden en que el lenguaje el pensamiento son las formas que tenemos de racionalizar y de expresar lo que vemos por dentro (creencias, esquemas), ya que por medio de esto se construye la interpretación personal del mundo ya sea basado en experiencias o interacciones. Es lenguaje es la principal vía de transmisión de la cultura y el vehículo principal del pensamiento de la regulación voluntaria. Para concluir estas ideas podemos decir que el estudiante construye su propia interpretación del mundo, basado en experiencias e interacciones.

Debe el alumno poder ver varias alternativas de un mismo problema, expandir la mente, por medio de las herramientas, y que sepan que existen varias formas de solucionar un problema, el conocimiento se construye a partir de la experiencia, de aprender de todo y todos no se puede aislar para aprender por esto es social y hay que llevarlo a la sociedad.

## 1.2 Teoría filosófica

**Teoría de la Complejidad de Edgar Morin**, es un integrador de ideas y formas simplificadas de pensar, considera al pensamiento como completo o multidimensional, menciona que la complejidad es un fenómeno cuantitativo entre el número de unidades de interacciones y fenómenos aleatorios, por lo que es la incertidumbre en los sistemas organizados dentro de un orden y un desorden, por lo que el pensamiento de complejidad permite encaminar a los individuos y a las naciones hacia el bienestar, su evolución y su productividad.

Morin ve al ser humano como un ser biológico, cultural, el cual vive en un universo de lenguaje, ideas y conciencia, por lo tanto, como un todo dentro de sus separaciones por partes (psicología, biológico, anatómico y cultural) sin poder existir lo uno sin lo otro. El cree que debemos crear la noción de incertidumbre, esto quiere decir el sentimiento de que cualquier cosa puede pasar en el momento menos esperado.

Define al pensamiento complejo como el razonar, las complicaciones, las incertidumbres y las contradicciones que implica observar más allá de las cosas aparentes, es por medio de dos procesos de pensamiento que se desarrolla, primero la síntesis vista como la actividad de aprendizaje al hacer una lectura y después expresar la idea que se quiere transmitir, después el análisis también vista como actividad de aprendizaje, pero esta vez obteniendo una idea general de todo lo leído, por medio de las reflexiones de cada párrafo.

Estas dos actividades o procesos de aprendizaje son de suma importancia para poder lograr aprendizajes efectivos, al ser aplicados en diversas situaciones, ya que el aprendiz o educando hace una traducción y reconstrucción de lo aprendido a partir de sus ideas, signos, discursos y otras teorías, así que el educador no se debe

basar solo en transmitir información, sino en enseñar a que aprendan por su propia cuenta, fomentar el arte de pensar, tomando en cuenta su grado de complejidad e implicación, sin olvidar la parte emocional.

Plantea siete principios que fungen como guía para el desarrollo de un pensamiento vinculante, así como, para afrontar la incertidumbre, ya que permiten adaptar estrategias de acuerdo con las características, intereses, conocimientos previos y el contexto en donde se desenvuelve el niño.

1. Principio sistemático u organizativo, no podemos conocer la totalidad de un fenómeno sino conocemos todas las partes
2. Principio holográfico, todos los fenómenos del entorno son un reflejo de otros sistemas más complejos, permite enseñar un pensamiento empático y más humano
3. Principio del bucle o retroactivo, todas las acciones tienen una causa y un efecto, ya que cada cosa que hagamos produce una reacción
4. Principio del bucle recursivo, todos los acontecimientos necesitan de un empuje para reaccionar, ya que son fenómenos difíciles de frenar en el acto cotidiano de la vida
5. Principio de autodependencia o autonomía, le permite al niño desarrollar un pensamiento maduro o de conductas adultas, le permite el desarrollo de la autonomía
6. Principio dialógico, es cuando el niño logra conocer que todo tiene una parte de verdad y una parte de mentira, ya que para cada fenómeno existe una inseparabilidad de nociones contradictorias de un fenómeno complejo

7. Principio de reintroducción del que conoce en todo conocimiento, es cuando reconoce que todo el conocimiento es una traducción o interpretación o reconstrucción del momento de acuerdo con su cultura, su forma de pensar del momento, pero es por medio de su actitud la adquisición de nuevos aprendizajes

En esta teoría, así como en las psicológicas está presente que el ser humano es complejo ya que contiene autonomía, individualidad y capacidad de computar (procesamiento de información), se trata de enfrentar la dificultad de pensar y vivir, no dejarnos la venda en los ojos, sino ver más allá de lo que hay, aprender a observar y discernir. También, que necesita de la sociedad para poder desarrollarse, somos como dijo Aristóteles animales sociales, capaces de generar, desarrollar y aprender, pero sin la sociedad o el lenguaje no hay forma de tener interacción y hacer más robusta la cultura.

Es debido a esto que necesitamos enseñar a los niños las habilidades necesarias para seguir viviendo en sociedad, sean armónicos, éticos, participativos, morales y críticos. Sean esas personas capaces de emprender ideas, causas e interaccionar con los demás para realmente formar una globalización social.

## 1.3 Teorías Administrativas

### Teoría Humanista

En la teoría de la escuela de las relaciones humanas o mejor conocida como la Escuela Humanista de la administración, surgió para aplacar la deshumanización del trabajador y la explotación de los empleados en favor de los patrones, ya que nace por las investigaciones de psicólogos y sociólogos, con Elton Mayo con el objeto de conocer la actitud de los individuos frente al trabajo. El fin de esta teoría era atender las necesidades de los individuos para generar un comportamiento más cooperativo y productivo e identificar las relaciones humanas.

En una de las investigaciones de Elton Mayo en una fábrica textil, encontró que existían problemas de producción y rotación del personal, a lo que introdujo periodos de descanso alternados a criterios de los trabajadores e incorporó una enfermera, la cual se convirtió en una especie de confidente de los trabajadores, lo cual hizo que los trabajadores tuvieran un vínculo social estrecho y solidario, por ende, aumento la productividad y disminuyó la rotación de personal. (Castillo Girón, 2013)

Por lo que en esta teoría se concluye que:

- El nivel de producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. A medida que un individuo está más integrado socialmente a su grupo de trabajo, mayor será la disposición de producir.
- Los trabajadores no reaccionan como individuos frente a la administración, a sus decisiones, normas, recompensas y castigos, sino como miembros de grupos sociales cuyas actitudes se hallan influidas por código de conducta grupal. Dicho, en otros términos, el comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas o estándares de comportamiento que el grupo define como aceptables, a través de los cuales evalúa a sus integrantes. Un

individuo será considerado como buen compañero o colega, en la medida en que se ajuste a esas normas y estándares de comportamiento: será un pésimo colega o compañero desleal, si transgrede aquellas normas y estándares.

- Que la motivación basada en el esquema de remuneración por un salario es secundaria en la determinación del rendimiento del trabajador, debido a que el trabajo no es solamente un medio para obtener los alimentos, sino para realizarse y desarrollarse personalmente, seguridad, autoestima y autorrealización en el trabajo.
- Oportunidades para desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos e interacciones que necesariamente ocurren, dejar que se expresen libre y sanamente.
- Los trabajos se vuelven monótonos y mortificantes por ello el contenido y la naturaleza del trabajo influyen fuertemente en la moral del trabajador.

Sin embargo, en esta teoría podemos observar que se profundiza en el conocimiento del individuo, pero no se le confiere ninguna capacidad de decisión, simplemente la racionalidad va en funcionamiento a la atribución de la dirección de la organización. Por lo que vemos las buenas relaciones entre el líder, en el sentido de una actitud democrática centrada en el obrero y preocupado por las relaciones humanas, suscitarán una moral elevada que, como consecuencia, aumentará el esfuerzo en el trabajo y redundará en una mayor productividad, y en una reducción de la rotación y el ausentismo. (Castillo Girón, 2013)

Por lo tanto, en esta teoría observamos que el desarrollo y cambio organizacional conllevara al directivo a la adaptabilidad por medio de sus habilidades directivas y como las gestiona para su equipo. Es por medio de esta teoría que al saber que debemos de tener una mayor adaptabilidad con el medio, nuestras habilidades y talentos y los demás, es fundamental ver en los pequeños que las desarrollen ya que la importancia de las agrupaciones sociales, el trabajo en equipo y la individualidad son imprescindibles en nuestra era, debemos formar lideres capaces

y talentosos que puedan trabajar con personas y para personas. La forma de gestionar el conocimiento al interactuar con los demás, hace más eficiente la capacidad de los niños para generar conocimientos y materializarlos.

### Teoría burocrática

La organización en esta teoría es un conjunto de relaciones entre los hombres que la integran, quienes actúan como individuos relativamente libres y autónomos operando en un sistema de acción o red de relaciones donde ellos negocian, intercambian y toman decisiones para resolver los problemas que se perspectiva, la organización, más que se presentan en el funcionamiento de la organización.

El hombre es un agente autónomo capaz de calcular y de manipular, se adapta e inventa en función de las circunstancias y de los movimientos de sus agremiados, es decir guardan una posibilidad de juego autónomo al poder hacer una interpretación en términos generales que favorecen las estrategias constructivas de los actores y facilita la participación en las decisiones que les conciernen. (Castillo Girón, 2013)

Por lo tanto, en esta teoría vemos que en efecto el ser humano es capaz de hacer las cosas por él y para él, y es un punto clave que los niños también deben de tener ya que al saber que son y serán primero ellos, después ellos y al final ellos, buscarán realizar sus objetivos y después podrán integrar a los demás, pero siempre partiendo de saber que quieren ellos.

## Teoría Estructuralista

Escuela de pensamiento estratégico: la planeación de la organización

La planeación de la organización es un proceso formalizado de toma de decisiones que genera de forma clara una representación deseada del estado futuro de la organización. Los propietarios de la empresa establecen los objetivos generales de la misma, pero la elección y elaboración de la estrategia es responsabilidad de los directivos, quienes además tienen la responsabilidad de implantar la estrategia, así como de integrar los recursos humanos en los diversos niveles.

Es por lo que se crearon matrices para que los directivos soporten su diagnóstico, enseguida detectar el problema, examinar las posibles soluciones y elegir la mejor alternativa, la estrategia aparece como un proceso racional y deliberado de análisis, de reflexión y de razonamiento, se deriva de un acto creativo y se expresa en el marco de una especie de plan o proyecto conceptual básico en función de situaciones muy precisas.

En esta teoría podemos concluir que la toma de decisiones está relacionada o encasillada solo en los directivos, pero es un punto clave para todos los niños saber decidir, sin usar solo la intuición, los números, los riesgos, es toda una capacidad que tenemos los seres humanos para escoger uno en vez de otro.

La toma de decisiones como bien lo marca la teoría estructuralista es una examinación de varias posibles alternativas del futuro, es una estrategia para hacer o no algo, es la base del ser humano para poder actuar, todos los días tomamos decisiones, si embargo, los niños cuando no tienen esta habilidad o no saben que hacer, se resguardan en la depresión, en el enojo, en la frustración y les causa muchos conflictos tomar una decisión, la parte más vista de esto es cuando deben de elegir carrera, es por eso que esta teoría nos da la luz de la toma de decisiones como una fuerte habilidad para los niños.



## Teoría evolucionista: enfoque basado en el aprendizaje organizacional

Tiende a ser un enfoque ecléctico que recoge elementos de diversas disciplinas, cuestiona la economía neoclásica como la información perfecta y la racionalidad limitada. Tiene su origen en los primeros años de la segunda mitad del siglo XX con los trabajos de Alchian y Penrose, es un cuestionamiento al realismo y la coherencia del modelo del comportamiento maximizador del individuo perfectamente calculador.

En esta teoría se habla acerca del aprendizaje, como proceso mediante el cual la repetición y la experimentación hacen que con el paso del tiempo las tareas se efectúen mejor y más rápidamente, así como nuevas oportunidades se experimenten en forma permanente en las áreas operativas.

Por lo cual, consideran que el aprendizaje es: acumulativo, se apoya en lo que se fue aprendiendo durante periodos anteriores; global ya que implica competencias primordiales organizacionales antes que individuales, depende el empleo en las estructuras organizacionales particulares; el conocimiento derivado del aprendizaje se materializa y concibe en las rutinas organizacionales; rutinas estáticas, repetición de prácticas anteriores, dinámicas que son las de investigación y descubrimiento de nuevos aprendizajes; y las rutinas tácitas, las cuales no son transferibles. (Castillo Girón, 2013) Es por esto que con esta teoría los evolucionistas consideran que una empresa se distingue de otra con base en los aprendizajes desarrollados o competencias básicas que posee.

Por lo tanto, el conocimiento y aprendizajes son utilizados como una herramienta que permite incrementar la competitividad, ya que las capacidades intelectuales y de servicio dan poder económico, de producción a las organizaciones y a los individuos, es la forma en como vemos los conocimientos que cada quien tiene para desarrollarse en ciertas áreas, son los talentos e intereses que hay que buscar sepan los niños que tienen.

## Nuevos enfoques de la administración

- Calidad total

Basada en la atribución de facultades a las personas, para dotarlas de la capacidad y autoridad para tomar decisiones que antes tomaban solo los administradores, para que los empleados también puedan resolver los problemas del cliente sin perder tiempo en la espera de alguna autorización, a esto se le conoce como *empowerment*.

El *empowerment* marca una diferencia significativa en la mejora de los productos y servicios, la satisfacción del cliente, reducción de costos y tiempos, lo cual produce ahorros para la organización y satisfacción para las personas involucradas.

Por lo que la calidad total se aplica a todas las áreas y niveles de la organización, empieza en la cima de la empresa para garantizar un cambio en la cultura de la organización. (Chiavenato, 2011)

- Reingeniería

Fue una reacción a los cambios del ambiente y la incapacidad de las organizaciones para adaptarse, significa aplicar una nueva ingeniería a la estructura organizacional, por lo tanto, una reconstrucción y no una simple reforma total o parcial de la empresa.

Se preocupa por hacer más con cada vez menos, sus elementos son Personas, TI (Tecnología) y Procesos. Elimina departamentos y los sustituye con equipos, además cuenta con la sustitución de trabajo humano por computadoras, por lo que demostró la importancia de los procesos horizontales de las organizaciones y de su tratamiento racional. (Chiavenato, 2011)

- Equipos de alto desempeño

Su objetivo es que las personas participen en la búsqueda de las respuestas rápidas a los cambios en el ambiente de negocios para atender las demandas de los clientes eficientemente. (Chiavenato, 2011)

En esta parte se debe identificar los talentos necesarios y construir el equipo, por lo que se debe de seleccionar, preparar, educar, capacitar continuamente, marcar el rumbo, definir el desempeño y los objetivos, negociar los recursos y medios, liderar, comunicar, motivar, reconocer, y recompensar, colaborar, comprometerse, unión, aunado a la excelencia.

- Administración del conocimiento

El recurso más importante para las organizaciones es el capital intelectual basado en el conocimiento, ya que lleva a nuevas formas de trabajo, de comunicación, estructuras, tecnologías e interacción social. Es por esto que las personas son importantes en las organizaciones, ellas son las que desarrollan, aplican y aprenden los conocimientos para utilizar los recursos organizacionales.

Por ende, dos activos intangibles que representan el verdadero valor de la empresa, está compuesto por tres aspectos intangibles los cuales son (Chiavenato, 2011):

- Clientes, valor que proporciona el crecimiento, la fuerza y la lealtad de los clientes
- Organización, valor que se deriva de nuestros sistemas, procesos, creación de nuevos productos y estilo administrativo
- Personal, valor de la organización que proporciona el crecimiento y el desarrollo de las competencias de sus miembros y las necesidades del cliente

## 1.4 Emprendedor

Un emprendedor es una persona que diseña, lanza y pone en funcionamiento un nuevo negocio. Que emprende con resolución acciones o empresas innovadora. (RAE, 2019)

Los términos, emprendedor, empresa y el verbo emprender, provienen del francés *entrepreneur*, *entreprise* y *entreprendre* respectivamente, proceden de la misma raíz del latín vulgar (*in*, *en*, y *prendĕre*) su significado es coger, atrapar, tomar.

El primer uso del verbo emprender que se tiene documentado en castellano corresponde a escritos aragoneses de los años 1030 y 1095 con el sentido de “tomó”, en el siglo XVI se da el nombre emprendedor a los que dirigen expediciones militares, capitanes de fortuna que reclutan tropas mercenarias para ponerse al servicio de príncipes, ligas o ciudades, ya que donde se resalta la característica propia del emprendedor que aborda una conquista, valiente, con iniciativa y arrojo. Se empieza utilizar para referirse a todo tipo de aventureros.

Sin embargo, en los siglos XVI y XVII, el término *entrepreneur*, significa pionero y se refiere a los aventureros que viajan al Nuevo Mundo buscando una nueva oportunidad sin tener en cuenta lo que les espera en esas nuevas tierras.

La palabra *entrepreneur* se incluye por primera vez en el *Dictionnaire universel, contenant généralement tous les mots François, tant vieux que modernes & les termes des sciences et des arts* de Antoine de Furetière (1609-1688), con las acepciones de arquitecto, contratista que abastece al ejército de alimentos y municiones, empresario marítimo o de otros mercados que trabaja con un precio establecido.

Fue hasta comienzos del siglo XVIII, cuando se amplía su significado en francés con dos variantes:

- se refiere a los constructores y arquitectos de obras públicas, carreteras, puertos, fortificaciones y posteriormente, a los arquitectos que asumen el encargo de construcción mediante contrato. Se asimilan a actividades empresariales, que se retribuyen económicamente y en las que se hace especial énfasis en el conocimiento y no en el capital para realizar la iniciativa.
- al terrateniente noble, que explota las tierras de su propiedad para obtener beneficios con la venta de los productos.

El economista Joseph Schumpeter sugiere que las invenciones e innovaciones son la clave para el crecimiento económico, lo define como la combinación de factores de una manera diferente que incorpora novedades y lo relaciona con el emprendimiento, con ello observa al emprendedor dentro de la economía como una "destrucción creativa", ya que lanza innovaciones que destruyen viejas industrias, además de cambios y desequilibrio dinámico traídos por la innovación del emprendimiento son la norma en una economía saludable"

Define al empresario-emprendedor como un tipo excepcional, dotado "espíritu emprendedor" o *unternehmergeist*, el cual es a su vez intuitivo, con voluntad de cambio y transformación, rompe rutinas, es capaz de mantener situaciones de incertidumbre, atrae la actividad económica y consigue beneficios importantes mediante una competencia que no se basa en los precios sino en la innovación, (Schumpeter, 1939) agrega de Weber el concepto de racionalidad y lo extiende sobre el comportamiento humano donde al repetir procesos racionales y sus logros forman hábitos de conducta que se extenderán en otros procesos de la actividad humana.

La función de los emprendedores es la de reformar o revolucionar las formas de producir poniendo en uso una invención o, más en general, una posibilidad tecnológica aún no probada de producir una mercancía nueva o producir una ya conocida en una forma nueva: abriendo una nueva fuente de abastecimiento de materias primas o un nuevo mercado, reorganizando la empresa, etcétera. Actuar con confianza más allá del horizonte de lo conocido y vencer la resistencia del medio requiere aptitudes que solo están presentes en una pequeña fracción de la población y que definen tanto el tipo como la función del emprendedor. (Scumpeter, 2017)

La primera definición de emprendedor fue utilizada por el economista Richard Cantillon como “persona que paga un cierto precio para revender un producto a un precio incierto, tomando decisiones acerca de la obtención y el uso de recursos, admitiendo consecuentemente el riesgo en el emprendimiento” (Cantillon, 1950)

Otros autores como Jean-Baptiste Say (1803), dice que un emprendedor es un agente económico que une todos los medios de producción, la tierra de uno, el trabajo de otro y el capital de un tercero y produce un producto. Mediante la venta de un producto en el mercado, paga la renta de la tierra, el salario de sus empleados, interés en el capital y su provecho es el remanente. Intercambia recursos económicos desde un área de baja productividad hacia un área de alta productividad y alto rendimiento.

Peter Druker, un emprendedor busca el cambio, responde a él y explota sus oportunidades, por medio de la innovación, la cual es una herramienta específica para convertir una fuente en un recurso. (Chiavenato, 2011)

## Escuela emprendedora

Coloca el proceso de creación de la estrategia en manos de un líder máximo de la organización, sus cualidades deben de ser: intuición, juicio de opinión, experiencia y criterios, capaz de detectar oportunidades, toma de decisión y visionario.

El emprendimiento es la capacidad y el deseo de desarrollar, organizar y manejar un negocio junto con sus respectivos riesgos, y con el fin de obtener una ganancia. es el proceso mediante el cual un individuo o un equipo identifica una oportunidad de negocio y adquiere y despliega los recursos requeridos para su explotación.

## Cultura emprendedora

El espíritu empresarial se centra en la relación con la administración, para la consecución de los objetivos, se caracteriza por tener visión, asumir riesgos, ser perseverante, tener creatividad, y toma de decisión. Es por lo que no podemos decir que un administrador sea un emprendedor ni viceversa, pero si se pueden vincular. Cada uno tiene sus cualidades que debe poseer para salir avante en la empresa.

Las empresas en un país son el motor de la economía de la sociedad, es por ello por lo que los emprendedores son vitales, ya que promueven el desarrollo económico, mediante la creación de nuevas empresas para el crecimiento económico y la productividad.

Los retos que asumen los emprendedores y empresarios al iniciar una empresa son riesgos financieros y económicos, pero con ello ofrecen empleos, producción de bienes y servicios para la población.

Las cualidades que debe tener un emprendedor son: valentía, visión, perseverancia, autoconfianza, orientación hacia los resultados, creatividad y responsabilidad.

Aunado al proceso de la administración (planeación, organización, integración, dirección y control)

## Conclusiones

Como hemos visto en este capítulo desde los inicios de las organizaciones se han estipulado ciertas habilidades que se requiere para pertenecer al sector, han ido cambiando conforme los modelos y teorías administrativas, sin embargo, podemos inferir que siempre se necesitan de personas con herramientas para trabajar, pero ahora esas herramientas se han convertido de conocimiento, habilidades y competencias para poder seguir en la sociedad empresarial.

Hemos notado que si bien las organizaciones se preocupan por que el personal este cualificado, este motivado de cierta forma y realice sus actividades todo esta en orden, pero que pasa cuando llegan por primera vez los individuos a la empresa, a lo largo de sus días en ella o cuando ya se van por las diferentes razones, no tienen ya los conocimientos actualizados, pero sobre todo y lo mas importante no tienen las habilidades y capacidades para salir adelante y ser emprendedores de su propia vida.

Lo que necesitamos es darles las herramientas cognitivas, sociales y personales para lograr la plenitud en sus vidas, todos podemos ser emprendedores en nuestra vida solo falta valentía y corazón para hacer las cosas por nosotros y darnos a la sociedad.

Como lo planteamos anteriormente los emprendedores son personas aguerridas, inquietas que buscan ser ese *homo economicus* capaz de procesar racionalmente los estímulos y la información para actuar en consecuencia con sus creencias y valores, de no prepararnos con las habilidades básicas como la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y la toma de decisiones vamos a seguir siendo esa especie salvaje que vive por el instinto de supervivencia, para llegar a



donde sus límites lo dejaron, por no encontrar más motivaciones, por conformarse con el medio.

No con ello nos referimos a que ser empleado sea conformarse, sino al quedarse varado en las habilidades que tengo y no reconocer que puedo sobrepasar mis límites y ser el creador o innovador en el lugar que estoy, esto al final traerá méritos en la sociedad, debido que las personas con espíritu emprendedor y capacidades de liderazgo son las que critican con argumentos, toman decisiones más sensatas, cuidan se si mismos y de los demás.

Es por lo que necesitamos generar este espíritu racional, que sean emprendedores en cada paso que den, ellos son el futuro de nuestro país. Guiemos con el ejemplo y dejemos que razonen cada paso que dan para que consigan un aprendizaje significativo y sean las habilidades y competencias de liderazgo que los lleven a alcanzar sus máximas.

“El factor más importante que influye en el aprendizaje, es lo que el alumno ya sabe. Averígüese esto, y enséñese en consecuencia”

David P. Ausubel

## Capítulo 2. Habilidades directivas en niños

Una habilidad es una capacidad y disposición para hacer algo, es una gracia, destreza para ejecutar una acción (RAE, 2019), mientras que la competencia proviene del verbo latino *petere*, pedir y se le añade la preposición *cum*, compañía, acompañamiento, estableciéndose como acción conjunta, o sea una exigencia que viene de fuera, esto hace que sea un estándar por alcanzar durante el desarrollo de acciones de un individuo (RAE, 2019). Por lo que podemos decir que la habilidad puede ser una aptitud innata, pero puede ser desarrollada también mediante práctica y entrenamiento ya que es por medio de esta que tendremos la capacidad para convertirla en habilidad.

Las habilidades de acuerdo con varios autores son 7: dirección, comunicación, negociación, liderazgo, administración, planeación y trabajo en equipo, sin embargo, para fines de esta investigación las conjuntamos y dividimos en habilidades interpersonales o sociales, la habilidad de comunicación por ser fundamental para todas las habilidades le designamos un apartado, habilidades cognitivas u operativas y de análisis, la inteligencia emocional es también una habilidad necesaria para cada área de nuestra vida y el liderazgo por ser esta una competencia a desarrollar al unir las habilidades ya que cada una de estas son indispensable para ser emprendedores y tener impacto en el mercado laboral.

Dentro del proceso de dirección podemos encontrar sus etapas en donde se realiza todo lo planteado y se ejecutan los procesos administrativos, se le conoce como la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del personal a través de la motivación, la toma de decisiones, la comunicación y el ejercicio del liderazgo. (Münch, 2014)

Existen otros factores vinculados al ser humano que debe de aprender desde una edad temprana o explotar para superar errores, problemas o simplemente crecer como persona en las diversas áreas de la vida ya que todo niño tiene las competencias y habilidades necesarias para ser un emprendedor.

Estas habilidades son: conceptuales forma de desarrollar ideas (imaginación y creatividad), conceptos, teorías y abstracciones como guías orientadas para la acción administrativa; humanas (capacidad y discernimiento para trabajar con las personas), comunicación, comprender actitudes (empatía y tolerancia), motivación y liderazgo (es la facilidad en las relaciones interpersonales, grupales, y técnicas; consiste en desarrollar métodos para utilizar técnicas y equipos específicas relacionadas con la ejecución del trabajo. (Covey, 1993)

Cada niño comienza su viaje por la vida con un potencial increíble: una mentalidad creativa que se acerca al mundo con curiosidad, con preguntas y con el deseo de aprender sobre el mundo y sobre ellos mismos a través del juego. Sin embargo, esta mentalidad a menudo es erosionada o incluso borrada por las prácticas educativas convencionales cuando los niños pequeños ingresan a la escuela. (Schöning & Witcomb, 2018).

Un estudio en Nueva Zelanda comparó a los niños que aprendieron a leer a los cinco años con los que aprendieron a los siete años. Cuando tenían 11 años, ambos conjuntos de niños mostraron la misma capacidad de lectura. Pero los niños que solo aprendieron a leer a la edad de siete años mostraron un nivel de comprensión más alto. (Schöning & Witcomb, 2018)

Una de las explicaciones es que tuvieron más tiempo para explorar el mundo que les rodea a través del juego. Está claro que preparar a los niños para el futuro exige volver a enfocar los conceptos de aprendizaje y educación.

Saber cómo leer, escribir y hacer matemáticas sigue siendo importante para que los niños conozcan el mundo que tienen delante. Un mundo cada vez más interconectado y dinámico significa que los niños se encontrarán cambiando de trabajo varias veces durante su vida, y haciendo trabajos que no existen hoy en día, y que quizás tengan que inventarse ellos mismos. (Schöning & Witcomb, 2018)

## Top 10 skills

### in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

### in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

Cada una de estas habilidades las enfocaremos en las habilidades directivas a enseñar a los niños emprendedores, ya que el aprendizaje significativo se produce a través de la emoción, y fomentando las habilidades sociales y emocionales, sin por ello prescindir de las cognitivas que siguen siendo importantes.

La principal novedad de este enfoque radica en incorporar al aprendizaje escolar las habilidades relacionadas con funciones ejecutivas del cerebro, que consisten en el manejo de pensamientos, acciones y emociones para lograr metas. Mientras las competencias emocionales tratan sobre quién eres, las funciones ejecutivas tratan sobre cómo manejas lo que sabes para lograr tus objetivos. (Galinsky, 2015)

Así como el desarrollo del carácter, el cual lo define Galinsky como “la disposición de una persona para pensar, sentir y actuar de una manera que se ayude a sí misma y a los demás”.

También, hace referencia a que las funciones de vida de la función ejecutiva en términos científicos se refiere a los procesos neurocognitivos de arriba hacia abajo involucrados en la resolución de problemas flexible y dirigida a objetivos. La función ejecutiva involucra el manejo de pensamientos, acciones y emociones para alcanzar metas, ha identificado siete habilidades para la vida basadas en funciones ejecutivas o “*Mind in the Making*”:

- Enfoque y autocontrol
- Tomando perspectiva
- Comunicación
- Hacer conexiones
- Pensamiento crítico
- Asumir retos
- Aprendizaje comprometido autodirigido

En términos generales, el carácter gira en torno a ¿QUIEN ERES?, y las habilidades de las funciones ejecutivas giran en torno a ¿CÓMO UTILIZAS LO QUE SABES PARA LOGRAR OBJETIVOS?, aunque haya superposición. (Galinsky, 2015)

Por lo tanto, las habilidades son esas destrezas que tenemos para manejar nuestras relaciones con nosotros mismos y con los demás, dan paso a fomentar las buenas relaciones, mejores hábitos y explotar nuestro potencial humano por medio de ellas y aunadas al liderazgo por ser una capacidad que vincula la actuación de las demás habilidades es necesaria.

Esta mancuerna de desarrollo en los niños es un aprendizaje significativo, como lo podemos ver en la teoría de aprendizaje de Ausubel, por el hecho de haberse construido primero un significado lógico, después se convierte en contenido de conciencia, pasa a la memoria semántica (idea), lo transfiere para resolver problemas y después se vuelve a transformar pero generando algo.

En nuestros sistemas educativos se han puesto en marcha planes para la enseñanza de valores, de ciertas habilidades, sin mucho éxito ya que no están siguiendo las habilidades cognitivas con las que ya cuentan, solo lo ponen superficialmente.

## 2.1 Habilidades interpersonales

Los seres humanos como bien sabemos somos animales sociales, gracias a ello es que tenemos éxito como especie porque cooperamos colectivamente, sin embargo, Howard Gardner define la inteligencia intrapersonal como “el acceso a la propia vida emocional y su variada gama de emociones, así como la capacidad de diferenciar entre éstas para identificarlas en el momento en que afloran y utilizarlas como medio de comprensión y guía del propio comportamiento”.

Por otra parte, Daniel Goleman considera a la inteligencia intrapersonal como la que conduce al autocontrol, favorece la motivación, y los factores psicológicos clave para lograr el éxito en el mundo actual, también afirma que “el autocontrol emocional, está basado en retrasar la gratificación y reducir la impulsividad”. Cree que la impulsividad es “una maldición que cercena el desarrollo personal y profesional de las personas”.

El sujeto posee una consciencia que se forma en la relación y en el contacto social, en una interacción entre factores genéticos y epigenéticos que le sitúan, simultáneamente, como producto y productor de su propia historia, lejos del modelo estándar de sujeto cognitivo supuestamente universal que ofrecen las teorías

formalistas. Podemos observar que el sujeto se caracteriza de acuerdo con su: 1) plasticidad; 2) multidimensionalidad, y 3) capacidad narrativa, entendida como un concepto fundamental relacionado con la construcción de su identidad, y se reflexiona sobre las implicaciones educativas de esta perspectiva en el ámbito de una pedagogía de la posibilidad encuadrada en el marco de la complejidad. (Gonçalves, 2012)

### 2.1.1 Trabajo en equipos

El trabajo en equipo es la unión de las aptitudes de los miembros para potencializar sus esfuerzos y llegar en menos tiempo al resultado.

Nace como una necesidad de agruparnos con otras personas para agilizar y desarrollar las tareas, en las organizaciones es para la consecución de objetivos definidos y aumentar la eficacia de los resultados.

Cuando se crea un equipo se debe buscar alcanzar la cohesión, por medio de normas de comportamiento, lazos de atracción, buena comunicación y trabajar todos para el mismo fin. Al tener esto se conforma un compañerismo y sentido de pertenencia

Mientras que en las aulas de los colegios podemos observar como se desarrollan las dinámicas de grupo, ya sea por identificación, atributos o estereotipos, se genera también cierta cohesión, muchas veces se generan vínculos positivos o negativos por los mismos factores mencionados.

Debemos de tratar de hacer grupos de 3 o 4 personas ya que entre mas grandes sean los grupos de trabajo menos cohesión hay entre ellos, deben de buscar la reciprocidad y por medio de las habilidades de cada uno llegar a la meta, es por lo que es esencial el trabajo en equipo, sirve como desarrollo social y es donde podemos comenzar a ver a los líderes.



Para ser exitosos, los niños deben entender también el valor de los otros en su vida, por medio de las relaciones exitosas, sanas y alentadoras ya que son fundamentales para la felicidad y el éxito, deben involucrarse en actividades extracurriculares, darles tareas y responsabilidades diversas para que el trabajo en equipo sea parte del repertorio de habilidades que tengan en la vida. El objetivo debe ser mostrarles unir fuerzas con otros para que tengan una mejora personal y eleven el éxito de todos.

El trabajo en equipo es un aliciente que influye positivamente en las personas debido a que se dan mejores resultados, normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción, siempre y cuando se fomente un ambiente de armonía, trabajo y amistad para tener solidaridad y sentido de permanencia al grupo.

El emprendedor debe saber que habilidades buscar en una persona para ocupar o delegar cierta tarea. Por lo tanto, el emprendedor en un equipo de trabajo debe tener liderazgo, honradez y firmeza. Él será el encargado de llevar a la práctica las decisiones y propuestas, así como la organización del plan para influir en los demás en la realización de un trabajo unido y eficaz. Un líder es quien guía su equipo de trabajo hacia un objetivo en común.

En los niños emprendedores podemos observar que saben organizarse en equipos sin embargo la habilidad de gestionar un equipo de apoyo para ciertas tareas se desarrollara por medio de juegos lúdicos y mimetización de ciertas prácticas relacionadas con la eficacia, el trabajo bajo presión y sobre todo en la empatía.

Cuando los niños toman el papel de líder de equipo son calmados para dar órdenes, gestionar las tareas, pero sobre todo es el hecho de saber hacer lo que se solicita del grupo, para que ellos puedan llevarlo a cabo al dirigir.

## 2.1.2 Negociación

### (Tipo Harvard)

Los humanos aprendemos a negociar muy pronto en la vida. Desde los dos años, los niños están negociando con la comida, a los tres años han desarrollado tácticas de negociación para asegurar los mejores juguetes, el postre o dormirse más tarde no es solamente un juego de niños, ellos ofrecen recordatorios valiosos sobre las tácticas de tratos exitosos.

1° Empieza ofreciendo apoyo, con una intención oculta, aun así, funciona a su favor. Esto en los negocios funciona de la misma manera, ya que es más fácil decir que sí o querer trabajar con alguien que acaba de hacer algo bueno por ti.

2° Programa tu acercamiento. Esperan a que estés a la mitad de algo para pedir.

3° Aprovechan a un defensor creíble. Si tiene un aliado es claro que se sentirá más poderoso y confidente. Es también bastante efectivo teniendo en cuenta que es una propuesta razonable. Es útil previsualizar las ideas y formar un grupo de defensores influenciables y confiables para solicitar una petición o presentar una idea con un grupo de gente cree que es una buena idea, ya que esto lo hace difícil decir no.

4° Enciende el encanto. El mérito es importante, pero el encanto y una conexión emocional dan mucho más. Los niños agregan una sonrisa encantadora a su petición. Los seres humanos somos emocionales, por ello las conexiones positivas personales importan, tener una buena relación fuera de la sala de conferencias con quienes estás llegando a un trato puede tener un impacto significativo.

5° Habla con el que toma las decisiones. Uno de los recordatorios más importantes que los niños nos dan respecto a las negociaciones es asegurarte de hablar con el que toma las decisiones. Los niños saben quién dirá que sí y se irán por esa persona (si el que toma las decisiones dice que

no, se irán con el segundo que las toma). (Gutelzon, 2018) Con esta parte podemos observar como en los niños emprendedores es fundamental llegar a conocer las técnicas de negociación, sin con ello hablar de manipulación.

Por lo tanto, las estrategias de negociación están divididas en tres prácticas:

- las conductas, dispone de medios eficaces en el contexto de uso
- teórica la cual hace los planteamientos internos, una representación interna del proceso real, que es lo que suceda
- valorativo en donde se asignan las preferencias de interés en mayor o menor grado respecto del objeto, fin y las proposiciones de acuerdo con ellas se toman las decisiones que se expresan en proposiciones, previas pretensiones (oferta, contraoferta, pedir y conceder) las cuales conducen o realizan los fines para obtener el máximo de los beneficios.

Existen algunos procesos para llevar a cabo la negociación, como la distributiva y la integradora, la primera uno gana debido a que los intereses son opuestos, en la segunda se busca el ganar por ambas partes ya que los intereses son congruentes. Se deben de realizar ciertas preguntas para generar el debate dentro de la negociación, para ofertar, contra-ofertar, derrotar la oferta, establecer límites y reglas.

En las negociaciones de los niños se busca la armonía y siempre el ganar-ganar ya que es una premisa fundamental para las negociaciones y se pueda tener acuerdos. Se debe enseñar a dar razones basadas en fundamentos, motivos o demostrativos para persuadir o convencer en la oferta como en la contraoferta, en esta parte se les debe enseñar a argumentar ya que es la habilidad de dar buenas razones.

Hay que darles las herramientas no hacerlo por ellos, ni premiar por todo, debemos enseñar que cuando los elogiamos, o los premiamos es porque realmente hicieron algo excepcional, no por cada cosa que más bien puede ser una obligación para generar responsabilidades. Ellos negocian desde muy pequeños y saben influir en

las decisiones de los demás, es por lo que al ya saber hacerlo hay que llevarlos a conocer sus límites y las mejores prácticas para este fin.

### 2.1.3 Ética y Protocolos

Podríamos llamarlo “educación”, o “buenas maneras”. Aunque parezca un concepto anticuado, sigue siendo imprescindible seguir unas normas de cortesía y buen trato, aunque esas normas se apliquen ahora al uso del correo electrónico y no a las cartas manuscritas.

"Las buenas costumbres son una manifestación de la Cultura y de la elegancia, ambos elementos esenciales en una educación digna de la persona humana. Esa educación Integral hace que mantengamos un respeto a las personas con las que nos relacionamos". El protocolo social ofrece recomendaciones de saber ser y saber estar despojadas de rigideces y formalismos adaptados al ámbito de influencia personal de cada uno.

La inseguridad a la hora de relacionarnos con los demás amplifica las deficiencias apreciadas en nuestro comportamiento social. En el saber estar, el constante ejercicio crítico y el saber adaptarse es parte fundamental.

Las buenas maneras son gracia, naturalidad, práctica y sentido común. "Se debe desligar el elitismo de las buenas formas. El sustrato de éstas es el respeto y nada tiene que ver con el elitismo".

El mundo de las relaciones personales precisa del uso de los códigos antiguos del protocolo frecuentemente olvidados por la demagogia de potenciar la personalidad individual de cada uno a costa incluso de las normas, o del bien común. Por lo que bien decía el escritor Carlos Fuentes, el saber estar consiste en saber comportarse de acuerdo con el entorno en el que te encuentres, sin que ello suponga la pérdida de tu propia personalidad. (De Suabia, 2015)

Por lo que el papel de la ética es vincular el conocimiento de la naturaleza humana con algunas normas generales del comportamiento para dejar abierto el panorama la fomentación de la libertad de cada individuo, así, como y a su propio razonamiento sobre el justo medio de sus acciones, la moral, la justicia y la honradez.

## 2.2 Habilidad de Comunicación

Comunicación, es la transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor; el comunicar es descubrir, manifestar o hacer saber a alguien algo. (RAE, 2019)

La comunicación es la suma de tres selecciones diferentes: información, mensaje y receptor. Por lo que es un acto que tiene el propósito de transmitir señales mediante signos configurados para señalar un significado, mediante el cual podemos comunicarnos con otras personas.

Existen diversos factores que nos limitan al querer dar a conocer nuestras ideas en voz alta, como puede ser la falta de vocabulario, la mente en blanco, la reiteración, nuestras creencias negativas acerca de lo que sabemos, falta de atención, y claro la influencia de los demás a lo largo de nuestra vida.

Pero también sufrimos ciertas manifestaciones fisiológicas, psíquicas, emocionales que nos producen no poder expresarnos correctamente. Es por ello por lo que tenemos que saber reconocer lo que sentimos lo que pensamos y lo que creemos de nosotros mismos, ya que esto es la base de lo que podemos estar denotando en los demás.

Debemos examinar las reglas básicas para hablar bien en público, por medio de ademanes, tono de voz, volumen, postura e imagen personal, debido a que al

dominarlas podemos dominarnos a nosotros mismos y así denotar una comunicación adecuada. Debe de poder transmitir sus ideas a las demás personas que se unan al negocio y a los clientes. Debe ser convincente, seguro, y eficaz para hacer presentaciones orales.

Otro tipo de comunicación que le compete al emprendedor es la comunicación escrita ya que el plan de negocio debe de ser por escrito para plasmar sus ideas con una buena redacción y ortografía. Y la última comunicación que también le interesa al emprendedor es la comunicación no verbal o sea la imagen que debe cuidar el emprendedor, para que esté acorde en la forma en como lo ven los demás, ya que la primera impresión es por la vista y es la forma en que nos damos a conocer y nos juzgan.

### 2.3 Habilidades Cognitivas- Operativas y de análisis

Son aquellas que se refieren a lo relacionado con el procesamiento de la información, por lo que su forma de aprendizaje es significativo, memorístico, receptivo, descubrimiento guiado y aprendizaje por descubrimiento autónomo. Aparece de la gramática de Chomsky para describir y analizar un proceso cognitivo complejo a través de reglas internas (el lenguaje).

Su objetivo es indagar los procesos de creación y construcción de los significados y producciones simbólicas, empleados por los hombres para conocer la realidad circundante. Por lo que la cognición, considera que debe ser descrita en función de símbolos, esquemas, imágenes, ideas y otras formas de representación mental (códigos usados por los sujetos).

En estas habilidades el alumno es un ser activo que procesa la información, que posee competencia cognitiva para aprender y solucionar problemas, por medio de organización de experiencias didácticas para lograr los fines diseñados. (Hernandez, 2008)

### 2.3.1 Gestión del tiempo

Al identificar tareas prioritarias de las menos importantes, se buscan estrategias para realizar las actividades de manera rápida y efectiva, así como saber controlar las interrupciones, para cumplir sus objetivos.

El éxito está profundamente arraigado en tener habilidades excepcionales de administración del tiempo. Enseñar a los futuros emprendedores a hacer las cosas más importantes primero es fundamental, ya que evitar el estrés, cuando solo hacen las tareas no urgentes, la aleja de las cosas importantes que requieren su atención.

Es importante enseñarles a llegar a tiempo a todos sus compromisos. A nadie le gusta lidiar con gente impuntual. Debemos enseñarles a entender que llegar a tiempo hace que los demás los respeten y que sientan que son personas en las que se puede confiar.

Es por esto por lo que la amabilidad dentro de la gestión de tiempo es totalmente unilateral para conformar el respeto, guardar los protocolos y sobre todo ser congruentes con ellos mismos.

### 2.3.2 Toma de decisiones y solución de problemas

Decidir significa cortar, separar, una vez elegida una mitad la otra se pierde, genera una insatisfacción de perder lo no elegido, pero no podemos quedarnos con todo.

La mayoría de los autores plantea la toma de decisiones como un proceso que inicia con un planteamiento, sigue con el análisis de las distintas alternativas y finaliza con la selección e implementación de la más conveniente para el caso planteado. Sin embargo, la teorización sobre la toma de decisiones se ha llevado a cabo desde el siglo XVII, empezó con modelos matemáticos para encontrar irregularidades en la conducta de decisión en los juegos de azar, ya que analizaban la probabilidad

esperada de una acción al valor de la cantidad monetaria que se esperaba ganar denominado valor esperado.

Simon Hebert, Replantea el problema de la conducta del individuo en la organización. Su obra se titula "El comportamiento administrativo". Toma y analiza los elementos que perduran a través del tiempo, desde las escuelas clásicas, neoclásicas, de relaciones humanas y estructuralistas; los integra y comienza a estudiar sus interrelaciones, usando una metodología científica y replanteando todo el trabajo bajo esta nueva faz. Richard Thaler, al igual que Hebert habla acerca de la toma de decisiones como una conducción por la racionalidad al ser este el hilo conductor entre las distintas disciplinas como economía, psicología, sociales, antropología y administración.

Decidir lo correcto, sin embargo, uno decide lo que es correcto de acuerdo con sus percepciones, creencias es por ello por lo que tomamos las decisiones porque estamos pensando que son las mejores al momento de elegir las. Este tema hablara acerca de la toma de decisiones eficiente debido a que para poder tomarlas o siquiera pensarlas hay que tener razones o buenos argumentos y objetivos para que pueda realmente ser una alternativa valiosa para la empresa.

Una decisión es la determinación, resolución que se toma o se da de una cosa dudosa, producto final del proceso mental-cognitivo específico de un individuo, grupo de personas u organizaciones. Las decisiones pueden ser influenciadas por factores fantasiosos, creencias de algún tipo, pero todas ellas son alternativas disponibles para el sujeto que va a tomar un criterio y aplicarlo.

Deben de ser razonadas en un negocio debido a que las situaciones tienen que ser premeditadas y conceptualizadas de diferentes formas para poder llegar a la solución más apta posible y con pocas pérdidas.



Racionalidad en la toma de decisiones es al igual que el reconocimiento de personas ya que es una forma de optimizar la toma de decisiones maximizando los resultados y categorizar las estrategias para utilizarlas.

La capacidad de solucionar los problemas son retos que motivan a involucrarse en el proceso creativo de examinar y crear rutas alternativas para ver diversas perspectivas. Estar siempre pensando de forma diversa antes las cosas que pasan, ayuda a enfocar la atención y encontrar más fácilmente las soluciones.

Así cuando la solución es el enfoque, les enseñamos la importantísima habilidad de girar alrededor de un problema cuando sea necesario. Conocer primero cual o cuales son los problemas para definirlo, determinar las alternativas y seleccionar las alternativas, y por último, implantar y efectuarla acción.

## 2.4 Habilidades de Inteligencia Emocional

La comprensión de los mecanismos neuronales que determinan la cognición y el aprendizaje –y que subyacen a la formación de la conciencia–, así como la relación entre cognición y emociones, y entre genética y entorno, tienen importantes implicaciones educativas.

En las neurociencias se han estudiado los diferentes circuitos que tienen las emociones en el ser humano que aún no se conocen en su totalidad debido a la complejidad que tiene el cerebro, pero visto desde la neuroestética podemos observar como también el ser humano percibe lo bello, dentro del mismo circuito de los sentimientos, emociones y su corporeidad para poder apreciar el arte, pero cuando reaccionamos frente a un público o simplemente en una conversación no somos conscientes de que está pasando en ese circuito y como se comunica con nuestros músculos, postura, emociones y sentimientos que estamos revelando a los demás, es por esto que se ha observado desde el punto de vista de varias disciplinas como: la psicología forense, la antropometría y la imagología, pero todas

ellas se basan solo en la superficialidad del ser hacia los demás sin observar lo que sucede dentro del que está inmerso en ese momento.

#### 2.4.1 Emociones

Las emociones, de acuerdo con la Real Academia Española son consideradas como una alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática.

Julia Ramos Loyo, las concibe como una fuente motivadora de la conducta, al inducir acciones para satisfacer metas específicas, desde las simples hasta las complejas, menciona que Darwin postulo una teoría biológica de las emociones, al considerar sus bases innatas y universales, plantea la función en relación con su utilidad para supervivencia, así como su asociación con los cambios en la actividad del Sistema Nervioso Central. Mientras que los sentimientos, son un estado afectivo del ánimo producido por causas que lo impresionan, y experimenta sensaciones producidas por causas externas o internas y están ligados a las emociones y a las acciones en nuestro cuerpo.

La inteligencia emocional es un tema que los niños emprendedores deben de conocer y llevar a cabo a la perfección porque es la expresión emocional para la supervivencia y adaptación de los seres vivos, es importante enfocar tu resiliencia y valor en los problemas a los que te enfrentas en tu negocio, pero no debes de ser duro con las demás personas que te rodean.

La región más primitiva del cerebro es el tronco encefálico, que regula las funciones vitales básicas, como la respiración o el metabolismo, y lo compartimos con todas aquellas especies que disponen de sistema nervioso, aunque sea muy rudimentario. De este cerebro primitivo emergieron los centros emocionales que, millones de años más tarde, dieron lugar al cerebro pensante: el neo-córtex.

El hecho de que el cerebro emocional sea muy anterior al racional y que éste sea una derivación de aquél, revela con claridad las auténticas relaciones existentes entre el pensamiento y el sentimiento.

El neocórtex permite un aumento de la sutileza y la complejidad de la vida emocional, aunque no gobierna la totalidad de la vida emocional porque, en estos asuntos, delega su cometido en el sistema límbico. Esto es lo que confiere a los centros de la emoción un poder extraordinario para influir en el funcionamiento global del cerebro, incluyendo a los centros del pensamiento. (Goldman, 2007)

Darwin menciona que gracias a las emociones podemos tener una comunicación e interacción social, es por todo esto que debemos entender nuestros procesos no verbales, para poder tener una adecuada participación con nuestros iguales.

Nuestro lenguaje no verbal, se vincula con los aspectos de la conducta humana, debido a que primero sentimos, luego pensamos y después lo expresamos, aunque también se ha comprobado que se puede expresar primero, y después sentirlo, en investigaciones del Dr. Paul Ekman, somete a personas a una serie de pruebas para poder reconocer las emociones y notar los cambios entre una y otra, pues considera que es cuando realmente nos podemos dar cuenta de las mentiras al ver las microexpresiones.

La mayoría de los investigadores han señalado seis emociones básicas (alegría, enojo, miedo, disgusto, tristeza y sorpresa) y cada una de ellas tiene su funcionamiento en el Sistema Nervioso Central (SNC).

Cada una de ellas se debe a un pensamiento, sentimiento, emoción o acción hecha pensamiento, después de observar que estamos siendo evaluados, sentirnos juzgados. Así podemos observar que las emociones se vinculan con las áreas del cerebro de la siguiente forma (Julieta Ramos Loyo, 2012):

- Alegría se da por que los seres humanos somos sociales y necesitamos de recompensa social, cuidado y caricias externas, así como la propia atención del estado de ánimo y como lo evaluamos, con base en esto se ha identificado una red que abarca el núcleo accumbens, el pálido ventral y el tallo cerebral, aparte de las regiones corticales orbitofrontal, cingular, medial prefrontal e insular, mientras que la subregión medial anterior de la corteza orbitofrontal participa en la codificación subjetiva de la experiencia placentera.
- Tristeza esta emoción hace que los niveles de activación del organismo disminuyan como, la apatía, pérdida de interés, problemas de sueño, alimenticios y concentración, en el cerebro se ha encontrado un aumento de la actividad del cíngulo subgenual acompañado de una disminución en la corteza prefrontal derecha, además se activa la corteza orbitofrontal, la ínsula anterior, el polo temporal, la amígdala izquierda y la corteza prefrontal ventrolateral derecha.
- Asco o desagrado es una emoción que refleja algo que es desagradable y se describe con las estructuras cerebrales asociadas son la ínsula en el reconocimiento facial y la experiencia misma, ya que la estimulación de la ínsula anterior genera náuseas.
- Miedo es una emoción que paraliza nuestro sistema simpático se pone en alerta para decirnos que debemos de huir y por lo tanto se originan reacciones corporales, como taquicardia, aumento en la presión sanguínea, dilatación de las pupilas, vasodilatación, respiración, tensión muscular, liberación de corticoesteroides, se produce por aprendizaje o por algo espontaneo que no se conoce para salvaguardar la vida, este tipo de aprendizaje se da por la función del núcleo de la amígdala que se recibe la estimulación y el central la envía a otras áreas, se une con otras estructuras como el hipocampo (memoria), corteza prefrontal (regulación

frontal de intensidad y dirección de respuestas) además que interviene en la regulación del miedo a través de inhibir a la amígdala.

Pero cuando nos damos cuenta de que es agradable una persona es empatía por él o ella o es una forma de que nuestro cerebro haga una serie de conexiones a nivel neuronal para saber si la conocemos, si está contento, triste, o siente alguna emoción, pero que expresión estamos haciendo nosotros mientras la otra persona está en ese estado, que postura tenemos, ¿estamos siendo amables o somos genuinos? Es como podemos enterarnos de lo que pasa en nuestro cuerpo, que estamos sintiendo para después saber utilizarlo eficientemente en nuestra vida cotidiana.

#### 2.4.2 Cuidado personal

El poder personal y la autocomplacencia no pueden coexistir. Debemos educar a los futuros emprendedores para dedicar tiempo y energía cuando sea necesario para asegurarse de que todas las áreas de lo que tienen que lograr estén siendo atendidas.

Se merecen tener tiempo para trabajar y tiempo libre en el que puedan darse un minuto libre de responsabilidades. Es la forma de balancear el trabajo y la diversión, siempre y cuando pongan sus responsabilidades primero y lo urgente. Este valor les ayuda a administrar sus vidas de una forma altamente efectiva. Poner el tiempo libre en segundo lugar les permite no ser molestados con responsabilidades mientras están jugando, porque ya las habrán terminado. Cuando le enseñamos a nuestros hijos a poner sus estándares altos en todas las áreas de sus vidas pueden entender cómo el trabajo duro tiene como recompensa el tiempo libre y viceversa.

### 2.4.3 Valores

Son las cualidades que hacen que una realidad sea estimable o no. Estos valores pueden ser negativos o positivos, y calificarse como inferiores o superiores de acuerdo con su jerarquía, alude a aquellas ideas que comparten la mayoría de las culturas respecto a lo que se considera correcto.

Un valor humano, por lo tanto, es una virtud. Aunque las costumbres y las conductas cambian con la historia, se considera que hay valores que deben (o deberían) mantenerse inalterables ya que son los que definen al hombre como especie. Los valores humanos se encargan de orientar y direccionar la acción de las personas que desean hacer lo correcto. se refleja en leyes u obligaciones. En determinados contextos, un individuo no escoge ser responsable por su mera intención de actuar “correctamente”, sino también porque la irresponsabilidad constituye un delito. (Pérez Porto & Gardey, 2015)

#### *Amabilidad*

Ser amables nos hace personas con clase y buen carácter, todas las personas son valiosas y que se puedan dar buenas y malas noticias a los demás con gracia. Valiosos para a sí mismos. Su creencia en su valor personal los pone en el camino de vivir sus vidas con sentido sólido de confianza en quiénes son y lo que tienen para ofrecer.

#### *Responsabilidad*

Responsabilidad ante los resultados, positivos o negativos, que resulten de nuestros esfuerzos. Si cometen un error debemos alentarlos a ver ese error como una experiencia de aprendizaje que ellos crearon para sí mismos. Debemos ayudarlos a examinar lo que necesitan cambiar para evitar cometer el mismo error en el futuro.

Es de sus errores de donde surgirán todas las nuevas direcciones que vayan a tomar. Es importante que nuestros hijos entiendan que un liderazgo poderoso no tiene que ver con el ego sino con la humildad y las ganas de aprender.

## 2.5 Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de un individuo para influir en un grupo de personas que busquen voluntariamente alcanzar metas (Kotler, 1998), existen ciertas competencias como: difundir la información relevante sobre la toma de decisiones, planes y actividades a realizar; asignación de tareas por medio de objetivos; delegar; plazos y expectativas de rendimiento; supervisar el progreso de las tareas y evaluar el desempeño; identificar y resolver problemas; planificar y organizar los recursos; innovar; visualizar o tener visión; motivar e inspirar, dar reconocimientos; apoyar y mantener una buena relación con el equipo.

El liderazgo, es el conocimiento, actitudes y conductas que involucra o influye de alguna manera sobre los demás para conseguir la misión deseada. Y un líder es la persona que guía a otros hacia una meta común. Mostrando el camino y creando un ambiente que permita la participación de todos los miembros del equipo.

Innovar y ser diferente en forma permanente, analizar prospectivamente el mercado, comprender que los gustos y necesidades de los consumidores cambian e identificar esas corrientes. (Conocimientos Web, 2019) Un emprendedor con una buena visión de futuro es lo que diferencia a un negocio regular de uno exitoso. (Joe, 2011)

Muchos líderes que también son padres deben balancear todos los días la carga de trabajo con las cenas y los juegos familiares. En el camino, muchos de estos líderes-padres saben la influencia que tienen en las mentes más jóvenes. Los niños de hoy son los líderes del mañana, especialmente aquellos cuyos padres son dueños de una empresa.

Aunque algunas personas nacen con características de líder, los niños deben aprender lecciones a lo largo del camino que impacten de manera significativa sus vidas. Las palabras correctas en el momento correcto pueden hacer toda la diferencia. (Rampton, 2019)

### 2.5.1 Racionalidad

Racionalidad, es la capacidad que permite pensar, evaluar, entender y actuar de acuerdo con ciertos principios de optimidad y consistencia, para satisfacer algún objetivo o finalidad. El ejercicio de la racionalidad está sujeto a principios de optimidad y consistencia. Cualquier construcción mental llevada a cabo mediante procedimientos racionales tiene por tanto una estructura lógico-mecánica distinguible (razonamiento).

Usando la razón, el ser humano intenta elegir para conseguir los mayores beneficios, de forma "económica", desde las variadas limitaciones del cerebro , y las limitaciones de acción sobre el entorno. (Rescher, 1993)

El liderazgo en un niño emprendedor es esencial debido a que un líder es aquella persona que, con sus cualidades y virtudes, las personas se sienten comprometidos o identificados, esta habilidad es vital debido a que el emprendedor será la persona que desarrolle, retroalimente, sea mediador o negociador y anime al equipo para hacer parecer que es uno solo y poder hacer al negocio eficiente, motivado y fácil ante cualquier circunstancia. (Rescher, 1993)

Para poder realmente practicar el liderazgo hay que hacerlo de adentro hacia afuera en cuatro niveles:

- Personal (mi relación conmigo mismo)
- Interpersonal (mis relaciones e interacciones con los demás)



- Gerencial (mi responsabilidad de hacer que los otros lleven a cabo determinada tarea)
- Organizacional (mi necesidad de organizar a las personas: agruparlas, capacitarlas, compensarlas, construir equipos, resolver problemas y crear una estructura, una estrategia y unos sistemas acordes a ellos)

Hay que aprender a comunicar, cooperar, obrar con y a través de otros, ser flexibles y adaptarse a la situación humana y a las necesidades de los demás. Hay que tener tres roles al principio: el de productor, el de administrador y el de líder:

- ¿Dónde estamos?, se concentra en la importancia de reunir y diagnosticar los datos de la realidad
- ¿Adónde queremos ir?, tiene que ver con clarificar los valores y escoger las metas
- ¿Cómo llegar hasta allí?, implica generar y evaluar alternativas, tomar una decisión y planificar los pasos prácticos para implementarla
- ¿Cómo saber que hemos llegado?, implica establecer criterios o normas para medir, observar y discernir nuestro avance hacia nuestros objetivos o metas

Meta-liderazgo: se refiere a la visión y a ser responsable, a lo que a usted se ha confiado como líder y como administrador

Macro-liderazgo: engloba los objetivos estratégicos y su manera de organizar una estructura y unos sistemas; establece procesos para alcanzar esos objetivos

Micro-liderazgo: se refiere a las relaciones, a la creación de cuentas bancarias emocionales que le den a usted una autoridad legítima sobre la gente, de modo que esta decida seguirlo y se alinee con su visión o misión. (Covey, 1993)

“Lo que vemos cambia lo que sabemos. Lo que conocemos, cambia lo que vemos” Jean Piaget

“Es con los niños con los que tenemos la mejor oportunidad de estudiar el desarrollo del conocimiento lógico, conocimiento matemático, el conocimiento físico, entre otras cosas”. Jean Piaget

### Capítulo 3. Conclusiones

"Educar a niños emprendedores significa darles a los pequeños las herramientas suficientes para defenderse en la vida, aprender del fracaso, conocerse, saber valerse por sí mismos, saber comunicarse, pero sobre todo ayudarles a que logren sus sueños" Paulina Reyes

Para concluir este trabajo me gustaría hablar primero de un gran hombre llamado Santiago Ramón y Cajal, ya que a la edad de cuatro años era un niño con muchos conocimientos como escritura, geografía, y francés enseñados por su padre, este niño aprendía todo con mucha facilidad, pero se sentía frustrado por ser inquieto y sensible y le atraía la vida al aire libre.

Esto hizo que se interesara en los fenómenos naturales, los animales y se convirtió en coleccionista de huevos de pájaros que clasificaba, dos eventos naturales en su vida infantil le causaron gran impresión, uno fue la caída de un rayo al párroco y su muerte, y la segunda el eclipse de sol del año 1890 al observar que la oscuridad en horas ajenas a la noche.

Se volvió diestro en manejar el garrote, la flecha y la honda en muy poco tiempo, después le llamo la atención el dibujo, la pintura y la literatura romántica y de aventuras. Pero muy limitado por su padre quien le reprochaba que no servía de nada pintar, después de muchas reprimendas y al entrar al bachillerato comenzó a ganarse la vida como en mancebo en la barbería. Con sus notas bajas al salir del bachillerato su padre lo colocó de aprendiz en el taller de un zapatero, con sus dotes de artista labraba adornos para los tacones y seguía dibujando y pintado.

Se decidió por estudiar medicina como su padre le dijo el seria el siguiente Hipócrates, se dedico junto con su padre a estudiar la disección, desmontaban pieza a pieza músculos, nervios, glándulas y vasos para observar sus características y

deducir sus funciones menos conocidas; por ende comprobaban lo escrito al respecto en los libros de anatomía.

Cajal escribía:

“Mi cerebro y mi estómago empezaron protestando ante la impotente losa anatómica que se me vino encima; si embargo, no tardé en adaptarme y vi en los cadáveres, ya no la muerte, con su cortejo de tristes sugerencias, sino el prodigioso artificio de la vida”

Al estar en la disección comenzó a dibujar cada pieza anatómica para reforzar su asimilación estructural y su comprensión de conjunto. Apoyó su tarea con su exposición verbal y obtuvo sobresaliente. Hizo varias investigaciones, y demostró que cada neurona disponía de un sistema receptor de señales nerviosas, constituido por dendritas, pequeñas prolongaciones radiales del cuerpo celular situadas en oposición al largo y prominente axón, y el coma neuronal; igualmente poseía un sistema distribuidor de impulsos: el citado axón con sus arborizaciones terminales, toda señal de impulso era captado por las dendritas y transmitido al cuerpo celular, desde el que proseguía viaje a lo largo del axón hasta ser propagado a una o varias neuronas vecinas por las arborizaciones terminales. Este movimiento no altera sus secuencias ni su dirección, se llama “Teoría de la polarización Dinámica”.

“Como ahora sé decir que no a las invitaciones engorrosas, la gente prescinde de mí, y así dispongo de una gran autonomía de pensamiento y de trabajo ¡Excelso don el de guiar sin fricciones nuestras actividades por el estrecho cauce vocacional”

Santiago Ramón y Cajal

En otro estudio sostiene que la adquisición y mejora de cualquier habilidad o destreza se fundamentan en un progresivo robustecimiento de los conductos nerviosos que intervienen en el acto, o bien en el nacimiento de nuevas dendritas neuronales, y en la prolongación y ramificación de vías colaterales, las cuales harían posibles relaciones inéditas entre neuronas antes inconexas. Por lo tanto, una proporción elevada de sustancia gris en el hombre y en los animales superiores

indicaba abundancia de contactos interneuronales y notable plasticidad asociativa de las áreas competentes, es decir mayor inteligencia. (Herrera, 1986)

La vida de este Gran Hombre, Santiago Ramón y Cajal, encaja perfectamente con una persona que desde pequeño demostró tener las habilidades directivas y competencias de liderazgo, vemos en su infancia como la mayoría de los niños que están inmersos en saberes a unos los obligan a otros por curiosidad, pero es un hecho que los niños desde muy pequeños tienen ciertas inquietudes e inclinaciones para tener las habilidades abordadas en este trabajo, podemos observar como los fenómenos naturales era lo que hacia en este personaje que quisiera saber, sin embargo, la forma de querer plasmarlo por medio del dibujo y la pintura lo llevan a ser lo grande que pudo haber sido, sin mencionar sus dotes por estudiar la comunicación oral y escrita para saber dirigirse y darse a entender con los demás, sus encantos (amable, cuidado personal) para que lo eligieran como líder del grupo a pesar de no ser de esa provincia.

Esto es lo que debemos enseñarles a los pequeños para que sean grandes niños emprendedores, llenos de alegrías, ganas de comerse el mundo, y sobre todo que sientan esa confianza de poder lograrlo apoyados e impulsados por las habilidades directivas y los dotes de liderazgo.

Hagamos que la educación sea imparale y tengamos esa forma de completar el triangulo de la educación (Objeto de conocimiento, alumno, docente) al tener interactividad, reciprocidad e interacción entre estos tres pináculos.

Los niños podemos verlos como cera blanda, para transformarlos a nuestro antojo, pero seamos solo guías que los inciten al conocimiento de si mismos y a ser inalcanzables, únicos y vigorosos en sus conocimientos.

En la vida cotidiana vamos viendo que solo los niños que tienen recursos o que sus padres tienen negocios van a ser exitosos, pero eso es una parte muy pequeña ya

que lo que realmente importa es que tan autosuficientes los enseñamos a ser, que beneficios les damos para largo plazo, y las habilidades de comunicación, como son la argumentación, la oratoria, la escritura les dan la base para poder ser líderes, sin embargo, falta enseñarles a tener coraje y corazón porque un líder con solo una de estas dos características se convierte en tirano o en necios ineptos, hay que darles todas las habilidades y dejarlos decidir por medio del conocimiento de las diversas áreas que existen para que encuentren su verdadero talento.

Los niños emprendedores pueden crear o no crear su organización, lo que deben de crear y por ello les llamamos emprendedores es por el hecho de que son inquietos, responsables, saben comunicarse, saben guiar equipos, son amables y diestros en varias ramas.

Si buscamos crear ese espíritu emprendedor en los niños con una empresa, deben ser una empresa para bienestar económico (servir a fines económicos, el sustento de las personas proviene de su empleo); para mejorar la calidad de vida; para la aceptación y el amor (las personas tienen la necesidad de pertenecer y ser aceptadas, de unirse unas a otras); por estímulo y crecimiento de cada individuo; por finalidad y significado (colaborar en algo que sea importante); por justicia y oportunidades; por una vida equilibrada.

"En el origen de todas estas resistencias descubro hoy una resistencia más profunda, primordial, a la crueldad del mundo. Proseguir en el esfuerzo cósmico desesperado que, en el mundo toma la forma de una resistencia a la crueldad del mundo es lo que yo denominaría esperanza". Edgar Morin

Los humanos como ser unidual o como homo sapiens-demens de acuerdo con Edgar Morin somos seres racionales e irracionales al mismo tiempo, "no se trata de negar el conocimiento objetivo, sino de conservar la objetividad, pero integrándola en un conocimiento más amplio y reflexivo, dándole el tercer ojo abierto ante aquello para lo que es ciego"; "experimentamos a cada momento al comer, caminar, amar pensar, querer que todo lo que hacemos es a la vez biológico, psicológico, social.

No obstante, la antropología ha podido durante medio siglo proclamar diafóricamente la disyunción absoluta entre el hombre biológico y el hombre social". (Morin, Mis demonios, 1995)

Podemos observar que los seres humanos somos un **sistema**, conjunto de elementos interrelacionados entre si cuya unidad le viene dada por los rasgos de esa interacción y cuyas propiedades son diferentes a cada uno de los elementos, estamos dentro del **entorno**, conjunto de elementos que tienen influencia sobre los elementos del sistema o son influidos por él. Sin embargo, la concepción de un sistema es un conjunto finito de elementos que la forman, ya que la estructura expresa el conjunto de relaciones existentes entre los elementos que lo componen.

Cada uno de los sistemas que se interpenetran son para el otro, un entorno, la interpenetración permite la formación de distintos niveles de complejidad. Toda interpenetración se encuentra dominada en su conjunto por un esquema binario de conformidad- rechazo. (Morin, Ciencia con conciencia, 1984)

Estas causas que mostramos son esa base que debemos de mostrarles a los niños para que estén dentro su entorno y no se vayan influidos en el ser único y solitario, sino en la unión de fuerzas de células complejas y designaciones para hacer más, todos somos un conjunto de fuerzas y fortalezas que aunadas llegaran más lejos que una solitaria, es mejor la interacción de los elementos para llevar a cabo la complejidad del pensamiento.

Por otro lado, hemos observado que las organizaciones han cambiado y no solo les vale las capacidades o dotes que pueda tener el futuro emprendedor, sino que debe de tener conocimientos en tecnologías muchas veces llamadas inteligencia artificial, por lo que la computación, lo que realizan esos mágicos aparatos que han penetrado todos los ámbitos de la vida diaria, y que en un principio fueron concebidos como sistemas de manipulación de "símbolos físicos", siendo utilizados



para múltiples funciones que van desde la robótica hasta el diagnóstico y aún el razonamiento, debe de estar dentro de los saberes del ser humano.

Morin anota una visión acerca de ello: “conocer es primariamente computar”, y computar es comparar, confrontar. Y por esto los sistemas vivientes también computan. Por ello, toda organización viviente desde la célula pasando por el embrión, el espermatozoide y el organismo, funcionan en virtud y en función de un cómputo. Más aún: el computo produce-mantiene la unidad del ser. Nos brinda información del entorno, es simbólica, pues toda información está codificada en signos-símbolos Memorial; utilizando un banco de datos y Logicial, con reglas e instrucciones que gobiernan y controlan los cálculos, operaciones, razonamientos. (Morin, El conocimiento del conocimiento, 1994)

¿En que creo?, Creo en la tentativa de desarrollar un pensamiento lo menos mutilante posible y lo más racional posible. Lo que me interesa es respetar los requisitos para la investigación y la verificación propios del conocimiento científico, y los requisitos para la reflexión, propuestos por el conocimiento filosófico. (Morin, El conocimiento del conocimiento, 1994)

Nuestra educación no está adaptada a nuestros tiempos y necesita una formación urgente del docente para potenciar en los alumnos del gen emprendedor que todos llevamos, todos tienen ese dote de habilidades y competencias de liderazgo esperando que una mano diestra los guíe para desarrollarlo, hagamos que vuele la imaginación de los niños otra vez y que vea el mundo como ellos lo saben ver, no les pongamos barreras, gafas o atributos dejemos que piensen por si mismos y solo guiémosles para que aprendan a emprender su vuelo planeado y autodirigido.

Sin embargo, cada una de las materias de los colegios son muy válidas y son importantes, ayudan a formar la mente cognitiva del ser humano para aplicarlas en la vida. Cada elemento o herramienta que les demos será una llave para abrir mundos diversos en donde puedan aplicar con ese conocimiento afianzado, y no

por medio de creencias que no son válidas ni ciertas, que generan más dudas e inseguridades por hacer que se apropien lo que sabemos los docentes.

Emprender no es fácil y para hacerlo con éxito no solo valen tus capacidades, también necesitas desarrollar habilidades y estas se pueden aprender y enseñar. Los alumnos que sienten que se pueden comportar como emprendedores tienen más motivación que los que no lo sienten. La educación del siglo XXI se debe basar en apoyarnos y ayudarnos a desarrollar nuestras habilidades, con esto se lograría que los alumnos nos sintiéramos útiles en el colegio. APRENDER sí, pero EMPRENDIENDO. (Cabo, 2019)

La palabra genio tiene una base indoeuropea gen producir, generar, lo cual es muy ligado a la palabra crear, pero la usamos para definir a una persona que tiene una inteligencia excepcional. De esta se deriva la palabra ingenio lo cual es la habilidad de inventar, idear, crear.

En las personas más creativas o que están más asociadas con esta habilidad se observa que tienen rasgos parecidos y se pueden distinguir por medio de su estabilidad mental ya que al no tenerla se observa la ansiedad, depresión, recelo, o una neurosis, a lo que se les relaciona con la locura. Pero la locura en las personas creativas es simplemente el rechazo a un determinado comportamiento, o la forma de actuar frente a los problemas, también se relaciona con la “falta de razón o razonamiento” pero esto es debido a que muchos emprendedores usan más sus emociones al tomar decisiones o la lógica.

Otras cosas que tienen en común las personas creativas es la confianza en sí mismo osadía, flexibilidad mental, capacidad de asociación, perceptivos e intuitivos, imaginación, críticos, curiosidad, entusiasmo, tenacidad. Cada uno de estos elementos es lo que debe tener un emprendedor que comienza, debe siempre de buscar estar actualizado, romper esas burbujas llamadas paradigmas y nadar contra corriente, por la crítica o falta de comprensión, muchas veces lidiar con la soledad, pero es una forma de resguardo para salir empoderado.

El emprendedor que entrar a un trance creativo para tener inspiración es la respuesta al problema sin pensar con ahínco en él. Y nada tiene que ver el coeficiente intelectual con la creatividad en la inteligencia. Aprendizaje, es el proceso por el cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Es una habilidad mental que tiene el ser humano al adquirir, procesar, comprender, y aplicar una información que nos ha sido enseñada, nos sirve para adaptarnos motora e intelectualmente al medio en el que vivimos por medio de una modificación de la conducta.

Por lo tanto el proceso creativo y de aprendizaje en los negocios es la habilidad que debe de considerar y ejercitar el emprendedor para crear algo nuevo, novedoso y funcional como producto o servicio ya que es la base el negocio, también debe de desarrollarla debido a que al ser creativo en las demás áreas del negocio da como resultado una empresa consolidada y optimista sin ser una falacia ni manipular los estados financieros, ya que la creatividad también sirve para resolver problemas, y ver desde otra forma las estrategias a llevar a cabo en la toma de decisiones.

Todo niño emprendedor se constituirá a si mismo por medio de la superación personal continua, el ingenio que tenga y para ver mucho más allá de las cosas, debe ser un aventurero empedernido y siempre querer ir más allá, buscar la forma más inimaginable o loca de hacer las cosas, no dejarse limitar por los miedos y sostenerse a pesar de las dificultades que pueda tener.

“Si damos a los estudiantes la posibilidad en hablar con los demás, les damos marcos para pensar por sí mismos” Lev Vigotsky

“El cerebro no solo es un órgano capaz de conservar o reproducir nuestras pasadas experiencias, sino que también es un órgano combinador, creador, capaz de reelaborar y crear con elementos de experiencias pasadas nuevas normas y planteamientos” Lev Vigotsky

## Capítulo 4. Prototipo de taller y resultados

Se diseñó un taller de habilidades de comunicación y competencias de liderazgo para un grupo de 8 niños, de entre 6 y 11 años en la Ciudad de México, con una duración de 18hrs, repartidas en 6 días.

### Objetivo

Fortalecer la integración de herramientas que contribuyen al desarrollo y fomentar las habilidades para la comunicación y las competencias de liderazgo, mediante prácticas de comunicación oral y liderazgo, le permiten adquirir una mayor seguridad personal, así como, un mayor desenvolvimiento en el contexto escolar, familiar y social.

### Temario

- La importancia y proceso de la comunicación personal.
- Estrategias para el desarrollo de la confianza y seguridad.
- Reglas básicas y virtudes para la expresión correcta.
- La voz, la potencia y dicción en la expresión verbal.
- Importancia de liderazgo.
- Cualidades del líder y cómo reconocerlo en los niños.
- Características del liderazgo prácticos para niños.
- Inteligencia moral y emotiva para un empoderamiento.
- Decisiones, acciones y creencias favorables.

Cada uno de los temas a tratar están relacionados con las habilidades Interpersonales, de comunicación, cognitivas, de inteligencia emocional y las competencias de liderazgo, ya que como hemos visto a lo largo de este trabajo podemos demostrar que cada una de las habilidades es la forma de interacción que necesita el ser humano para estar en sociedad y desarrollarse.

<b>NOMBRE DEL CURSO:</b> "HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO PARA NIÑOS"		<b>FECHA:</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUCTOR:</b> Paulina Reyes Cervantes		<b>DURACIÓN TOTAL</b> <b>PARCIAL:</b> 20 horas                      6 sesión de 3 horas.
<b>PERFIL DE LOS PARTICIPANTES:</b> Niños de 9 a 13 años	<b>CONOCIMIENTOS PREVIOS REQUERIDOS:</b>	<b>NÚMERO DE PARTICIPANTES:</b> <b>MÍNIMO:</b> 5 <b>MÁXIMO:</b> 20
<b>SEDE:</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>  El participante reforzará las habilidades directivas para formarse como un líder emprendedor, adquirirá las herramientas clave para crear su desarrollo, así como la forma de presentarlo en diferentes contextos.		
<b>CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR:</b> Aula o auditorio con espacio para 5 mesas de trabajo en montaje de herradura, 25 sillas, rotafolio, proyector, iluminación artificial, y extensión		

Tema	Subtema	Objetivo	Material
<b>Habilidades Interpersonales</b>	Trabajo en equipo Negociación Ética y protocolos	Fortalecer y desarrollar habilidades básicas de la comprensión de protocolos, coherencia en sus estructuras e ideas para llegar a acuerdos y trabajo en equipo	
<b>Habilidades de comunicación</b>	Oralidad	Fortalecerá la competencia lingüística verbal en público con énfasis en la estructura y coherencia en sus las ideas, imaginación, creatividad verbal y en la seguridad, así como, el desarrollo de control y manejo de su corporeidad, para corregir sus posturas,	Plumones
<b>Habilidades cognitivas</b>	Toma de decisiones	Fortalecerá y desarrollará las habilidades básicas de toma de decisiones, juego de roles, para saber actuar bajo presión en diversos escenarios.	Presentación  Rotafolio

<b>Habilidades de inteligencia emocional</b>	Emociones Cuidado personal Valores	Fortalecerá y desarrollará habilidades de autodirección y gestión emocional desde un contexto infantil y de adolescencia para identificar objetivos, medios y habilidades frente a los retos	Block rotafolio
<b>Competencias de Liderazgo</b>	Racionalidad Argumentación	Fortalecerá y desarrollará las competencias de liderazgo para conocer estereotipos, saber dar opiniones de temas diversos, desde su propio contexto para que tengan una mayor seguridad al socializar.	Manual

Creación propia. 2

### Desarrollo práctico

El desarrollo práctico de este taller se llevó a cabo por medio de juegos, teorías simplificadas para un mejor aprendizaje de los educandos, en cada uno de los apartados se hace énfasis en la oralidad, debido a la mención de dicho elemento en las teorías abordadas en este trabajo, para corrección discursiva, claridad y vocabulario, realizar disertaciones orales con ajustes de voz, seguridad y uso del espacio, correcciones del comportamiento lingüístico, conocimiento de sus emociones y sentimientos para poder desarrollar una empatía, reconocimiento de líderes y desarrollo de habilidades críticas para argumentar y saber defender su punto de vista.

Así como la interacción entre ellos para enseñar y demostrar el trabajo en equipo, ver sus formas de liderazgo que tienen y enseñarles las mejores prácticas para seguir una negociación, cada una de las habilidades directivas son necesarias en la vida cotidiana y si son aprendidas desde pequeños los desarrolla en todo su potencial para sintetizar y analizar cada momento o elemento del taller, para

después hacerlo suyo y esto sea convertida en un aprendizaje significativo e interiorizado por el educando.

## Resultados

En este taller observamos que al plantear lo que se iba a llevar a cabo y como lo realizaríamos, los niños se mostraron atentos y con curiosidad por querer saber, algunos de ellos ya habían tenido ciertas disertaciones en público en obras escolares o exposiciones de clases.

Se desarrollaron trabajando las dinámicas en equipo y con una apertura a seguir instrucciones y después a darlas ellos para algunas dinámicas donde ellos eran los que designaban tareas a los demás.

Con esto pudimos comprobar que los niños ya tienen bases de las habilidades, sin embargo, falta catapultarlos en ellas para que puedan tener una preservación recíproca entre las partes y todo. También observamos que el conocimiento transmitido fue enriquecedor ya que lo empiezan a utilizar en la convivencia familiar y social para transmitir sus ideas, se volvieron niños emprendedores por ser críticos, tener ideas propias y haber hecho suyas las habilidades y competencias de liderazgo.

Son líderes por el hecho de poder saber que quieren y como llegar a ello, buscan la empatía, la sinergia con los demás para llegar al objetivo. Estos conocimientos como son: toma de decisiones, fluidez verbal, capacidad para pensar rápido, analizar, criticar, entre otras son en efecto las habilidades que marca el estudio del WBF, citado anteriormente, que serán las habilidades que las empresas buscarán en sus empleados en el futuro.

Sin embargo, podemos observar que estas mismas habilidades mencionadas como saberes por Morin, como aprendizajes por Piaget y Vigotsky son esenciales, y las



hemos dejado de lado en los sistemas educativos, debemos buscar promover los valores, la ética, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional como conocimientos básicos para cada ser humano, y si no se dan en la escuela entonces debemos de emprender y ser nosotros administradores de conocimientos con las siguientes generaciones.

## 5. Anexo. CANVAS -Modelo de negocio.

***Bussines Model Canvas*** de Alexander Osterwalder, este modelo habla de un gráfico visual en el que por medio de varias herramientas ayudan a alinear las actividades de la empresa por medio de un mapa mental o ruta

Por lo que este modelo se basa en las descripciones del negocio convertidas en bloques de construcción para sus actividades, y así poder describir cuál es su modelo de negocio. Ejemplo modelo CANVAS (Osterwalder & Pigneur, 2010)










Consta de 9 piezas clave:

- Actividades clave, son las tareas que le generan valor al negocio
- Recursos clave, son los medios o activos para crear valor al cliente
- Red de socios, son las operaciones que hace el negocio, con proveedores
- Oferta de valor, son los productos o servicios que la empresa ofrece a sus clientes
- Segmento de clientes, es la identificación de sus clientes por medio de sus atributos y necesidades para llegar a ellos
- Canales, es la forma de distribución de sus productos a servicios hacia sus clientes
- Relaciones con los clientes, será la forma de comunicación que tendrá con sus clientes

- Estructura de costes, son las consecuencias monetarias que tiene la empresa, son todos los costos que tiene la empresa para crear y distribuir su producto servicio, así como, todos los costes que se generen para ello
- Fuentes de ingresos, son todas las formas que tendrá la empresa para generar fuentes de ingresos, las ventas, intermediarios, suscripciones, entre otras.

Por medio de este modelo, podemos observar la distribución del pensamiento al formar un negocio, es un lienzo que contiene casillas para cada una de las actividades que debe desarrollar un emprendedor al crear un negocio, sin embargo, es un tipo de pensamiento cognitivo al tener que analizar y sintetizar la situación imaginaria y real para poder después emitir esa información por medio del lenguaje oral, cada una de las casillas contiene un conocimiento que debe ser internalizado con el niño para llevar a cabo su idea de negocio.

Es por lo que las habilidades directivas y en específico las competencias de liderazgo son simplificadas en este modelo, cuando un niño se va a convertir en líder debe de saber contestar las preguntas básicas como si fuera él un negocio, ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, son emblemáticas para cualquier punto de partida y saber en dónde estamos parados para afrontar las vicisitudes u olas que pudieran aparecer. Aunado a las dificultades que pueden existir para poder formar y desarrollar las habilidades directivas se muestra el modelo CANVAS para la creación de una empresa capacitadora en los talleres para niños, como negocio:

<p><b>Socios Clave</b> </p> <p>Club de socios Capacitadores Inversionistas Cafeterías Escuelas Empresas</p>	<p><b>Actividades Clave</b> </p> <p>Cursos y talleres para el desarrollo de habilidades directivas y liderazgo Grupos Individuales Escuelas</p> <p><b>Recursos Clave</b> </p> <p>Marca Redes sociales Plataforma (Web) Conferencias Personal cualificado</p>	<p><b>Propuesta de Valor</b> </p> <p>Cursos en línea Cursos en la escuela Con amigos Con extranjeros Personal cualificado Post-servicios Aprendizaje individualizado</p>	<p><b>Relación con Clientes</b> </p> <p>Página Web Redes sociales Promociones Personalizada Crear confianza</p> <p><b>Canales</b> </p> <p>Escuelas Redes sociales Conferencias Recomendaciones Apps Anuncios</p>	<p><b>Segmentos de Clientes</b> </p> <p>Niños (9-13 años) Sexo indistinto Extranjeros Interesados en fomentar las habilidades a sus hijos, sobrinos, nietos...</p>
<p><b>Estructura de Costos</b> </p> <p>Creación de curso (materiales) Hrs para desarrollo Página web      Logística (venta y promoción de los talleres) Renta de espacio físico para el taller</p>		<p><b>Fuentes de Ingresos</b> </p> <p>Club de socios (membresías) Pagos de talleres Inversiones</p>		

Modelo CANVAS, datos propios 3

## Referencias

- Anzola Rojas, S. (2003). *La actitud emprendedora*. México: McGraw Hill.
- Arendt, H. (2008). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Ausebel, B. (1981). *Psicología Educativa*. México: Trillas.
- Banco Mundial (BIRF-AIF). (14 de noviembre de 2018). *Doing business*. Obtenido de <http://espanol.doingbusiness.org/es/data/exploreconomies/japan>
- Baumol, W. (2015). Joseph Schumpeter: the long run, and the short. *Journal of Evolutionary*, 37-43.
- Berglund, K. (2013). Fighting against all odds: entrepreneurship education as employability training. *Ephemera*, 717-735.
- Cabo, Á. (enero de 2019). *Aprender emprendiendo*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/272639>
- Cantillon, R. (1950). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. México: Fondo de Cultura Económico.
- Castillo Girón, V. (2013). *Teoría de las Organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Conocimientos Web. (enero de 2019). *Qué son las habilidades emprendedoras*. Obtenido de <http://www.conocimientosweb.net/portal/article2659.html>
- Coromines, J. (1981). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid: Gredos.
- Covey, R. S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. Estados Unidos: PAIDOS IBERICA.
- Cuervo, R. (1998). *Diccionario de construcción y régimen de la Lengua castellana*. Barcelona: Herder.
- Cuevas Guerrero, Á. (2001). *Introducción a la Administración de Empresas*. Madrid: Civitas.
- De Suabia, I. B. (2015). *Protocolo Social. Urbanidad y saber estar*. Sevilla: FTD Barcelona .
- Díaz Barriga, F. (2011). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación Constructivista*. México: McGraw Hill.
- Draycott, M., & Rae, D. (2011). Enterprise education in schools and the role of competency frameworks. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 127-145.
- Ekman, P. (2003). *Emotions revealed. Recognizing faces and feelings to improve communication and emotional life*. Estados Unidos: Time Books. Henry Holt and Company.

- Galinsky, E. (22 de marzo de 2015). Enseñar el carácter frente a las habilidades para la vida en las escuelas: ¿Cuál es el mejor enfoque? *Huffington Post*, pág. Enseñar el carácter frente a las habilidades para la vida en las escuelas: ¿Cuál es el mejor enfoque?
- Goldman, D. (2007). *Inteligencia Emocional*. México: Zeta.
- Gutelzon, O. (2018). 5 tácticas de negociación que puedes aprender de los niños. *Entrepreneur*.
- Hebert, S. (1982). *El comportamiento administrativo*. Buenos Aires: Aguilar Argentina S.A.
- Hernandez, G. (2008). *Descripción del Paradigma Cognitivo y ss aplicaciones e implicaciones educativas*. México: Paidós.
- Herrera, J. (1986). *Santiago Ramón y Cajal*. España: Everest, S.A.
- INEGI. (abril de 2018). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido de [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/nino2018\\_Nal.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/nino2018_Nal.pdf)
- Ingenieros, J. (1983). *El Hombre Mediocre*. Madrid-México: Sepan Cuantos-Porrúa.
- Izuzquiza, I. (1990). *La sociedad sin hombres, Nikolas Luhmann o la Teoría como escándalo*. Barcelona: Anthropos.
- Jean , P., & Traducción Bustos, E. (1990). *La equilibración de las estructuras cognitivas. Problema central del desarrollo*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Joe, A. (2011). *Entrepreneurial DNA*. Estados Unidos: McGraw Hill.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 267-291.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1987). Teoría prospectiva: Un análisis de la decisión bajo riesgo. *Infancia y Aprendizaje*, 95-134.
- López Ramirez, O. (1998). EL paradigma de la complejidad en Edgar Morin. *Universidad nacional de Colombia. Sede Maniales. Depto de Ciencias*.
- Matute, E. (2014). *Tendencias actuales de las Neurociencias Cognitivas*. México: El Manual Moderno.
- Mayer, R. E. (1985). *El futuro de la psicología cognitiva*. Madrid: Alianza Psicología.
- McKinsey & Company. (2018). *Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce*. Estados Unidos: McKinsey Global Institute (MGI).
- Mead, S. (enero de 2019). *Whitbyschool*. Obtenido de <https://www.whitbyschool.org/passionforlearning/how-do-children-learn-through-play>
- Morin, E. (1984). *Ciencia con conciencia*. Barcelona: Anthropos.

- Morin, E. (1993). *El método. Naturaleza de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- Morin, E. (1994). *El conocimiento del conocimiento*. Madrid: Cátedra.
- Morin, E. (1995). *Mis demonios*. Barcelona: Kairos.
- Münch, L. (2014). *Administración. Gestion organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2015). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/valores-humanos/>
- Pozo, J. I. (1990). *Teorías Cognitivas de Aprendizaje*. Madrid: Morata.
- Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD). (2017). *Informe sobre Desarrollo Humano 2017*. Washington D. C., Estados Unidos: Communications Development Incorporate. Recuperado el 14 de noviembre de 2018, de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/hdr.html>
- RAE. (enero de 2019). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=JvGWgMw>
- Rampton, J. (enero de 2019). *15 tips para que tus hijos sean líderes*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/267820>
- Rescher, N. (1993). *La racionalidad*. España: Grafiris Editores, S.A.
- Rogers-Ramachandran, V. (2006). The Neurology of Aesthetics. *Scientific American Mind*.
- Sánchez, A. (2009). Diferencias de género en la utilización de estrategias de aprendizaje. *Facultad de Estudios Superiores Zaragoza*.
- Schöning, M., & Witcomb, C. (7 de febrero de 2018). *Esta es la habilidad que tu hijo necesita para los trabajos del futuro*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2018/02/esta-es-la-habilidad-que-tu-hijo-necesita-para-los-trabajos-del-futuro>
- Schumpeter, J. (1939). *Business cycles. A theoretical, historical and statistical analysis of the capitalist*. Estados Unidos, Toronto, Londres: McGraw-Hill Book Company.
- Schumpeter, J. (2017). *Theory of Economic Development*. Estados Unidos: Routledge.
- Thaler, R. (1997). Giving markets a human dimension. *Financial Times*.
- Thaler, R. (2014). From Homo Economicus to HOmo Sapiens. *Themis* 58, 299-306.
- The Lego Foundation . (enero de 2019). *The Lego Foundation*. Obtenido de Hernández, G. (2008). Descripción del Paradigma Cognitivo y sus aplicaciones e implicaciones educativas. *Paradigmas en Psicología de la Educación* (pp. 117 -167). México: Paidós

W., M. H. (1976). *Tres teorías sobre el desarrollo del niño* . Bueno Aires: Amorrortu.

World Economic Forum. (2018). *Towards a Reskilling Revolution: A Future of Jobs for All*. Suiza: World Economic Forum.

Zeki, S., & Zeki, S. (2001). El cerebro: en la búsqueda de lo esencial. *Elementos*, 40:3-7.

Zwilling, M. (2013). 6 Tipos de emprendedores que existen. *Entrepreneur*.