



UNCP

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

Facultad de Sociología

Incidencia de Cursos Transversales en el Fortalecimiento de las Habilidades Blandas a los Estudiantes de SENATI Sede San Ramón Junín - 2018

Jahuin Sánchez, Edwin Rodolfo

**Huancayo
2020**



Esta obra está bajo licencia
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Repositorio Institucional - UNCP

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

FACULTAD DE SOCIOLOGÍA



INFORME DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

**INCIDENCIA DE CURSOS TRANSVERSALES EN EL
FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES BLANDAS A
LOS ESTUDIANTES DE SENATI SEDE SAN RAMÓN**

JUNÍN- 2018

PRESENTADO POR:

BACH. EDWIN RODOLFO, JAHUIN SÁNCHEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

HUANCAYO - PERÚ

2020

ÍNDICE

	Pág.
PORTADA.....	i
ÍNDICE.....	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I

TRAYECTORIA PROFESIONAL

1.1. Experiencia profesional	10
------------------------------------	----

CAPITULO II

CONTEXTO EN LA QUE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

2.1. Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI Sede San Ramón.....	13
2.2. Organigrama de la institución.....	15
2.3. Visión, Misión y objetivos estratégicos de la institución	16
2.3.1 Visión Institucional.....	16
2.3.2 Misión Institucional	16
2.3.3 Objetivos estratégicos institucionales	16
2.4. Cargos y actividades realizadas durante el periodo de la experiencia profesional ..	17

CAPITULO III

ACTIVIDADES DESARROLLADAS

3.1. Situación problemática abordada.....	24
3.2. Fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes del SENATI Sede San Ramón.....	26

3.2.1	Problema	27
3.2.2	Objetivos	27
3.2.3	Justificación	28
3.2.4	Las habilidades blandas en la malla curricular de estudios de la SENATI Sede San Ramón	29
3.3.	Cursos y contenidos	29
3.4.	Enfoques teóricos con las que se abordó la problemática	31
3.4.1	Antecedentes	31
3.4.2	Enfoque teórico	34
3.4.3	Marco conceptual	37
3.5.	Metodologías y estrategias de enseñanza aprendizaje	38
3.6.	Resultados y discusión	40
3.6.1	Características de la población	40
3.6.2	Incidencia de los cursos transversales en el fortalecimiento de las habilidades blandas que desarrollaron los estudiantes del SENATI Sede San Ramón ...	44

CAPITULO IV

REFLEXIÓN CRÍTICA DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

4.1.	Aportes para la fortalecer las habilidades blandas	61
	CONCLUSIONES	63
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de resumen de cargos y actividades que desempeña hasta 2018	18
Tabla 2. Cuadro de cursos transversales con indicadores de habilidades blandas	29
Tabla 3. Cuadro de cursos transversales y contenidos temáticos	29
Tabla 4. Cuadro de metodología empleada en la enseñanza y aprendizaje	38
Tabla 5. Estudiantes SENATI Sede de San Ramón.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fotografía del local central de SENATI Sede San Ramón	10
Figura 2. Cuadro de fundamentos de la formación y capacitación profesional.....	11
Figura 3. Organigrama de SENATI 2017	15
Figura 4. Diagrama del Idioma que conocen los estudiantes del I semestre	41
Figura 5. Diagrama del Idioma que conocen los estudiantes del VI semestre	41
Figura 6. Diagrama del número de hermanos de los estudiantes del I Semestre.....	42
Figura 7. Diagrama del número de hermanos de los estudiantes del VI Semestre.....	43
Figura 8. Diagrama de parientes con las que convive el estudiante del I Semestre en la localidad.....	43
Figura 9. Diagrama de parientes con las que convive el estudiante del VI Semestre en la localidad.....	44
Figura 10. Los estudiantes de I semestre se sienten motivados.....	46
Figura 11. Los estudiantes de VI semestre se sienten motivados.....	46
Figura 12. Los estudiantes de I semestre cuentan con comunicación asertiva.....	48
Figura 13. Los estudiantes de VI semestre cuentan con comunicación asertiva	48
Figura 14. En el I semestre se presenta liderazgo.....	50
Figura 15. En el VI semestre se presenta liderazgo	51
Figura 16. Los estudiantes de I semestre trabajan en equipo.....	52
Figura 17. Los estudiantes de VI semestre trabajan en equipo.....	52
Figura 18. Auto superación - Perseverancia I semestre.....	54
Figura 19. Auto superación - Perseverancia VI semestre	54
Figura 20. Se percibe planificación y organización en el I Semestre	55
Figura 21. Se percibe planificación y organización en el VI Semestre	56
Figura 22. Valores éticos y morales en estudiantes I semestre.....	57

Figura 23. Valores éticos y morales en estudiantes VI semestre.....	57
Figura 24. Existe cooperación entre estudiantes de I semestre.....	59
Figura 25. Existe cooperación entre estudiantes de VI semestre.....	59

RESUMEN

El presente informe de experiencia profesional, conoce y describe la incidencia de los cursos transversales, diseñados en el marco del fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes de SENATI Sede San Ramón, 2018. Por lo que las habilidades blandas, son habilidades no cognitivas que componen distintos indicadores como es la perseverancia, la habilidad de concentrarse en una tarea, la motivación, la preferencia de tiempo, la aversión al riesgo, la autoestima y el autocontrol. Sin embargo, en el trabajo se identifican elementos inmersos en los cursos transversales de enseñanza-aprendizaje, de las habilidades blandas: conciencia en uno mismo, autorregulación, motivación y habilidades sociales. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, que fue aplicado a 40 estudiantes de dos secciones distintas de I semestre y VI semestre. Los resultados y las principales conclusiones que arrojaron, demuestran que existe una incidencia media, con una alta tendencia en el desarrollo de los tres cursos transversales, técnicas de comunicación escrita y oral, reflejada en el incremento de la motivación del estudiante y en el proceso de la comunicación asertiva. Por otro lado, el curso de Desarrollo Humano I y II, están enfocados al incremento de la participación de estudiantes y a la organización de ellos, asumiendo liderazgos, que reflejaban una estrecha cooperación y por ende de los valores éticos y morales, los cuales están presentes en su vida personal y profesional. Todo lo mencionado, ha permitido diferenciar como se encuentra un semestre en relación del otro, logrando un fortalecimiento de las habilidades blandas.

Palabras clave: *Habilidades Blandas, Técnicas de comunicación escrita y oral, Desarrollo Humano I y II.*

INTRODUCCIÓN

Este informe de experiencia profesional, está enfocado en el fortalecimiento de las habilidades blandas, mediante un proceso de diseño e implementación de cursos, que cuentan con indicadores de las habilidades blandas, en este sentido, se mide la incidencia que tienen los cursos transversales, que están dentro del currículo de SENATI, para el logro del fortalecimiento de dichas habilidades en los estudiantes de SENATI Sede San Ramón.

El primer capítulo, abarca la trayectoria profesional, dentro de este apartado, se explica cuál fue la iniciativa planteada como profesional de las ciencias sociales.

En el segundo capítulo, se presenta el contexto en el que se desarrolló la experiencia profesional que nos permitió observar el organigrama de la institución, asimismo, la visión, misión y objetivos estratégicos de la institución y los cargos desempeñados en estos últimos años.

El tercer capítulo, expone las actividades desarrolladas, abordando la situación problemática, planteando tres objetivos específicos, por lo que el enfoque teórico es dividido en tres partes; a) los antecedentes, permitieron tener un conocimiento y noción sobre el proceso de la inserción de cursos, modelos y proyectos en el ámbito educativo superior, para el fortalecimiento de las habilidades blandas, b) los aspectos teóricos, se fundamentan en el sistema educativo y c) marco conceptual, donde se rescatan los principales conceptos y categorías desarrollados en la investigación.

En este contexto, se presentan los resultados y análisis, todo a partir de las características e indicadores, que miden el fortalecimiento de las habilidades blandas. Finalmente, se establece una reflexión crítica de la experiencia profesional, con la

finalidad de aportar para otros trabajos futuros, además de analizar las semejanzas y las diferencias de acuerdo a los resultados de la investigación.

CAPÍTULO I

TRAYECTORIA PROFESIONAL

1.1. Experiencia profesional

Mi experiencia profesional en el SENATI dentro del ámbito de la Sede Junín - Pasco - Huancavelica se inició el 01 de febrero del año 1999, entidad Privada, con autonomía educativa y administrativa, donde se trabajó inicialmente los proyectos relacionados a la carrera de joyería – orfebrería, posteriormente fui encargado en la labor de gestor empresarial, para promover el desarrollo de las diferentes carreras profesionales, en el año 2012 fui promovido como Jefe de la sede Huancavelica, y en la actualidad vengo desempeñándome como Jefe de la sede San Ramón.



Figura 1. Fotografía del local central de SENATI Sede San Ramón

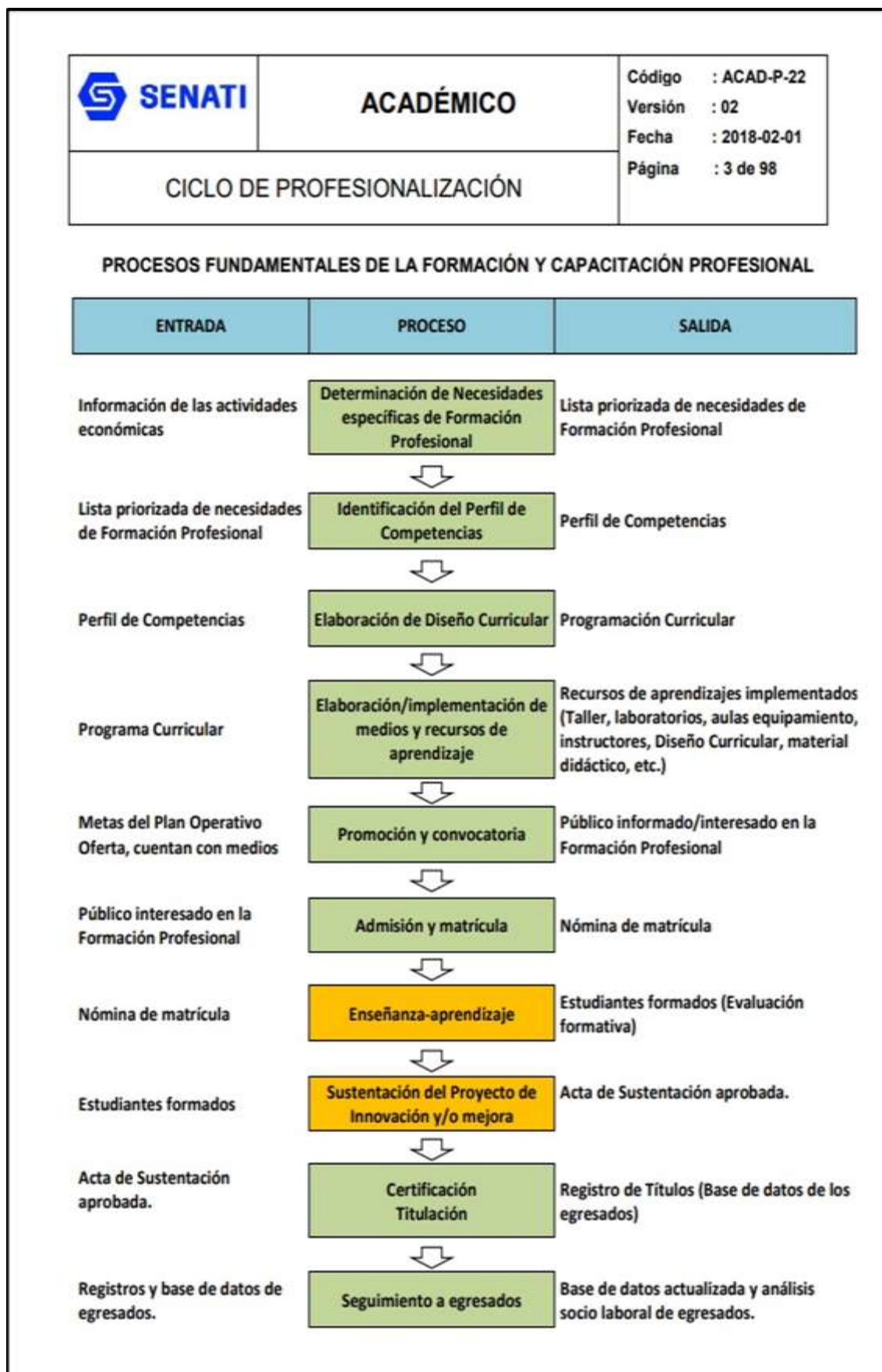


Figura 2. Cuadro de fundamentos de la formación y capacitación profesional

En la elaboración del diseño curricular, perfiles de competencias y programación curricular, el componente social se desarrolla a través del diseño e implementación de módulos/cursos formativos, orientados al desarrollo humano y al desarrollo personal, que complementan la formación profesional del estudiante en el SENATI.

Para formar de manera integral a la persona, no solo es suficiente desarrollar las competencias técnicas y metódicas, sino que también es importante desarrollar la competencia personal en el aspecto social. Es en este contexto, donde ponemos en práctica la teoría aprendida en las aulas universitarias, porque nos encontramos interactuando con la realidad social. Esta relación con la realidad nos permite profundizar los conocimientos y mejorar nuestro desarrollo profesional.

A cargo de mi persona estuvo la labor de desarrollar el diseño de los perfiles y contenidos curriculares, de los módulos formativos de desarrollo personal y talleres de liderazgo, también el módulo de desarrollo humano, los cuales vienen siendo impartidos en la formación profesional que brinda el SENATI.

CAPITULO II
CONTEXTO EN LA QUE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA
PROFESIONAL

2.1. Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI Sede San

Ramón

Es una institución de formación profesional, que tiene por finalidad, proporcionar capacitación en la actividad industrial manufacturera y en las labores de instalación, reparación y mantenimiento relacionadas a diversas actividades económicas. Fue creada por ley en 1961, el 19 de diciembre de 1961, mediante la Ley N° 13771, por iniciativa de la Sociedad Nacional de Industrias. Su creación, fue impulsada por empresarios visionarios industriales, con el propósito de responder a la demanda de personal competente, para así lograr el desarrollo sostenido del Sector Industrial. Desde su creación, fue definida como una persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa, económica y con patrimonio propio, a fin de que pudiera tener la flexibilidad, que exige la dinámica del desarrollo industrial. La reglamentación actual está establecida en la ley 26272. El SENATI como Institución de Formación Profesional, moderna, eficiente y de calidad comprobada, con más de 49 años al servicio de la educación, ha desarrollado

el Programa Nacional de Informática (PNI), que cuenta con el respaldo de las más destacadas empresas de Hardware y Software de la Industria de Tecnologías de la Información.

Naturaleza Jurídica: EL SENATI se rige por las disposiciones contenidas en la Ley N° 26272, su modificatoria de la Ley N° 29672, su Estatuto aprobado por el Consejo Nacional y la Ley N° 17045, que le dan la naturaleza de ser una organización de gestión privada, porque no forma parte del Presupuesto del Sector Público, gozando de autonomía en su gestión. El Consejo Nacional tiene la responsabilidad exclusiva en la administración y aplicación de las rentas del SENATI, así como también a dictar todas las normas de control, que aseguren la correcta aplicación de las rentas, de acuerdo con los fines del SENATI.

2.2. Organigrama de la institución

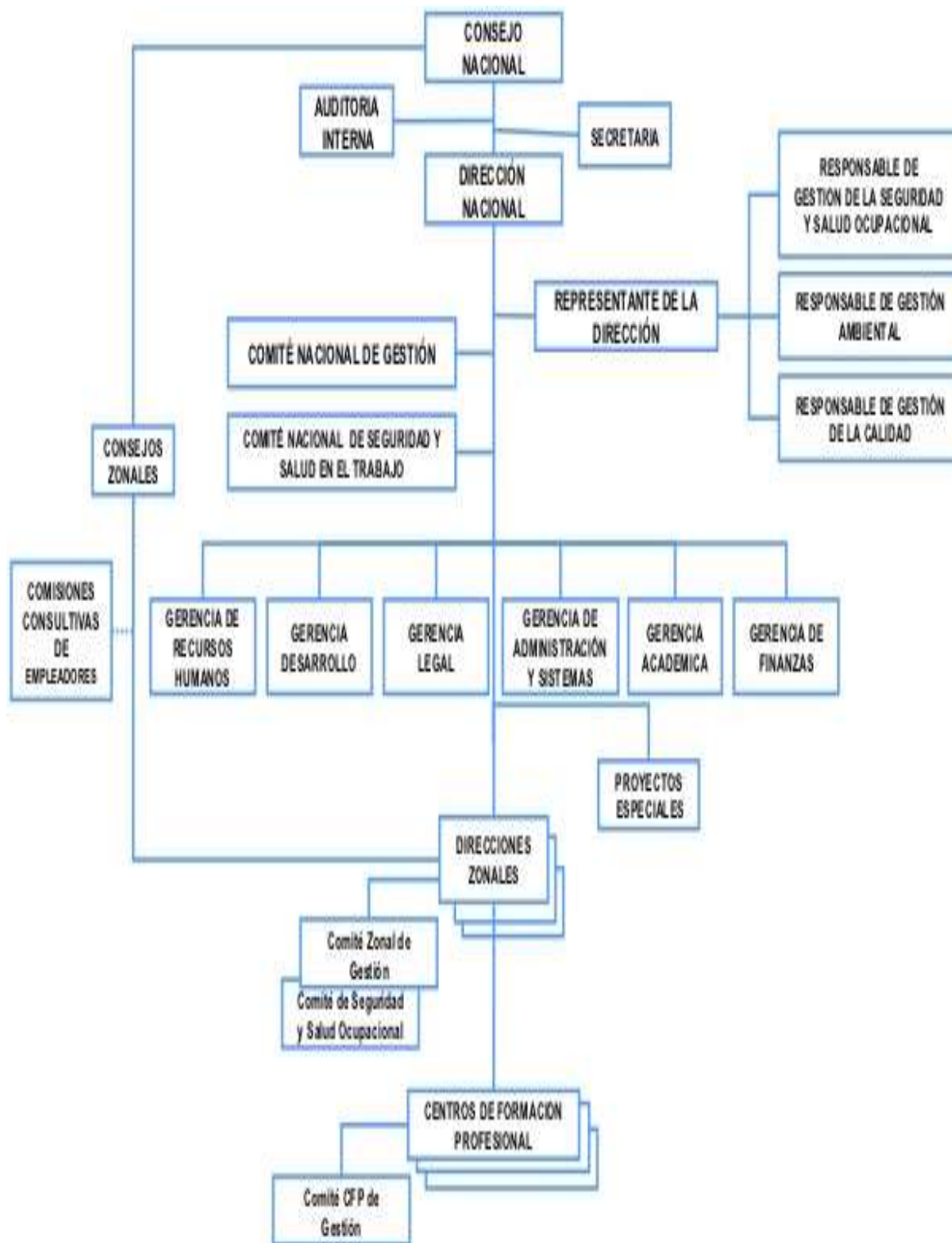


Figura 3. Organigrama de SENATI 2017

2.3. Visión, Misión y objetivos estratégicos de la institución

2.3.1 Visión Institucional

Se fundamenta en la visión y la misión del SENATI a nivel nacional, que busca liderar en el Perú y América Latina, la educación técnica para el desarrollo de la empleabilidad y de la competitividad de las unidades productivas.

VISIÓN

“Liderar en América Latina, la excelencia en formación profesional tecnológica”

Fuente: Plan Estratégico SENATI 2017-2021

2.3.2 Misión Institucional

La misión refleja la razón del ser de SENATI, busca formar y capacitar a las personas para empleos dignos y de alta productividad, en apoyo a la industria nacional en el contexto global, para contribuir a la mejora de la calidad de vida de la sociedad en el marco del Plan estratégico 2017-2021.

MISIÓN

“Formar y capacitar a las personas para empleos dignos y de alta productividad, en apoyo a la industria nacional en el contexto global, para contribuir a la mejora de la calidad de vida de la sociedad”

Fuente: Plan Estratégico SENATI 2017-2021.

2.3.3 Objetivos estratégicos institucionales

La iniciativa estratégica del SENATI para el 2021, se enfoca en 5 áreas clave: el cliente, talento humano, gestión de excelencia, innovación y generación de valor. Cuenta con dos objetivos estratégicos centrales:

Objetivo 1: Excelencia en la Gestión del Servicio de Formación Profesional

- Gestión del portafolio de inversiones con base en soluciones estructurales sostenibles.
- Estandarizar el equipamiento en los CFPs
- Gestión moderna del modelo Dual.
- Implementación EFA
- Optimizar las bases de empresas del Dual
- Modernizar el proceso de evaluación y seguimiento.
- Implementar la escuela de postgrado tecnológico del SENATI.
- Implementar en la Escuela de Postgrado Tecnológico: SENATI Innova: I+D+i.

Objetivo 2: Excelencia en la Gestión Operativa.

- Continuar con la reingeniería de los procesos clave de la Institución.
- Implementar el Sistema de Información Gerencial – BES.
- Continuar con la gestión integral del HR, talento y cultura organizacional.
- Actualizar los Estatutos del SENATI para que se ajusten al escenario actual.
- Continuar con la gestión estratégica de los procesos legales laborales.
- Continuar con la gestión estratégica de MKT.

2.4. Cargos y actividades realizadas durante el periodo de la experiencia profesional

Los cargos y actividades ejercidas durante el período de la experiencia profesional se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Cuadro de resumen de cargos y actividades que desempeña hasta 2018

CARGO	ACTIVIDAD DESARROLLADAS	FECHA
<p>Responsable e instructor del programa de Joyería Orfebrería en el SENATI 1 CFP (Centro de formación Profesional) Huancayo.</p>	<p>El puesto de Instructor CFP es el responsable de mantener altos estándares de calidad educativa, formando, instruyendo y evaluando alumnos de una especialidad, impartiendo conocimientos y aspectos tecnológicos y prácticos que permitan desarrollar competencias personales.</p> <p>Formación y Capacitación Académica</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Planificar, organizar y preparar la sesión diaria y el material didáctico necesario para el desarrollo de las clases. b) Desarrollar las clases según normas metodológicas y técnicas pedagógicas establecidas por la institución. c) Impartir enseñanzas de la especialidad asignada, desarrollando procesos técnico pedagógicos de formación y capacitación, que garanticen calidad educativa. d) Desarrollar competencias personales de los alumnos de acuerdo a las exigencias de la especialidad. e) Cumplir y hacer cumplir las normas técnico-pedagógicas, procedimientos, reglamentos y otros dispositivos académicos vigentes. f) Controlar y evaluar las acciones de Formación y Capacitación Profesional acorde con las exigencias establecidas. g) Participar en el estudio y diseño de necesidades de formación y/o capacitación curricular de los cursos de su competencia. h) Solicitar los materiales, implementos y equipos técnicos necesarios para el desarrollo de sus funciones. i) Verificar el cumplimiento oportuno e integral de los planes programados diarios y complementarios de formación y capacitación para una sólida enseñanza. j) Mantener un acercamiento permanente con los alumnos, a fin de atender consultas e incentivar y motivar el logro de los objetivos de aprendizaje. k) Controlar la asistencia, puntualidad y rendimiento de los alumnos y/o participantes, en forma permanente y periódica. l) Evaluar el rendimiento alcanzado por el alumno, a través de pruebas periódicas. m) Administrar, mantener y conservar en buenas condiciones los activos fijos, bienes controlables y fungibles (máquinas, equipos, instrumentos, herramientas, etc) de uso en el taller o aula. 	<p>Del 01 de Febrero de 1999 al 31 de diciembre del 2010.</p>

CARGO	ACTIVIDAD DESARROLLADAS	FECHA
	<p>n) Elaborar manuales y material didáctico que se requiera para desempeñar su labor.</p> <p>o) Establecer contacto con las empresas industriales para obtener patrocinios y/o oportunidades de aprendizaje práctico.</p> <p>p) Supervisar, y evaluar a los aprendices que se encuentran haciendo aprendizaje práctico en las empresas (seguimiento) cuando corresponda a su carga de trabajo.</p> <p>q) Ingresar notas al sistema, elaborar acta de notas y mantener actualizado la documentación sobre rendimiento de los alumnos.</p> <p>r) Identificar necesidades de estudiantes que requieren la intervención especializada del tutor del CFP/EFP y los deriva para su atención.</p> <p>s) Velar por el cumplimiento de las normas establecidas.</p> <p>t) Presentar al jefe inmediato los informes periódicos de las actividades ejecutadas y las que sean requeridas.</p> <p>u) Es responsable del custodio, integridad, conservación y administración de los registros, actas de notas y documentación pedagógica en general a su cargo.</p> <p>v) Responder por el cumplimiento de dispositivos, normas, reglamentos, acuerdos y resoluciones adoptados por el Consejo Nacional y el Consejo Sede.</p> <p>w) Es responsable por el uso adecuado y conservación de los bienes, activos, equipos, instrumentos, herramientas y útiles asignados para el desempeño de sus labores.</p>	
<p>Encargado como Gestor Empresarial en el SENATI CFP San Ramon</p>	<p>La labor del Gestor Empresarial es promover, difundir y sustentar ofertas de servicios de asesoría para desarrollar actividades de formación y capacitación profesional, asesoría y consultoría y servicios técnicos en su ámbito zonal, manteniendo y fortaleciendo las relaciones entre el SENATI y las empresas del sector productivo (Industria, Minería, Agroindustria, Turismo), gremios empresariales e instituciones en general.</p> <p>Base de datos</p> <p>a) Elaborar y mantener actualizada una base de datos sobre necesidades de formación, capacitación, asesoría u otros servicios proporcionados a las empresas productivas en general, registrando actividad económica, datos de la empresa, cantidad de trabajadores, nivel tecnológico y perspectivas de crecimiento.</p>	<p>Del 01 de Enero del 2011 al 31 de diciembre de 2011.</p>

CARGO	ACTIVIDAD DESARROLLADAS	FECHA
	<p>Promoción de Servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Promover y difundir los servicios de formación, capacitación, asesoría, consultoría y servicios técnicos desarrollados por el SENATI, en su ámbito zonal. b) Establecer una relación continua con el sector productivo empresarial, gremios y asociaciones representativas. c) Analizar y captar necesidades de formación, capacitación y asesoría del sector productivo de la región. d) Promover el desarrollo empresarial en aspectos de formación y capacitación de los trabajadores, enfatizando en la promoción de la Calificación de Trabajadores en Servicio y la Formación Dual. e) Promover el desarrollo empresarial mediante la promoción de nuevas modalidades de capacitación como Capacitación Multimedia, E-learning, Servicios de Video-conferencias, Unidades Móviles, Módulos Itinerantes. f) Diseñar, coordinar, promocionar y/o ejecutar acciones de asesoría y asistencia técnica en las organizaciones en general. g) Promocionar, coordinar y supervisar la ejecución de acciones de capacitación identificadas en las empresas, instituciones y trabajadores independientes. h) Determinar las necesidades de formación y capacitación en las empresas de su ámbito de acción a fin de preparar ofertas. i) Participar en la elaboración del plan operativo anual de su respectiva CFP. j) Informar mensualmente a la Jefatura de CFP, Dirección Zonal y Promotor de Ventas las actividades ejecutadas. k) Coordinar reuniones y eventos para la promoción y venta de servicios. l) Propiciar y fortalecer las relaciones interinstitucionales y empresariales. 	
<p>1. Jefe de Centro de Formación en la sede Huancavelica</p> <p>2. Jefe de Centro de Formación en la sede San Ramon</p>	<p>La labor en el puesto de Jefatura es asegurar la aplicación del modelo pedagógico del SENATI en el CFP a su cargo, la aplicación de políticas internas y el cumplimiento de objetivos institucionales, gestionando y controlando el desarrollo y mejoramiento de los procesos técnico-pedagógicos a fin de mantener altos estándares de calidad educativa.</p> <p>De Directivas y Normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Administrar y proponer mejoras, modificaciones e innovaciones en Normas y 	<p>Del 12 de mayo del 2012 al 30 de junio del 2018.</p> <p>Del 04 de Junio del 2018 hasta la actualidad</p>

CARGO	ACTIVIDAD DESARROLLADAS	FECHA
	<p>Procedimientos para aprobación de la Dirección Zonal a fin de agilizar y consolidar los procesos de formación y capacitación y la gestión administrativa a su cargo.</p> <p>b) Aplicar políticas, directivas, normas y procedimientos institucionales en su ámbito de acción.</p> <p>De Gestión Académica.</p> <p>a) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar la ejecución de programas de Formación y Capacitación Profesional, del CFP a su cargo.</p> <p>b) Formular y proponer metas de formación y capacitación de los Centros de Formación y Programas, en concordancia con las políticas y lineamientos de la Dirección Nacional.</p> <p>c) Desarrollar Programas de Formación y Capacitación, proponiendo modificaciones y/o innovaciones que fortalezcan la relación enseñanza-aprendizaje.</p> <p>d) Conducir y controlar el cumplimiento de las exigencias y procedimientos de los procesos de admisión, matrícula, enseñanza-aprendizaje, evaluación, certificación y calificación profesional de los alumnos del CFP.</p> <p>e) Coordinar la provisión de recursos necesarios: programas curriculares, infraestructura, equipamiento, instructores, material educativo y normatividad.</p> <p>f) Cumplir con las funciones operativas y administrativas de los procesos académicos.</p> <p>g) Controlar el cumplimiento de los planes y procesos técnico pedagógico de formación y capacitación, que garanticen la calidad permanente de la enseñanza en los centros de formación profesional.</p> <p>h) Coordinar con las áreas correspondientes la realización de los procesos de planificación, dirección y soporte que exige la actividad educativa.</p> <p>i) Coordinar oportunamente la elaboración y cumplimiento del Plan Anual de Adquisiciones del CFP a su cargo.</p> <p>j) Hacer cumplir y controlar la aplicación del Sistema Integrado de Gestión (Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001, Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001; Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional), impulsando el proceso de mejora continua.</p> <p>k) Administrar y controlar registros, actas de notas y documentación pedagógica general del centro a su cargo.</p>	

CARGO	ACTIVIDAD DESARROLLADAS	FECHA
	<p>l) Autorizar postergaciones de matrícula y retiros.</p> <p>m) Coordinar con el área de Desarrollo del Estudiante, las actividades a ser realizadas en beneficio de los alumnos.</p> <p>n) Promover la mantención de condiciones facilitadoras para el aprendizaje de valores morales, de competencia personal y social del estudiante.</p> <p>o) Supervisar a los coordinadores de carrera la elaboración de la programación de formación y capacitación, programación horaria y determinar la carga docente a cada instructor, a fin de que cumpla a cabalidad sus responsabilidades.</p> <p>p) Programar acciones de seguimiento de los participantes.</p> <p>q) Establecer comunicación fluida entre empresas y padres de familia para tratar asuntos relacionados con el rendimiento, comportamiento y asistencia de los participantes.</p> <p>r) Proponer proyectos de mejora, nuevas especialidades, cambios en la curricula de los programas de Formación, con la finalidad de responder a las necesidades del mercado y mantener una alta calidad en los servicios de enseñanza.</p> <p>s) Supervisar, procesar y controlar la aplicación y tabulación de encuestas de opinión a los alumnos, consolidando y elaboración de las propuestas de mejora derivadas de las mismas.</p> <p>t) Supervisar el cumplimiento de acciones preventivas y correctivas sobre auditorias técnico - pedagógicas, de gestión u otra complementaria.</p> <p>u) Cumplir y hacer cumplir las normas técnico-pedagógicas, procedimientos, reglamentos, acuerdos y otros dispositivos académicos vigentes en la institución.</p> <p>v) Es responsable del custodio, integridad, conservación e inaccessibilidad por personas no autorizadas a los registros, actas de notas y documentación pedagógica en general del CFP a su cargo.</p> <p>De Gestión Administrativa</p> <p>a) Elaborar el proyecto del Plan Operativo Anual, considerando metas, recursos humanos, materiales, adquisiciones, mantenimiento, nuevos proyectos, recursos tecnológicos, presupuesto económico y cronograma de ejecución del CFP a su cargo.</p> <p>b) Gestionar la adquisición de bienes requeridos</p>	

CARGO	ACTIVIDAD DESARROLLADAS	FECHA
	<p>para el programa a su cargo, determinando las especificaciones técnicas y supervisando las indicadas por sus coordinadores.</p> <p>c) Administrar el patrimonio del Centro de Formación Profesional Básico a su cargo.</p> <p>d) Determinar necesidades nuevas, de reposición o mantenimiento de infraestructuras, locales, instalaciones, materiales que faciliten la eficiente labor del centro.</p> <p>e) Promover la participación de los empleadores-productores en la gestión institucional, mediante las Comisiones Consultivas de Empleadores y los Comités Especializados.</p> <p>f) Coordinar acciones de mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas, equipos e instrumentos de instrucción.</p> <p>g) Autorizar y suscribir los reportes de asistencia y permisos del personal docente y administrativo, certificados de asistencia.</p> <p>h) Controlar la ejecución de acciones de promoción de servicios empresariales.</p> <p>i) Gestionar la contratación, renovación o retiro de instructores y personal administrativo a su cargo.</p> <p>j) Evaluar resultados de gestión, realizando acciones correctivas y proponiendo mejoras en las políticas educativas, objetivos, actividades, procedimientos, normas y organización de los procesos técnico-pedagógicos.</p> <p>k) Mantener el control de los bienes patrimoniales del CFP a su cargo y proponer las altas y bajas o transferencias de bienes.</p> <p>l) Informar a las empresas patrocinadoras y a las empresas de práctica sobre el rendimiento académico de los estudiantes del CFP.</p> <p>m) Presentar al Jefe Académico los informes periódicos de las actividades ejecutadas y las que sean requeridas, elaborando cuadros estadísticos, logros y avances u otros requeridos sobre la gestión del CFP a su cargo.</p> <p>n) Participar en eventos y actividades del gremio, del ámbito industrial o del gobierno, previa autorización a fin de fortalecer vínculos y obtener información utilizable.</p> <p>o) Elaborar indicadores de gestión a fin de medir le efectividad de las actividades desarrolladas.</p> <p>p) Controlar el uso adecuado y conservación de los bienes patrimoniales del SENATI asignados al personal a su cargo para el desarrollo de sus labores.</p>	

Nota: Los diversos cargos en esta institución me permitió conocer el entorno y la realidad problemática que un inicio estaba atravesado, por lo tanto, la iniciativa de plantear cursos transversales para los estudiantes es una gran satisfacción.

CAPITULO III

ACTIVIDADES DESARROLLADAS

3.1. Situación problemática abordada

El presente trabajo, evidencia una variable fundamental denominada habilidades blandas, pese a que en la actualidad, no existe un consenso único para conceptualizar dicha variable, se tomarán en cuenta a algunos autores como (Heckman, 2010) quien señala que “las habilidades blandas es la perseverancia, la habilidad de concentrarse en una tarea, la motivación, la preferencia de tiempo, la aversión al riesgo, la autoestima y el autocontrol” (Heckman, 2010, pág. 109), es decir que la habilidad no cognitiva se refiere a ciertos rasgos de personalidad. Sin embargo (Goleman, 1998) hace referencia a que “el sistema educativo se centra en las habilidades cognitivas, que tienen deficiencias o no lo contemplan en el aprendizaje de las competencias emocionales” (Goleman, 1998, pág. 270). En ese sentido (Goleman, 1999) identifica un elemento relevante para un modelo de aprendizaje basado en las habilidades blandas que es “la aptitud emocional es importante sobre todo en el liderazgo, papel cuya esencia es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con más efectividad” (Goleman, 1999, pág. 11). También se incluyen elementos necesarios

como la conciencia en uno mismo, autorregulación, motivación y habilidades sociales.

Asimismo, las investigaciones sobre las habilidades blandas en instituciones superiores, se centran en proponer alternativas, para la inserción en las mallas curriculares y el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes, con la finalidad de satisfacer el mercado laboral con la demanda que requieran. Tal como lo confirman los autores (Geana W., Leane B., y Bonnie J., 2010) citados por (Tito, 2016) quienes aseveran que “las competencias blandas describen los atributos personales como habilidades de trabajo en equipo, habilidades de comunicación, la ética, habilidades de gestión del tiempo, y el aprecio por la diversidad” (Tito, 2016, pág. 62).

Es un aporte relevante a los procesos de enseñanza de las habilidades blandas en estudiantes universitarios, técnicos y de otra formación, como una oportunidad para desarrollar sus competencias, lo que favorece el compromiso con los cambios sociales y mejora los prospectos del desarrollo de las habilidades blandas, identificando el trabajo en equipo, la comunicación asertiva e interpersonal. Insertando cursos transversales en el proceso de enseñanza de los estudiantes. El Diccionario Collins (2014) citado por (Tito, 2016) crea un concepto exponiendo que las “habilidades blandas como "cualidades deseables para ciertas formas de empleo que no dependen de los conocimientos adquiridos: incluyen el sentido común, la capacidad de tratar con la gente, y una actitud positiva y flexible" (Tito, 2016, pág. 62).

(Bortone, 2015) manifiesta “que la promoción del desarrollo personal e integral es posible gracias a que la orientación educativa como disciplina científica, tiene por finalidad, el desarrollo pleno de la personalidad” (Bortone, 2015, págs. 398 - 417).

(Lagos, 2012) quien cita a (Barrón, 2018) hace énfasis en “la incidencia significativa del desarrollo de las habilidades sociales y blandas, por la inserción de un programa en los estudiantes que eleva el trabajo en común, y aprendan haciendo en el aprendizaje experiencial” (Barrón, 2018, pág. 08).

La problemática en SENATI, que observé en los primeros meses de mi labor profesional es que los estudiantes, por el proceso de la globalización, la exigencia que requiere la institución a nivel tecnológico, las competencias en la industria y la demanda laboral de distintas empresas mineras, industriales y procesadoras, requerían no solo profesionales con habilidades duras, sino con competencias transversales y a su vez se veía la nula o deficiente inserción de cursos, con temas de desarrollo personal, que implicaban insertar las habilidades blandas. Por lo que percibí deficiencias, en cuanto a la redacción y a las técnicas de comunicación escrita y oral, reflejadas en la poca motivación del estudiante y en la débil comunicación asertiva. Por otro lado, los docentes estaban enfocados en desarrollar sus cursos de carrera y no tenían iniciativa de cambio, estos se demostraban en la poca participación y organización de parte de los estudiantes, con un liderazgo débil, que reflejaba la nula cooperación entre ellos, por ende, los valores éticos y morales, no eran practicados dentro de la institución.

3.2. Fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes del SENATI Sede San Ramón

Descrito en el acápite anterior la situación real, se presentan a continuación el problema, objetivos, justificación.

3.2.1 Problema

3.2.1.1 Problema general

¿Cómo incide los cursos transversales en fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón?

3.2.1.2 Problemas específicos

- ¿Cómo incide el curso de Técnicas de la comunicación oral y escrita, en fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón?
- ¿Cómo incide el curso de desarrollo humano I, en fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón?
- ¿Cómo incide el curso de desarrollo humano II, en fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón?

3.2.2 Objetivos

3.2.2.1 Objetivo general

Conocer y describir como incide los cursos transversales en fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón

3.2.2.2 Objetivo específicos

- Conocer y describir como incide el curso de Técnicas de la comunicación oral y escrita, en el fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón.
- Conocer y describir como incide el curso de desarrollo humano I, en fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón.
- Conocer y describir, como incide el curso de desarrollo humano II, en fortalecimiento de las habilidades blandas, según las percepciones de los estudiantes del I semestre y VI semestre de SENATI Sede San Ramón.

3.2.3 Justificación

El presente trabajo es de trascendencia, porque en mi formación como sociólogo, me interesa la formación, el fortalecimiento de las habilidades no cognitivas de los jóvenes que estudian en instituciones superiores, debido a que hay demandas laborales exigentes e iniciativas aisladas en distintas universidades del Perú e instituciones técnicas profesionales en el fortalecimiento de las habilidades blandas.

Por lo que, el trabajo servirá como referencia para seguir impulsando la inserción de cursos transversales en las mallas curriculares de las instituciones universitarias y técnicas superiores públicas y privadas, que puedan tener incidencias significativas en la vida laboral, personal y profesional de los estudiantes.

3.2.4 Las habilidades blandas en la malla curricular de estudios de la SENATI

Sede San Ramón

Tabla 2. Cuadro de cursos transversales con indicadores de habilidades blandas

Cursos transversales	Indicadores de habilidades blandas
Técnicas de la comunicación oral y escrita	- Motivación - Comunicación asertiva
Desarrollo humano I	- Liderazgo - Trabajo en equipo - Auto superación- Perseverancia - Planificación – organización
Desarrollo humano II	- Practica de valores éticos y morales - Cooperación

3.3. Cursos y contenidos

Tabla 3. Cuadro de cursos transversales y contenidos temáticos

Cursos	Contenidos
Técnicas de la comunicación oral	Exposición oral: Etapas Elementos de la comunicación el público Orador o expositor Tema El auditorio o público Lectura y análisis de obras literarias. Medios elocutivos Dialogo Debate Panel Lectura y análisis del cuento: El Ruiseñor y la Rosa. La entrevista Partes Recomendaciones Comunicación organizacional Relaciones humanas Lectura y análisis de obras literarias.

<p>Técnicas de la comunicación escrita</p>	<p>Técnicas de la comunicación escrita Programar el análisis de obras literarias nacionales y universales. Lenguaje Redacción de documentos administrativos El oficio La solicitud Carta: clases El currículum vitae El informe técnico El informe comercial El contrato La cotización Análisis y lectura de obras literarias</p>
<p>Desarrollo humano I</p>	<p>Líder juvenil: Equilibrio personal Desapego personal Responsabilidad Trabajo en equipo: Control del ego El poder de la imagen personal y estilo Propio – introducción ¿qué es la etiqueta social? Puntualidad, es cortesía de reyes Diez pautas para cambiar sus hábitos Y tenga éxito en la vida. Ética, trabajo y profesión ¿para qué sirve la ética? La importancia de la ética en su Formación profesional. ¿está buscando trabajo? 0 imagen personal del alumno Senatino Salud ambiental</p>
<p>Desarrollo humano II</p>	<p>Ética ciencia de la moral La moral y el derecho La persona moral La axiología El deber La libertad El hombre y su realidad social Globalización Valoración social del trabajo Características del trabajo profesional</p>

3.4. Enfoques teóricos con las que se abordó la problemática

3.4.1 Antecedentes

3.4.1.1 Antecedentes internacionales

(Tito, 2016) “*Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano*”, describe que el objetivo central es dar a conocer mediante la exposición de distintas investigaciones, que los conocimientos o destrezas técnicos, mecánicos y prácticos conocidos como hard skills ya no son suficientes para tener éxito. Los empresarios de hoy, dan por sentado que se tiene suficiente preparación técnica e intelectual, para concentrarse en contratar personas que cuenten con habilidades blandas o soft skills. Si bien esto es considerado como una ventaja competitiva en las empresas, la comunidad educativa brinda poca importancia a la enseñanza de éstas habilidades. En este sentido (Silva, 2013) citado por (Tito y Serrano, 2016) afirma que “la alternativa para la enseñanza de habilidades blandas es permitir a los estudiantes la participación en proyectos comunitarios o actividades artísticas, en donde puedan vivenciar otras realidades y palpar los resultados del trabajo realizado en equipo” (Tito, 2016, págs. 59-76). Por otro lado (McEwen, 2010) citado en el trabajo de (Tito y Serrano, 2016) manifiesta que “para enseñar habilidades blandas se debe implementar un proceso continuo a lo largo del plan de estudios en lugar de un enfoque de solo “una vez” (Tito, 2016, págs. 59-76). Estas habilidades deberían integrarse regularmente en las clases y ser reforzadas constantemente.

Por lo tanto, los resultados reflejan la necesidad de que en los próximos años los gobiernos, colegios, institutos técnicos, universidades, y empresas, se conviertan en socios vitales, para la construcción de un sistema de aprendizaje

permanente para la vida, lo que se traduce en la enseñanza de Soft Skills. Esto funcionará, tanto para los estudiantes como para las economías locales, fortaleciéndose así el vínculo entre la educación, los empleadores y las oportunidades de carrera para los estudiantes

El aporte que realizan (Tito, 2016) radica, en la importancia de los procesos de enseñanza de las habilidades blandas, en estudiantes universitarios, técnicos y de otra formación, como una oportunidad para desarrollar sus competencias, lo que favorece el compromiso con los cambios sociales, a la vez de mejorar los prospectos del desarrollo de las habilidades blandas. Identificando el trabajo en equipo, la comunicación asertiva e interpersonal. Insertando cursos transversales en el proceso de enseñanza de los estudiantes.

(Bortone, 2015) en su artículo científico “*Programa de desarrollo humano integral ejecutado en estudiantes universitarios*” consideró, como objetivo, determinar el valor del asesoramiento, a través del programa de Desarrollo Personal, ejecutado previo diagnóstico y diseño en estudiantes de la Universidad Nacional Experimental del Táchira. La metodología de investigación se basó en el método cuantitativo.

Dentro de este marco, los resultados indican que el programa puede considerarse efectivo, por cuanto la mayoría de los aspectos evaluados en la categoría resultaron excelentes. Por lo tanto, el 72.58% recibieron información acertada, la motivación que cuentan los estudiantes es en un 65.31% 1 y la disposición de trabajo en grupo reporta 69.87%. En definitiva, el valor del asesoramiento brindado por el programa de desarrollo personal con una aprobación alta que representa el 74.13% se encuentran satisfechos.

(Bortone, 2015) aporta significativamente al trabajo, considerando que “la promoción del desarrollo personal e integral es posible gracias a que la Orientación Educativa como disciplina científica, tiene por finalidad, el desarrollo pleno de la personalidad (Bortone, 2015, pág. 400).

(Lagos, 2012) en su tesis “*Aprendizaje experiencial en el desarrollo de las habilidades blandas*” describe que el objetivo central es conocer como incide el aprendizaje experiencial en el desarrollo de las habilidades blandas según las construcciones de los estudiantes líderes del primero y quinto de secundaria de la comuna Las Condes. Con metodología cuantitativa.

Por ende, los resultados reflejan, aprendizaje adquirido por los estudiantes, en la creación e innovación de trabajos dentro del centro educativo, asimismo, el trabajo en equipo, a través de la motivación y planificación. Por otro lado, han logrado desarrollar las habilidades sociales, conciencia en uno mismo, auto regulación en el programa que se llevó en la curricula, y sirvió para el desarrollo de conocimientos y habilidades.

El aporte (Lagos, 2012) radica en la incidencia significativa del desarrollo de las habilidades sociales y blandas, por la inserción de un programa en los estudiantes, que eleva el trabajo en común y aprendan haciendo en el aprendizaje experiencial.

3.4.1.2 Antecedente nacional

(Silva, 2016) “*Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara - Arequipa, 2016*”. El objetivo central, es contribuir con la importancia que tiene la formación de las habilidades blandas, en los

estudiantes universitarios, por exigencia del mercado laboral con demanda de profesionales egresados con habilidades socio-emocionales.

Entre los resultados que alcanzó la investigación están: el liderazgo, la comunicación, la inteligencia emocional, el trabajo en equipo, la empatía, la toma de decisiones, la autoestima, el manejo de situaciones de conflicto, la perseverancia, la capacidad de insertarse en un equipo, la capacidad de negociar, la persuasión, la flexibilidad y la ambición competitiva. Lo mencionado genera una brecha porcentual, que requieren las 34 empresas del distrito de Yanahuara.

En función al acápite anterior, el aporte de (Silva, 2016) radica que los estudiantes que están a punto de culminar los estudios, no llenan las expectativas y las exigencias hechas por las empresas, encontrando un grado de dificultad significativo por falta de desarrollo de habilidades blandas. Por lo que la recomendación es desarrollar las habilidades blandas en las universidades e instituciones superiores, para disminuir ese déficit.

3.4.2 Enfoque teórico

3.4.2.1 Enfoque Educativo: Habilidades blandas en estudiantes y carreras profesionales

(Maxwell, 2007) analiza el papel de la oferta y la demanda de distintas habilidades en el mercado de trabajo. La idea subyacente, es que un mejor acoplamiento (matching), entre las habilidades que tienen los trabajadores (oferta), y aquellas requeridas por los empleadores (demanda), puede producir ganancias muy importantes en términos de eficiencia. Distingue entre “habilidades académicas” (inglés: lectura y escritura básica, lectura y escritura

compleja; matemáticas: álgebra, matemáticas aplicadas y medidas), “nuevas habilidades básicas” (comunicación: comunicación con consumidores, comunicación con compañeros de trabajo; resolución de problemas: priorización, evaluación, liderazgo; informática: aumento de productividad, multimedia y finanzas), “habilidades en el lugar de trabajo” (oficina y producción). Al comparar la demanda y oferta de habilidades, concluye que la demanda de lenguaje avanzado, álgebra, matemáticas aplicadas, liderazgo y manejo de programas de informática es baja. Por el contrario, el lenguaje básico, la habilidad de interactuar con otros trabajadores y la capacidad de priorizar tareas, se encuentran entre las destrezas de mayor escasez (alta demanda y baja oferta).

En este aspecto, se clasifican las carreras que exigen habilidades técnicas y habilidades blandas: las carreras se pueden clasificar en base a la necesidad tanto de habilidades técnicas y habilidades blandas.

Primero: Una carrera que necesita más de las habilidades duras y menos de habilidades blandas: profesiones como las matemáticas, estadísticas, y la física. Su trabajo no implica necesariamente la obligación de trabajar directamente con personas.

Segundo: Carreras que necesitan tanto las habilidades duras y blandas habilidades: Profesiones que requieren habilidades técnicas para sobresalir y al mismo tiempo requiere habilidades blandas; contabilidad, abogados, reparador casa y etc. Entran en esta categoría.

Tercero: Carreras que necesitan más de las habilidades blandas y menos de las habilidades duras: Las personas que trabajan en la comercialización,

siendo las categorías: vendedor, maestro de ceremonia, profesionales en gestión de talento humano o manejo de personal, entre otras.

Es necesario ser un profesional, tanto en las habilidades duras y blandas, habilidades blandas son más importantes en muchas profesiones que las habilidades duras.

- a. Educarse para ser empleando. (Temple, 2015) afirma que es necesario estudiar y aprender; desarrollar habilidades blandas y conocer los indicadores de éxito, en paralelo. Es un tema recurrente en América Latina, que el desempleo juvenil triplica el desempleo total, en esto se debe poner mucho énfasis para desarrollar habilidades blandas, en especial aquellas que tienen que ver con la comunicación, los idiomas, la capacidad para relacionarse con otras personas, específicamente el liderazgo, la capacidad de dirigir, influir e inspirar.
- b. Un modelo diferente de aprendizaje, asimismo (Goleman, 2011) señala que el sistema educativo se centra en las habilidades cognitivas, pero adolece del aprendizaje de las competencias emocionales. En este sentido, las capacidades, tales como la empatía o la flexibilidad, difieren radicalmente de las capacidades cognitivas y dependen de regiones cerebrales diferentes. (Goleman, 1999), identificó elementos, entre ellos: conciencia de uno mismo (autoconfianza, auto superación, perseverancia, iniciativa); autorregulación (innovación, planificación); motivación (motivación, compromiso) y habilidades sociales (trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, toma de decisión).

3.4.3 Marco conceptual

Habilidades blandas, De acuerdo al concepto de (Heckman, 2010) es la “habilidad no cognitiva que se refiere a ciertos rasgos de personalidad como la perseverancia, la habilidad de concentrarse en una tarea, la motivación, la preferencia de tiempo, la aversión al riesgo, la autoestima y el autocontrol” (Heckman, 2010, pág.109).

Habilidades sociales, son parte de las habilidades interpersonales e intrapersonales que juegan un papel crucial en la demostración de la relación caracterizada con la otra. (Castillo; Pérez; Bravo; Cancino; Catalán y Acosta, 2008) explican que estas “permiten la realización de una determinada actividad o tarea de manera eficaz, tiene comportamientos asertivos, actitud de escucha, empático, y buen trato” (Castillo, Pérez, Bravo, Cancino, Catalán, & Acosta, 2008, págs. 173-180).

Habilidades duras, también denominada las habilidades cognitivas. (Coyle, 2013) define la habilidad cognitiva como “la habilidad o aptitud para la percepción, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, la conciencia, el razonamiento, la intuición, el juicio y el lenguaje” (Coyle, 2013).

Auto superación- perseverancia, se entiende como la capacidad de identificar y reaccionar positivamente ante una situación que complica la vida personal o profesional. (Valdebenito, 2013) señala que es la “tendencia a aferrarse a las ideas iniciales, incluso después de desacreditarse la base sobre la que se sustentan” (Valdebenito, 2013, pág. 01).

Trabajo en equipo, es el que se logra mediante un acoplamiento correcto entre individuos, para realizar una tarea, dando el mejor y el mayor aporte de cada

uno de los integrantes. Al respecto (De la Cruz, 2010) sostiene que “el trabajo en equipo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador (De la Cruz, 2010, pág. 16). (Insertada por Marcos Pérez)

3.5. Metodologías y estrategias de enseñanza aprendizaje

Tabla 4. Cuadro de metodología empleada en la enseñanza y aprendizaje

Cursos	Metodologías	Estrategias de enseñanza
Técnicas de la comunicación oral	<p>Método de revisión del desempeño o de control del estudiante.</p> <p>A través de este método el docente evalúa el trabajo autónomo de los estudiantes, mediante la demostración o simulación de saberes profesionales, vinculados al mundo laboral. Para ello, el docente comunica a los estudiantes, los resultados de aprendizaje relacionados con el desempeño que evaluará y supervisa, a través de instancias de retroalimentación, el desarrollo de las habilidades en el contexto de oportunidades de aprendizaje. Un claro ejemplo de este método se observa en las asignaturas prácticas, pues en ellas se aplican estrategias vinculadas con el aprendizaje en servicio o de intervención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lecturas de temas, análisis y redacción de resúmenes y comentarios. • Prácticas dirigidas. • Trabajo en equipo. • Análisis de lecturas complementarias. • Participación activa y disertación oral. <p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervenciones orales. • Prácticas calificadas. • Pruebas escritas objetivas. • Exposición de obras literarias.
Técnicas de la comunicación escrita	<p>Método facilitador de la comprensión o de control del docente y el estudiante.</p> <p>A través de este método, el docente ayuda a los estudiantes, a construir un significado que les permita comprender las ideas y procesos claves; los guía en</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas dirigidas y libres. • Análisis de la redacción de documentos. • Exposiciones.

	<p>discusiones en torno a problemas complejos, textos, casos, proyectos o situaciones, generando instancias para el cuestionamiento, el establecimiento de pruebas y la reflexión sobre procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la redacción de documentos. <p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas calificadas. • Pruebas objetivas. • Intervenciones orales. • Exposición del análisis de la lectura de las obras.
Desarrollo humano I	<p>Método facilitador de la comprensión o de control del docente y el estudiante. A través de este método, el docente ayuda a los estudiantes a construir un significado, que les permita comprender las ideas y procesos claves; los guía en discusiones en torno a problemas complejos, textos, casos, proyectos o situaciones, generando instancias para el cuestionamiento, el establecimiento de pruebas y la reflexión sobre procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones semanales • Análisis de texto y comentarios. • Estudio de casos: trabajo en grupo • Participación activa – concursos <p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formas: pruebas orales, escritas, asignaciones • Criterios: participación en clase, iniciativa, responsabilidad, asistencia y puntualidad
Desarrollo humano II	<p>Método facilitador de la comprensión o de control del docente y el estudiante. A través de este método, el docente ayuda a los estudiantes a construir un significado, que les permita comprender las ideas y procesos claves; los guía en discusiones en torno a problemas complejos, textos, casos, proyectos o situaciones, generando instancias para el cuestionamiento, el establecimiento de pruebas y la reflexión sobre procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de textos y comentarios. • Estudio de casos: trabajos en grupo • Participación activa <p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas Calificadas. • Exposiciones orales. • Nivel de Participación.

3.6. Resultados y discusión

En este acápite, se presentan los resultados obtenidos de la percepción de los estudiantes, frente a indicadores de las habilidades blandas que son parte de los cursos transversales que ofrecen SENATI, la metodología aplicada es eminentemente activa, de tal forma, que el estudiante logra construir su aprendizaje, con apoyo de sus compañeros y todas las personas de su entorno, como una práctica constante de trabajo en equipo. Cabe mencionar, que es necesario el desarrollo de estos cursos, para lograr una formación amplia, polivalente e integral del fortalecimiento de las habilidades blandas del estudiante, que le permita una fácil inserción a futuro, a un mercado laboral muy competitivo y con gran capacidad, para adaptarse a sucesivos cambios por avances científicos y tecnológicos.

3.6.1 Características de la población

Del total de los estudiantes de SENATI Sede de San Ramón, del I Semestre y VI semestre son de sexo masculino, al 100%. Por lo tanto, los encuestados fueron 40 estudiantes en total, como se observa en la tabla 5.

Tabla 5. Estudiantes SENATI Sede de San Ramón

	Estudiantes	%
I Semestre	20	50
VI semestre	20	50
Total	40	100

Idioma que conocen los estudiantes

En los Estudiantes SENATI Sede de San Ramón, se evidencia que el idioma que conocen y a la vez practican en mayor porcentaje es el español, Asimismo, hay estudiantes que aún prevalecen sus idiomas nativos, reflejada en la figura 4 y 5.

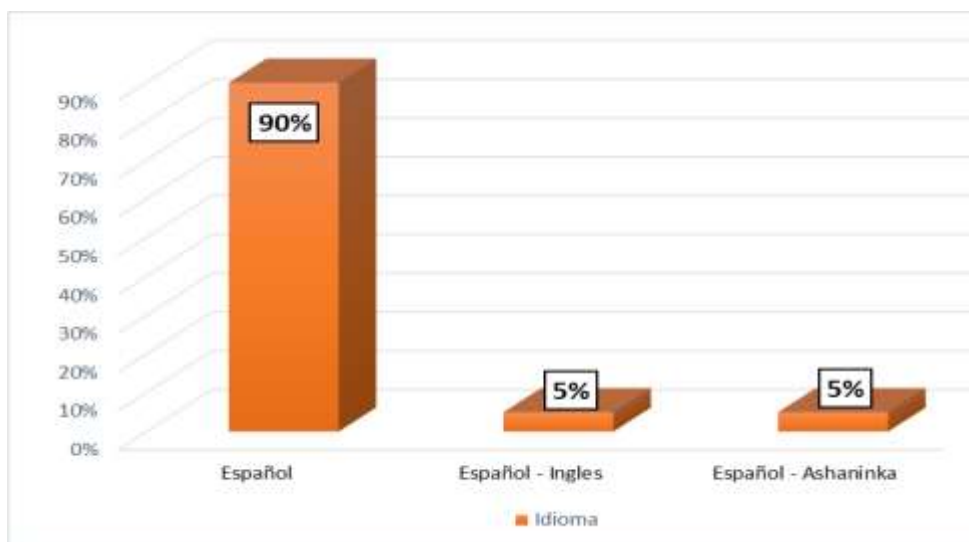


Figura 4. Diagrama del Idioma que conocen los estudiantes del I semestre

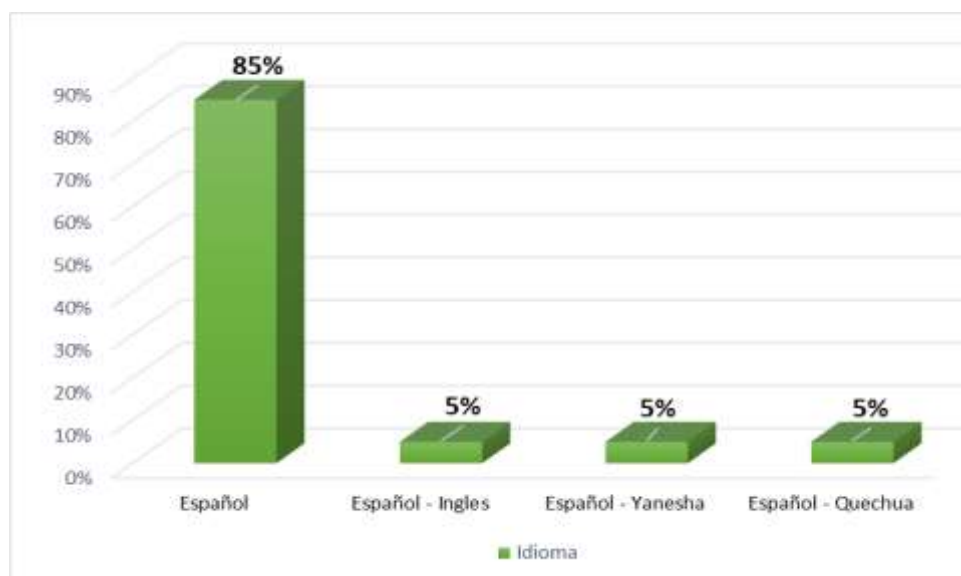


Figura 5. Diagrama del Idioma que conocen los estudiantes del VI semestre

Respecto al idioma de los estudiantes, se puede observar en la figura 4 que, los estudiantes del I semestre conocen y practican en un 90% el español; el 10% conocen y practican el idioma de inglés y Asháninca, lo que resulta que son bilingües. Por otro lado, en la figura 5 que, los estudiantes del VI semestre conocen y practican en un 85% el español; el 15% conocen y practican el idioma de inglés, yanesha y quechua, lo que resulta que son bilingües.

Número de hermanos de estudiantes

En los Estudiantes SENATI Sede de San Ramón, se aprecia un elevado porcentaje de casos de hermanos, es decir de 1 a 4 hermanos, tal como se evidencia en la figura 6 y 7.

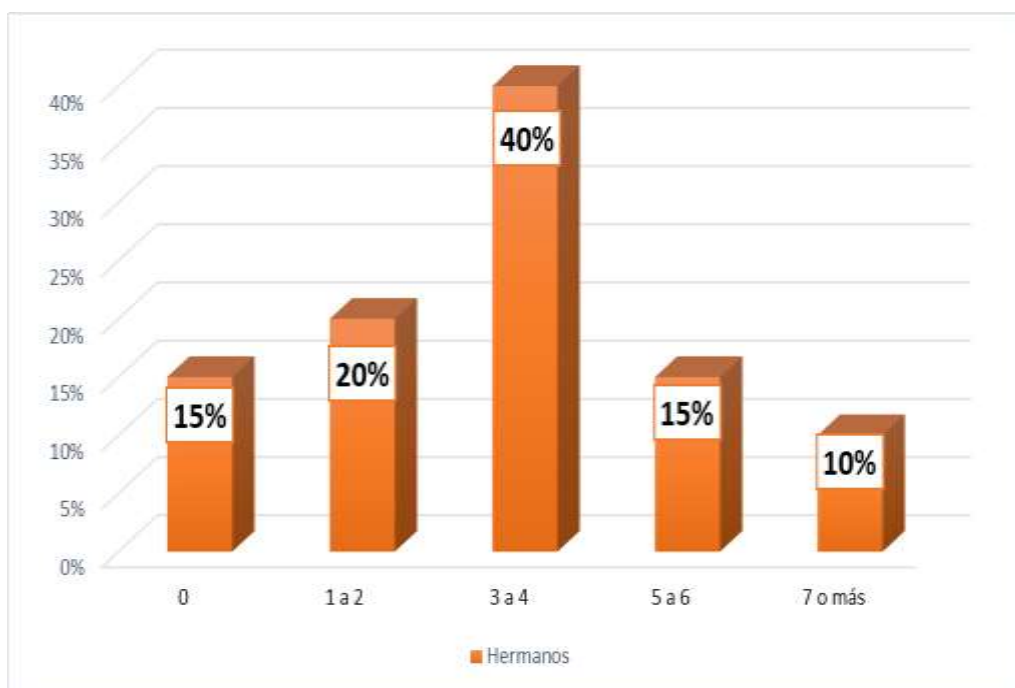


Figura 6. Diagrama del número de hermanos de los estudiantes del I Semestre

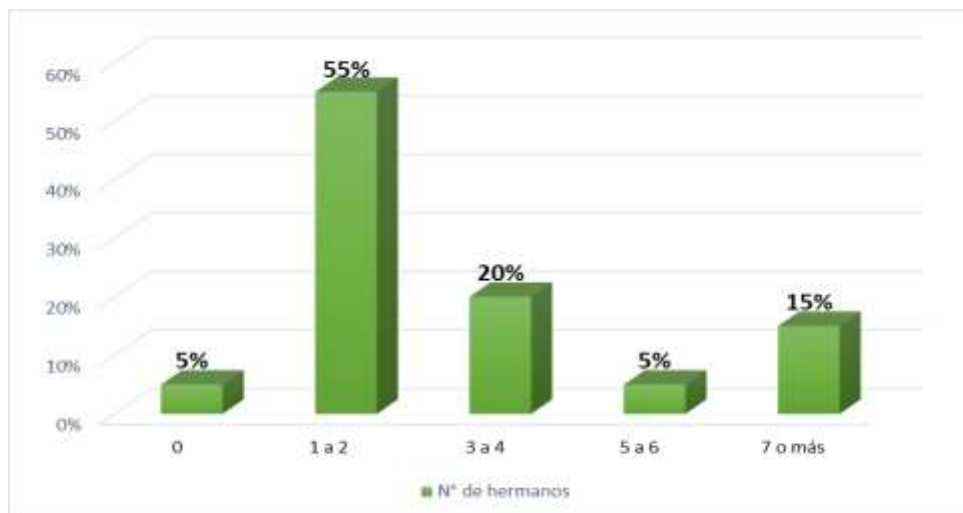


Figura 7. Diagrama del número de hermanos de los estudiantes del VI Semestre

En relación al número de hermanos de los estudiantes, se puede observar en la figura 6 que los estudiantes del I semestre cuentan de 3 a 4 hermanos en un 40%, de 1 a 2 hermanos en un 20%. Por otro lado, en la figura 7, los estudiantes del VI semestre cuentan de 7 a más hermanos en un 15%, asimismo, de 3 a 4 hermanos en un 20%, de 1 a 2 hermanos en un 55%.

Convivencia de estudiantes

En los Estudiantes SENATI Sede de San Ramón, se estima en mayor frecuencia que conviven solos y sus padres, tal como se evidencia en la figura 8 y 9.

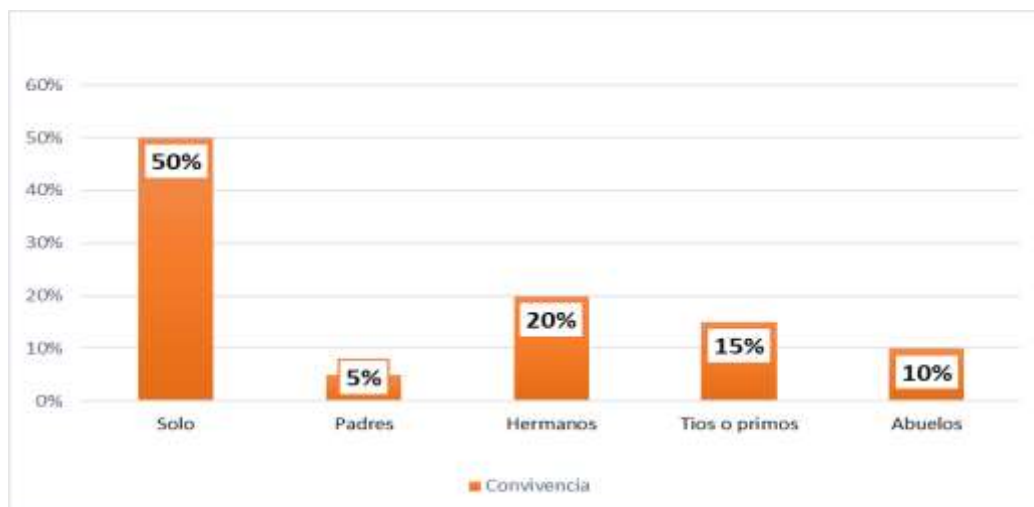


Figura 8. Diagrama de parientes con las que convive el estudiante del I Semestre en la localidad.

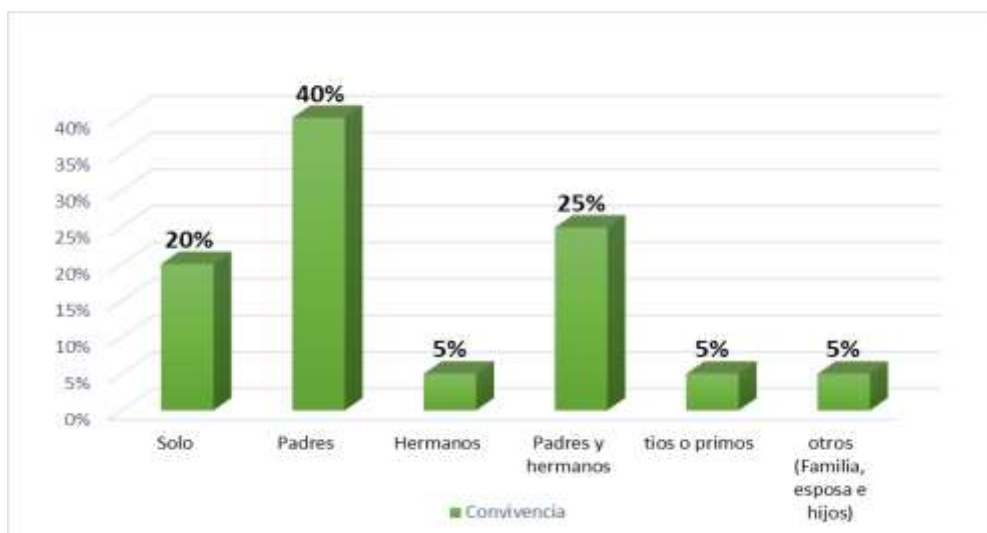


Figura 9. Diagrama de parientes con las que convive el estudiante del VI Semestre en la localidad.

Respecto a los parientes con quienes convive actualmente el estudiante, se puede observar en la figura 8, los estudiantes del I semestre viven solos en un 50%, la mitad del salón, asimismo solo la tutela de los hermanos representa el 20%. Por otro lado, en la figura 9, los estudiantes del VI semestre viven con los padres en un 40%, existiendo un vínculo fraternal más cercano, también con hermanos y padres el 25% y finalmente, el 20% de los estudiantes viven solos.

3.6.2 Incidencia de los cursos transversales en el fortalecimiento de las habilidades blandas que desarrollaron los estudiantes del SENATI Sede San Ramón

El fortalecimiento de las habilidades blandas se logra, por la iniciativa de implementar una curricula, basada en fortalecer habilidades no cognitivas en los estudiantes, es decir, emplear habilidades sociales para la inserción laboral y profesional, por lo que presentaré los resultados en base a los tres cursos que tienen sub temas, que están muy relacionadas con la conceptualización de las habilidades blandas. En este aspecto, las encuestas están basadas, en la

percepción de los estudiantes del I semestre que aún no han completado los tres cursos transversales y también, están dirigida a los estudiantes del VI semestre, que han completado los tres cursos de desarrollo de habilidades no cognitivas. Los resultados, está dividida en tres objetivos específicos y sub categorías de cada uno de ellos.

3.6.2.1 Incidencia del curso Técnicas de la comunicación oral y escrita en el fortalecimiento de las habilidades blandas que desarrollaron los estudiantes del SENATI Sede San Ramón

El curso ha permitido a los estudiantes, adquirir la mayor fluidez verbal y mejora de la redacción de documentos administrativos respecto a su carrera técnica profesional y preparándolos para cubrir las demandas laborales que requieren muchas empresas. En este marco, la incidencia del curso, fortalece la motivación en los estudiantes y que logren una comunicación asertiva, tal como se muestra en los siguientes resultados, que consideramos en el presente informe de experiencia profesional.

Motivación

La motivación es una herramienta de gestión social y es una subcategoría clave del fortalecimiento de las habilidades blandas, ya que, en función a la motivación, los jóvenes estudiantes sienten mayor compromiso y seguridad de la carrera que estudian y mejoran sus habilidades sociales. Por lo que se cuenta con una actitud positiva para lograr metas personales y profesionales e incentivan a los demás para realizar actividades conjuntas. Por lo dicho, los estudiantes de I semestre de SENATI Sede San Ramón el 53% no se sienten motivados; en el caso de los estudiantes del VI semestre el 43% se siente

motivada. Por lo tanto, existe una incidencia alta en el fortalecimiento de las habilidades blandas. Tal como se aprecia en las figuras 10 y 11:

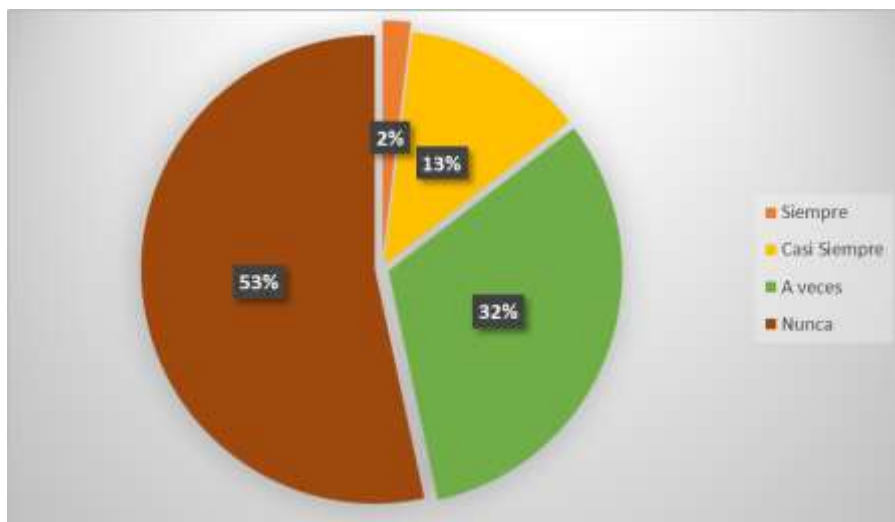


Figura 10. Los estudiantes de I semestre se sienten motivados

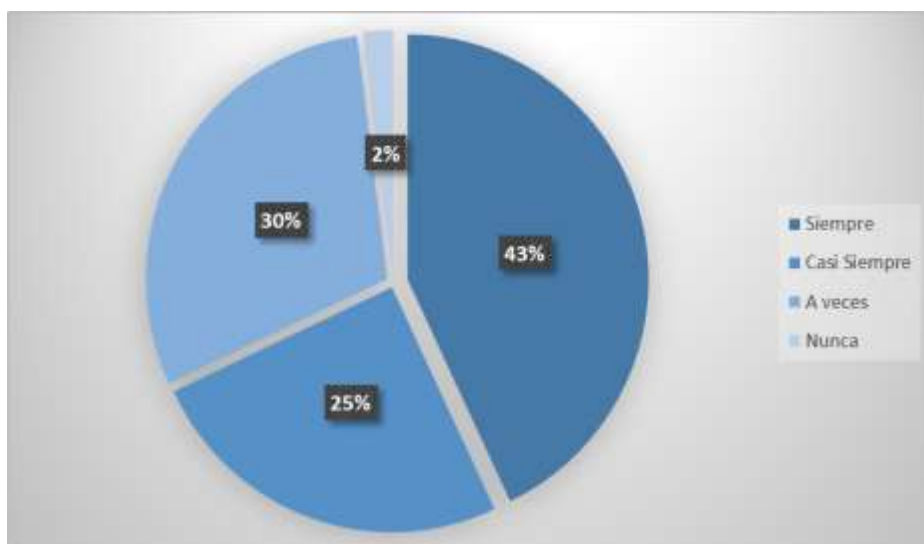


Figura 11. Los estudiantes de VI semestre se sienten motivados

Los resultados reflejan que en los estudiantes de I semestre aún no cuentan con la motivación, por otro lado, los estudiantes que culminaron más de la mitad del salón encuestado se sienten motivado, respecto a las actividades

que realizan en su formación profesional y que están seguros que pueden alcanzar puestos de trabajo y sus metas planteadas. En este contexto, Silva (2016) manifiesta el objetivo central es contribuir la importancia que tiene la formación de las habilidades blandas en los estudiantes universitarios, por exigencia del mercado laboral con demanda de profesionales egresados con habilidades socio emocionales. Como corolario, la motivación es indicador del desarrollo de las habilidades blandas y elemento clave para que los estudiantes de esta institución.

Comunicación asertiva

Respecto a la variable, los estudiantes del SENATI Sede San Ramón, en función a distintos interrogantes relacionados al indicador, siempre se ponen en el lugar del otro, y si tiene facilidad de hablar en público, respetar las ideas y opiniones opuestas a las de él. Por lo que los estudiantes en una percepción más amplia logran enfrentar situaciones y manejar algunas herramientas que se le brindaron en clases. Es así que, los estudiantes de I semestre, aún están en proceso de afianzamiento de los conocimientos y practica impartido en clase ya que el 44% tiene dificultades en la comunicación asertiva; por otro lado, los estudiantes del VI, siempre tiene una comunicación asertiva en un 22%, representando menos de la cuarta parte de los estudiantes. Por ende, existe una incidencia media del conocimiento y práctica de la comunicación asertiva respecto al en el fortalecimiento de las habilidades blandas. Tal como apreciamos en las figuras 12 y 13.

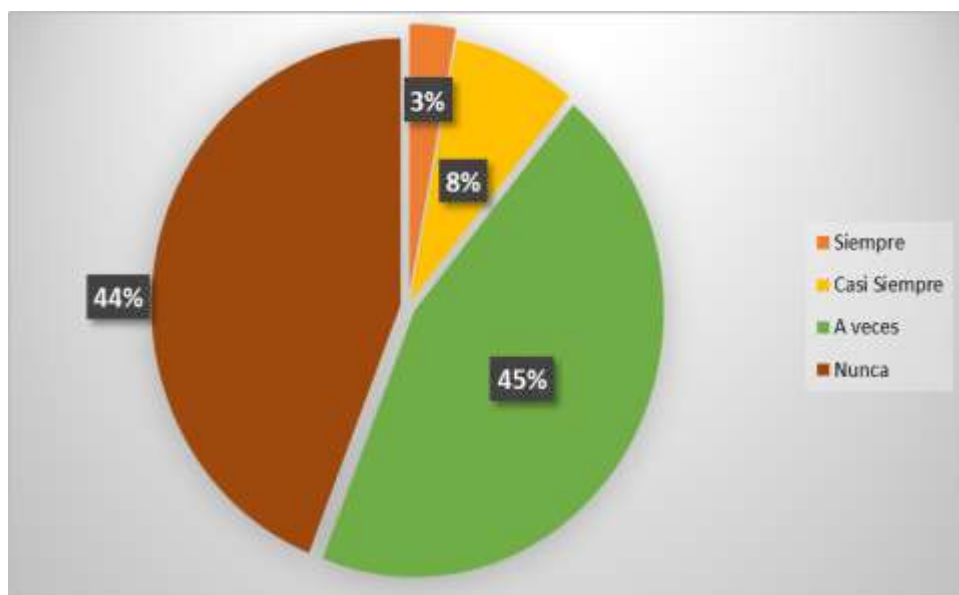


Figura 12. Los estudiantes de I semestre cuentan con comunicación asertiva

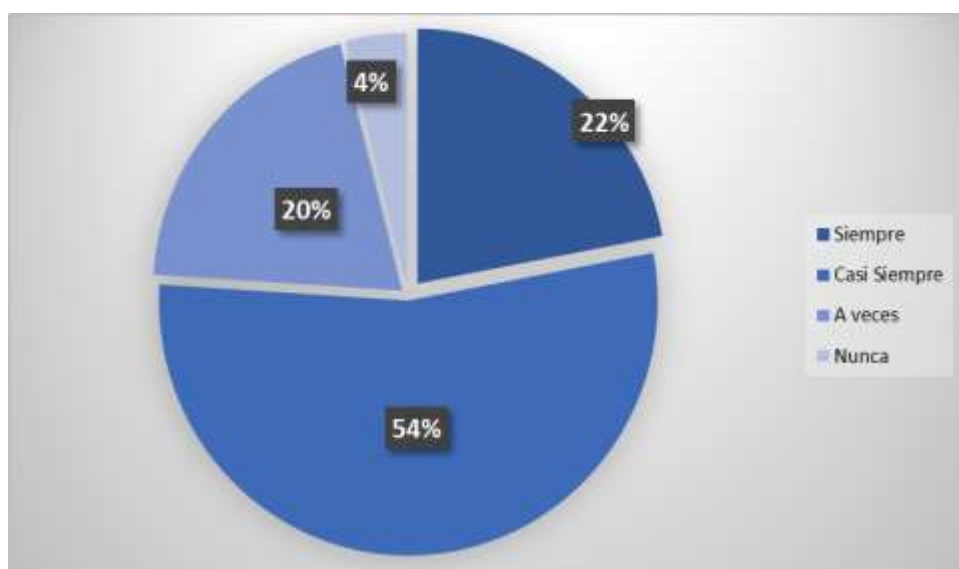


Figura 13. Los estudiantes de VI semestre cuentan con comunicación asertiva

Los resultados muestran que en los estudiantes de I semestre aún no cuentan con una comunicación asertiva adecuada, por otro lado, los estudiantes de VI, también se encuentran en proceso de asimilación y desarrollo. En este marco, Temple (2012) manifiesta que es necesario estudiar y aprender; desarrollar habilidades blandas y conocer los indicadores de éxito, en paralelo, es un tema recurrente en América Latina que el desempleo juvenil triplica el

desempleo total se debe poner mucho énfasis en desarrollar habilidades blandas, aquellas que tienen que ver con la comunicación, los idiomas, la capacidad para relacionarse con otras personas. Por lo que concordamos, con el autor mencionado, siendo un indicador para el fortalecimiento de las habilidades blandas.

3.6.2.2 Incidencia del curso Desarrollo humano I en el fortalecimiento de las habilidades blandas que desarrollaron los estudiantes del SENATI Sede San Ramón

Desarrollo humano I

Respecto a este curso es formar las bases de las habilidades principales como tomar un liderazgo de salón y poder poner en práctica lo aprendido en clase, por otro lado, esto ayuda a que se desarrollen los trabajos grupales sin ninguna inconveniente por que se trabaja el conocimiento y se realiza la práctica de trabajo en equipo, lo que su vez permitirá el desenvolvimiento profesional. Asimismo, la otra sub categoría es la auto superación personal y perseverancia, ha generado el desenvolvimiento personal y profesional contando con mayor empatía y en este entendido lograr alcanzar buenos puestos laborales al egresar. Finalmente, los deseos de superación y alcanzar metas proyectadas deben estar planificadas y contar con una organización para lograr las actividades. En este acápite presentare los resultados de las cuatro categorías

Liderazgo

El liderazgo en SENATI Sede San Ramón, se manifiesta como uno de los logros, debido a que cada uno tiene una fortaleza mental y emocional,

conocieron la teoría del liderazgo en sesiones de clases teóricas y prácticas y luego la ejercen con continuas prácticas por ellos mismos. Esto se da tanto dentro como fuera de la institución. Kliksberg y Rivera (2007), los talleres superaron ampliamente sus expectativas, ayudaron a forjar un nuevo estilo de liderazgo (p.67).

Por lo tanto, en SENATI Sede San Ramón, se evidencia en un gran porcentaje la práctica del liderazgo democrático que toma en cuenta la participación de los demás estudiantes, aceptando sus ideas y críticas. En este sentido, el 64% a veces presenta liderazgo en el I semestre, por otro lado, el 17% siempre se presenta el liderazgo, con un avance significativo de un 12 % del total del semestre que no llevaron los cursos transversales. Por lo que, existe una incidencia media en el fortalecimiento de las habilidades, tal como se puede visualizar en las figuras 14 y 15.

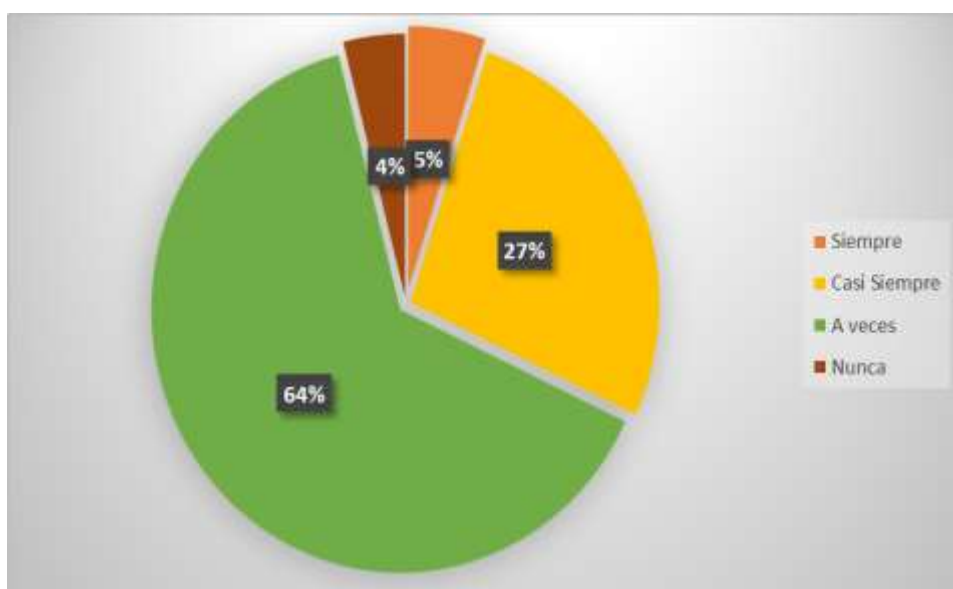


Figura 14. En el I semestre se presenta liderazgo

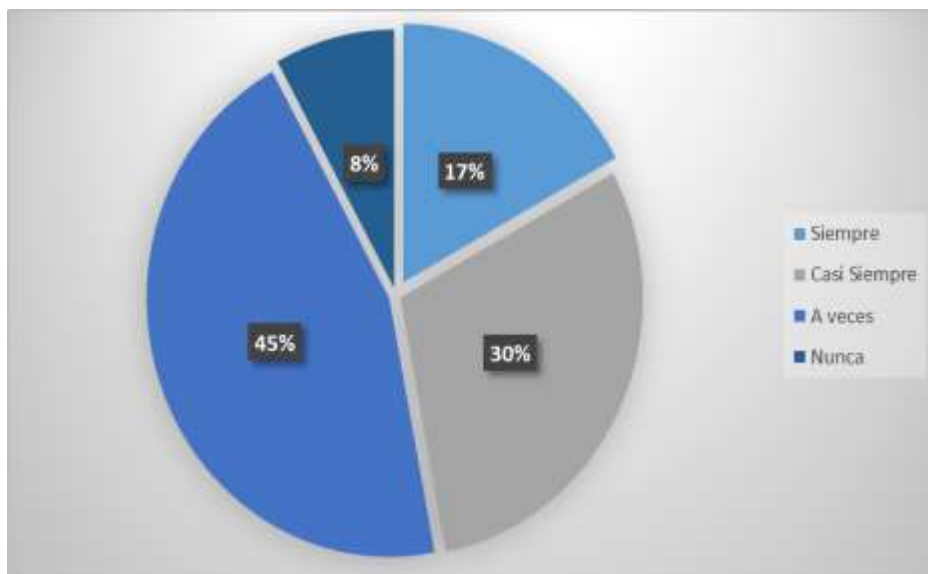


Figura 15. En el VI semestre se presenta liderazgo

Los resultados muestran que en los estudiantes de I semestre aún no cuentan con un liderazgo fortalecido, por otro lado, los estudiantes de VI, también se encuentran en proceso de asimilación y desarrollo. Por lo que concordamos, McEwen (como se citó en Tito y Serrano, 2016) manifiesta que para enseñar habilidades blandas se debe implementar un proceso continuo a lo largo del plan de estudios en lugar de un enfoque de solo “una vez”. Estas habilidades deberían integrarse regularmente en las clases y ser reforzadas constantemente. Como corolario, se afirma que, en SENATI, los estudiantes tienen las condiciones de líderes. El fortalecimiento de las habilidades blandas, hace posible que su desempeño en el campo laboral de los estudiantes será más productivo.

Trabajo en equipo

El Trabajo en equipo en SENATI Sede San Ramón, se manifiesta e la reciprocidad en el apoyo moral, asimismo respeta las ideas de los demás, se cumple con los acuerdos establecidos en el salón de clases o grupos de trabajo.

Por otro lado, Mauss (como se citó en Durston, 2003) manifiesta que la reciprocidad se identifica como principio rector de las relaciones institucionales formales e informales a nivel de comunidad, donde existe una lógica de intercambio basado en obsequios (objetos, ayuda, favores). Por lo tanto, en SENATI Zonal San Ramón, se evidencia, el 37% casi siempre tiene trabajo en equipo, en el I semestre, por otro lado, el 44% siempre se presenta trabajo en equipo. Por lo que, existe una incidencia alta en el fortalecimiento de las habilidades, tal como se puede visualizar en las figuras 16 y 17.

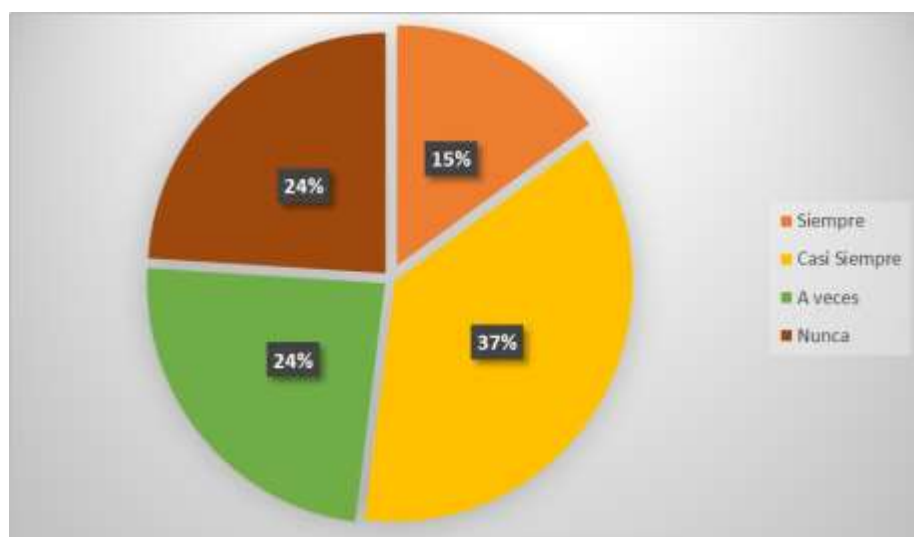


Figura 16. Los estudiantes de I semestre trabajan en equipo

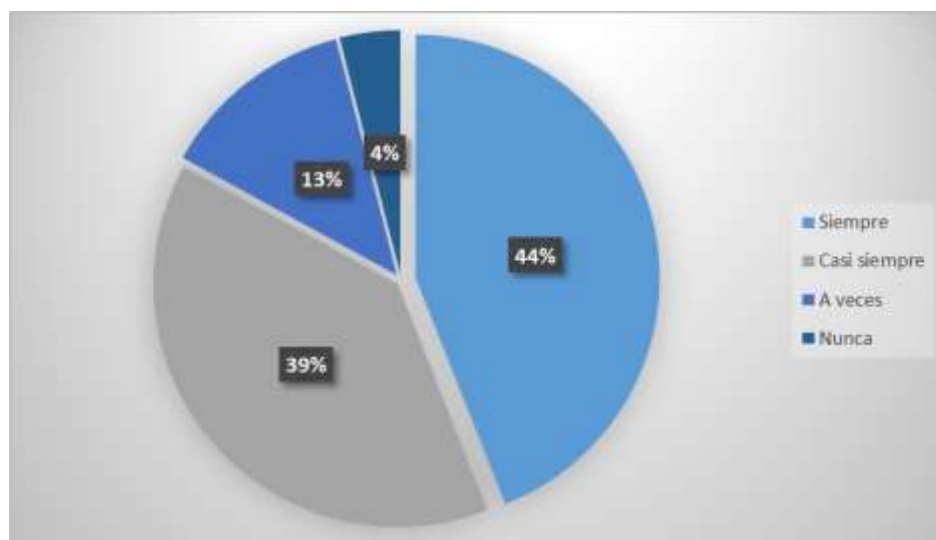


Figura 17. Los estudiantes de VI semestre trabajan en equipo

Los resultados muestran que en los estudiantes de I semestre cuentan con un porcentaje significativo, de trabajo en equipo debido a las exigencias actuales, en este marco, los estudiantes de VI semestre, ya cuentan con un porcentaje elevado de trabajo en equipo. Por lo que concordamos, Silva (como se citó en Tito y Serrano, 2016) manifiesta que la alternativa para la enseñanza de habilidades blandas es permitir a los estudiantes la participación en proyectos comunitarios o actividades artísticas, en donde puedan vivenciar otras realidades y palpar los resultados del trabajo realizado en equipo. Como consecuencia, se afirma que, en SENATI, los estudiantes reflejan un aprendizaje adquirido en base a las habilidades blandas.

Auto superación- Perseverancia

La auto superación- Perseverancia en SENATI Sede San Ramón, responde a las afirmaciones de los estudiantes que reconocen sus dificultades personales y piden ayuda, consideran la importancia de la persistencia y lucha constante de perseguir sus sueños y objetivos personales y profesionales, asimismo, solucionar un problema con varias alternativas de solución. Por todo lo expresado, medimos la percepción de la variable, donde el 45% casi siempre son perseverantes y tiene una autoestima personal para su auto superación, en el I semestre, por otro lado, el 50% siempre es perseverante y cuenta con una realización satisfactoria de la autorrealización, como están a puertas de dejar las aulas, el mercado laboral requiere personas empáticas y con el desarrollo de sus habilidades sociales y blandas. Por lo tanto, existe una incidencia alta en el fortalecimiento de las habilidades, tal como se puede visualizar en las figuras 18 y 19.

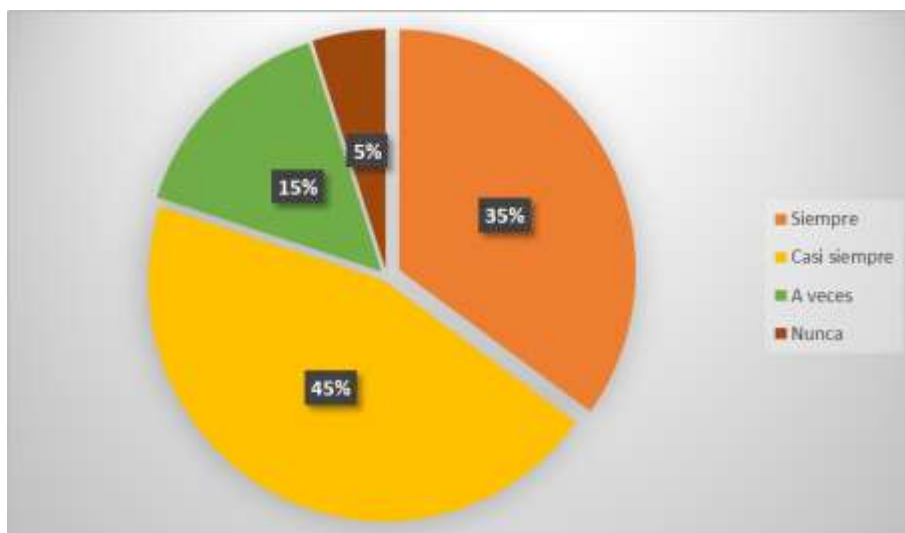


Figura 18. Auto superación - Perseverancia I semestre

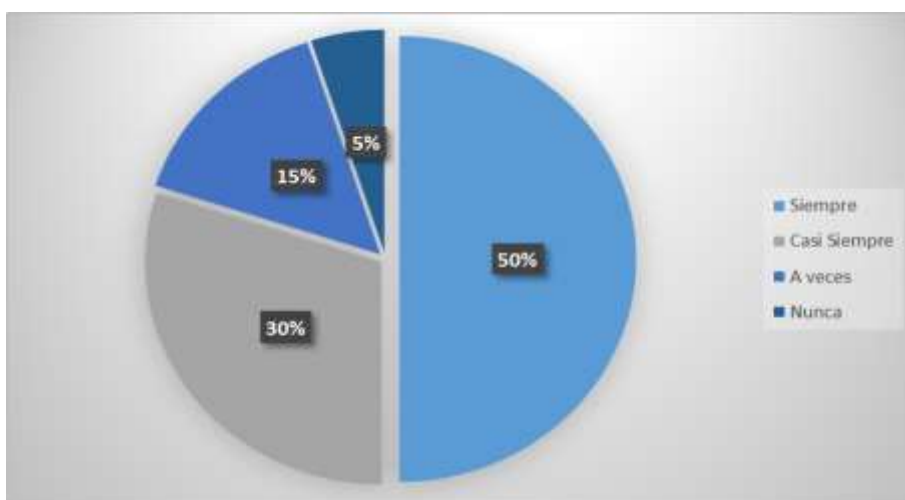


Figura 19. Auto superación - Perseverancia VI semestre

Los resultados muestran que en los estudiantes de I semestre cuentan con un porcentaje significativo, de perseverancia y auto realización en el marco de las exigencias actuales de la demanda laboral, por otro lado, los estudiantes de VI semestre, demuestran que ha sido significativo la inserción del curso para lograr el fortalecimiento de este indicador. Por lo que concordamos, Lagos (2012) aporta, la incidencia significativa del desarrollo de las habilidades sociales y blandas, por la inserción de un programa en los estudiantes que eleva el trabajo en común, y aprendan haciendo en el aprendizaje experiencial.

Planificación – organización

Referente a estas variables podemos afirmar que se interrelacionan ya que la base inicial es la planificación y luego contar con una eficiente organización en tal sentido, se considera las siguientes afirmaciones de los estudiantes, hay cosas que me desvían a alcanzar mis objetivos, cuando inicio algo me gusta terminarlo, cumplo los plazos establecido por los docentes o cursos. En SENATI Sede San Ramón, los estudiantes que reconocen sus dificultades, pero saben que pueden superarlo. Por todo lo expresado, los resultados nos muestran, que el 50% a veces planifica sus actividades de estudio, y por ende no cuentan con deficiencia en organizarse los estudiantes del I semestre, por otro lado, el 20% siempre planifica y se organiza por lo que se evidencia un desarrollo de sus habilidades sociales y blandas. Por lo tanto, existe una incidencia media en el fortalecimiento de las habilidades, tal como se puede visualizar en las figuras 20 y 21.

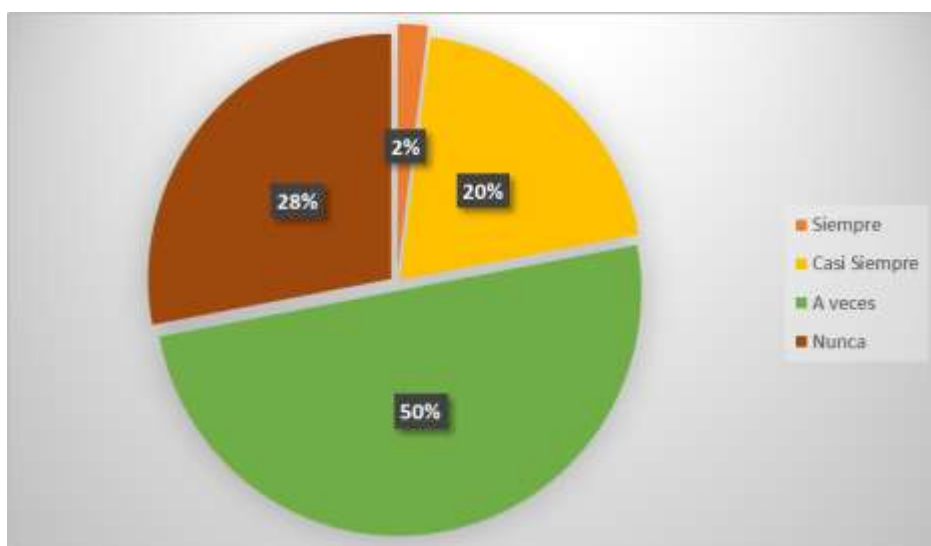


Figura 20. Se percibe planificación y organización en el I Semestre

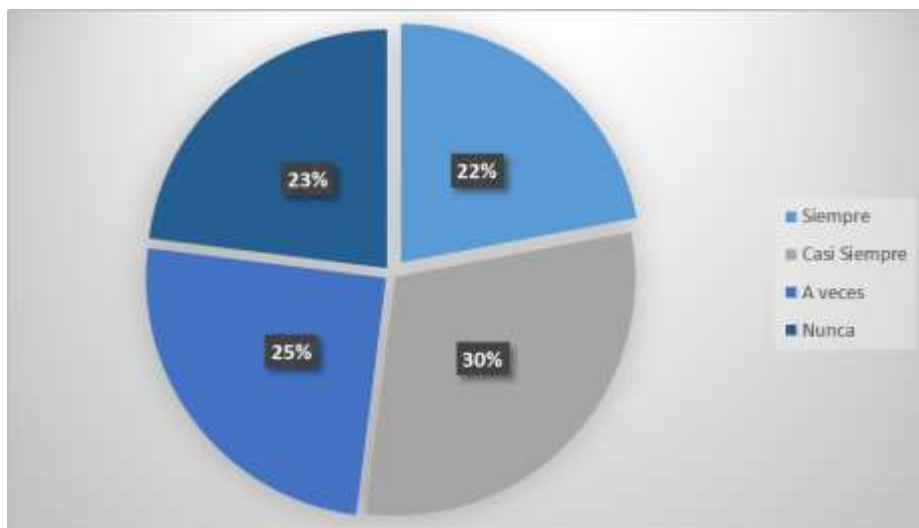


Figura 21. Se percibe planificación y organización en el VI Semestre

Los resultados muestran que en los estudiantes de I semestre cuentan con un porcentaje significativo, de perseverancia y auto realización en el marco de las exigencias actuales de la demanda laboral, por otro lado, los estudiantes de VI semestre, demuestran que ha sido significativo la inserción del curso para lograr el fortalecimiento de este indicador. Por lo que concordamos, Lagos (2012) aporta, la incidencia significativa del desarrollo de las habilidades sociales y blandas, por la inserción de un programa en los estudiantes que eleva el trabajo en común, y aprendan haciendo en el aprendizaje experiencial.

3.6.2.3 Incidencia del curso Desarrollo humano II en el fortalecimiento de las habilidades blandas que desarrollaron los estudiantes del SENATI Sede San Ramón

Valores éticos y moral

Referente a estas variables podemos afirmar que se interrelacionan ya que la base inicial es la planificación y luego contar con una eficiente organización en tal sentido, se considera las siguientes afirmaciones de los estudiantes, hay cosas que me desvían a alcanzar mis objetivos, cuando inicio algo me gusta

terminarlo, cumpla los plazos establecido por los docentes o cursos. En SENATI Sede San Ramón, los estudiantes que reconocen sus dificultades, pero saben que pueden superarlo. Por todo lo expresado, los resultados nos muestran, que el 50% a veces planifica sus actividades de estudio, y por ende no cuentan con deficiencia en organizarse los estudiantes del I semestre, por otro lado, el 20% siempre planifica y se organiza por lo que se evidencia un desarrollo de sus habilidades sociales y blandas. Por lo tanto, existe una incidencia media en el fortalecimiento de las habilidades, tal como se puede visualizar en las figuras 20 y 21.

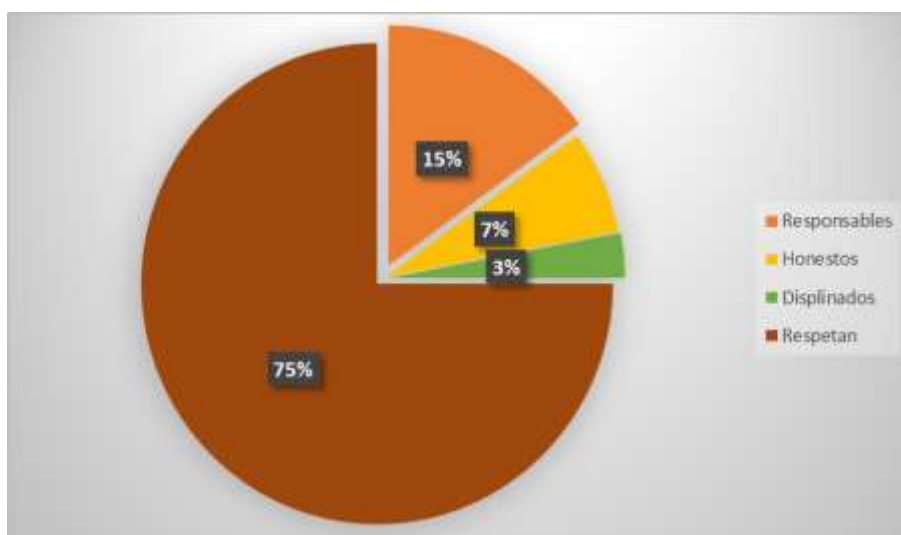


Figura 22. Valores éticos y morales en estudiantes I semestre

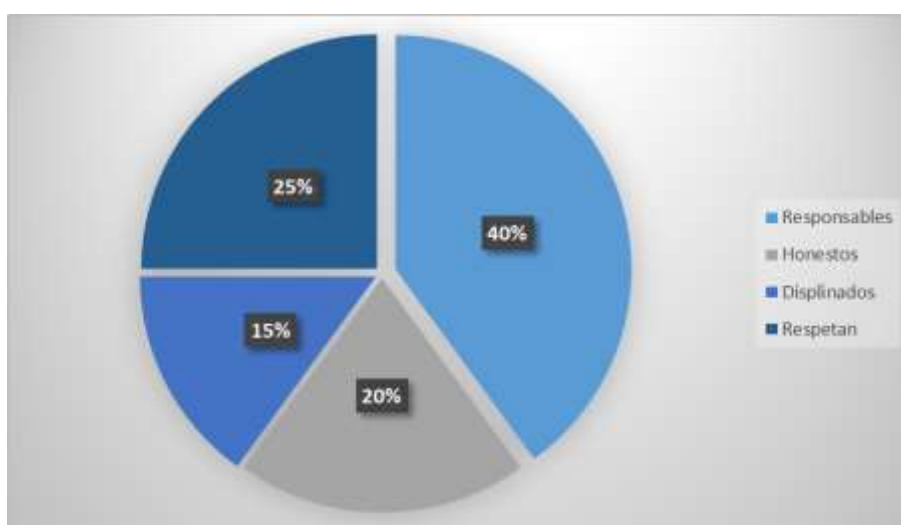


Figura 23. Valores éticos y morales en estudiantes VI semestre

Los resultados muestran que en los estudiantes de I semestre cuentan con un porcentaje significativo, de perseverancia y auto realización en el marco de las exigencias actuales de la demanda laboral, por otro lado, los estudiantes de VI semestre, demuestran que ha sido significativo la inserción del curso para lograr el fortalecimiento de este indicador. Por lo que concordamos, Lagos (2012) aporta, la incidencia significativa del desarrollo de las habilidades sociales y blandas, por la inserción de un programa en los estudiantes que eleva el trabajo en común, y aprendan haciendo en el aprendizaje experiencial.

Cooperación

Referente a estas variables podemos afirmar que se interrelacionan ya que la base inicial es la planificación y luego contar con una eficiente organización en tal sentido, se considera las siguientes afirmaciones de los estudiantes, hay cosas que me desvían a alcanzar mis objetivos, cuando inicio algo me gusta terminarlo, cumplo los plazos establecido por los docentes o cursos. En SENATI Sede San Ramón, los estudiantes que reconocen sus dificultades, pero saben que pueden superarlo. Por todo lo expresado, los resultados nos muestran, que el 50% a veces planifica sus actividades de estudio, y por ende no cuentan con deficiencia en organizarse los estudiantes del I semestre, por otro lado, el 20% siempre planifica y se organiza por lo que se evidencia un desarrollo de sus habilidades sociales y blandas. Por lo tanto, existe una incidencia media en el fortalecimiento de las habilidades, tal como se puede visualizar en las figuras 20 y 21.

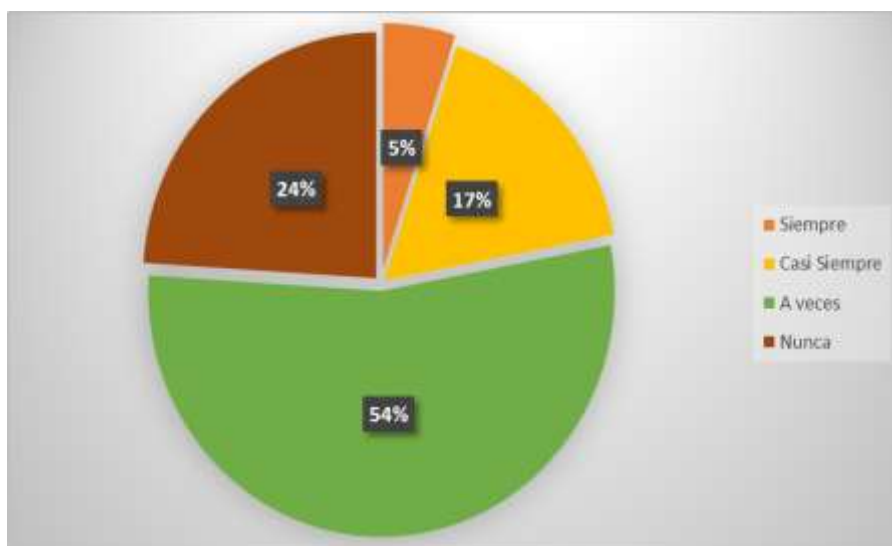


Figura 24. Existe cooperación entre estudiantes de I semestre

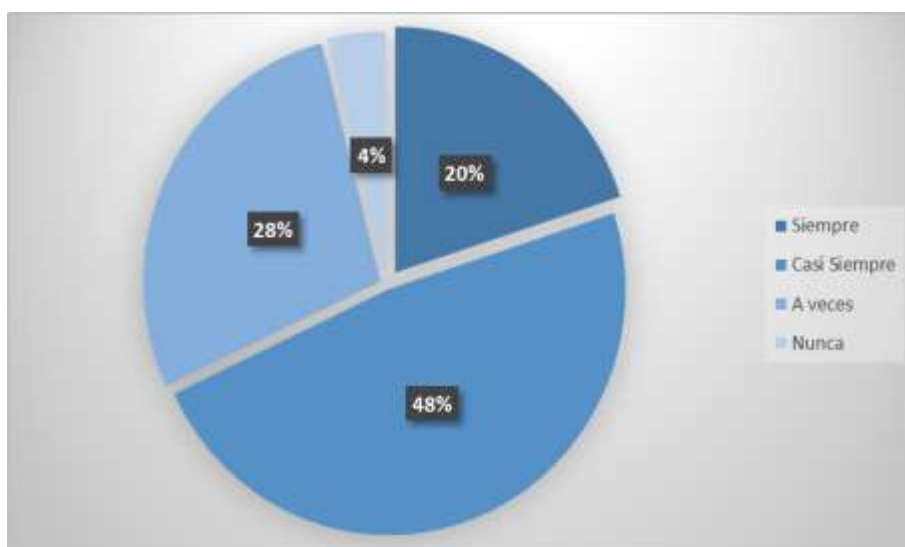


Figura 25. Existe cooperación entre estudiantes de VI semestre

Los resultados muestran que en los estudiantes de I semestre cuentan con un porcentaje significativo, de perseverancia y auto realización en el marco de las exigencias actuales de la demanda laboral, por otro lado, los estudiantes de VI semestre, demuestran que ha sido significativo la inserción del curso para lograr el fortalecimiento de este indicador. Por lo que concordamos, Maxwell (2007) analiza el papel de la oferta y la demanda de distintas habilidades en el mercado de trabajo. Por el contrario, el lenguaje básico, la habilidad de

interactuar con otros trabajadores y la capacidad de priorizar tareas se encuentran entre las destrezas de mayor escasez (alta demanda y baja oferta).

CAPITULO IV

REFLEXIÓN CRÍTICA DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

4.1. Aportes para la fortalecer las habilidades blandas

El aporte fundamental de la experiencia profesional, se dio con el diseño e implementación de estos cursos transversales (Técnicas de comunicación oral y escrita, desarrollo humano I, desarrollo humano II) importantes para fortalecer las habilidades blandas en los estudiantes. Los objetivos de los cursos están orientados a la recepción, análisis y producción de textos orales con sentido y coherencia. Tiene como fuente motivadora el tratamiento de algún texto orientado a fortalecer la reflexión, sobre alguna temática de interés. El aprendizaje de estos temas, permitirá mejorar las habilidades comunicativas del aprendiz, con el objetivo de lograr que sea un profesional íntegro, capaz de poder enfrentar con facilidad las adversidades que encuentre en el mercado laboral. Por otro lado, motivar a establecer relaciones positivas, constructivas y ampliamente satisfactorias en el hogar, en el SENATI, en el trabajo y en los demás ambientes en el que se desarrollen, a través de un contenido temático básico, para el desarrollo actitudinal y el aprendizaje ético – valorativo.

En este aspecto se trabajó, como temática, las dimensiones del trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la práctica de valores éticos y morales, la cooperación, la

motivación, la planificación, la organización, la autosuperación y la perseverancia, entre otros. Aunado a ello, se trabajó el liderazgo, a través de clases dinámicas y acción participante del estudiante y del docente, para lograr fortalecer dichas dimensiones de las habilidades blandas. En este proceso de enseñanza y aprendizaje, se fortaleció las habilidades no cognitivas de los estudiantes de SENATI, debido a que hay demandas laborales exigentes, que son necesarias cubrirlas.

Consideramos que el trabajo servirá como referencia, para seguir impulsando la inserción de cursos transversales, en las mallas curriculares, de las instituciones universitarias y técnicas superiores públicas y privadas, que puedan tener incidencias significativas en la vida laboral, personal y profesional de los estudiantes.

CONCLUSIONES

1. Los cursos transversales inciden significativamente en el nivel medio y en el fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes de VI semestre de SENATI Sede San Ramón.
2. El curso de Técnicas de la comunicación oral y escrita, inciden significativamente en nivel medio respecto al fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes de VI semestre de SENATI Sede San Ramón.
3. El curso de Desarrollo humano I, inciden significativamente en nivel medio respecto al fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes de VI semestre de SENATI Sede San Ramón.
4. El curso de Desarrollo humano II, inciden significativamente en nivel medio respecto al fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes de VI semestre de SENATI Sede San Ramón.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriagada, I. (2003). Capital social: potencialidades y limitaciones analíticas de un concepto. *Estudios Sociológicos* , 557-584.
- Barrón, C. M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bortone, R. (2015). Programa de desarrollo humano integral ejecutado en estudiantes universitarios. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* , 398 - 417.
- Castillo, Pérez, Bravo, Cancino, Catalán, & Acosta. (2008). Diseño y Validación de una Escala de Competencia Comunicativa y Social para Niños.
- Coyle, D. (2013). *"El pequeño libro del talento: 52 propuestas para mejorar tus habilidades"*. España.
- De la Cruz, M. E. (2010). *El trabajo en equipo como estrategia didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela primaria*. Ciudad del Carmen, Campeche, México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Goleman, D (1998). "La Práctica de la Inteligencia Emocional". Editorial Kairós. Barcelona.
- Goleman, D. (2000). En defensa de las habilidades blandas, inteligencia emocional en la empresa. Editorial Vergara. Barcelona
- Heckman, J. (2010). La economía y psicología del desarrollo humano en contexto de inequidad. *UC* , 1-21.
- Lagos, C. (2012). *"Aprendizaje experiencial en el desarrollo de las habilidades blandas"*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Maxwell. (2007). Obtenido de https://my.laureate.net/faculty/webinars/Documents/2013Agosto_Habilidades%20blandas%20EAT.
- Rivera, Q. M. (2007). El capital social movilizado contra la pobreza: la experiencia del Proyecto de Comunidades Especiales en Puerto Rico. *Clacso* , 67

Silva, J. (2016). *“Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara - Arequipa, 2016”*. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA .

Temple, I. (12 de 07 de 2015). “Debes educarte para ser empleable” . *Perú 21* , pág. 1.

Tito, M., & Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal : Universidad Técnica de Machala* , 59-76.

VALDEBENITO. (2013). “HABILIDADES BLANDAS, Fundamentales para el desarrollo personal”. *Revista: educar, Habilidades blandas*.