

Estrategias y Metodologías para el Fortalecimiento de Competencias Blandas para
Emprender en Estudiantes Universitarios.

Rosa Delia Espinel Sánchez, Liliana Marcela González Ortiz y Leydi Marcela Ochoa
Ortega.

Trabajo de grado para optar por título de profesional en gestión empresarial

Directora

Lina Constanza Díaz Boada
Magíster en Historia

Universidad Industrial de Santander
Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia
Gestión Empresarial
Bucaramanga
2021

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado a Dios, como agradecimiento por la sabiduría que día a día nos da; las bendiciones que a diario recibimos y sobre todo por permitirnos llegar a la cúspide en este proceso confiadas que al cruzar esta puerta encontraremos un nuevo camino que nos permitirá seguir creciendo como personas y profesionales integrales.

A nuestros hijos que son el motor que impulsa nuestras vidas y nos motivan a seguir luchando y ser cada vez mejores

Y como decía Daniel Defoe.

“todo nuestro descontento por lo que nos falta, es el resultado de nuestra falta de gratitud por lo que tenemos”

Agradecimientos

Como primicia queremos agradecer a Dios por permitirnos culminar este proceso y por todas las bendiciones que nos ha brindado.

A nuestras familias por apoyar este proyecto y en especial a la docente Luz Helena Villamizar por su compromiso y colaboración en el desarrollo de este Seminario de Investigación.

A la Universidad Industrial de Santander y su cuerpo académico que nos compartieron sus conocimientos e hicieron de nosotras profesionales integrales y con sentido de pertenencia.

A cada una de las integrantes de este equipo por su compromiso y dedicación para llevar a feliz término este proyecto.

Tabla de contenido

Introducción	12
1. Generalidades de un seminario de investigación	15
1.1 Qué es un seminario de investigación	15
1.2 Objetivo de un seminario de investigación	15
1.3 Ventajas del seminario de investigación	16
1.4 Características del seminario de investigación.....	17
1.5 Organización interna del seminario de investigación	17
1.6 Roles desempeñados en el seminario de investigación.....	17
1.6.1 Director.....	17
1.6.2 Relator	18
1.6.3 Correlator	18
1.6.4 Protocolante.....	18
2. Problema de Investigación	18
2.1 Formulación del problema	19
3. Objetivos	21
3.1 Objetivo general	21
3.2 Objetivos específicos.....	21
4. Justificación.....	21
5. Planificación del Seminario de investigación	23
5.1 Plan de trabajo: actividades y resultados.....	23
5.2 Estudio bibliográfico temas y subtemas.....	24
5.3 Planeación de las sesiones: Responsables.....	25
5.4 Matriz de relatoría y correlatoría.....	26
5.5 Matriz de los protocolos	26
6. Fundamentos teóricos de las competencias blandas	28
6.1 Definición de las competencias blandas según diversos autores	28
6.2 Historia de las competencias blandas.....	31
6.3 Clasificación de las competencias blandas.....	33
6.4 Competencias blandas Vs Competencias duras	34
6.5 La importancia de las competencias blandas	34
6.6 Definición de un perfil basado en competencias blandas	36
6.7 ¿Cómo se pueden desarrollar las competencias blandas?	37
6.8 ¿Qué es el aprendizaje formar e informal?.....	39

6.8.1	Modelo de integración TIC	40
6.8.1	El desarrollo de las habilidades blandas con respecto al aprendizaje informal	41
6.8.2	La tecnología y su aprendizaje en la educación elemental.....	41
6.9	Teorías del aprendizaje.....	41
6.9.1	La educación del siglo XXI.....	42
6.9.2	Los métodos de enseñanza	44
6.10	Las habilidades blandas y su enfoque legal	44
6.11	Las habilidades blandas que se tiene prioridad a nivel laboral.	45
6.12	Perfil emprendedor	48
7.	Técnicas, estrategias y metodologías empleadas para fortalecimiento de las competencias blandas en las universidades.	52
7.1	Definición de técnicas, estrategias y metodologías.....	52
7.1.1	Técnicas.....	52
7.1.2	Estrategia.....	53
7.1.3	Metodología	53
7.2	Estudios realizados de las competencias blandas.....	54
7.2.1	Estudio realizado por la psicología David McClellan docente de la Universidad de Harvard.....	54
7.2.2	Estudio realizado por la universidad norteamericana de Harvard en conjunto con Carnegie Foundation y el Stanford Research Center.	56
7.2.3	Proyecto Socrates	57
7.3	Modelos académicos a nivel nacional e internacional basados en el uso de habilidades blandas.....	61
7.3.1	Educación en Australia.....	61
7.3.2	Educación en España.....	62
7.3.3	Educación en Chile.....	63
7.3.4	Educación en Colombia	64
8.	Experiencias adquiridas mediante el fortalecimiento de las habilidades blandas en las universidades.....	74
8.1	Habilidades blandas en las universidades y en emprendedores.	75
8.2	La huella que genera el desarrollo de competencias blandas en las universidades para emprender.....	79
8.3	Experiencias de formación en competencias blandas para emprender en estudiantes universitarios.	81
8.3.1	Tecnológico de Monterrey	82
8.3.2	Universidad ICESI	84

8.3.3	Universidad EAN	87
8.3.4	Universidad Piloto de Colombia	91
8.4	Ventajas del desarrollo de las competencias blandas en las universidades para emprender.	94
8.5	Las habilidades blandas en los estudiantes universitarios como un factor de conducta que puede ser entrenado.	97
8.6	Como crece un emprendedor al desarrollar sus habilidades blandas.	98
9.	Conclusiones	100
10.	Recomendaciones	104
	Referencias Bibliográficas	106

Listado de Tablas

Tabla1	Temáticas para desarrollar durante las sesiones del seminario parte A	25
Tabla2	Temáticas para desarrollar durante las sesiones del seminario parte B	26
Tabla3	Estructura del protocolo de las relatorías del seminario	27
Tabla4	Consolidado de conceptos básicos parte A	29
Tabla5	Consolidado de conceptos básicos parte B	30
Tabla6	Aportes realizados a lo largo de la historia	32
Tabla7	Comparativos de las competencias blandas y las competencias duras	34
Tabla9	Características del perfil emprendedor parte A.....	49
Tabla10	Características del perfil emprendedor parte B	50
Tabla11	Características del perfil emprendedor rama laboral parte A.....	50
Tabla12	Características del perfil emprendedor rama laboral parte B.....	51

Listado de figuras

Figura1 Competencias que debe tener un profesional	36
Figura2 Modelos de aprendizaje	38
Figura3 Aprendizaje formal e informal	39
Figura4 Modelo de integración TIC.....	40
Figura5 Aspectos que condicionan la educación	42
Figura6 Los medios en el proceso de enseñanza y aprendizaje	43
Figura7 Esquema del modelo Tuning	60
Figura8 Modelo pedagógico basado en solución de problemas	69
Figura9 Temas catedra X semestre 2020	73
Figura10 Habilidades blandas necesarias para el éxito de un startup	78
Figura11 Causas de las salidas empresariales en Colombia 2019	80
Figura12 Fragmento de la historia consolidada del tecnológico de Monterrey	82
Figura13 Ofertas en emprendimiento	84
Figura14 Línea del tiempo empresarial universidad Icesi	85
Figura15 Imagen publicada del grupo Icesi.	87
Figura16 Línea del tiempo empresarial universidad EAN.....	88
Figura17 Propósito superior.....	89
Figura18 Línea del tiempo empresarial universidad Piloto	92
Figura19 Programa preparado.....	96

Listado de apéndices

“Los apéndices están adjuntos y puede visualizarlos en la base de datos de la biblioteca UIS”

Apéndice1 Protocolo relatoría sesión 1

Apéndice2 Protocolo relatoría sesión 2

Apéndice3 Protocolo relatoría sesión 3

Apéndice4 Consentimiento entrevista de Jhon Alexander Moreno Barragán.

Apéndice5 Consentimiento entrevista de Julián Esteban Gutiérrez

Apéndice6 Entrevista Jhon Alexander Moreno Barragán

Apéndice7 Entrevista Julián Esteban Gutiérrez Rodríguez

Apéndice 8 Artículo 43 de la Ley 1636 de 2013 parte A

Resumen

Título: Estrategias y Metodologías para el Fortalecimiento de Competencias Blandas para Emprender en Estudiantes Universitarios. *

Autores: Rosa Delia Espinel Sánchez, Liliana Marcela González Ortiz y Leydi Marcela Ochoa Ortega. **

Palabras Claves: Habilidades blandas, universidades, seminario de investigación, emprendedores.

Descripción:

Las habilidades blandas, o soft skills, son las cualidades que cada individuo posee asociadas a las características emocionales y que hacen parte del entorno diario de cada ser humano. Esta investigación aborda las diferentes teorías relacionadas con las habilidades blandas y la participación de diferentes autores que han aportado, con el paso del tiempo a su proceso de consolidación. Adicionalmente, se ocupa de las metodologías que diferentes países han venido desarrollando durante años, enfocadas a generar experiencias de aprendizaje integral. Para esta actividad se empleó una metodología denominada seminario de investigación, la cual permite conocer ampliamente cada uno de los conceptos, historia, métodos y técnicas que se han venido creando con base a las Soft skills. A raíz del seminario se realizaron una serie de entrevistas al personal académico de Universidades que viene participando en el proceso de desarrollo de habilidades blandas, como EAN y Universidad Piloto, donde exponen algunas de sus experiencias y procesos de crecimiento a nivel académico. El seminario permitió conocer otras metodologías que han implementado en el mundo, en países como: España, Australia, Chile y Colombia con las diferentes técnicas educativas vinculadas a las habilidades blandas, que han desarrollado a lo largo del tiempo. La información adquirida permite tener un panorama mayor de la importancia e impacto positivo que tiene las habilidades blandas en los estudiantes y futuros emprendedores e intraemprendedores, sin embargo, en países como Colombia, las instituciones educativas no las han incorporado por completo en los programas de formación aún se están dando los primeros pasos en el proceso del conocimiento y aplicabilidad de las habilidades blandas.

*Trabajo de grado

**Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia. Programa Académico: Gestión Empresarial. Director: Lina Constanza Díaz Boada. Magister en Historia.

Abstract

Title: Strategies and Methodologies for Strengthening Soft Skills for Entrepreneurship in University Students. *

Authors: Rosa Delia Espinel Sánchez, Liliana Marcela González Ortiz y Leydi Marcela Ochoa Ortega. **

Keywords: Soft skills, universities, research seminar, entrepreneurs.

Description:

Soft skills are the qualities that each individual possesses associated with emotional characteristics and that are part of the daily environment of every human being. This research addresses the different theories related to soft skills and the participation of different authors who have contributed, over time, to its consolidation process. Additionally, it deals with the methodologies that different countries have been developing for years, focused on generating integral learning experiences. For this activity, a methodology called research seminar was used, which allows to know widely each of the concepts, history, methods and techniques that have been created based on soft skills. As a result of the seminar, a series of interviews were conducted with academic staff from universities that have been participating in the soft skills development process, such as EAN and Universidad Piloto, where they shared some of their experiences and growth processes at the academic level. Universidad Piloto, where they presented some of their experiences and growth processes at the academic level. The seminar allowed to know other methodologies that they have implemented in the world in countries such as: Spain, Australia, Chile and Colombia with the different educational techniques linked to soft skills, which they have developed over time. The information acquired provides a better picture of the importance and positive impact that soft skills have on students and future entrepreneurs and intrapreneurs; however, in countries such as Colombia, educational institutions have not fully incorporated them into training programs and are still taking the first steps in the process of knowledge and applicability of soft skills.

*Degree project

**Regional Projection and Distance Education Institute. Academic Program: Business Management. Director: Lina Constanza Díaz Boada. Master in History.

Introducción

Las Habilidades Blandas son un conjunto de características que conforman la personalidad de cada ser humano para relacionarse con los demás ya sea en el ámbito académico, laboral o personal, y se componen por las conductas, actitudes y destrezas de cada ser humano. Algunas de las Competencias propias de las habilidades blandas son: trabajo en equipo, comunicación, adaptación al cambio, creatividad, capacidad para resolver problemas, asertividad en las relaciones interpersonales, tolerancia, liderazgo, gestión del tiempo, inteligencia emocional y manejo de estrés, entre otras.

Ejemplos de aplicación de Habilidades Blandas; un egresado de Comunicación social y Periodismo no puede sentir pánico al dirigirse al público por el contrario, debe estar seguro en la información que transmite, un Administrador de empresas que no organice ni lidere sus ideas ante el grupo de trabajo, genera incertidumbre, reproceso, tiempos muertos y retrasos en el cumplimiento de los objetivos, o un emprendedor que no tenga la capacidad de actuar bajo el riesgo que implica iniciar una idea de negocio nunca podrá empezar por miedo al fracaso.

Según Rao (2012) afirma “es difícil cuantificar las habilidades blandas en relación con las habilidades duras, ya que las habilidades blandas son de tipo interpersonal, como la forma de ser de cada individuo, el comportamiento, la actitud, el conocimiento no técnico” (p.11). Las destrezas humanas pueden ser reemplazadas por las habilidades blandas, mientras que las habilidades duras son más de conocimiento técnico y cognitivo. En la actualidad las habilidades blandas tienen mucha más relevancia que antes sobre todo en las empresas, porque esto genera aumento de producción, competitividad, resiliencia, innovación y muchas otras ventajas para el empleador.

La gran mayoría de los estudiantes que cursa Educación Media anhela llegar al ámbito universitario con el fin de formarse como profesional íntegro dispuesto a cumplir sus objetivos

personales, profesionales y laborales, en este camino el educando se visualiza a futuro obteniendo un título que le permita desempeñarse laboralmente dentro de una compañía o iniciar su propio emprendimiento; saber qué cualidades se posee como ser humano y lo que se puede ofrecer a la sociedad, (destrezas y habilidades que no aprende en las lecciones del docente).

Cuando se habla de conocerse a sí mismo, cobra importancia el saber diferenciar entre el ser y el hacer. El ser son las habilidades blandas y el hacer se refiere a las Competencias Duras.

El trabajo se presenta en diez apartados. En los cinco primeros capítulos se abordan los aspectos metodológicos propios del Seminario de Investigación, desde su surgimiento, pasando por los componentes que lo caracterizan, hasta la aplicación para su desarrollo en torno al tema de las Habilidades Blandas. El capítulo sexto establece los fundamentos teóricos, que abarca la definición, la historia, las etapas y los autores que han aportado sus conocimientos e investigaciones sobre las competencias blandas.

El capítulo séptimo hace referencia a las técnicas, estrategias y metodologías empleadas para el desarrollo de las competencias blandas en las Universidades, es decir, se identificó la necesidad que tuvieron las empresas en tener profesionales integrales, para ser más competitivas frente al mercado, gracias a esta falencia se realizó un estudio en Europa que se dividió en diferentes fases las cuales con el tiempo vincularon países como Chile, Brasil y Colombia entre otras. Este estudio consistió en fortalecer las habilidades blandas de los estudiantes desde el grado cero hasta el último semestre universitario obteniendo como resultado un éxito para la formación académica.

El capítulo octavo se identifican las experiencias obtenidas en la formación de competencias blandas, para ello se realizaron entrevistas con funcionarios de la Universidad ICESI

y la Universidad Piloto de Colombia, donde dieron a conocer la importancia de estar implementando y trabajando en las habilidades.

El trabajo permite concluir que las habilidades blandas se están priorizando, debido a su importancia, en el ámbito académico, laboral y personal, permitiendo bienestar en el entorno social. Finalmente, en el capítulo decimo, se plantean algunas sugerencias con miras a la adopción e implementación de las habilidades blandas en los programas académicos de formación universitaria para emprendedores.

1. Generalidades de un seminario de investigación

1.1 Qué es un seminario de investigación

El seminario de investigación es una de las diferentes modalidades de grado que establece la Universidad Industrial de Santander. Para realizar su desarrollo, se han definido actividades que deben seguir los participantes, las cuales retoman el origen del seminario de investigación:

Es una actividad académica que tuvo su origen en Alemania a finales del siglo XVII. Lo inventaron los académicos para sustituir la palabra cátedra y para demostrar que es posible unir la investigación y la docencia, a fin de que se complementen (UIS, 2007).

Es un proceso reflexivo, sistemático y crítico que tiene como propósito fortalecer en el estudiante las habilidades requeridas en el manejo de información y comunicación para desarrollar investigación científica, valiéndose de formación para el trabajo tanto personal como en equipo, sobre un tema específico. Asimismo, busca iniciar el estudio de nuevos objetos de investigación de interés para la Escuela (UIS, 2007).

Este tipo de trabajo lo realiza un grupo de 3 a 5 estudiantes quienes bajo la dirección de un profesor elaboran y ejecutan el plan del Seminario sobre un tema de investigación, mediante una dinámica que comprende actividades de relatoría, correlatoría, discusión y elaboración de un documento síntesis, en el cual se incluye el estudio de los referentes contextuales del tema seleccionado (aspectos políticos, éticos, económicos y sociales) (UIS, 2007).

1.2 Objetivo de un seminario de investigación

El seminario de investigación tiene como objetivo incentivar y desarrollar en sus alumnos la investigación científica a través de una guía de conocimientos básicos buscando lograr que se adquieran elementos para llevar a cabo una investigación y se logre el propósito de cada papel durante el proceso.

Dichas habilidades están orientadas a desarrollar la capacidad de lector crítico de resultados de investigación en cualquiera de las áreas del conocimiento, a fortalecer la capacidad de observar e identificar los problemas presentes en tópicos bajo análisis, a buscar respuestas a preguntas claves y sustentarlas teórica y metodológicamente en forma verbal y por escrito, y a identificar las relaciones del problema objeto de estudio con el contexto económico, político o social, a fin de enriquecer con una mirada de integralidad, el conocimiento para el grupo de estudiantes (UIS, 2007).

1.3 Ventajas del seminario de investigación

Desarrollar un seminario de investigación tiene algunas ventajas que en ocasiones los estudiantes desconocen por eso es importante nombrarlas, tales como fortalecer el hábito de la lectura, permite tener comunicación con el docente y acompañamiento frecuente, desempeñar múltiples roles durante el desarrollar, incentivar el aprendizaje por medio de las relatorías las cuales mediante las discusiones permiten ampliar información y compartir el conocimiento, estos y muchas otras ventajas son parte del desarrollo de un seminario.

También se caracteriza por favorecer un ambiente de trabajo participativo y amable basada en el diálogo. Igualmente, la cantidad reducida de participantes de cada grupo facilita el aprendizaje activo y cooperativo que está planificado para que los participantes se responsabilicen y puedan cumplir su objetivo al final del seminario (UIS, 2007).

Esta metodología permite que mediante los diferentes roles asignados cada uno de los participantes pueden desarrollar varios papeles en cada una de las relatorías, buscando que el estudiante amplíe sus conocimientos en la parte organizativa, dirección con el desarrollo del protocolo, interacción, trabajo en grupo con la correlatoría y finalmente la oralidad con el papel de relator, dando a conocer las capacidades y diferentes cualidades que cada estudiante tiene.

1.4 Características del seminario de investigación

Los seminarios de investigación tienen una estructura estandarizada la cual se basa en una serie de etapas enfocadas al éxito como son: el planificar, consta de un proceso de reconocimiento, organización de información, investigación, determinación de las diferentes lecturas que serán parte del proceso y organización de las relatorías, el ejecutar: hace parte del proceso de estructura documental, desarrollo de cada una de las sesiones y estructuración de todo el protocolo, la finalización: es todo lo asociado a la elaboración del texto o libro.

1.5 Organización interna del seminario de investigación

Para el seminario, se deben desarrollar una serie de actividades preliminares la cuales agrupan todo lo asociado a la ejecución del mismo, sin embargo, es fundamental el conocimiento que tiene el docente con respecto al desarrollo ya que es un guía y apoyo para la orientación del proceso.

Durante la primera sesión del seminario el director coordina la organización del seminario en cuanto al lugar y horario, número de sesiones, fechas a cumplir, duración y responsable de las actividades (relatoría, correlatoría, discusión y protocolo) durante cada sesión (UIS, 2007, p.6).

1.6 Roles desempeñados en el seminario de investigación

Para el desarrollo de un seminario de investigación se desarrollan una serie de roles por parte de cada uno de los participantes

1.6.1 Director

El rol de director se enfoca en desarrollado por la persona asignada por la universidad para cumplir el papel de tutor del proyecto o director, el cual está diseñado para guiar todo el proceso de desarrollo del seminario su correcto cierre, cumpliendo un papel de orientador en todo el proceso del seminario.

1.6.2 Relator

El relator es el rol rotativo en una relatoría, el cual por medio de una presentación se apoya visualmente para desarrollar el tema a tratar, buscando; exponer, argumentar, y dando a conocer la información adquirida durante el proceso de investigación.

1.6.3 Correlator

Este rol tiene como objetivo complementar el tema de la relatoría, basado en las lecturas previas realizadas a la relatoría y la información investigada, se busca ampliar el tema a tratar, desde otros posibles puntos de vista o detalles que puedan ser de gran importancia durante el proceso.

1.6.4 Protocolante.

Este rol tal como lo indica su nombre es el responsable del protocolo, es decir realizar la apertura de la actividad, informar tiempos, responsables de cada rol e inicia la apertura de la discusión fomentando la participación de cada uno de los asistentes, y para culminar hace las conclusiones de la relatoría y su respectivo cierre.

2. Problema de Investigación

Las competencias blandas son las habilidades que posee cada persona, que contribuyen a la personalidad, unas de ellas pueden ser; destreza para trabajar en equipo, puntualidad, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, liderazgo, paciencia, resiliencia, organización, pensamiento crítico constructivo, entre otras competencias de orden personal o social.

Las instituciones de educación superior tienen como finalidad promover el aprendizaje por medio de diversos temas teóricos, prácticos, técnicos y necesarios para el desarrollo académico. Sin embargo, no todas las universidades han logrado incorporar las competencias blandas como parte de sus programas educativos por consiguiente, se busca identificar metodologías que

contribuyan a los estudiantes a detectar y estimular las habilidades blandas, las cuales son de gran uso en su vida personal, laboral y a nivel general.

El concepto de habilidades blandas es equiparable al concepto de habilidades para la vida. Algunos autores se refieren a ellas como las destrezas para conducirse por la vida de manera hábil y competente, dentro de las posibilidades sociales y culturales de cada uno: actúan como enlace entre los factores que motivan el conocimiento, las actitudes y los valores; promueven que se generen factores de protección frente a problemas psicosociales derivados del entorno; y ayudan a saber cómo enfrentarse a las exigencias y desafíos que la vida pone delante (Arboix, 2016).

Los diferentes métodos, técnicas, metodologías y estrategias que se han desarrollado para el fortalecimiento de competencias blandas en estudiantes, deberían ser implementadas en las diferentes universidades con el fin de generar un proceso de integral donde le permita al futuro profesional y emprendedor ejercer de manera eficaz, proactiva y asertivamente su labor en la organización, buscando en conjunto con sus aprendizajes técnicos la forma idónea de alcanzar sus objetivos y excelentes resultados.

En ocasiones la falta de metodologías aplicadas por las universidades para el desarrollo de habilidades blandas, se ha visto impactada por el desconocimiento y la falta de información con respecto a su contribución con la sociedad.

2.1 Formulación del problema

Basados en lo anterior se plantean este proyecto el cual pretende desarrollar las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son los principales métodos y estrategias para el desarrollo y fortalecimiento de competencia blandas en estudiantes universitarios?

2. ¿Qué competencias blandas son las más trabajadas en las universidades dentro de los programas?
3. ¿Cómo se implementan los métodos y estrategias para el desarrollo y el planteamiento de competencias blandas en los estudiantes universitarios?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Realizar un estudio de estrategias y metodologías implementadas para el fortalecimiento de competencias blandas para emprender en estudiantes universitarios, a través de un seminario de investigación.

3.2 Objetivos específicos

Establecer los fundamentos teóricos de las competencias blandas y el papel que desempeña en la formación para emprender en estudiantes universitarios, mediante un proceso de consulta e investigación con el fin de obtener información clara y completa.

Describir las diferentes técnicas, estrategias y metodologías empleadas por las universidades, en el fortalecimiento de las competencias blandas, para emprender en estudiantes universitarios, mediante la lectura e investigación de los casos empleados en diferentes países, con el fin de conocer el proceso de forma ampliada.

Identificar experiencias de formación en competencias blandas para emprender en universidades, mediante consultas, lecturas e investigación buscando conocer información ampliada de universidades que vienen desarrollando procesos académicos en este ámbito.

4. Justificación

Se ha identificado que es de vital importancia que las universidades gradúen profesionales integrales, personas con la capacidad de combinar el conocimiento con la destreza que se necesita para ejecutar la labor, o como se diría durante el desarrollo de este seminario de investigación, profesionales intra emprendedores fortalecidos en competencias blandas.

Este seminario de investigación se realiza con el fin de identificar qué metodologías están utilizando las universidades para fortalecer las habilidades blandas en estudiantes y

emprendedores. Para esto se tuvo en cuenta las investigaciones realizadas por el psicólogo David McClellan de la universidad de Harvard, el cual realizó un experimento en la India que duro 2 años, para el año 1964, logrando comprobar que competencias debían desarrollar las personas para ser exitosas; por otro lado está el estudio que hizo La Universidad Norteamericana de Harvard junto a Carnegie Foundation y el Standford Research Center, ellos identificaron que el éxito se basa en un 85% de habilidades blandas y un 15% en las otras, y para concluir esta el proyecto Sócrates Erasmus Tuning Educational, un estudio realizado por Europa ejecutado en diferentes fases el cual involucro colegios y universidades y que con el paso del tiempo se extendió a algunas universidades de América Latina.

El éxito de este proyecto permitió que Europa sea un país desarrollado, gracias a la visión de sus gobernantes que permitieron el desarrollo este proceso y le apostaron a crear un área de educación integrada cuyo fin fue lograr un paralelo entre el área social, económico y académico.

De acuerdo a lo anterior, y como complemento, se resalta que este proyecto fue enfocado en competencias genéricas y específicas englobando un todo, las competencias genéricas van dirigidas a los estudiantes en general iniciando desde que ingresan a preescolar y las específicas van dirigidas a cada carrera o temática en especial, esto logro que Europa tenga una educación completa que forme profesionales integrales capaces de ser competitivos y reconocidos a nivel internacional.

En cuanto a la Educación en Colombia se identificó que algunas universidades hablan de competencias blandas, pero aún no saben cómo vincularlas dentro de la formación académica, a diferencia de las universidades EAN, ICECI, UNINPAHU y PILOTO, que se han enfocado en investigar y vincular las competencias blandas dentro de su pensum académico con el fin de lograr profesionales y emprendedores integrales y, por tanto, ofrecen seminarios y plataformas para

fortalecer y desarrollar estas habilidades. De lo anterior se desprende la necesidad de profundizar en la incorporación de estrategias y metodologías para fortalecer las habilidades blandas en el ámbito de la formación universitaria, especialmente con el propósito de emprender.

Se resalta el trabajo de la universidad Piloto de Colombia, que junto a la EAN han realizado estudios y actualmente la universidad Piloto está creando un curso llamado “CICLOS EMPRENDE UP” aunque hasta el momento no se tienen muchos detalles se sabe que se compone de varias sesiones y busca vincular y desarrollar las habilidades blandas y el enfoque de emprendimiento de los estudiantes dentro de su formación académica.

En cuanto a la EAN, apunta al emprendimiento sostenible una formación académica enfocada en la investigación, el liderazgo y la innovación; La ICESI le apunta a que sus estudiantes desarrollen diferentes habilidades enfocadas al desarrollo emocional y el ser, para lo cual vincularon una materia de liderazgo cuyo objetivo es contribuir al desarrollo profesional; en cuanto UNINPAHU se destaca por su plan de educación innovador M.A.R (Método de Alto Rendimiento) aunque no es una electiva ni una materia de catedra es un método de coaching para los alumnos que quieran tener una formación integral.

Pese a los esfuerzos de estas universidades se identifica que el proceso en Colombia de competencias blandas aun no es significativo son muy pocas las universidades que tienen este enfoque.

5. Planificación del Seminario de investigación

5.1 Plan de trabajo: actividades y resultados

Para cumplir con el adecuado desarrollo del seminario de investigación, se tuvo presente cada una de las instrucciones entregadas por la Universidad Industrial de Santander, determinadas en los siguientes pasos fundamentales.

En primer lugar, se definió cada uno de los temas, objetivos que se trabajaron durante el desarrollo del proyecto, justificación, tema principal específico, subtemas y cada criterio que permite el reconocimiento y objetivo de la actividad.

Luego, se organiza y distribuye con el equipo la asignación de los temas, con el fin de iniciar a profundizar en las consultas e investigaciones de fuentes secundarias y posibles entrevistas de fuentes primarias, adicional se realizó la distribución de papel por cada relatoría y confirmar tiempos con el director de proyecto.

A partir de lo anterior, desarrollo cada una de los seminarios, organizar una presentación por cada relatoría asignada como apoyo del proceso, tener presente los tiempos máximos definidos para cada actividad.

Finalmente, se plasmó cada una de las actividades desarrolladas en los respectivos formatos entregados por la Universidad, la correlatoría, el protocolo y las respectivas conclusiones.

5.2 Estudio bibliográfico temas y subtemas

Las relatorías están compuestas por múltiples referencias bibliográficas las cuales en su mayoría son fuentes secundarias, adicional se realizaron entrevistas para complementar la parte teórica y obtener un aspecto experimental de este seminario, se debe tener presente que estas fuentes existen de diferentes tipologías como: libros, artículos en línea, artículos de periódico, estudios, publicaciones en sitios web, etc.

Cada uno de estos textos aportó y complementó el desarrollo de todo el seminario, dando la oportunidad de ampliar información y conocer detalles que, en ocasiones, no son posibles conocer de primera mano, adicional se profundizó en los diversos temas y subtemas desarrollados con el fin de identificar factores que apoyaran el desarrollo apropiado de las relatorías y la composición completa del libro.

5.3 Planeación de las sesiones: Responsables

Se realizó las siguientes sesiones con cada uno de sus responsables y roles asignados, con el fin de tener como objetivo el desarrollo completo de las relatorías asignadas.

Fecha: II Semestre 2020

Curso: Trabajo de grado I

Total: horas de sesiones: 6 Horas

Tiempo por sesión: 2 horas

Sesiones totales: 3

Tabla1

Temáticas para desarrollar durante las sesiones del seminario parte A

Objetivo	Tema	Rol	Responsable	Fecha	Tiempo
Establecer los fundamentos teóricos de las competencias blandas y el papel que desempeña en la formación para emprender en estudiantes universitarios.	Fundamentos teóricos de las competencias blandas y el papel que desempeña en la formación para emprender en estudiantes universitarios.	Director Relator Correlator Protocolante	Luz Helena Villamizar Leidy Marcela Ochoa Liliana Marcela González Rosa Delia Espinel	25 septiembre 2020	2 horas
Describir las diferentes técnicas, estrategias y metodologías empleadas por las universidades, en el fortalecimiento de las competencias blandas, para emprender en estudiantes universitarios.	Técnicas, estrategias y metodologías empleadas por las universidades, en el fortalecimiento de las competencias blandas, en los estudiantes universitarios.	Director Relator Correlator Protocolante	Luz Helena Villamizar Rosa Delia Espinel Leidy Marcela Ochoa Liliana Marcela González	10 de octubre 2020	2 horas

Tabla2*Temáticas para desarrollar durante las sesiones del seminario parte B*

Objetivo	Tema	Rol	Responsable	Fecha	Tiempo
Identificar experiencias de formación en competencias blandas para emprender en universidades.	Experiencias de formación en competencias blandas para emprender en universidades.	Director	Luz Helena Villamizar	07 de noviembre 2020	2 horas
		Relator	Liliana Marcela González Ortiz		
		Correlator	Rosa Delia Espinel		
		Protocolante	Leidy Marcela Ochoa Ortega		

5.4 Matriz de relatoría y correlatoría

Una relatoría, es el medio por el cual se plasma lo leído e investigado durante el desarrollo del seminario, “a diferencia del resumen la relatoría requiere del análisis y de la organización de la información substraída de los textos con el fin de proyectar la lectura mediante las nuevas temáticas y las nuevas ideas” (wikipedia, s.f.).

La correlatoría, es una intervención realizada al finalizar la relatoría, donde el Correlator completa lo expuesto, adicional permite expresar el punto de vista según lo investigado.

5.5 Matriz de los protocolos

Cada una de las sesiones y respectivo protocolo se diligenció en el formato que contiene cada uno de los roles que se desarrollaran dentro del proceso de relatoría, adicional cuenta con los tiempos estimados de cada una de las actividades, fechas, responsables de cada rol, hora de inicio, plan de trabajo, etc.

Tabla3*Estructura del protocolo de las relatorías del seminario*

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER INSTITUTO DE PROYECCIÓN REGIONAL Y EDUCACIÓN A DISTANCIA PREGRADO EN GESTIÓN EMPRESARIAL SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN DESCRIBIR LAS DIFERENTES TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍAS EMPLEADAS POR LAS UNIVERSIDADES, EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS, EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. APERTURA (20 min) Sesión: Tema específico: Subtema: Fecha: Hora: Asistencia: funciones y responsables de la sesión Director: Relator: Correlator: Protocolante: Plan de trabajo para la sesión: 1.Lectura de la relatoría y lectura de la correlatoría 2.Discusión 3.Conclusión 4.Planificación próxima sesión Lectura del protocolo anterior: No aplica por ser la primera sesión Comentarios y ajustes del protocolo anterior: RELATORIA (40 min) Resumen de la correlatoría ¿Se ANEXÓ el informe escrito que sustenta la relatoría? Si _ No__ ¿Se ANEXÓ el informe escrito que complementa la relatoría por el Correlator? Si _ No__ DISCUSIÓN (15 min.) Resumen de la discusión: Preguntas, observaciones e intervenciones de los participantes: CONCLUSIÓN (5 min) Conclusiones y acuerdos sobre las temáticas expuestas y discutidas: PROBACIÓN DE LA SÍNTESIS Y EL PROTOCOLO (05 min)

Nota: Formato ajustado.

6. Fundamentos teóricos de las competencias blandas

Las Universidades buscan siempre ser reconocidas por la sociedad por tener alto prestigio en brindar una formación de calidad, pero para complementar este reconocimiento las entidades educativas de formación superior deben también formar profesionales con conocimientos que comprenden la destreza, actitudes, valores y habilidades que tiene los estudiantes por su condición de ser seres humanos.

De esto trata las competencias blandas, de conocerse a sí mismo, de explorar su personalidad en el campo de la formación académica y después colocarlo en práctica. ¿Cuáles son estas habilidades? Abarcan la capacidad de trabajar en equipo, innovación, responsabilidad y liderazgo, resiliencia, comunicación, entre otras.

Para los estudiantes es una práctica enriquecedora iniciar desde su formación con el desarrollo de estas experiencias que les permite formarse como alumnos integrales y capaces de desempeñar un puesto de trabajo.

6.1 Definición de las competencias blandas según diversos autores

Las Competencias blandas son el conjunto de habilidades, cualidades, actitudes, hábitos, conductas y valores que forman una persona en la trayectoria de la vida, tanto personal como laboral. Estas no se aprenden en una entidad educativa, son el cumulo de rasgos productivos de la personalidad, algunas de estas habilidades son:

- El Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Responsabilidad
- Toma de decisiones,

Estas habilidades son el complemento de las denominadas habilidades duras, permitiendo tener destreza al momento de relacionarse con los demás, dentro de cualquier campo ya sea personal, laboral o profesional.

A continuación, se relaciona algunos de los diversos autores que aportaron a la consolidación de los conceptos básicos de las competencias blandas.

Tabla4

Consolidado de conceptos básicos parte A

Autor	Año	Aporte
David McClelland	1987	Analizó cuáles motivos orientan, energizan y determinan los Comportamientos de las personas. Realizó importantes avances, definiendo tres sistemas Motivacionales: Motivación por el logro, Motivación por el poder y Motivación por la afiliación.
Spencer y Spencer	2007	Señala que la competencia es una característica en el individuo y se relaciona con la efectividad y/o con un desempeño superior en una situación de trabajo.
Blanco	2009	Indica tres enfoques para entender el significado de las Competencias: Primero; concibe la competencia como la capacidad de ejecutar tareas, Segundo; Se centra en los atributos personales, como; autoestima e integridad y tercero; Son los atributos que tiene una persona, como; conocimiento, actitudes, valores y habilidades.
Mertens	1996	Las denomina como la clave para conseguir empleo
Perreault	2004	Cualidades o atributos personales o nivel de compromiso de una persona que la distingue de los demás, haciéndola única.

Nota: Adaptado de Serrano Orellana & Tito Maya (2016).

Tabla5*Consolidado de conceptos básicos parte B*

Autor	Año	Aporte
James y James	2004	Son un conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que permita al individuo tener éxito en su vida laboral.
Hewitt	2006	Las define como esencialmente de tipo interpersonal, no técnicas, intangibles en la personalidad que determinan la fuerza de un individuo como un líder, oyente, negociador y mediador de conflictos.
Martha Alles	2008	Las competencias serían aquellos comportamientos que son observables y medibles y que se relacionan con un desempeño superior en una situación específica
Schulz	2008	Son aquellas características de personalidad y habilidades interpersonales más demandadas por el empleador cuando está buscando personal idóneo para ejecutar cualquier tipo de labor.
Geana W., Leane B., y Bonnie J.	2010	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.
El Diccionario Collins	2014	Defina las competencias blandas como las 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

Nota: Adaptado de Serrano Orellana & Tito Maya (2016).

6.2 Historia de las competencias blandas

Antes de Cristo, cuando Sócrates fue condenado por incomodar a los jóvenes con preguntas éticas. En ese entonces solo se miraba el trabajo de fuerza y no se tenía en cuenta qué destrezas o habilidades poseían los seres humanos, pues eso no era considerado de gran importancia.

El imperio Chino cada tres años realizaba un examen a los trabajadores para evaluar sus conocimientos, de no ser exitoso el resultado, debían irse la persona, se realizaban siguiendo criterios aristocráticos. En la dinastía Han se dio el primer intento para introducir un sistema meritocrático, aunque no obtuvo una duración prolongada. Durante la dinastía Sui, quedo establecido el Sistema de examinación.

Los primeros exámenes se practicaron en el año 606, manteniéndose la tradición. En la dinastía posterior Tang, los elementos aristocráticos estaban completamente arraigados, faltaba hacer un último examen del sistema patrocinado por el Ministerio de Ritos, el examen de la capital, se trataba de una prueba actitudinal del Ministerio de Nombramientos, que más que evaluar conocimientos se miraba los comportamientos, la apariencia y la forma de hablar. En cuanto a lo que respecta a grados académicos no era el único requisito para acceder al cargo.

Durante la dinastía Song se abolió la prueba de actitud, se reemplazó por un examen basado en conocimientos, con eso se dio paso al ingreso del principio meritocrático, al cual podía acceder toda persona.

En 1.959, el ejército estadounidense invirtió recursos para desarrollar procedimientos de formación basados en tecnología. En 1.968, este ejército introdujo oficialmente un sistema de formación basado en la “Ingeniera de sistemas de la formación”, que consistía en inspeccionar las tropas, supervisar el personal administrativo y presentar informes sobre el estado de la maquinaria.

En 1.972 se dio uso formal de la expresión “Competencias Blandas”, se identificó en un manual del ejército estadounidense.

Tabla6

Aportes realizados a lo largo de la historia

Autor	Año	Aportes
Edward L. Thorndike	1.920	utilizó el término inteligencia social para describir la habilidad de comprender y manejar a los hombres y mujeres, cuya base principal era el sentido de la empatía, además, las nombra como habilidades necesarias para vivir y sobrevivir en este mundo individualizado, que igualmente, sirven para ayudar a motivar a otras personas.
David Wechsler	1.940	Describió la influencia de factores no intelectivos sobre el comportamiento inteligente y sostuvo, además, que los test de inteligencia no serían completos hasta que no se pudieran describir adecuadamente estos factores.
Howard Gardner	1.983	Dice que las habilidades son acordes al tipo de inteligencia, y la define como la inteligencia no es un conjunto unitario que agrupe diferentes capacidades específicas, sino una red de conjuntos autónomos, relativamente interrelacionados. Para Gardner el desarrollo de algún tipo de inteligencia depende de tres factores: Factor Biológico, factor de la vida personal y Factores culturales e históricos.
Daniel Goleman	1.995	Describe como nuestras emociones cumplen un papel determinante en el alcance de los objetivos y como la parte emocional es adquiridas por generaciones, gracias a nuestro cerebro reptil y como las demás emociones son adquiridas a través de la experiencia, igualmente, postula que las competencias emocionales, son dos veces más importantes que las ligadas al coeficiente intelectual y a la experiencia.
Tobar	2.012	Por su parte, conceptualiza las habilidades blandas como destrezas más subjetivas e intangibles, por ejemplo; el liderazgo, la comunicación fluida, tanto individual como grupal, la tranquilidad para manejar los momentos de presión en el trabajo.
Londoño Mateus	2.012	La habilidad de la persuasión es evidente en aquellas personas con la capacidad de despertar ciertas emociones en los demás, son capaces de sentir las reacciones de quienes escuchan su mensaje y se anticipan a las mismas.

Nota: Adaptado de Murillo (2018-2019).

6.3 Clasificación de las competencias blandas

Desde el surgimiento del concepto, se ha procurado una organización que agrupe distintas formas de las competencias, en la actualidad existen numerosas clasificaciones de las competencias, en este sentido se presentan las más connotadas:

Desde 1979 McClelland y McVer (1979), propusieron un primer listado de competencias genéricas o transversales que incluye: Pensamiento crítico, Planificación, Relaciones Interpersonales, Iniciativa, Creatividad, Perseverancia/Tenacidad, Liderazgo, Confianza en sí mismo, Liderazgo, Persuasión/Influencia, Autocontrol.

Una de las tipologías que goza de mayor difusión es la clasificación de las competencias propuesta por Mertens (1997, citado en Poblete 2006), clasificó las competencias en tres tipos:

- **Genéricas**, relacionadas con los comportamientos y actitudes profesionales propios de diferentes ámbitos.
- **Específicas**, relacionadas con los aspectos técnicos directamente relacionados con una ocupación específica y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos profesionales.
- **Básicas**, que se adquieren en la formación básica y que permiten el acceso a un determinado puesto de trabajo. Sin embargo la dificultad con el enfoque de competencias reside en que existen múltiples definiciones y hay diversos enfoques para aplicarlo a la educación, lo cual muchas veces se convierte en un obstáculo para diseñar y ejecutar los programas de formación.

Se puede decir que cada individuo pasa por las tres etapas anteriormente mencionadas en cualquier proceso de selección ya que cada una describe ciertas necesidades o capacidades necesarias para lograr el éxito, aunque las genéricas o básicas no se identifiquen con tanta relevancia, con indispensables para completar las específicas.

6.4 Competencias blandas Vs Competencias duras

Tabla7

Comparativos de las competencias blandas y las competencias duras

Habilidades Duras	Habilidades Blandas
Son conocimientos relacionados a la educación y nivel de experiencia, que permiten el manejo de datos, equipos y sistemas. Ejemplos de habilidades duras incluyen: escritura, matemáticas, estadística, finanzas, química, biología, la capacidad de utilizar los programas de software, entre otros.	Las habilidades blandas son aquellas que permiten poner en práctica valores que contribuyen a que la persona se desarrolle adecuadamente en los distintos ámbitos de acción, como trabajar duro bajo presión, tener flexibilidad y posibilidad de adaptarse a los distintos escenarios, contar con habilidades para aceptar y aprender de las críticas, disponer de autoconfianza y capacidad de ser confiable, lograr una comunicación efectiva, mostrar habilidades para resolver problemas, poseer un pensamiento crítico y analítico, saber administrar adecuadamente el tiempo, saber trabajar en equipo, tener proactividad e iniciativa, tener curiosidad e imaginación y disponer de voluntad para aprender, además de saber conciliar la vida personal, familiar, social y laboral, entre otras.

Nota: Adaptado de Laker & Powell (2011). Han (2014). Buxarais (1995, p.57). Centro Latinoamericano de Investigación e Innovación Científica (2019).

6.5 La importancia de las competencias blandas

En tiempos antiguos las empresas daban mayor importancia a las lecciones que adquirían en la Escuela, Colegio o Universidad, buscaban al egresado de una Universidad talentosa y reconocida, eso era importante, pero faltaba complementar ese conocimiento con las habilidades que posee cada persona pero que debe desarrollar a través de la práctica, cuantos individuos no se conocen a sí mismos y cuentan con características que les pueden enseñar a crecer personal y laboralmente.

Los tiempos han cambiado, para los empleadores no basta que el candidato cuente con información sobre Matemáticas, Química, Ingeniería, Administración, etc., pues hoy se consideran

esencial que, para desempeñar un cargo, la persona debe complementar con las destrezas que tiene cada persona puede aportar para el desarrollo laboral.

Por el contrario, cuando los profesionales llegan al campo laboral y se les dificulta escuchar opiniones de los demás, porque no saben trabajar en equipo, que se basa en el respeto por el otro; o lo mismo pasa cuando se coloca un profesional como responsable de una tarea determinada y tiene personal a su cargo para encaminarlo a cumplir con el objetivo de la organización, pero piensa que solo es mandar y asignar actividades, sin embargo, como líder debe ser el primero en estar parado frente al grupo de trabajo y cumplir con la finalidad de la organización; también al redactar un correo, presentar informes, escribir o plasmar una necesidad no tienen la destreza, porque no cuenta con las palabras, la redacción, la ortografía para dirigirse a los demás.

Razón por la cual a los empleadores se les volvió un tema de gran importancia las “Competencias Blandas” es decir; contar con personal integro en conocimientos no cognitivos con una personalidad definida en valores, actitudes y habilidades, genera un ambiente laboral sano y tranquilo para cumplir con el objetivo de la organización, estos son algunos de los conceptos que dan cuenta de la importancia de Competencias Blandas.

Cómo se citó en Sutton (2002) (Serrano Orellana & Tito Maya, 2016) “Señala que las habilidades blandas son tan importantes que los empleadores las reconocen como el “diferenciador número uno” para quienes aspiran a un puesto de trabajo sin importar el tipo de industria o profesión” (p.64).

Cómo se citó en Glenn (2008) (Serrano Orellana & Tito Maya, 2016) “menciona que contratar individuos que cuenten con “habilidades blandas” es una estrategia de gran importancia para las empresas de alto rendimiento que deseen construir y mantener una ventaja competitiva” (p.64),

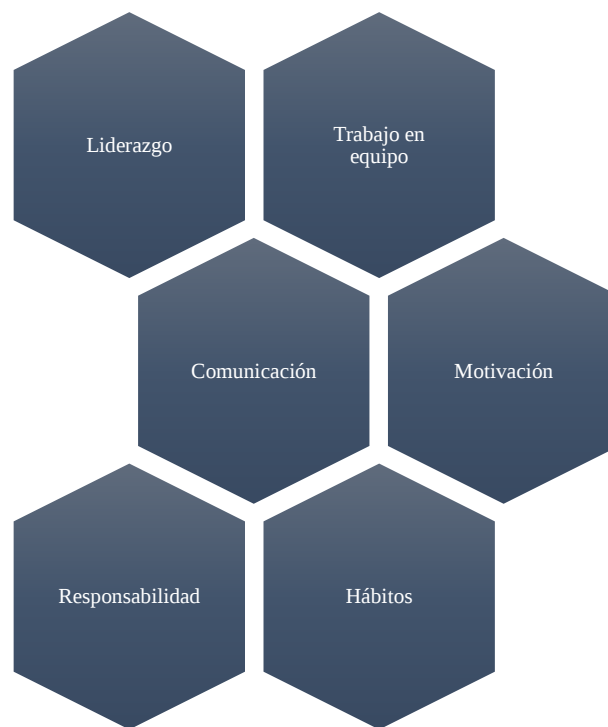
Cómo se citó en Wilhelm (2004) (Serrano Orellana & Tito Maya, 2016) “Afirmó que los empleadores valoran altamente las habilidades blandas como factor de éxito para ingresar a una empresa desde los primeros niveles jerárquicos” (p.64).

6.6 Definición de un perfil basado en competencias blandas

Las Competencias que todo egresado debe poseer, independiente de su profesión u ocupación, para desempeñarse en el ámbito laboral;

Figura1

Competencias que debe tener un profesional



Nota: Adaptado de Serrano Orellana & Tito Maya (2016).

Según como se citó en EVCIS (2004) (Serrano Orellana & Tito Maya, 2016) sugiere que “una persona que se comunica efectivamente, se lleva bien con los demás, sabe trabajar en equipo y posee una sólida ética de trabajo, puede ser considerado como alguien con un completo set de habilidades blandas” (p.65).

6.7 ¿Cómo se pueden desarrollar las competencias blandas?

Las Competencias Blandas deberían ser desarrolladas e implementadas desde etapas tempranas, donde las personas las apliquen en cada rol que desempeñe dentro de la sociedad; en el caso de los Estudiantes Universitarios deberían adicionar en su pensum una asignatura que se llame Habilidades Blandas y allí programar talleres, seminarios, hacer juego de roles llevándolos a la realidad laboral, donde adquieran con responsabilidad el papel, que conozcan cómo funciona el mundo empresarial antes de enfrentarlo. El trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y el respeto a los demás, sin importar su nivel de escolaridad o preparación, son unas de las características que se debe tener en cuenta al momento de aplicar todo lo aprendido en la Universidad.

El mercado laboral debería bridle importancia a este tema, empezando por hacer una reevaluación de puestos de trabajo y determinar si el trabajador cuenta con la habilidad para estar ocupando este espacio o debe ser evaluado y reubicado, la finalidad es que todo el Recurso Humano se sienta cómodo y satisfecho con lo que realiza y darle resultados positivos al objetivo de la Compañía.

Las empresas podrían contratar entidades que capaciten a todo el personal en Competencias Blandas, esto permite que se conozcan así mismo y le ayuden a descubrir sus habilidades para que las pueda desempeñar en su entorno personal y laboral volviéndose eficiente en todo lo que realice.

Según lo publicado por Kraiger (2003) cuando citó (Serrano Orellana & Tito Maya, 2016) “señala un modelo para el aprendizaje de habilidades blandas, el mismo que se describe mediante el siguiente diagrama” (p.69).

Por tal motivo, es indispensable tener presente que el desarrollo de las habilidades termina teniendo cabida durante todo el ciclo de un ser humano, sin embargo, su periodo de aprendizaje

aun que es continuo tiene etapas que son más fáciles de ser asimiladas que otras, las cuales facilitan mejor el desarrollo y adaptabilidad del aprendizaje. No obstante, es importante que el desarrollo este acompañado de diversos programas de capacitación

Figura2

Modelos de aprendizaje



Nota: Adaptado de Orellana & Tito Maya (2016) (como se citó en Kraiger, 2003)

- **Información:** Son los conceptos de las habilidades que se deben investigar.
- **Demostración:** Realizar actividades con las habilidades para prepararse antes de ingresar al mundo laboral, se puede realizar juego de roles y simulaciones que asimilen el mundo laboral real.
- **Práctica:** Los estudiantes pueden practicar sobre las habilidades que poseen y estudiarse así mismo para saber que otra competencia tiene para aplicarla en su entorno laboral

- **Feedback:** Es tener la capacidad de aprender por medio de su entorno y buscar la forma de replicar lo aprendido.

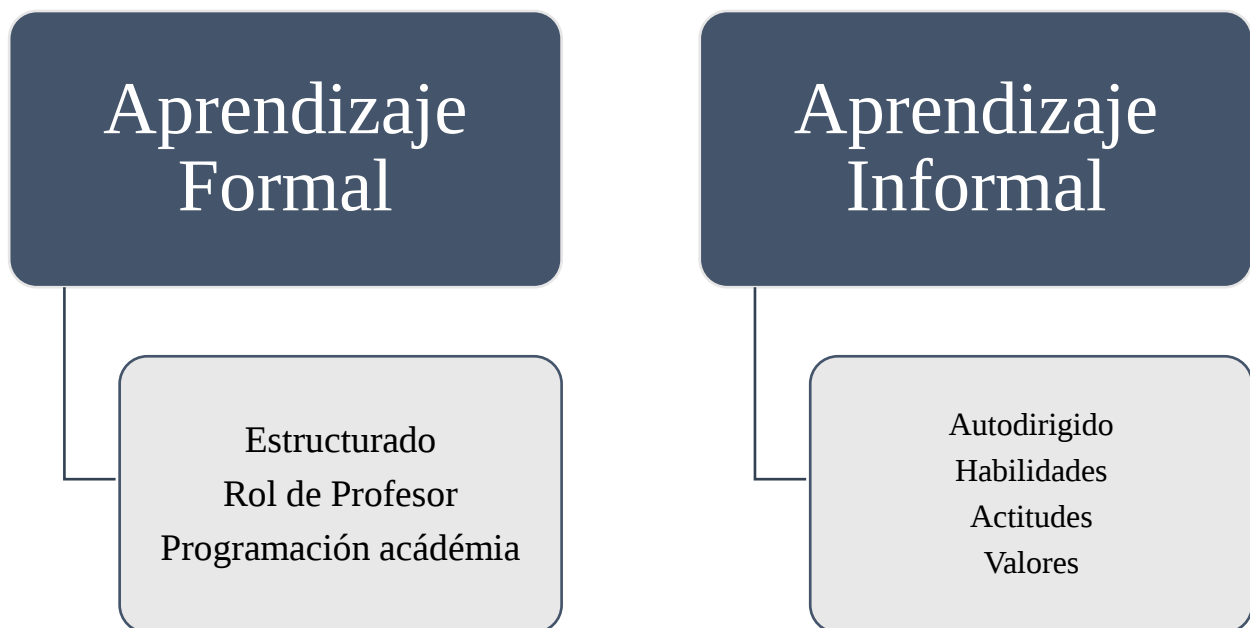
6.8 ¿Qué es el aprendizaje formal e informal?

- **Aprendizaje Formal:** Se basa en los conocimientos que se adquieren en Escuela, el Colegio o la Universidad, es un aprendizaje que se encuentra estructurado siguiendo unos parámetros de las entidades educativas.
- **Aprendizaje Informal:** Es un aprendizaje que no requiere de una programación, ni de investigaciones, es algo intangible que adquiere cada persona, cuando hablamos de este aprendizaje nos referimos a la personalidad, valores y actitudes de la Persona.

A continuación, se muestra el paralelo entre Formal e Informal

Figura3

Aprendizaje formal e informal



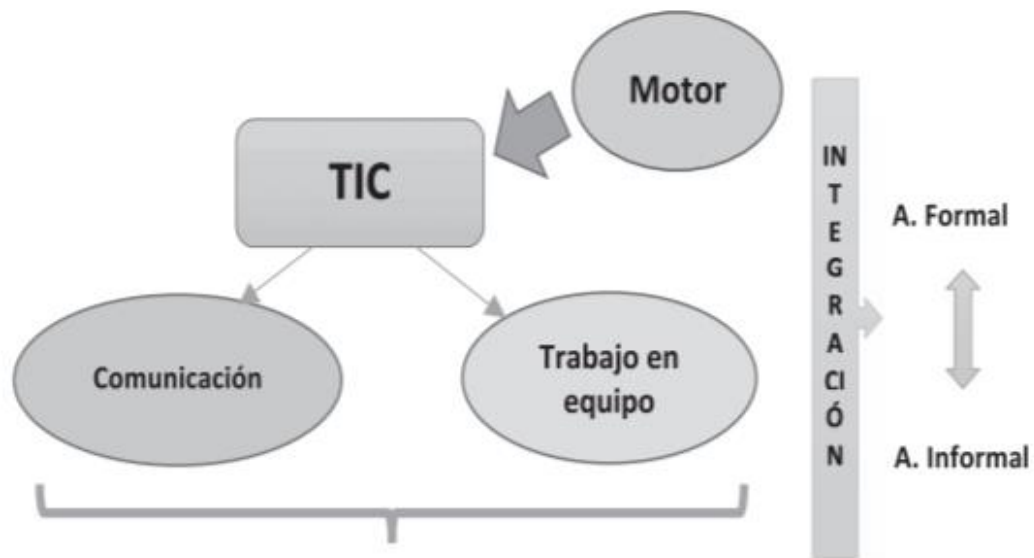
Nota: Adaptado de Ortega (2017).

6.8.1 Modelo de integración TIC

A continuación, se muestra un modelo de integración entre las TIC, las Competencias Blandas y el Aprendizaje Formal e Informal.

Figura4

Modelo de integración TIC



Nota: Adaptado de Ortega (2017).

Se realiza esta integración entre las TIC, las Competencias Blandas y el Aprendizaje Informal, porque las tres son una herramienta que engrana diferentes conceptos para lograr un mismo fin.

El interés por este tipo de competencias es formar estudiantes con actitudes, valores y habilidades para enfrentarse al mundo laboral, que tengan las destrezas basadas en; trabajar en equipo, nivel de comunicación, liderazgo y responsabilidad entre otras; etc.

Cabe resaltar en este artículo la importancia de relacionar competencias blandas, aprendizaje informal y las TIC, brindando valor a las destrezas que forman a cada persona para desempeñarse en el mundo laboral.

6.8.1 *El desarrollo de las habilidades blandas con respecto al aprendizaje informal*

Las empresas miran y analizan la situación del mercado laboral, y detectan que un profesional debe tener más que un conocimiento cognitivo para desempeñar un cargo, debe complementarlos con valores, actitudes y habilidades que lo forman como persona. En este momento la educación empieza a realizar ajustes y quiere brindar una educación integral, compuesta por conocimientos teóricos y destrezas. Donde el estudiante desde que inicia su proceso de aprendizaje puede tener destrezas para trabajar en equipo, facilidad de comunicación, liderazgo, innovación, resiliencia, responsabilidad entre otras, y que mejor que empezar a desarrollarlo desde el inicio de su formación académica.

Según el informe del Fondo Económico Mundial (2015), las habilidades que debe poseer un alumno del siglo XXI involucran: el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la comunicación y la colaboración. Este estudio es muy revelador, pues está hecho desde el interés de las necesidades sociales y junto a otros elementos analizados como parte del marco teórico constituyen una referencia en la identificación de las habilidades a atender en el colegio (Ortega, 2017, p.28).

6.8.2 *La tecnología y su aprendizaje en la educación elemental*

Las tecnologías cuando se utilizan de manera productiva generan beneficios positivos a la sociedad en general, en especial a la comunidad estudiantil, porque les permite interactuar con diferentes personas y debatir sobre temas determinados. Una de las características de competencias blandas es la comunicación, que es fundamental a la hora de expresar o dirigirse a alguien.

6.9 Teorías del aprendizaje

Tratan de explicar cómo se construyen nuevos significados y como se aprenden nuevos conceptos. El objeto de estudio de la Teoría del Aprendizaje se centra en adquirir destrezas y

habilidades para aprender nuevas percepciones del entorno laboral y académico. Desde comienzos del siglo XX, las teorías del aprendizaje más influyentes fueron:

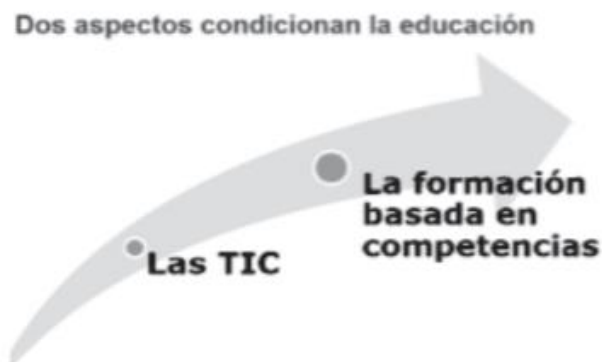
- **El Conductismo:** “Es una ciencia natural que se arroga toda el campo de las adaptaciones humanas” (Watson, 2010, p.1).
- **El Cognitivismo:** “La corriente cognitiva en psicología empieza como un movimiento que pretende dar una respuesta a las inconsistencias y lagunas del conductismo” (Ambiental, s.f, p.1).
- **Constructivismo:** Basicamente es la idea de que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos. no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores, (Carretero, 2011, p.24).

6.9.1 La educación del siglo XXI

La Educación para el siglo XXI estará acompañada por dos elementos importantes que ayudan a contribuir con el aprendizaje. A continuación, dos aspectos condicionan la Educación.

Figura5

Aspectos que condicionan la educación



Nota: Adaptado de Ortega (2017)

Las TIC, son la herramienta del siglo XXI que permiten transmitir y comunicar información a través de soportes tecnológicos, como; el internet y la informática.

Las TIC dan una evolución al aprendizaje, no es la típica clase maestro-alumno y brindar una explicación del contenido, quedando el estudiante con la información que adquirió del maestro, pero esta práctica está quedando atrás, en la actualidad existe algo que se llama autoaprendizaje, gracias a la ayuda de las nuevas tecnologías se puede investigar, indagar y llegar a clase con conocimientos básicos del tema y convertir este espacio en lugar de aprendizaje participativo, enriquecedor y mutuo.

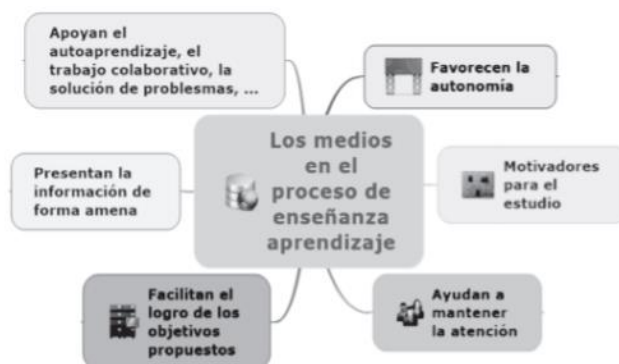
Las TIC se complementan con las Competencias Blandas, porque los educandos deben ser interactivos, comunicativos, con destreza para trabajar en equipo y compartir ideas-enseñanzas. La clase debe tener líder en este caso el maestro, quien propone los temas y brinda los conceptos primordiales de ahí en adelante sigue la responsabilidad del estudiante por adquirir más información.

Las Competencias Blandas a través de las TIC buscan que el estudiante lea, analice, investigue se relacione con diferentes personas y puedan intercambiar conocimientos.

A continuación, se relaciona una imagen donde muestra medios que apoyan el aprendizaje

Figura6

Los medios en el proceso de enseñanza y aprendizaje



Nota: Adaptado de Ortega (2017)

6.9.2 *Los métodos de enseñanza*

Poseen dos factores; la enseñanza que brinda el maestro y el autoaprendizaje. El primero se basa en las lecciones que brinda el profesor a través del plan de estudio y va sujeto a la toma de notas, investigaciones, exposiciones, debates, trabajos de clase y elaboración de resúmenes que son liderados por el docente. El segundo es recibir las lecciones del maestro y hacer un plan de autoaprendizaje, donde no solo se quede con la explicación de la institución educativa, sino que investigue, analice e indague para convertir las clases en enseñanza mutua.

Según Ortega (2017) (como se citó en Ginoris et al. 2006).

Señalan lo siguiente: ...los métodos poseen dos aspectos que deben ser tenidos presentes: un aspecto externo y otro interno. El primero se reconoce en las ejecuciones perceptibles de los sujetos que intervienen en el proceso: toma de notas, construcción de gráficos, dibujar, componer, observar, fichar, resumir, exponer, etc. El segundo aspecto, el interno, está dado por los procesos intelectuales que tienen lugar durante la actividad que el o los métodos de enseñanza-aprendizaje provocan: analizar, sintetizar, abstraer, generalizar. (p.26)

6.10 Las habilidades blandas y su enfoque legal

Se puede considerar las habilidades blandas como la capacidad que tiene cada ser humano de demostrar valores y las aptitudes que complementen su desarrollo integral, gracias a este enfoque el gobierno a nivel legal determinó la importancia y necesidad que existe en el campo laboral el vincular de forma inmediata personal que cumpla con una inteligencia emocional en campos como el trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, entre otros.

El artículo 42 de la ley 1636 de 2013 parte A, habla que para lograr un proceso de reinserción laboral las diferentes personas podrán ser certificadas en competencias blandas por las

diferentes entidades asignadas por el gobierno, adicional buscan usar estas habilidades como una herramienta para impulsar los diferentes procesos productivos.

6.11 Las habilidades blandas que se tiene prioridad a nivel laboral.

Estas son algunas de las habilidades blandas que se conocen, las cuales tiene una alta demanda en el mercado laboral, según Vanegas (2019)

- **Comunicación.** Según Corbin, J (S.F.) “Ser un buen comunicador es clave para las relaciones personales, en el éxito de tu carrera profesional y, además, la salud emocional de las personas. Dicho de otro modo, ser un comunicador competente es necesario para desenvolverse con éxito en esta vida”. Por tanto en la formación en educación superior un estudiante debe dominar habilidades como: escucha activa, lenguaje no verbal, resolución de conflictos, leer, escribir, credibilidad.
- **Trabajo en equipo.** Es la habilidad para interactuar con otros profesionales procurando cubrir las necesidades de todos y buscando siempre el bien común.
- **Autogestión e iniciativa.** Es la habilidad de emprender algo sin necesidad de un agente externo que lo solicite. Se realizan las tareas específicas no porque se soliciten sino porque se sabe o se entiende que se necesitan.
- **Pensamiento creativo.** Es la habilidad de crear o desarrollar nuevas ideas para solucionar un problema específico. La creatividad es salirse del formato tradicional y pensar cosas que aunque no parezcan muy adecuadas pueden dar respuesta a las problemáticas.
- **Perspectiva global.** Consiste en tener una vista general del todo. No se centra solo en una parte específica de la situación, sino que por el contrario trata de entender más a fondo y en detalle la problemática presentada. Al lograr comprender de una forma más

objetiva y global, puede brindar una mejor solución que favorezca a la mayor cantidad de involucrados.

- **Organización.** Consiste en planificar, programar o coordinar tareas o recursos para el cumplimiento de metas en los plazos pactados. La gestión del tiempo se convierte en una herramienta clave para el desarrollo de esta habilidad.
- **Negociación.** Habilidad para la resolución de conflictos en donde la habilidad de comunicación se vuelve fundamental. Se busca un equilibrio entre las partes en el que ambas se sientan conformes con lo pactado. Tener una escucha activa y ceder en ocasiones se vuelve importante para el desarrollo de esta habilidad.
- **Inteligencia Emocional.** Es la habilidad de controlar las emociones y lograr canalizarlas para tener el control sobre ellas y así poder tomar decisiones basadas en la razón y no en el impulso.
- **Concentración.** Se trata del enfoque que se debe tener en la búsqueda y alcance de los objetivos y metas planteadas. Además, es importante para la apropiación de nuevos conocimientos.
- **Equilibrio.** Según Universia España, (2018), El equilibrio es la manera ideal de mantener la perspectiva y la racionalidad, evitando los extremos que en general suelen ser perjudiciales. Ser capaz de mantener todas las tareas en orden de manera eficiente ayuda a aliviar el estrés y mejora tus posibilidades de triunfar.
- **Aceptación de críticas.** Es fundamental para el crecimiento profesional y personal aceptar de la mejor manera las críticas. Como no siempre serán constructivas, se debe evitar 14 reacciones impulsivas y tratar de sacar la mayor cantidad de información útil que sirva para mejorar. Toma de decisiones. Esta habilidad está marcada o será más

efectiva con el paso del tiempo, ya que al tener mayor experiencia se asume que por los eventos vividos se puede tomar la mejor decisión. Se deben evaluar las diferentes opciones y escoger la que tenga mayor beneficio para la misión propuesta.

- **Actitud positiva.** Según Araujo, O. (S.F), “La actitud es un estado mental que involucra creencias y sentimientos que influyen en nuestro comportamiento y en las decisiones que tomamos. Una actitud positiva permite a las personas estar en un estado mental muy optimista. Los optimistas tienen la firme creencia que en su vida futura siempre ocurrirán cosas buenas, tal como había ocurrido en su pasado. Una persona con una mentalidad positiva es capaz de describir un acontecimiento negativo como simplemente un incidente y tienen la oportunidad de aprender de sus errores para evitar que estos malos sucesos ocurran en el futuro.” Por tanto, la actitud positiva parece ser una habilidad clave para el desarrollo personal y profesional.
- **Puntualidad.** Esta habilidad genera confianza y profesionalismo ya que se demuestra que se respeta a los demás y que se está atento siempre a asumir nuevos desafíos.
- **Adaptabilidad.** En este mundo de constantes cambios esta habilidad tiene una gran importancia ya que cada vez las empresas y en general la vida toma diferentes rumbos y los objetivos o metas pueden cambiar de un momento a otro. Es por eso que siempre se debe mantener la disposición para afrontar los retos que traiga el día a día.
- **Sociabilidad.** Es fundamental para el relacionamiento personal. Es una habilidad que requiere trabajo en equipo, ya que viene muy marcada con la personalidad. A unas personas les puede fluir más fácil que a otras.

6.12 Perfil emprendedor

El perfil de un emprendedor se basa en una alta cantidad de cualidades o habilidades las cuales permiten que un proceso de desarrollo tenga un complemento necesarios para dar crecimiento algunas habilidades como creatividad, sagacidad, proactividad, capacidad de trabajo en equipo, liderar para emprender y llevar a cabo una idea de negocio posicionándola en el mercado y logrando su permanencia en el mismo, un emprendedor no puede decaer en el primer obstáculo que se presente, siempre debe llevar una actitud positiva frente a su grupo de trabajo buscando oportunidades de mejora, transmitiendo esa energía que debe ser pieza clave para tener una organización o empresa altamente eficiente y productiva.

Con el paso de los años, la identificación de múltiples cualidades en los emprendedores se ha convertido en una clave, para ir marcando la pauta del crecimiento de una sociedad, en diferentes partes del mundo tener claras estas habilidades se ha convertido en una necesidad y objetivo principal para diseñar alternativas que apoyen a los emprendedores y los motiven a seguir generando empresa.

A continuación, se relacionan tres características del perfil emprendedor, de las cuales se puede identificar diversas características o criterios. que puede comprender el perfil y como el indicador asociado al criterio se interrelaciona y busca la forma de aplicar diferentes criterios como innovador buscando desarrollar diversas iniciativas, adicional la responsabilidad, honestidad y la lealtad son parte de ese perfil que se buscan en la siguientes grafica exponer.

Tabla8*Características del perfil emprendedor parte A*

	Criterio	Indicador
AXIOLÓGICO Y EMOCIONAL	Innovador, habituado a recorrer nuevos caminos, arriesgado, con efectos originales y positivos. El conocimiento que tiene le da seguridad y le permite desarrollar nuevas iniciativas	Su negocio se destaca por una nueva idea convertida en acto. En su negocio hay servicios o productos que se diferencian de los de la competencia. El negocio, los productos o los servicios se diferencian de los de la competencia por algún aspecto innovador (el empaque, un valor agregado). Proponen nuevos elementos o estrategias en el mercado Crea ideas que antes no existían Busca la diferencia de la competencia Encuentra soluciones prácticas a los problemas Sobre valora el éxito de la idea sobre el negocio El valor cognitivo prima sobre los demás Actitudinalmente son insatisfechos con el negocio Son persistentes frente al negocio Siempre pone a prueba su invento con la realidad experiencial Son sensibles y receptivos frente al cambio Tienen habilidades comunicativas intra-personales Conoce el contexto o el negocio de forma no convencional
		Publicidad confiable. No divulgar o comunicar publicidad engañosa sobre los productos y servicios que se ofertan (No engañar al cliente)
		Productos y servicios con calidad. No "maquillar" alterar o falsificar las características de los servicios y los productos que se ofrecen para tomar ventaja con respecto al cliente. (falsificar: fechas de vencimiento, marcas, especificaciones técnicas, vender productos en mal estado o prestar servicios que no cumplen su fin. Entre otras.
		Comercialmente honesto. No decir mentiras para engañar al cliente
		Garantista. Respeta las ganancias de los servicios y productos
		Ser legal. No engañar a las autoridades
		Respetar la palabra y los acuerdos. No engañar a los pares (socios) con las características del negocio o la distribución de utilidades
	Honestidad, Responsabilidad, Lealtad	

Nota: Adaptado de Hernández (2015)

Tabla9*Características del perfil emprendedor parte B*

AXIOLÓGICO Y EMOCIONAL	Criterio	Indicador
	Autoestima (Belzunce, 2011)	Usa herramientas y vestuario adecuado para la protección personal, preservar la salud, y no alterar los servicios y productos que se ofertan (Seguridad Industrial) Mantener una presentación personal agradable para los otros y para sí mismo (Cuerpo aseado, y con olor agradable, vestuario en buen estado y no sucio) Persistencia en la idea del negocio frente a los problemas y la adversidad Una de las principales estrategias de venta es la negociación
	Capacidad para liderar el grupo de trabajo	Logra el compromiso de otros en el negocio. (Puede ser empleado, socio, familiar, amigo, pariente o colaborador)

Nota: Adaptado de Hernández (2015)**Tabla10***Características del perfil emprendedor rama laboral parte A*

TRABAJO	Criterio	Indicador
		La propiedad del negocio es de más de una persona Hace parte de una organización social o en red
	Capacidad para trabajar de forma cooperativa y colaborativa	Usa herramientas de planeación (Cronogramas, calendarios, contabilidad, agendas, diarios) Reconoce la competencia (Tiene una idea de la fortaleza y debilidades de la competencia) No está solo en el negocio, asigna tareas al equipo de trabajo sin delegar la responsabilidad
	Negociador; Negociar implica saber dónde no ceder y hacer la postura sin agredir al otro.	Tener proveedores fijos, con quienes hay acuerdos y convenios Tener clientes fijos Tener convenios y acuerdos con la competencia
		Tener socios con los que comparte responsabilidades

Nota: Adaptado de Hernández (2015)

Tabla11*Características del perfil emprendedor rama laboral parte B*

	Criterio	Indicador
TRABAJO	Un buen negociador se destaca por las siguientes habilidades comunicativas: Facilidad para entrar en relación con los otros.	Saber delegar funciones a los colaboradores o empleados
	Reconocimiento y aceptación de las diferencias.	Tiene habilidades comunicativas intrapersonales
	Simpatía y cordialidad en el comunicar.	Actitudinal mente busca ser complacientes con terceros los valores pragmáticos priman sobre los demás
	Saber callar oportunamente para escuchar al otro.	Exalta los valores agregados del producto o servicio
	Respeto a la libertad de expresión y de opinión.	Tiene capacidad persuasiva
	Gestor	Facilidad para entrar en relación con otros Es pragmático, poco hablador-más acción centrado en el logro de resultados Valoración centrada al hacer-no teorizar - explicar Es conocedor del ciclo productivo del negocio (Producto o Servicios) Es controlador del negocio Es impecable en el hacer Cuida su presentación personal Es exigente en la imagen del negocio Trabaja en equipo

Nota: Adaptado de Hernández (2015)

A lo largo de esta investigación se resalta la importancia que cada persona tiene al conocerse a sí misma, a través de las aptitudes, valores y habilidades, a su vez analizar el campo en el cual se puede desenvolver. Aunque las habilidades blandas no solo son a nivel educativo o laboral, también se encuentran en otros escenarios de la vida cotidiana, porque se habla es de la

personalidad de cada quién, es decir; forma de actuar, ser y hacer cosas que no se aprenden estudiando un libro o en las lecciones del instructor en la Universidad.

7. Técnicas, estrategias y metodologías empleadas para fortalecimiento de las competencias blandas en las universidades.

Con la presente relatoría se investiga sobre qué herramientas, estrategias y metodologías están utilizando las diferentes universidades, tanto a nivel nacional como internacional, para fortalecer las habilidades blandas en estudiantes emprendedores.

Esta relatoría se trabaja con fuentes secundarias y diferentes proyectos, investigaciones y pruebas piloto que se han realizado a nivel de varios países, con el fin de identificar y fortalecer cuales son las habilidades que el estudiante debe desarrollar para crecer laboral y profesionalmente.

De acuerdo a lo anterior, y como complemento, cabe resaltar que se tuvieron en cuenta los estudios realizados por el Psicólogo David McClellan de la Universidad de Harvard, las investigaciones que se hicieron en torno a la educación en Europa, Chile, España, Australia y lo que se ha venido teniendo en cuenta en Colombia.

Se evidenció que estos últimos años las competencias o habilidades blandas han tomado mucha importancia en América Latina; sin embargo, hasta ahora se está comenzando a implementar en Colombia en algunas universidades a través de talleres, seminarios o cursos, pero aún no se evidencia que se esté creando un proyecto donde se busque cambiar o mejorar la educación en Colombia.

7.1 Definición de técnicas, estrategias y metodologías.

7.1.1 Técnicas

Se puede definir de dos formas, una, como la destreza o habilidad que tiene una persona para valerse de sus recursos y hacer las cosas, y otra como el conjunto de procedimientos con base en el conocimiento bien sea material o intelectual; que son aplicados para hacer una tarea específica y lograr un objetivo o resultado determinado. Cabe resaltar que la técnica es transformable, transmisible, mejorable y reproducible en cualquier ámbito, sea laboral, artístico, industrial, académico etc.

La técnica en la educación es empleada para impartir conocimiento, mejorar procesos de aprendizaje de los alumnos (diseño de mapas mentales o conceptuales, técnicas de lectura, estudio o investigación); es por eso que en el recorrido de este capítulo se observan las diferentes técnicas que se han empleado para fortalecer las competencias blandas en emprendedores y estudiantes universitarios, los diferentes personajes que han hecho parte en este proceso, evidenciando la necesidad que el hombre tiene de modificar el medio en el que se desenvuelve para hacerlo más adaptable, optimizando el rendimiento y el resultado.

7.1.2 Estrategia

Es el conjunto de acciones planificadas que ayudan a la toma de decisiones con el fin de obtener los mejores resultados; cuando en educación se habla de estrategias de enseñanzas y aprendizaje, hace referencia a las técnicas que se utilizan para mejorar el proceso educativo.

Cabe resaltar que las estrategias se pueden utilizar en las diferentes áreas, laboral, personal, académica y empresarial. Como se evidencia en el proyecto Sócrates Erasmus en Europa donde deja ver las técnicas, estrategias y metodologías a través de las cuales las universidades de la mano con los colegios y el gobierno desarrollo este proyecto encaminado a fortalecer las competencias blandas con el fin de lograr profesionales emprendedores e integrales.

7.1.3 Metodología

Vocablo de origen griego, μέθοδος (méthodos), que significa ‘método’, y el sufijo -logia, que deriva de λόγος (lógos) traduce ‘ciencia, estudio, tratado’. También es definida como la ciencia del método y técnica de rigor científico.

La metodología es el soporte que rige la manera conceptual en la que se aplica el procedimiento de la investigación; en el área de aprendizaje es una disciplina que tiene una serie de métodos, técnicas y estrategias que contribuyen a optimizar las habilidades y los nuevos conocimientos según Coelho (2019).

Factores como la organización del tiempo (horarios de estudio), el acondicionamiento del lugar de estudio, la concentración, la comprensión, el interés, la memoria, la claridad de pensamiento, la toma de notas, los buenos hábitos de lectura, el repaso y la preparación para un examen, son todos aspectos que al aplicarse con rigor metodológico mejoran las capacidades de aprendizaje y rendimiento escolar. En resumidas cuentas, es el arte de aprender a aprender, (p.1).

7.2 Estudios realizados de las competencias blandas

7.2.1 *Estudio realizado por la psicología David McClellan docente de la Universidad de Harvard*

A inicio de los años 60 se propuso una variable para entender el concepto de motivación “Performance /Quality,” primer término como la necesidad de logro (resultado cuantitativo), el segundo como calidad en el trabajo (resultado cualitativo); en 1973 se planteó el concepto de competencia como una reacción ante la insatisfacción que tenía con las medidas tradicionales para predecir el rendimiento en el trabajo, los test académicos que se elaboraban de conocimiento, las credenciales y notas escolares no median nada, estaban sesgadas en contra de las mujeres, los niveles socioeconómicos bajos es decir estaba en contra de las minorías.

De acuerdo a lo anterior McClelland busco otras variables “competencias” que midieran con mayor exactitud la predicción del rendimiento laboral, encontró que para lograr esto era necesario estudiar directamente los individuos en el trabajo, comparando las características de quienes son exitosos con quienes son un promedio.

Las competencias están ligadas a una forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no a la evaluación de los factores que describen confiablemente todas las características de una persona, en la esperanza de que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo McClelland.

McClelland plantea posibles vínculos entre la necesidad y el éxito profesional, si se logra identificar los niveles de necesidad que mueve a los mejores empresarios, entonces seleccionara personas con un nivel adecuado de estas necesidades para formarlas en estas actitudes con el propósito de que puedan desarrollar sus proyectos.

La aplicación práctica de esta teoría, se llevó a cabo por parte de McClelland, en la India en 1964, donde se desarrollaron un conjunto de acciones formativas y en solo dos años se comprobó que dos tercios de los participantes habían desarrollado características innovadoras, que potenciaban el desarrollo de sus negocios (Chigó Bustos & Olguín Ramírez, 2006, p.18)

Estos resultados llevaron a que los estudios de este tipo se extendieran en el mundo laboral. Todos querían encontrar la clave que permitiese a las organizaciones ahorrar tiempo y dinero en los procesos de selección de personal. No obstante, por una razón u otra, las diversas problemática universal en torno al tipo de formación que debe poseer la persona para que esta fuera adecuada al momento de desempeñar con éxito un puesto determinado, aún no está resuelta. (Chigó Bustos & Olguín Ramírez, 2006, p.18-19)

7.2.2 Estudio realizado por la universidad norteamericana de Harvard en conjunto con Carnegie Foundation y el Stanford Research Center.

Realizaron un estudio, donde identificaron y concluyeron, que, en el terreno profesional, el éxito se basa en un 85% en las habilidades blandas y un 15 % en las otras.

Muy pocas empresas forman a sus empleados en estas habilidades, no conocen la importancia que tienen por lo que no saben que estas pueden impulsar los equipos de trabajo y contribuir al éxito de la empresa.

Las habilidades blandas son un elemento clave en la psicología organizacional y están vinculadas directamente a la inteligencia emocional, por eso muchas personas las poseen de manera innata; pero también se pueden entrenar y, por lo tanto, aprender.

Este estudio identificó que a los directores o encargados de recursos humanos se les dificulta seleccionar personas que tengan estas dos habilidades (habilidades blandas y habilidades duras); esto resulta paradójico en un mundo donde predominan las redes sociales en nuestras vidas, en el ambiente laboral se ha identificado que el ser humano es cada vez más individualista y egoísta y que los gerentes o directivos exigen que sus empleados cuenten con estas habilidades de las cuales ellos mismos carecen.

También identificó que las competencias blandas más demandadas por las empresas son: Inteligencia emocional, organización, facilidad para trabajar en equipo, cumplir con los compromisos adquiridos, tener iniciativa, ser sociable, tener pensamiento crítico, ser buen comunicador, adaptabilidad entre otras; cabe resaltar que las habilidades van de acuerdo al sector donde se desenvuelva el individuo.

En referencia al sector o área de la empresa, se evidencio que donde más se requieren las habilidades blandas son: formación, servicio al consumidor, ventas al por menor, salud, deportes,

empresas de servicios integrales, Departamentos de Recursos Humanos, Consultoría, Organización Social y Cívica; y los sectores o áreas donde no menos habilidades blandas se encuentran y por el contrario potencializan las competencias duras, se sitúan donde se debe realizar un trabajo aislado o individual, ente los cuales se tiene Ingeniería, Derecho, Fotografía, Música, Diseño Gráfico, Arquitectura entre otras.

En un mundo tan cambiante donde el ser humano pretende ser cada vez más competitivo, las universidades deberían optar por coger todas las investigaciones sobre habilidades blandas que han realizado en diferentes partes del mundo, y adaptarlas en su pensum académico, enfocándolas en crear estrategias y metodologías para que sus estudiantes adquieran estas habilidades, logrando que las personas sean más flexibles, abiertas a los cambios y con mayor capacidad de entendimiento del entorno, a medida que más competencias se adquieran en la vida sirve para convertirse en un profesional integral y una mejor persona; pero como son muy pocas las universidades que están encaminadas a fortalecer estas habilidades gracias al desconocimiento que se tiene de ellas, los estudiantes, se enfocan en hacer diplomados, maestrías, especializaciones buscando obtener títulos y mejorar su currículum académico pensando que eso hará que logren ser profesionales integrales.

A continuación, se observará un pequeño recorrido en investigaciones, técnicas, estrategias y métodos que algunas universidades han realizado para la incorporación y fortalecimiento de las competencias blandas para emprender en estudiantes universitarios.

7.2.3 Proyecto Socrates

Proyecto que se presentó a la Comisión Europea a finales del año 2000, Coordinado por la Universidad de Deusto en Bilbao y la Universidad de Groningen en Holanda; como inicio se presentó una prueba piloto por dos años, la cual involucró varias fases; el primer periodo de

resultados corresponde a la fase 1, 2001 – 2002 donde se evidenció que después de un intenso trabajo de todas las personas que hicieron parte de este proyecto, se logró cumplir con la mayoría de los objetivos y mostrar que las proyecciones eran alcanzables.

Este proyecto comenzó a desarrollarse dentro del contexto de reflexión de la educación superior que se impuso en consecuencia al acelerado ritmo de cambio que ha tenido la sociedad. Los políticos aspiraron a crear un área de educación superior integrada en Europa. Este proceso enmarca las universidades de La Sorbona, Praga, Bolonia y Berlín. Gracias a la necesidad de comparar, competir y ser compatible en la educación superior, es determinante que el área social y económico europeo deba estar paralelo a la educación superior.

De acuerdo a lo anterior y como complemento se resalta que otra razón fundamental para crear este proyecto fue implementar en las instituciones universitarias el paso seguido a la Declaración de Bolonia en 1999, utilizando las experiencias en los programas ERASMUS Y SOCRAES desde 1987. El proyecto está enfocado en las competencias genéricas y en las específicas englobando un todo y el cual repercute en un impacto directo en el reconocimiento académico, también reviste una especial importancia el Sistema Europeo de Transferencia y acumulación de Créditos (ECTS).

Como parte de la metodología el concepto de resultados se introdujo en cada una de las áreas de aprendizaje y competencia, los cuales incluyen habilidades de conocimiento, comprensión que el estudiante domine, comprenda y demuestre al finalizar el proceso, estos son los elementos más significativos en el diseño, la construcción y evaluación.

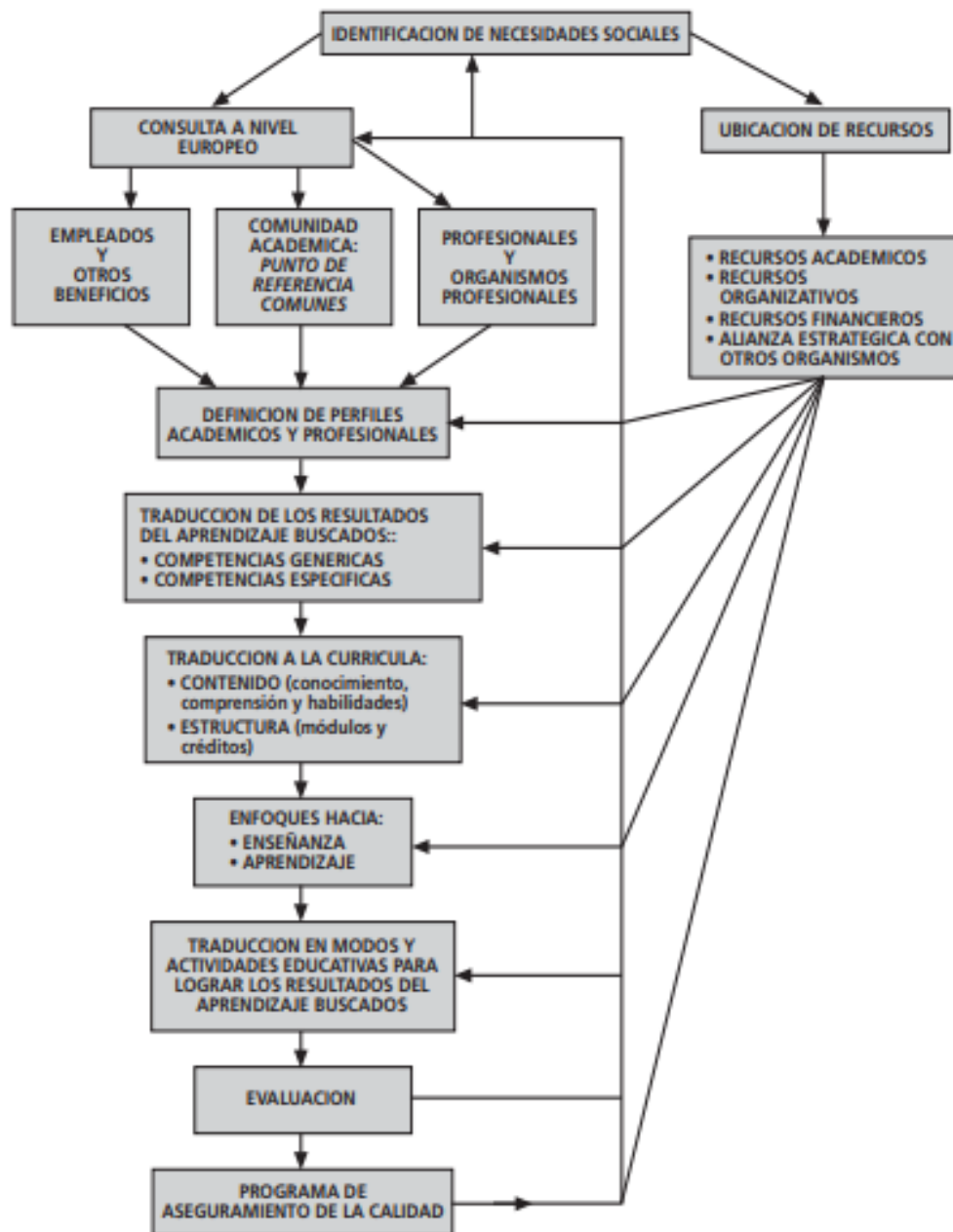
En este estudio identificaron que las competencias se pueden dividir en dos, las Genéricas y las Específicas para cada área y se van adquiriendo durante el proceso, a medida que van pasando las unidades de estudio se van enseñando distintas habilidades por eso no pueden estar ligadas a

una sola unidad, ya que en el transcurso se aprende y se fortalecen las que ya se han adquirido. Esto quiere decir que en total se desarrollaron cuatro líneas de enfoque:

- Competencias genéricas
- Competencias específicas de las áreas temáticas (contenido, conocimientos y habilidades)
- El papel del ECTS como sistema de transferencia y acumulación de créditos.
- Enfoque de enseñanza, aprendizaje y evaluación referente a las garantías y control de calidad.

En relación a lo anterior cabe resaltar que cada línea o fase se desarrolló de acuerdo a un proceso bien definido. El primer paso fue la obtención o recogida de información actualizada respecto a la situación educativa en Europa, el segundo hizo énfasis al análisis que realizaron varios grupos de expertos en las siete áreas temáticas, el tercero fue un nuevo análisis por un grupo más amplio, un acuerdo de expertos en los diferentes campos. Fueron equipos constituidos por integrantes de los países de la Unión Europea y de La Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA). Entre los cuales están, (Comité de Gestión del proyecto Tuning, Julia González universidad de Deusto, Robert Wagenaar universidad de Groningen, Coordinadores del proyecto). Bilbao y Groningen, enero 2003. El trabajo de estos equipos, validado por redes europeas, seleccionada con cada una de las áreas temáticas.

Se puede identificar que todo el proceso se desarrolló bajo una metodología estructurada, donde cada una de las etapas cumple su objetivo o meta, con el fin de lograr el resultado esperado durante todo el proceso, a continuación, se mostrara el esquema del modelo Tuning.

Figura7*Esquema del modelo Tuning***El modelo Tuning para titulaciones europeas comparables**

© Tuning project

Nota: Adaptado de González & Wagenaar (2003)

Es de resaltar que, gracias a la elaboración de ese proyecto, Europa es un ejemplo a seguir en su modelo educativo ya que logro desarrollar técnicas, estrategias y metodologías a través de las cuales las universidades se encaminaron en fortalecer las competencias blandas, logrando profesionales integrales, competitivos y que su formación académica sea reconocida y aceptada en todo el mundo.

7.3 Modelos académicos a nivel nacional e internacional basados en el uso de habilidades blandas

7.3.1 Educación en Australia

El sistema educativo australiano se compone de cuatro bloques, de los cuales 3 son principales y un bloque es intermedio entre el high school y la educación superior.

Este proceso inicia entre los 4 y 5 años de edad. En Australia no es obligatoria la etapa de preescolar sin embargo el 80% de los niños comienzan a ésta edad la educación, en esta primera etapa ellos fortalecen la socialización y habilidades elementales; primaria inicia a partir de los 6 a 7 años sus enseñanzas se centran en materias básicas como matemáticas, literatura, arte y destrezas físicas entre otras, en Secundaria se estudia en un período entre 5 y 6 años y maneja dos divisiones, la primera parte la conforman las materias básicas, y el perfeccionamiento de estas destrezas, el último tramo está orientado a la formación vocacional teniendo en cuenta el campo laboral, en el último año del proceso se realizan unas pruebas de medición las cuales les permite ingresar a la educación superior ellos obtienen una certificación de su educación secundaria la cual es válida en diferentes países del mundo por el reconocimiento que este país tiene respecto a la educación de calidad.

En cuanto a la educación Universitaria ésta se divide en diferentes programas donde se destaca Bachelor Degree, es un título básico que se obtiene por haber estudiado tres años y el cual comparado con una Licenciatura en algunos países.

- Associate Degree es un título que se obtiene después de dos años que combina formación teórica con destrezas laborales.
- Graduate Certificate curso complementario con duración de 1 año y Graduate Diploma curso complementario con duración de 6 meses los cuales están enfocados en el mejoramiento y la profundización de conocimientos.
- Master Degree, estudio que se realiza durante dos años con el fin de obtener el título de maestro.
- Doctoral Degree, es el título o nivel máximo de formación con un tiempo de duración de tres años para el desarrollo de habilidades investigativas, la realización y presentación de la tesis.

En relación a lo anterior es de añadir que la universidad of Technology Sydney es una de las mejores y ocupa el lugar, número 21 en el top de las 50 universidades más novedosas. En cuanto al sistema de calificación QS Stars tiene cinco estrellas y es reconocida a nivel internacional por su gran desempeño.

7.3.2 Educación en España

España basado en la tesis doctoral de María José García San Pedro donde se evidencia el diseño y la validación en un método de evaluación por competencias.

En esta investigación se hizo un análisis de la educación en España en el 2007 donde como conclusión se evidencio que el modelo de aprendizaje de las universidades españolas estaba caracterizado por una enseñanza teórica con niveles bajos en lo concerniente a la enseñanza

práctica, esta conjetura se dio en la comparación que se realizó con el resto de países participantes en este estudio.

El tema de las habilidades blandas o de mejorar la calidad en la educación es un objeto de interés educativo nacional e internacional se realizó una conferencia mundial de educación superior de la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO) en el año 2009 donde señala la importancia de la formación, la investigación con fines de mejorar las estrategias didácticas que contribuyan a lograr los objetivos de la educación para todos, por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su Programa Institucional Management in Higher Education (IMHE) señala que una buena gestión educativa incluye la calidad y la enseñanza y promueve el proyecto internacional (AHELO) el cual busca más que una clasificación es una evaluación directa del desempeño del estudiante en un contexto global, se podría decir que a gran escala es una evaluación competitiva internacional, cuyo objetivo es retroalimentar a la universidades sobre los resultados de aprendizaje.

Proyecto Sócrates, es una plataforma elaborada con el fin de fortalecer las habilidades blandas en estudiantes y profesores, cuenta con más de 1500 suscriptores, esta plataforma fue diseñada con el fin de tener estudiantes más globales; una plataforma está diseñada para alumnos de 5 de primaria hasta salir de secundaria.

7.3.3 Educación en Chile

En la Universidad de Chile se realizó un seminario de competencias blandas para saber cuál es la clave del éxito de los ingenieros comerciales, esta investigación fue dirigida por el profesor Reinaldo Sapag Chain y realizada por los alumnos Gonzalo Chico Bustos y Manuel Olguín Ramírez Elsa.

Este estudio se realizó en el año 2006, donde identificaron que las competencias duras contribuyen al conocimiento, pero las habilidades blandas son las que permiten el éxito. Este trabajo fue desarrollado a partir de las perspectivas de cuatro actores participantes que intervienen en el mundo educativo y empresarial, estos son: empleadores, docentes, estudiantes y egresados, con la finalidad de determinar las fortalezas y los puntos que menos se han desarrollado en las habilidades claves para el éxito.

A lo largo de esta investigación se tuvieron en cuenta los estudios que realizaron las universidades europeas en alianzas con algunos países, entre los cuales Chile hizo parte de una segunda etapa en esta investigación, gracias a esto Chile prendió sus alarmas y conoció la importancia y el crecimiento que venía hacia América Latina en el fortalecimiento de la Educación.

La Universidad de los Lagos en Chile, las Técnico Universitarios en Educación Parvularia junto con las profesionales del Junji (Junta Nacional de Jardines Infantiles) realizan talleres de empleabilidad y competencias transversales, con el fin de fortalecer el proceso la mejora continua en el proceso de educación.

7.3.4 Educación en Colombia

- **IDB (*Banco Interamericano de Desarrollo*)** es la institución de desarrollo más grande de este tipo y se encarga de financiar proyectos viables de desarrollo económico, social e institucional, su principal objetivo es reducir la pobreza en Latinoamérica y el caribe.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que estamos entrando a la cuarta revolución industrial donde su eje principal son las competencias y habilidades según los hallazgos y el análisis encontrados. Se toma como una oportunidad para lograr que diversos países de la región logren una mejora en el comercio, empleo, oportunidad, bienestar e igualdad.

De acuerdo con la investigación que se está realizando y desde el punto de vista metodológico permite una estrategia empírica que combina las capacidades laborales con las requeridas por el mercado.

- **Universidad de los Andes**, en Colombia. Oscar Becerra el modelo de capacitación tiene una historia larga y en la actualidad exige reevaluar el tipo de habilidades que se imparten en este tipo de formación ya que lo que se está evidenciando es que no basta con tener conocimientos de una actividad u oficio en particular, es necesario que la persona se familiarice.

En Colombia la educación es un derecho fundamental desde la Constitución de 1991, y es obligatoria entre los 5 y 16 años, aun así, es algo por lo que aún se sigue luchando para que sea gratuita, una vez el estudiante culmina este proceso puede pasar a la educación superior, aunque en Colombia no es obligatoria y tampoco es un derecho. Las universidades gozan con el derecho para determinar los costos y los programas que manejan.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA** es una institución reconocida en Colombia ya que está enfocada en ayudar a aquellos que quieren formarse como Técnicos y Tecnólogos en diferentes programas de educación superior. El acceso a esta educación se financia a partir de recursos públicos y privados.

En cuanto a la formación en las universidades se parte de la premisa que las competencias o habilidades blandas son un tema que apenas comienza a tomar importancia en Colombia, que son muy pocas las universidades que sienten la necesidad de crear técnicas, estrategias y metodologías a través de las cuales puedan encaminar y fortalecer las competencias blandas en sus estudiantes.

En el recorrido que se hizo de la educación en el país fue muy poca la información que se obtuvo sin embargo resaltaron tres universidades que se han enfocado en investigar y fortalecer estas habilidades con el fin de crear técnicas, estrategias y metodologías a través de las cuales puedan encaminar y fortalecer las competencias blandas dentro del proceso de formación que ofrecen para sus estudiantes.

Como complemento a lo anterior se hizo un pequeño recorrido por estas y otras universidades donde se identificó el modelo educativo, que realizan, con el fin de afianzar las habilidades blandas de sus estudiantes.

- **La universidad EAN** emprendió un proyecto en el año 2003, un proyecto formativo el cual pretende marcar la diferencia como institución educativa, este modelo está basado en competencias cuyo objetivo es que el estudiante desarrolle y fortalezca su proceso de aprendizaje como profesional.

A lo largo del periodo 2003 al 2017, este modelo educativo se ha venido ajustando con el fin de mejorar las tendencias e innovaciones pedagógicas. Para la EAN, el modelo formativo es una expresión de la filosofía su misión es la formación integral de la persona, como se había mencionado anteriormente, ya que esto imprime un sentido a la educación, encaminado a un proceso de construcción del conocimiento, competencias, habilidades, actitudes y destrezas.

Para este proyecto se recogió el pensamiento individual y colectivo de todos los procesos académicos con el fin de crear un modelo educativo que sirviera como punto de partida para que los docentes y líderes académicos se puedan apoyar y, a su vez, continúen construyendo una formación con altos estándares de calidad.

Cabe resaltar que la EAN en su modelo educativo plantea que hay que aprender a enfrentar la incertidumbre ya que estamos en una época cambiante y nos podemos enfrentar a valores ambivalentes es decir se le pueden dar dos valores o puntos de vista diferentes, por este motivo el modelo educativo se ha venido ajustando, contemplando directrices de un esquema global a nivel mundial y de la universidad. Una de las creaciones más importantes de la Universidad ha sido Assessment Center “siendo este el centro para el pensamiento, diseño y gestión de procesos de evaluación y certificación de competencias, orientado por el Propósito Superior que mide la formación integral y el emprendimiento sostenible” (EAN, s.f.).

El Assessment Center, evalúa y certifica las competencias del modelo educativo, resultado de la formación y asegura la calidad del aprendizaje de los estudiantes basada en competencias fundamentados en los problemas del contexto. En consecuencia, desarrolla proyectos evaluativos, construye instrumentos de evaluación, provee información para el desarrollo de planes de mejoramiento, analiza resultados y, los divulga a la comunidad eanista (EAN, s.f.).

Con relación a lo anterior se evidencio que la EAN realiza pruebas de ingreso las cuales permite al estudiante durante la primera semana de estudio identificar el nivel de competencias transversales que tiene y a su vez son de vital importancia para la universidad ya que esta conoce en qué nivel ingresa el estudiante, dentro de estas pruebas se hace la autoevaluación de competencias transversales, competencias comunicativas (lectura), estilos de aprendizaje y proyecto de vida emprendedor.

Las pruebas de progreso evidencian cómo ha evolucionado el estudiante durante su carrera se realizan tanto en pregrado, nivel básico, intermedio y avanzado, en posgrado y en primer semestre de especialización.

Las pruebas objetivas permiten evaluar la calidad en la formación de las competencias del estudiante, permitiendo que este identifique el nivel de competencia logradas en cada unidad de estudio, adicional este tipo de prueba busca que el estudiante analice casos o situaciones problemáticas y pueda resolverlo tomando decisiones de acuerdo con el contexto.

En cuanto a la certificación de competencias pedagógicas, Assessment Center primero pone en marcha esta experiencia de certificación de competencias a nivel interno validando las propias practicas; segundo de manera externa con un organismo a nivel internacional.

Para las pruebas del Examen de Calidad de la Educación Superior (Saber Pro), la universidad habilita la plataforma de Assessment Center para que los estudiantes realicen pruebas de forma oportuna y continua y así poderse evaluar en los diferentes módulos de competencias genéricas, específicas ya sea de la misma área de formación o de diferentes áreas.

La universidad habilita la plataforma de Assessment, cabe resaltar que las preguntas son elaboradas por el colombiano para la evaluación de la calidad de la educación (ICFE)S y son utilizadas únicamente para uso académico o investigativo. A continuación, se verá un modelo pedagógico basado en solución de problemas, implementado por la universidad EAN.

Figura8*Modelo pedagógico basado en solución de problemas*

Nota: Adaptado de Sierra Villamil (2019)

- **UNINPAHU:** es una fundación universitaria para el desarrollo humano creada en 1974 por el Psicólogo Hernán Linares Ángel con el propósito de formar profesionales emprendedores hábiles y con el compromiso del desarrollo de su proyecto de vida. Se ha destacado por la fuerza dinámica, cuenta con 16 programas de educación superior entre técnicos, tecnólogos y universitarios.

Esta educación se basa en una sólida formación humanística, permitiendo a los estudiantes y profesionales ser creativos e innovadores. Esta universidad cuenta con aproximadamente 15 convenios con diferentes centros de investigación y universidades en Argentina, Chile, Costa Rica, España, Francia, Honduras, México y Panamá.

Es una universidad que cuenta con reconocimientos otorgados “por el Congreso de la República de Colombia, la Cámara de Representantes, el Consejo de Santa Fe de Bogotá, los Ministerios de Defensa Nacional, de Relaciones Exteriores y de Educación Nacional, entre otros.”

Entre lo que más se destaca de esta universidad es el plan de educación innovador M.A.R (Método de Alto Rendimiento) es un método de coaching para los alumnos donde a la par de su carrera pueden ir trabajando en una mejora constante; no se tiene como una electiva ni materia de cátedra, pero si esta la opción para los estudiantes que quieran tener una formación integral.

- **Fundación universitaria Konrad Lorenz, Sandra Patricia Guerra Báez.** Magister en Psicología clínica ha realizado una investigación en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes universitarios, esto le permitió conocer un poco de la educación que se maneja en los diferentes países; gracias a la entrevista que se le realizó el pasado jueves 15 de octubre de 2020 a las 6:00 pm, confirmó que tuvo la oportunidad de evidenciar que muchas universidades en Colombia hablan de competencia blandas pero en realidad hasta el 2016 no había certeza que se estuvieran manejando dentro de un programa académico, como cátedra o electiva que hiciera parte del proceso de formación complementario.

Como complemento a lo anterior, se presentó un proyecto a la Universidad UNIMINUTO para incorporar un seminario que permitiera a los estudiantes complementar su educación profesional con las habilidades blandas y lograr un perfil más completo, en la actualidad la Universidad habla de competencias blandas al igual que muchas otras universidades pero la realidad es que hasta el momento están buscando el enfoque están en la etapa de

investigación o entrando a una primera fase de incorporar seminarios, charlas, cursos pero no con una certeza como de pronto ya se evidencia en otros países.

- **Universidad ICESI**, “se ha destacado por la formación de profesionales integrales y la participación en importantes redes académicas en el mundo”, (ICESI, s.f, p.1). La cual cuenta como diversidad en sus programas de pregrado y posgrado, la formación de sus profesionales tiene un enfoque que entiende la importancia de ser ciudadanos para el mundo sin importar cuál sea la disciplina, cuenta con 5 facultades y 3 escuelas que preparan profesionales al más alto nivel.

Cuenta con acreditaciones internacionales como la AACSB ACCREDITED, la ABET Engineering Accreditation commission y la AMBA que ratifican programas y procesos académicos de clase mundial, la universidad ICESI es la numero 2 en Colombia el Examen de Calidad de la Educación Superior (Saber pro) ya que Prioriza el modelo de aprendizaje activo para el estudiante.

La estructura curricular, las áreas de desarrollo y capacidad que se busca en el estudiante están orientadas a la línea de formación del lenguaje, ciudadanía, experticia disciplinar y ciencias, artes y humanidades.

Además, ofrece programas transversales en ética, lectura, oralidad y escritura el espíritu de enseñar a aprender refleja el compromiso de la universidad ICESI en el desarrollo de competencias de sus estudiantes a través de los currículos diseñados y ofrecidos a través de 28 departamentos académicos vinculados a las facultades de la universidad.

La universidad ICESI se destaca por ser un puente en la academia y la sociedad que lideran importantes centros de investigación en múltiples disciplinas, adelantan proyectos y generan nuevos conocimientos, innovación en la comunidad científica en general.

Para el año 2003 fortaleció las técnicas, estrategias y metodologías, mediante los diferentes programas y cursos que dicta la universidad con el fin de encaminar y fortalecer el desarrollo emocional y el ser, estas son las habilidades a las que más le apuesta la universidad.

Como complemento se mencionan algunos cursos que se dictan en el plan Institucional de Capacitación: Innovación y Creatividad, que dura 16 horas, Gestiona tu equipo a través de los procesos de Gestión Humana, con duración de 4 horas, como potenciar mi capacidad de impactar e influir para favorecer mi desarrollo, duración 12 horas, coaching de vida, 16 horas, taller retroalimentación para el desarrollo, 9 horas, taller de oralidad, 16 horas y planeación y seguimiento, 16 horas. Para inscribirse los estudiantes deben diligenciar el formato de solicitud de capacitación.

Programas que ofrecen algunas universidades que buscan fortalecer las competencias blandas en sus estudiantes universitarios.

- **Universidad Pontificia Bolivariana:** Liderazgo transformacional; busca desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y trabajo colaborativo aplicado. Enfocado en fortalecer el desarrollo de manejo de auditorios y lenguaje no verbal, el programa entrega herramientas de detección de mentiras, micro-picores (vasodilatadores de los músculos) desde el lenguaje no verbal y el micro gesto.

El curso de liderazgo y habilidades blandas busca enseñar herramientas de gestión que potencialicen las habilidades para la vida.

El curso descubriendo tu propia genialidad: Permite el fortalecimiento de habilidades y competencias creativas que estimulan el pensamiento innovador para aprender a emprender (aprendizaje basado en retos, juegos y aula invertida).

- **Universidad Libre:** Seminario taller de competencias blandas para el liderazgo, liderado por la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables.
- **Universidad Industrial de Santander:** Cátedra Rodolfo Low Maus; su objetivo es brindar conocimientos y estrategias para fortalecer las competencias blandas, la salud física y mental, esta catedra se dicta a través de conferencias, conversatorios y orientaciones psicoeducativas y teórico – prácticas.

Se encontro para el año X en el año 2020 se trabajaron diferentes temas catedra los cuales son cambian cada semestre y contantan de diferentes estructuras, para este caso la catedra está dividida en 12 sesiones donde se invitan expertos en cada uno de los tema ya sean internos o externos a la universidad, se contaron con catedras como:

Figura9

Temas catedra X semestre 2020

Sesión	Fecha Y Horario	Temática
1	05 de Junio 3:00 -6:00 pm	Mantenimiento De Salud Física
2	12 de Noviembre 3:00 – 6:00 pm	Educación Emocional
3	19 de Noviembre 3:00 -6:00 pm	Depresión, Estrés Y Ansiedad
4	26 de Noviembre 3:00- 6:00 pm	Adicciones En Pandemia
5	03 de Diciembre 3:00 – 6:00 pm	Duelo Y Resiliencia
6	10 de Diciembre 3:00 – 6:00 pm	Comunicación Asertiva, Resolución De Problemas Y Conflictos
7	21 de Enero 3:00 – 6:00 pm	Relaciones Familiares, Amigos Y Pareja
8	28 de Enero 3:00 – 6:00 pm	Trabajo Colaborativo Y Manejo Del Tiempo
9	04 de Febrero 3:00 –6:00 pm	Motivación Y Toma De Decisiones
10	11 De Febrero 3:00- 6:00 pm	Género, Respeto Y Valor A La Diferencia
11	18 de Febrero 3:00 – 6:00 pm	Existencia Y Conocimiento De Sí Mismo
12	25 de Febrero 3:00 6:00 pm	La Vida Que Queremos

Nota: Adaptado de UIS (2020)

Se puede concluir que es importante que el gobierno apoye el proceso educativo del país para lograr una educación de calidad y hacer de este un país desarrollado y competitivo, como lo hizo Europa quien ahora goza de un reconocimiento a nivel internacional, diseñando a nivel académico programas educativos que exijan temáticas que promuevan el desarrollo de habilidades blandas como cursos cortos, cátedras, seminarios, entre otro.

Se evidencia que el tema de habilidades blandas en Colombia hasta ahora comienza a tomar importancia gracias a la necesidad que han visto los empresarios de contratar profesionales integrales o intra emprendedores, personas con la capacidad de tomar decisiones, trabajar en equipo, resolver conflictos, tener comunicación asertiva etc.

Se resalta la labor de la universidad EAN, ICESI, UNIPAHU y universidad piloto de Colombia que se han interesado por crear técnicas, estrategias y metodologías para fortalecer la formación académica de sus estudiantes y encaminarlos a ser profesionales y emprendedores integrales.

8. Experiencias adquiridas mediante el fortalecimiento de las habilidades blandas en las universidades.

Gracias a las diferentes técnicas y metodologías que se han creado, con el paso del tiempo, para la inclusión de las habilidades blandas como parte de la formación superior, y que se han ido estructurando mediante los diversos procesos de investigación, es posible conocer algunas de las experiencias que han vivido diversas universidades a lo largo de su crecimiento académico, a nivel del desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas al emprender. No obstante, cabe resaltar la importancia que tiene todo el proceso que diversos países desarrollaron para alcanzar el éxito en cada una de sus actividades complementarias y formar estudiantes integrales que pueden desarrollarse en un entorno laboral competitivo y robusto como el actual. A continuación, se

encuentran algunos conceptos, investigaciones y experiencias que han desarrollado algunas universidades de Colombia, como forma de acercarnos a la experiencia transitada hasta el momento por las instituciones de educación superior, en relación a las habilidades blandas encaminadas, particularmente, a la formación de emprendedores.

8.1 Habilidades blandas en las universidades y en emprendedores.

Con respecto al desarrollo de habilidades blandas, se han identificado diferentes universidades, a nivel nacional e internacional nombradas anteriormente, que ya constan de un programa estructurado, enfocados a contribuir en el desarrollo de los estudiantes universitarios a nivel del emprendimiento, por ello es importante tener claro la participación de los actores en la sociedad, entre ellos, por ejemplo, el emprendedor. Al respecto, Sopó Montero, Salazar Raymond, Guzmán Barquet, & Vera Salas (2017) afirman.

El término emprendedor y su relación con la creación de empresas o desarrollo de negocios en empresas existentes ha sido estudiado por diversos autores; la importancia de conocer sus características principales se sustenta en la relación que existe entre los emprendedores, el éxito en las empresas y el consecuente desarrollo económico de los países (p.2).

Es decir que el papel que desempeña un emprendedor en la sociedad, tiene un valor altamente significativo puesto que fomenta desarrollo y crecimiento económico, en ocasiones el emprendedor se deja olvidado sin pensar el riesgo que puede acarrear, como el perder el nacimiento de la próxima empresa Apple latina. En la actualidad, el desarrollo de un emprendimiento no debe ser un impulso emocional se debe considerar como un objetivo de alto valor y meta específica, que todo lo rodeado en su entorno trabaje en pro de su crecimiento, en fortalecer su proceso, adquirir aprendizaje continuo, incentivar y motivar cada una de las etapas que deben ser desarrollados por

el exitoso futuro emprendedor, pensando en lo grande que será y los logros que contribuirá para el desarrollo de un país o incluso de talla mundial.

Adicional para la sociedad esta información no es ajena, ya que como se nombró anteriormente se vienen desarrollando diferentes actividades que puedan fortalecer ese perfil emprendedor desde que están en su procedimiento académico, así lo afirman Sopó Montero, Salazar Raymond, Guzmán Barquet, & Vera Salas (2017).

Bagheri & Akmaliah (2009) desarrollaron una investigación cualitativa para explorar como incidían los programas de emprendimiento de una universidad de Malasia para desarrollar el liderazgo emprendedor en los estudiantes; para ello en su documento incluyeron la definición de Chen (2007) del liderazgo emprendedor, el cual lo señalaba como proceso de crear una cultura emprendedora e inspirar al equipo para llevar a cabo la visión de la organización en ambientes inciertos, destacando tres componentes principales: la proactividad, innovación y toma de riesgo. Los resultados del estudio identificaron que los programas de emprendimiento en universidades desarrollaban el liderazgo emprendedor a través de las oportunidades para el aprendizaje basado en experiencias, el aprendizaje a través de la interacción social y el reconocimiento de las oportunidades (p.4).

Sin embargo, es indispensable reconocer como el desarrollo de las habilidades blandas en el proceso académico de un estudiante universitario puede marcar la pauta en su proceso de emprendimiento, en ocasiones no se percibe ese impacto ni se cuantifica como el no desarrollarlos puede afectar a mediano o largo plazo el desarrollo de una empresa su estabilidad financiera y su permanencia en el tiempo; en ocasiones no se requiere que una universidad realice inversiones cuantiosas para obtener resultados excepcionales en los estudiantes ya que por medio de actividades sencillas aterrizadas con el entorno laboral, cursos cortos que permitan reconocer

temas básicos a nivel de carácter, interacción, socialización, expresión y comunicación pueden estar determinando el éxito o fracaso de una empresa u organización.

Por otra parte, se debe tener presente las diferentes habilidades que pueden ser necesarias para un emprendedor, aunque la cantidad de características que deben rodear su perfil integral son varias, según algunos estudios realizados o sugerencias de diferentes autores basados en su experiencia apuntas a ciertas habilidades específicas o más relevantes que otras, lo cual no implica que las no nombradas pierdan su valor o necesidad de desarrollo, Doyle (2020) afirma:

- Comunicación
- Flexibilidad
- Liderazgo
- Motivación
- Paciencia
- Persuasión
- Habilidades para resolver problemas
- Trabajo en Equipo
- Gestión del tiempo
- Ética de trabajo

Son algunas de las habilidades de tipo prioritario que deben ser parte como mínimo del desarrollo de los estudiantes universitarios que están trabajando un proceso de emprendimiento por ejemplo la comunicación y persuasión son parte fundamental para la captación de clientes y poder de negociación con proveedores generando mejores costos de producción y aumento en el volumen de venta. Se debe considerar ampliar este desarrollo a nivel general en ocasiones se olvidas todos aquellos intra-empredores de los cuales irán a desarrollar sus habilidades en grandes,

medianas y pequeñas empresas que gracias a sus conocimientos y desarrollo completo e integral del entorno las llevarán a niveles competitivos de talla internacional.

Según el estudio realizado en la ciudad de Chile están son algunas de las habilidades blandas principales que dieron como resultado en los diferentes evaluaciones realizadas a los startups en la ciudad, al ser comparadas con las anteriores mencionadas identificamos algunas similitudes como el liderazgo, solución de conflictos y adaptabilidad; podemos decir que en una sociedad tan cambiantes e incierta, se necesitan personas de adaptabilidad rápida a cada proceso, que busquen la mejor forma para desarrolla cada dificultad u oportunidad de mejora y puedan con facilidad comunicar y resolver conflictos en un ambiente donde el estrés ya puede ser parte de un entorno diario.

Figura10

Habilidades blandas necesarias para el éxito de un startup



Nota: El gráfico representa los resultados de las habilidades principales determinadas en los startups de investigación. Adaptado de análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de un startup (p.59), por Vallejo Farias (2019).

El emprendedor cumple un papel fundamental e importante en la sociedad ya que genera posibilidades de empleo, crecimiento económico, disminución de desempleo, nuevas alternativas de innovación y desarrollo, crecimiento de una sociedad, entre otras cosas, por eso es fundamental que las instituciones académicas en sus procesos de formación integren el desarrollo de las habilidades blandas y preparen esos emprendedores para el futuro y crecimiento de sus proyectos empresariales, es crucial conocer más de la huella que esta labor deja.

8.2 La huella que genera el desarrollo de competencias blandas en las universidades para emprender.

Es importante destacar el papel que desempeñan las habilidades blandas desarrolladas en los estudiantes con el fin de aplicarlas a un proceso de emprendimiento, fortalecer las habilidades blandas en las universidades puede generar un impacto significativo en la sociedad, según el estudio que viene realizando el proyecto GEM.

El Proyecto GEM (General Entrepreneurship Monitor) es un proyecto de investigación que se inició para analizar, de manera exhaustiva, la relación que hay entre la actividad emprendedora y el crecimiento económico de los países. El modelo conceptual ha acabado reflejando una extensa relación entre los factores asociados a las variaciones de la actividad emprendedora y las características de tipo contextual más importantes de cada uno de los países analizados (GEM, s.f.).

Este proyecto de investigación permite conocer de manera amplia y real el verdadero comportamiento que sufren las empresas en desarrollo y como por factores que en algún momento se consideraron pequeños pudieron afectar su estabilidad, parte de este proyecto se han vinculado universidad como la ICESI con una gran participación en la consolidación de la investigación.

Según la publicación realizada por GEM en el año 2020 con los resultados del año 2019, se identifican diversos motivos asociados a los fracasos al emprender, factores como “El volumen de ventas no fue suficiente” que acaparan un 30%, a simple vista se puede pensar que las habilidades blandas no tienen influencia con respecto a este factor, pero si se realiza un análisis detallado puede existir factores como: falta de comunicación, puntualidad, paciencia, positivismo, solución de conflicto, etc. al analizar cada uno de estos motivos en todos se podrá encontrar habilidad diversas que no fueron desarrolladas correctamente y abrieron una brecha tan grande que terminaron por acabar con la futura empresa más grande del mundo o la mejor rentabilidad de la historia; ahora por falta del desarrollo de las habilidades blandas se cerró la oportunidad de empleo para una cantidad de personas, posibilidades de innovación en procesos nunca antes vistos, creación de nuevos modelos de mercado que ayudarían al desarrollo económico del país.

Figura11

Causas de las salidas empresariales en Colombia 2019

El volumen de ventas no fue suficiente	30%
Falta de red de contactos	17%
Falta de conocimiento sobre mercadeo, producción, finanzas, gestión humana	16%
Tuvo problemas con socios y/o empleados	12%
Los productos y/o servicios tuvieron dificultades de aceptación	11%
La tecnología de producción no era la adecuada	8%
Tuvo problemas con proveedores	6%

Nota: El gráfico representa los resultados estadísticos de las causales que generan las salidas empresariales. Adaptado de dinámica de la actividad empresarial en Colombia (p.79), por Varela Villegas, y otros (2020)

En esta figura se pudo identificar que un 17% de las empresas fracasan por falta de contactos, un 12% por problemas con los socios y el 6% presentó problemas con los proveedores, entre otros, todo esto gracias a la falta de habilidades blandas que posiblemente no desarrollaron

durante su proceso de aprendizaje, se puede concluir que si las universidades fortalecieran los procesos asociados soft skills, es posible que puedan contribuir significativamente con la disminución del cierre de emprendimiento, ya que formarían profesionales estructurados para enfrentar procesos reales.

8.3 Experiencias de formación en competencias blandas para emprender en estudiantes universitarios.

El desarrollo de las habilidades blandas es parte fundamental para el crecimiento y fortalecimientos de los emprendedores como se ha mencionado anteriormente es indispensable algunas de las experticias y procesos en desarrollo que directas entidades académicas vienen gestionando, Varela (1998) menciona que:

Las habilidades interpersonales, la capacidad de promover y aceptar el cambio, la capacidad de comunicación oral y escrita, y la habilidad para aprender serán vitales en la competencia por las posiciones laborales. Las empresas buscaran personas llenas de creatividad, de innovación, de iniciativa, de arranque, de independencia, de responsabilidad, de confianza en sí mismas, capaces de proveer soluciones; en otros términos, llenas de Espíritu Empresarial (p.3).

Las habilidades blandas se usan en todas las carreras para emprender a nivel interno en una compañía o externo a nivel personal, es decir que las universidades deben considerar el desarrollo de habilidades blandas a nivel general no solo para el emprendedor.

Por ejemplo, están las profesiones vinculadas a la salud. Un médico debe generar niveles de empatía para tratar con pacientes que, a su vez, presentan situaciones emocionales diversas. Lo mismo ocurre cuando se debe entregar información sensible que puede impactar a los familiares de un enfermo. Incluso, la forma de liderar un equipo al interior de un quirófano (Valdivia, 2017).

A continuación, se presentarán casos de experiencias en universidades como el Tecnológico de Monterrey, universidad ICESI, universidad EAN y universidad piloto de Colombia, que han desarrollado e implementado diversos profesionales y técnicos para el fortalecimiento de habilidades blandas en emprendedores y como las instrucciones con el paso del tiempo han consolidado un proceso estructurado a nivel académico para el desarrollarlas y con un enfoque es especial a nivel del emprendimiento.

8.3.1 *Tecnológico de Monterrey*

Dentro de las diferentes entidades académicas a nivel internacional, se investigó al Tecnológico de Monterrey en México el cual fue fundado en el año 1.943 por un grupo de empresarios, con el paso del tiempo fueron desarrollando un proceso de crecimiento, adicional iniciaron parte de su crecimiento a nivel de competencias socio-culturales para el año de 1.990.

Figura12

Fragmento de la historia consolidada del tecnológico de Monterrey

INICIO	CRECIMIENTO	CONSOLIDACIÓN	TRANSFORMACIÓN
1986	Se define la misión de "formar profesionistas con niveles de excelencia en el área de su especialidad", así como el estatuto general y la constitución formal del Tecnológico de Monterrey, como un sistema educativo multicampus con una nueva estructura organizacional.		
1986	El Tec de Monterrey queda conectado a la red internacional de comunicación entre universidades denominada BITNET. Se inaugura la red de telecomunicaciones por satélite.		
1989	Se inaugura el Centro de Tecnología Avanzada para la Producción (CETEC) en el Campus Monterrey. Se utiliza la transmisión satelital para impartir la Maestría en Educación con dis- tintas especialidades.		
1990	Se crea el Centro de Estudios Estratégicos (CEE). Empiezan a impartirse por transmisión satelital las materias de las maestrías en Administración y en Computación para profesores del Tecnológico de Monterrey, además de los tres cursos sello, relacionados con valores socio- culturales y del ejercicio profesional.		

Nota: Fragmento de la historia asociada al tecnológico de Monterrey. Adaptado de Monterrey (s.f.)

El tecnológico de Monterrey viene trabajando con el modelo innovador a nivel educativo con el fin de preparar sus alumnos para el futuro, trabajando en pro de complementar el proceso académico y crear profesionales integrales, incluso según lo manifestado por la universidad en su página web este enfoque aumento la cantidad de alumnos matriculados.

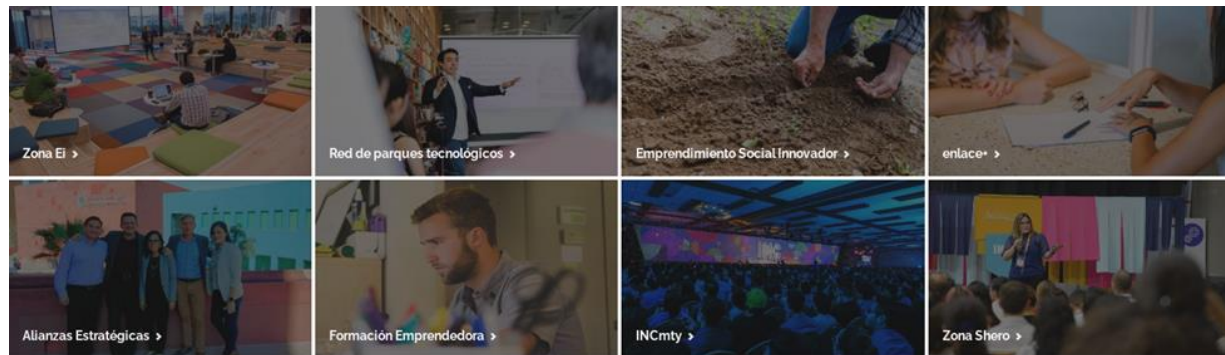
El tecnológico de Monterrey viene trabajando con el modelo innovador a nivel educativo con el fin de preparar sus alumnos para el futuro, trabajando en pro de complementar el proceso académico y crear profesionales integrales, incluso según lo manifestado por la universidad en su página web este enfoque aumento la cantidad de alumnos matriculados.

El centro de emprendimiento de la universidad fue creado para el año 2013 y lleva el nombre de Eugenio Garza Lagüera, Monterrey (s.f.).

La estrategia de emprendimiento del Tec de Monterrey. Su propósito es fortalecer una cultura que promueva, detone y celebre el emprendimiento para impulsar y desarrollar el espíritu emprendedor en nuestra comunidad estudiantil y profesorado, así como, acompañar el proceso de creación y desarrollo de empresas y acelerar el ecosistema de emprendimiento innovador e inversión en el área de influencia de la institución.

Para el tecnológico de Monterrey el desarrollo de las habilidades blandas esta inmersos en diferentes procesos académicos, como carreras de ingeniería donde uno de sus principales objetivos lograr que los egresados desarrollen su talento de una forma integral buscando mejora continua para todo el proceso que los rodea.

Aunque a diferencia de otras entidades académicas, cabe resaltar que el tecnológico de Monterrey es nuevo en su proceso de implementación de habilidades blandas y el emprendimiento, pero se encuentra trabajando fuertemente en continuar con el desarrollo de sus procesos; se pueden encontrar algunos emprendimientos que se ofertan por la universidad donde se puede participar como: zonas EI, red de parque tecnológicos, emprendimiento social innovador, enlace, Alianzas estratégicas, formación emprendedora, INCmtty y zona shore.

Figura13*Ofertas en emprendimiento*

Nota: La figura muestra los diferentes programas y ofertas que tiene el tecnológico de Monterrey. Adaptado de Monterrey (s.f.).

Es importante resaltar como en tan poco tiempo de estar desarrollando esta metodología, ya cuentan con un programa en proceso de estructuración y modelos de vinculación y crecimiento para los estudiantes.

8.3.2 Universidad ICESI

Es una universidad fundada en 1.979 en el Valle del Cauca, la cual ha desarrollado diversos programas buscando el fortalecimiento de habilidades blandas en los estudiantes para emprender a nivel externo e interno, buscando fortalecer sus capacidades, basado en metodologías de educación continua, “promueven la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que conducen a la formación de modelos de comportamiento valiosos y deseables en los profesionales vinculados a la empresa” (Icesi, s.f.).

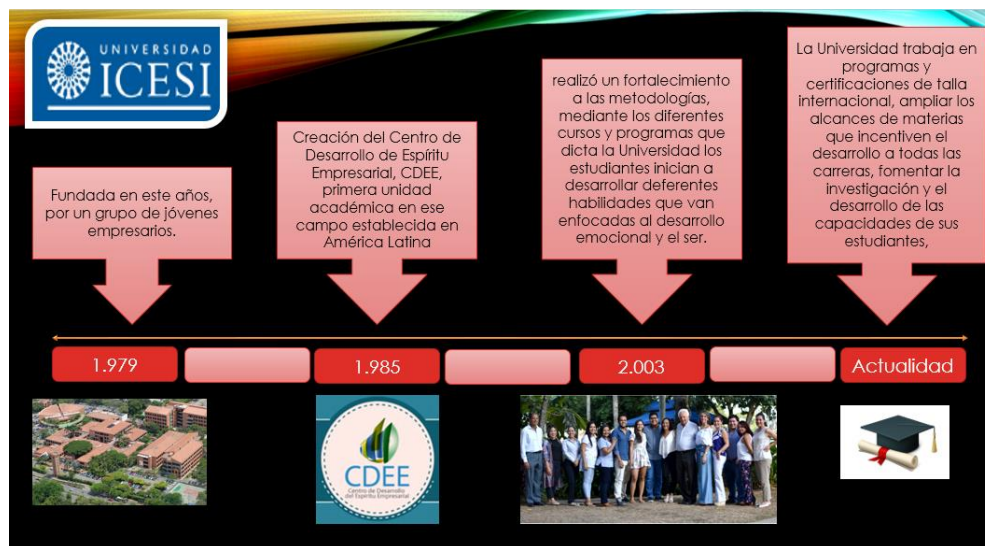
El pasado 25 de septiembre del año 2020 se realizó una entrevista a un docente de la universidad ICESI, Moreno (2020) cuenta que, el centro se fundó hace 36 años, en la dirección del doctor Rodrigo Valera, en ese tiempo inicio una misión de buscar cómo se desarrollaba una

educación con visión emprendedora basado en la información de otros países como Europa, inicialmente solo se daba una materia (creatividad empresarial) en carreras administrativas.

Actualmente el nivel del alcance emprendimiento de la universidad es parcial, pero uno de los objetivos a mediano o largo plazo es poder vincular todo este aprendizaje al 100% de las carreras, en la actualidad todas las carreras cuentan con una materia sobre liderazgo, el cual busca contribuir con el desarrollo profesional de todos los estudiantes, la universidad tiene proyectado para mediados del otro año realizar una publicación donde en convenio con otras Entidades nacionales como la universidad Sergio Arboleda, buscan entregar información acerca de qué se necesita para brindar un plan de carrera Empresarial enfocada al Éxito; dicha publicación mostrara un panorama estadístico de como las practicas desempeñadas por la universidad ICESI ha logrado contribuir a la formación de empresa, desarrollando las habilidades blandas, datos como qué porcentaje de los estudiantes de carreras que desarrollan habilidades para emprender a formado empresa y cuantos han sido intra-emprendedores.

Figura14

Línea del tiempo empresarial universidad Icesi



Nota: El gráfico resume la evolución que ha tenido la universidad ICESI con respecto al emprendimiento según a la interpretación de las lecturas y entrevista realizada.

Podemos concluir que la universidad ICESI tiene un enfoque y panorama completo de lo que es necesario para crear profesionales estructurados contando con un CENTRO DE DESARROLLO EMPRESARIAL, preparados para un ámbito empresarial real, buscando un desarrollo completo, se pueden encontrar programas como:

- Innovación y creatividad: Cuanta con una metodología de procesos creativos aplicables en cualquier etapa.
- Gestiona tu equipo a través de los procesos de Gestión humana: Se aplica un método donde el estudiante ejerce responsabilidad como líder en diferentes etapas como, acompañamiento, atracción, desarrollo y retención de talentos.
- Coaching de vida: Se desarrollan actividades enfocadas a reconocer el propósito de cada uno, reconocer ser acciones buscando un mejor bienestar y facilitar el autoconocimiento.
- Taller de retroalimentación para el Desarrollo: Buscan fortalecer como estrategia de un líder, la capacidad de transmitir el factor retroalimentación.
- Taller de Oralidad: Busca por medio de diferentes ejercicios diseñar estrategias que contribuyan a desarrollar de comunicación oral.
- Planeación y Seguimiento: Desarrollar la capacidad e dirigir cada uno de los comportamientos enfocados al logro y cumplimiento de los objetivos mediante, organización, planeación, Administración efectiva del tiempo y control.

Adicional a nivel docente la universidad ICESI aun que no tiene programas establecidos especializados solo para los líderes de aula, el área de gestión humana busca vincular en algunas capacitaciones como las anteriormente nombradas al núcleo docente puesto que programas varían en cada semestre, con el fin de que sean parte de este ejercicio de formación continua en la universidad.

Figura15

Imagen publicada del grupo Icesi.

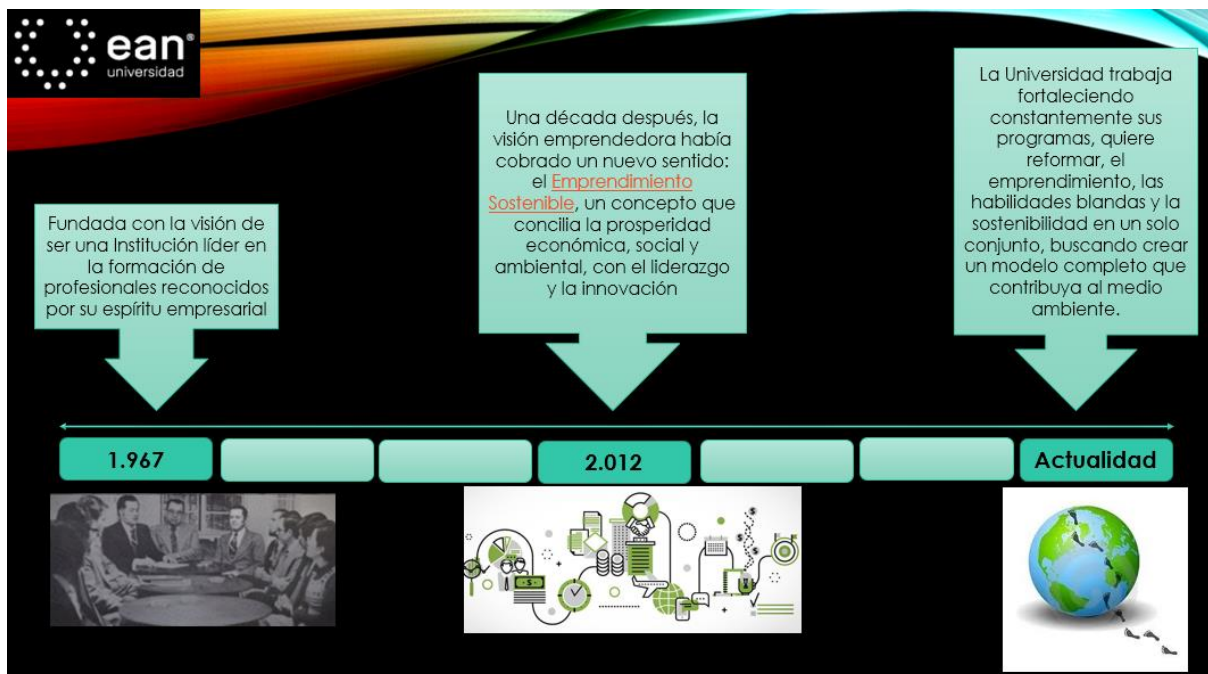


Nota: Imagen del personal Icesi, Adaptado de Página oficial de la universidad, Por ICESI (s.f.)

Durante el proceso de investigación y búsqueda de información, que tenía como fin identificar esas experiencias que la universidad ICESI había logrado, se realizó una entrevista a un docente de su cuerpo académico Jhon Alexander Moreno Barragán profesional en Administración de empresas con un Magister en Educación.

8.3.3 Universidad EAN

Fue fundada en los años 60 con un propósito claro de formar estudiantes con mentalidad empresarial, hoy por hoy la universidad cuenta con una política General la cual dice, “La universidad EAN declara ser una institución, cuyo propósito superior es aportar en la formación integral y del emprendimiento sostenible considerando la investigación, el liderazgo y la innovación, elementos fundamentales en la generación de abundancia para la humanidad”. (Villamil, 2019).

Figura16*Línea del tiempo empresarial universidad EAN*

Nota: El gráfico resume la evolución que ha tenido la universidad EAN con respecto al emprendimiento según la interpretación a las lecturas realizadas.

La universidad EAN tiene un propósito superior a nivel académico el cual se compone de cuatro actividades objetivas, las cuales son parte del desarrollo estructurado con el que se enfoca la universidad. Es de gran importancia tener claridad de como la universidad tiene un enfoque claro y busca integrar todo un proceso con un objetivo común buscando el bien común.

Figura17*Propósito superior*

Nota: El gráfico muestra de forma gráfica los conceptos que hacen parte del propósito superior de la universidad EAN. Adaptado de *Modelo educativo formación en competencias universidad EAN* (p.8), por Villamil (2019)

Aplica un modelo educativo donde el estudiante pueda desarrollar cada una de las competencias fundamentales para garantizar el éxito al emprender. Como se expuso en la entrevista realizada por Arizabaleta (2006).

El ideario de los fundadores la perspectiva de la actividad docente está orientada a: Contribuir a la cristalización del proyecto de vida trazado por cada estudiante, tanto en cuanto hace a su progreso intelectual, a la eficiencia de su futuro desempeño profesional y al enriquecimiento cultural. En consecuencia, en la institución se cree que la comunión de esfuerzos debe coadyuvar a la realización personal de cada estudiante, a la consolidación del prestigio corporativo y al cumplimiento de los preceptos contenidos en la misión y visión. En este sentido, en el actual escenario académico se valora la voluntad y disposición de los estudiantes para asimilar nuevos conocimientos. Se fortalece su actitud emprendedora, y se acrecientan comprensiones sobre la necesidad del digno comportamiento moral y social, así como el ejercicio del liderazgo en las

fronteras laboral o empresarial, actuando como profesionales reconocidos no solo por sus destrezas, habilidades y actitudes, sino por la naturaleza de su inteligencia moral, emocional y social” (p.144-145).

Es de vital importancia resaltar como la universidad EAN tiene una meta clara y propósito basado en crecer como una institución académica, que buscan desarrollar integridad en sus proceso y alcanzar una alta calidad en sus estándares como un valor adicional, ya que su principal objetivo se basa en diseñar las necesidades de sus estudiantes al momento de incursionar en el entorno laboral y buscar la mejor alternativa de llevar ese entorno a la vida academia mitigando el fracaso de sus emprendimientos, como se mencionaba anteriormente es cuestión de cumplir con una misión y visión claras.

Con el fin de poder fortalecer estas competencias la universidad EAN, se han estructurado metodologías y procesos académicos que ayudan a complementar que este desarrollo, los cuales son parte de varios de los programas académicos que tiene la universidad y han generado frutos en el proceso de formación de sus estudiantes los siguientes son algunos de los modelos que emplea la universidad según Arizabaleta (2006).

Es indescriptible la vitalidad que adquiere el aprendizaje, la comprensión significativa sobre los planteamientos teóricos de autores incluso antagónicos. Se abre así, la posibilidad para crear soluciones: conocimiento práctico, como valor agregado en el aprendizaje de estudiantes y colectivo en general. En lo que sigue se ampliarán estas experiencias. (p. 150).

- La práctica Vital. El análisis situacional: Es adquirir el aprendizaje de diferentes escenarios, buscando encontrar la lógica a las diferentes situaciones.
- El sentido de la Responsabilidad Social: Se considera necesario conocer, pensar, e indagar que van desde lo humano hasta todo el ámbito laboral.

- Esfuerzos comunes. Un diálogo contractivo: La cátedra.: Por medio de los convenios obtenidos por la universidad, se ha podido desarrollar programar que buscan incentivar el dialogo, por medio de, Plenarias interuniversitarias, Seminarios de Análisis de casos, Talleres de Valores en acción e Intercambio de experiencias.
- La transformación a través de la práctica. Investigación, conocimiento e intervención social: Busca idear y crear soluciones frente a las diferentes dificultades, gracias a la posibilidad de poder trabajar con empresas PYMES, permiten conocer un ambiente real.

Aunque actualmente desconocemos a detalle que programas para docentes tienen habilitados en la universidad EAN, se ha podido identificar que es una de las universidades con mayor experiencia a nivel de desarrollo de habilidades blandas en futuros emprendedores, adicional en su página oficial publican los casos de experiencia a nivel empresarial de sus estudiantes como parte de sus logros como entidad académica integral enfocada al crecimiento empresarial.

8.3.4 *Universidad Piloto de Colombia*

La universidad Piloto de Colombia cuenta con diferentes sedes a nivel nacional, a continuación, se presenta una breve reseña histórica.

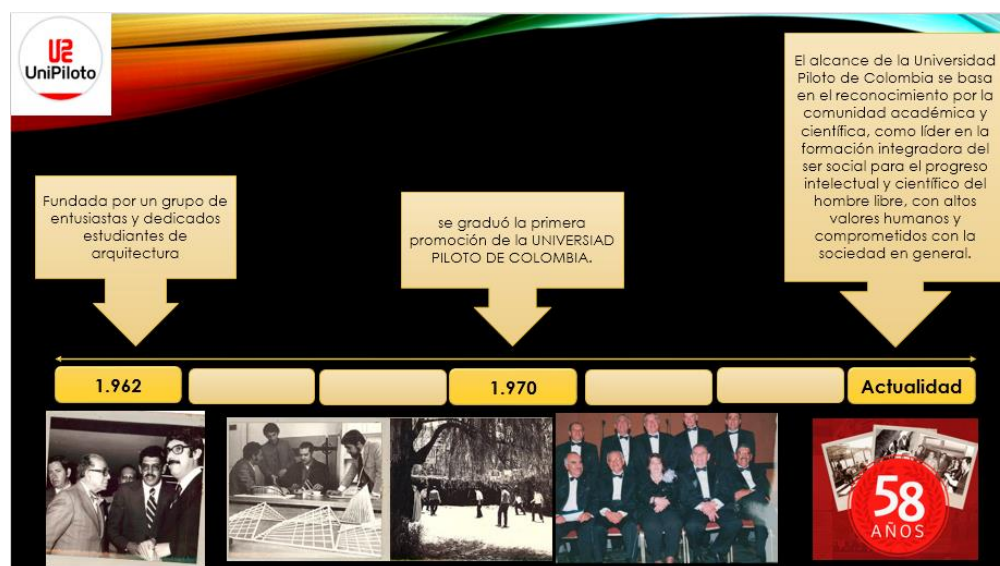
A finales de agosto de 1962 se agrupó el estudiantado, coordinados por un comité organizador, conformaron equipos de trabajo y se instalaron en forma temporal en el teatro del Parque Nacional. Los estudiantes invitaron a distinguidos profesionales para encargarlos de las respectivas cátedras y con el correr de los años, terminaron su preparación académica y profesional y obtuvieron su respectivo título en la universidad que habían fundado, el 27 de mayo de 1970, en la Academia Colombiana de la Lengua, se graduó la primera promoción de la UNIVERSIAD PILOTO DE COLOMBIA. En consecuencia, los gestores de la creación de la universidad Piloto

de Colombia, siguieron el ejemplo de la universidad italiana de Bolonia, creada en el año 1153, es decir que 800 años después se revivió la denominada “Universitas Scholarium”, en donde los estudiantes convocaron a sus maestros y le dieron a la organización su propio estilo de administración (Universidad Piloto, s.f.)

Sin embargo, para el año 1998, emprendieron con una iniciativa de la decanatura de ciencias sociales y como por un desarrollo de competencias para emprender. (Documento funcional de la universidad) en el centro de desarrollo empresarial, se dedica a generar ingresos de consultoría, en el 2016 bajo un sistema de formación de emprendimiento, visitaron Finlandia en el 2014 se reunieron en un proyecto de formación del ser antes de la creación de empresa, Team Academy University, Jyväskylä Friend y Leadershi Leadership, esto con el fin de incrementar el conocimiento en los diversos procesos a nivel del desarrollo de las habilidades blandas y sus diferentes programas (Universidad Piloto, s.f.).

Figura18

Línea del tiempo empresarial universidad Piloto



Nota: El gráfico resume la evolución que ha tenido la universidad Piloto durante la historia.

Adicional, aunque los programas que internamente están desarrollando la universidad son de estricta confidencialidad, se puedo conocer uno de sus principales cursos que se llama “Ciclos Emprende UP”, el cual consta de varias sesiones en donde el docente propone diversas actividades para el desarrollo de las habilidades blandas y enfoque al emprendimiento de sus estudiantes, en unas de las sesiones se informa al grupo que deben identificar la debilidad más representativa que tienen y crear un modelos publicitario, buscando la forma de vender su debilidad, esto con el fin de crear confianza y fortaleza del ser.

Para tener contexto del avance que está generando en la universidad según la publicación realizada “Emprendimiento Rural” realizada por Gutiérrez (s.f.), donde da a conocer lo siguiente, “El proyecto de Emprendimiento rural tuvo sus inicios en el año 2018 y la universidad Piloto se adhirió a él en el año 2019. Su propósito está en recopilar la experiencia de diez instituciones de educación superior” con el fin de trazar a grandes rasgos los elementos que debe tener todo modelo de Emprendimiento Rural en nuestro país, atendiendo la realidad local y departamental específica de cada caso. Hasta el momento se han identificado algunas vertientes generales, como turismo rural, turismo de conservación, turismo agrícola, turismo de preservación, producción agrícola de alto valor agregado y turismo cultural.

Gracias a estas iniciativas y el apoyo generado por la parte docente, la universidad ha podido vivir la experiencia de ver crecer un semillero de emprendedores que gracias a la guía y dirección de los programas y docentes han podido crecer como profesionales. A continuación, se incluye un video en donde un estudiante cuenta su experiencia de apostar al agro colombiano y creyó en sus capacidades para innovar.

Experiencia de: Sergio Andrés Romero, estudiante de la universidad Piloto expuesta en el Video (<https://youtu.be/ctmTuLi9q0E>) (Romero, 2020), muestra un ejemplo de cómo algunos

estudiantes que desarrollaron su emprendimiento durante se procesó académico, aún continúan en proceso de construcción y crecimiento que empezó desde su formación en la universidad. A partir de la incorporación de elementos de las habilidades blandas para la formación de emprendedores, se realizó un acercamiento a la universidad Piloto, para ello, se desarrolló una entrevista uno de los docentes de la universidad donde dio a conocer su punto de vista con respecto al proceso de desarrollo de habilidades blandas en los emprendedores

El pasado 07 de octubre del año 2020 se realizó una entrevista a Julián Esteban Gutiérrez Rodríguez, Magister en Desarrollos tecnológicos, Gutiérrez (2020) expone “La Piloto tiene dos líneas de trabajo fuertes como los ciclos de emprendimiento y los walking empresariales, varios diplomados de emprendimiento a nivel general son varios los programas que se pueden identificar”.

Por otra parte, en el proceso de la entrevista parte fundamental es conocer cómo nació el deseo de realizar un fortalecimiento de competencias blandas en los estudiantes, se según Gutiérrez (2020).

La universidad empezó en el 1998, surgió como una iniciativa de la decanatura de la facultad de ciencias sociales, realizando unas investigaciones de las competencias, con el paso del tiempo ingresa un centro de desarrollo empresarial y por falta de flujo de caja se cierra, nosotros visitamos Finlandia en el año 2014 aprendiendo del ser antes de la creación de empresa (p.1).

8.4 Ventajas del desarrollo de las competencias blandas en las universidades para emprender.

Con el paso del tiempo, las instituciones educativas han identificado la importancia que tiene el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes y más es un grupo de estudiantes enfocadas al emprendimiento, las universidades han identificado que fortalecer estas habilidades

tienen grandes resultados y les permite tener grandes ventajas como: Ser más competitivas con las otras universidades brindando profesionales estructurados a nivel académico y emocional según la publicación realizada en la revista “Calidad de la educación”. Aliaga & Schalk (2010) afirma que.

Mucho se ha hablado de las características del trabajador en el siglo XXI, entre las cuales se considera un conjunto de competencias “soft” o “blandas” tales como la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, autonomía y responsabilidad, capacidad para la organización del trabajo, liderazgo y ser capaz de dirigir equipos, así como la habilidad comunicativa y el autoaprendizaje. Todas estas competencias se consideran necesarias y transversales a todos los campos de trabajo profesional. También, se dispone de un modelo de competencias relacionadas con la empleabilidad basado en las experiencias de Europa, Australia y Estados Unidos, que sistematizó el programa “Preparado” que lidera la Fundación Chile, y que se presenta en el siguiente cuadro esquemático. (p. 323).

Es incalculable la necesidad que actualmente existe con respecto al desarrollo de competencias blandas y como su correcto desarrollo puede causar impactos positivos.

Figura19*Programa preparado*

Áreas	Competencias
Comunicación	• Expresarse con claridad en forma oral y escrita • Escuchar y leer con entendimiento • Actuar asertivamente • Negociar y persuadir
Iniciativa y emprendimiento	• Enfrentar nuevas situaciones flexiblemente • Actuar creativamente • Traducir ideas en acciones • Mantener la energía en el logro de un objetivo
Planificación y gestión de proyectos	• Diseñar proyectos con metas alcanzables • Identificar y conseguir recursos • Monitorear y controlar el avance de un proyecto
Trabajo en equipo	• Identificar objetivos y coordinarse con otros • Colaborar y generar confianza en el equipo • Resolver problemas en equipo
Efectividad personal	• Autoconocimiento y gestión de sí mismo • Gestionar el desarrollo de la propia carrera • Trabajar con confianza y seguridad
Aprender a aprender	• Interesarse y motivarse por aprender • Observar el proceso del propio aprendizaje • Aplicar nuevos aprendizajes al contexto
Resolución de problemas	• Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema • Aplicar alternativas de solución de problemas • Resolver problemas interpersonales
Uso de las TICs	• Aplicar destrezas básicas para el uso del PC • Manejar aplicaciones básica de un PC • Usar internet • Aprender y transferir al trabajo el uso de nuevas TICs

Nota: La figura muestra uno de los programas que se emplean a nivel internacional para el desarrollo de las habilidades blandas. Tomado de *Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile* (p. 324). Adaptada de Aliaga & Schalk (2010)

Adicional, no solamente crea una competencia laboral con profesionales que desarrollaron un valor agregado, si no con emprendedores de un nivel alto, que contribuyen con el desarrollo de la sociedad se debe recordar que.

El emprendimiento, hace referencia a la capacidad que posee un individuo para generar ideas, identificar oportunidades y definir los escenarios adecuados para convertirlas en realidad a través del proceso de creación de empresas sostenibles; también se relaciona con la capacidad de adaptarse a equipos de trabajo existentes, generar nuevos equipos y saber liderar bajo diferentes

escenarios teniendo en cuenta sus fortalezas y debilidades. (Lanzas, Lanzas Duque, & Cartaño Benjumea, 2006, p.239).

Se puede decir que la gran ventaja a nivel general que tiene el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes Universitarios para emprender, es poder generar profesionales que, gracias a su creatividad, perseverancia, resiliencia, capacidad de trabajar en equipo, entre otras, generen nuevas oportunidades de progreso para la sociedad, nuevas oportunidades de empleo, bienestar para las familias y crecimiento económico exponencial.

8.5 Las habilidades blandas en los estudiantes universitarios como un factor de conducta que puede ser entrenado.

Existen muchos conceptos con respecto a que las habilidades blandas y su desarrollo parte de la teoría habla que según Báez (2019).

Al revisar la literatura, se encontró que en muchos casos el desarrollo de las habilidades blandas se relaciona con rasgos de la personalidad, aspecto que llevaría teóricamente a establecer que no necesariamente se pueden modificar a través del entrenamiento (Moss & Tilly, 1996; Brunello & Schlotter, 2011; Nitonde, 2014). En relación con lo anterior, autores como Cunha y Heckman (2007) mencionan que si las habilidades blandas son consideradas como rasgos de personalidad, solo podría evidenciarse un impacto y desarrollo de estas al realizar un entrenamiento en edades muy tempranas, es decir, durante la infancia. En este sentido, el contexto universitario tendría poca o nula injerencia en el desarrollo o fortalecimiento de las mismas.

Este cambio en la concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje de las habilidades blandas es fundamental ya que, reconoce que las influencias del medio afectan los repertorios conductuales desarrollados por el individuo, a través de procesos cognitivos intermedios como la imaginación, la representación y el pensamiento que son indispensables para el desarrollo de las

mismas. Es decir, que la teoría del aprendizaje social puede ser el cimiento teórico en el que los educadores encuentran solides para promover y defender la necesidad de hacer un entrenamiento directo de las habilidades blandas (Baez, 2019).

Por otra parte, es importante no esperar a que los emprendimientos y las habilidades blandas tenga un desarrollo a nivel Universitario, si no lograr con anticipación desde edades tempranas, motivar desde la primera infancia su desarrollo y fortalecer el carácter de los futuros empresarios, buscando garantizar el crecimiento integral de las organizaciones según Oyarzo Iribarra, Piffaut Méndez, Ulloa Quintana, & Vejar Villagra (2019)

Los colegios deben incorporar nuevas fórmulas de enseñanza que incluya el desarrollo de habilidades blandas que le van a permitir a futuros profesionales ser más flexibles en sus propios trabajos. Es en el ámbito escolar, donde este grupo puede acceder a intervenciones y entrega de apoyos profesionales y materiales. No obstante, la realidad educativa para niños, niñas y jóvenes no está ajena a ciertas situaciones que evidencian ciertas prácticas educativas que no responden a sus necesidades no curriculares.

Se puede concluir que las habilidades blandas son desarrollas y adquiridas con el paso del tiempo, entre más temprano se trabaje, son mejores y más grandes los resultados que se pueden adquirir, es indispensable que el emprendedor tenga una mayor participación a nivel académico y así mismo el enfoque del desarrollo de sus habilidades sea parte de ese proceso.

8.6 Como crece un emprendedor al desarrollar sus habilidades blandas.

Es importante identificar como el crecimiento de un emprendedor se puede ver impactado por su desarrollo de habilidades; las habilidades de un emprendedor describen su grado de competencia para cumplir objetivos y metas. Éstas pueden ser aptitudes, destrezas o capacidades

innatas, pero también se pueden desarrollar mediante la práctica. Se aprenden y se integran al comportamiento y a las acciones cotidianas a través de la prueba y el error. (Barón). Es importante tener presente las áreas que se consideran principales en el desarrollo de un emprendedor:

- Comercial: habilidad para vender
- Marketing: crear interés en lo que ofrece
- Desarrollo de productos y servicios: desarrollo de sus productos y servicios.
- Gestión óptima del tiempo: El tiempo debe tener una correcta administración.
- Habilidad para hablar en público: Es fundamental presentarse y desenvolverse ante una audiencia.
- Habilidades para la comunicación interpersonal: El emprendedor es una persona pública, es decir, de relaciones y contactos.
- Informática e Internet: Este desarrollo de conocimiento y adopción de herramientas.
- Autoformación continua: La actualización continua.

Gracias al desarrollo de estas habilidades, es donde se puede distinguir la diferencia de un empleado a un emprendedor, recordando que un emprendedor no es solo aquel que inicia una empresa si no todos aquellos que desde su proceso laboral buscan desarrollar e implementar nuevos modelos u alternativas de crecimiento, Novoa (2008) afirma.

Intraemprender se ha convertido en una de las armas escondidas de las empresas para competir en el siglo XXI, un tiempo que da espacio para que se desarrolle la corporación imaginativa, innovadora, emprendedora e instaura un nuevo personaje dentro de la firma al que se denomina intra-emprendedor. (p.41-50).

Es importante destacar la diferencia entre estos dos escenarios el Empleado Vs. el Emprendedor según la publicación realizada por, Movistar (s.f) “Un intraemprendedor es aquel

empleado que le da valor agregado a sus funciones. Es una persona que puede estar más cerca del emprendimiento. Un intraemprendedor tiene la capacidad de realizar nuevos proyectos bajo el paraguas de la empresa. Son empleados muy valiosos que pueden darle un impulso a la empresa para lograr los objetivos. Es un talento que se debe de cuidar.”

Se concluye que, si en el ámbito de la formación superior se une el concepto de emprendedor y se complementa con el desarrollo de las competencias blandas en su proceso de aprendizaje Universitario, se podría decir que tendría un impacto tan alto como para empezar a cambiar el rumbo de la economía del país, si a nivel mundial todos trabajaron hacia un mismo objetivo buscando la integridad, el crecimiento, la estabilidad y mejorar continua de una sociedad, se lograrían realizar cambios significativos que al mirar de una manera económica su inversión y será comparable con la retribución social que generaría, todos los países a nivel deben buscar la posibilidad de iniciar procesos de desarrollo de habilidades blandas en niños, estudiantes y personal activo en la rama laboral.

9. Conclusiones

Con el resultado del seminario de investigación “Estrategias y Metodologías para el Fortalecimiento de Competencias Blandas para Emprender en Estudiantes Universitarios” se concluye.

- Basados en el desarrollo del objetivo general de este seminario de investigación que buscó realizar un estudio de estrategias y metodologías implementadas para el fortalecimiento de competencias blandas para emprender en estudiantes universitarios, a través de un seminario de investigación, se logró, ampliar los conocimientos adquiridos con respecto al proceso de crecimiento y consolidación de las habilidades blandas durante los últimos tiempos, especialmente, conocer las diferentes estrategias y metodologías que en diversas

partes del mundo se han aplicado a razón de conseguir un fortalecimiento a nivel personal de cada uno de los estudiantes que han desarrollado su proceso académico en estas instituciones. Así por ejemplo, países como Australia lograron implementar modelos robustos donde se certifica cada uno de los avances adquiridos por sus estudiantes Graduate Certificate (1 año), Graduate Diploma (6 meses) y Master Degree (2 años) en el proceso de desarrollo de habilidades blandas, en España donde se desarrolló un programa llamado “Proyecto Sócrates” la cual consta de una plataforma elaborada para el aprendizaje en línea que permite desarrollar diversidad de programas y por medio de diversos métodos desarrollan en el estudiante la motivación de aprender, la competitividad, organización, diseño e innovación entre otras.

- Mediante el proceso de investigación se pudo concluir que las habilidades blandas son parte de un proceso de desarrollo continuo, en ocasiones se tiene la percepción que los seres humanos nacemos con ellas, pero por otra parte se considera que es un aprendizaje desde el primer momento en que nacemos y se van desarrollando con el paso del tiempo, las cuales se llegan a fortalecer en cada una de las etapas, sin embargo cada ser humano tiene un pensamiento propio que amplía y mejora gracias al entorno en el que se desarrolla, el hecho que una persona se críe en un ambiente hostil no implica que su comportamiento deba ser asociado al mismo, se han identificado personas que sin importar el entorno logran auto aprendizaje y desarrollar cualidades que otros no lograron en sus procesos académicos.
- Gracias a los estudios que se han desarrollado en países como Chile, se han logrado identificar el desarrollo de las competencias blandas en los estudiantes impacta positivamente en su proceso de desarrollo a nivel de emprendimiento o intra-emprendimiento, para el año 2006 se realizó el estudio dirigido por el docente Reinaldo

Sapag Chain, se concluyó que las habilidades duras hacen parte del conocimiento pero las blandas marcan factores de éxito en el proceso de desarrollo; adicional con el estudio realizado a los Startup en esta misma ciudad se logro ampliar información e identificar habilidades blandas claves para el proceso de desarrollo y crecimiento de las organizaciones, es decir las habilidades blandas deben ser parte del eje principal de todo el proceso de desarrollo academico en los estudiantes y más si se trabajan en un proceso de crecimiento a nivel emprendedor.

- A raíz de la necesidad que existe de mejorar e implementar modelos que permitan crear estudiantes integrales, en Colombia se han identificado algunas universidades como la EAN, Icesi, Piloto, entre otras, que buscan el desarrollo continuo de sus estudiantes, logrando implementar modelos educativos que se enfocan en el desarrollo de las competencias blandas en sus emprendedores, aunque colombia no se encuentra en un estado de alto nivel en desarrollo de competencias blandas, se estan dando los primeros pasos y no tenemos un punto medio con respecto a paises de talla internacional que vienen en este procesos desde hace mucho tiempo, sin embargo empezar a participar en actividades que unifiquen otras entidades educativas a nivel mundial es de gran satisfacción, ya que muestra el gran interes que una parte del pais tiene por desarrollar una sociedad diferente, autosostenible, complementaria y llena de ideas para formar empresa.
- Mediante los diferentes conceptos y apreciaciones de expertos en el tema de habilidades blandas, se han identificado similitudes en habilidades específicas que aportar un mayor porcentaje al crecimiento de un emprendedor, algunas como el liderazgo, la resolucion de conflictos, la flexibilidad, comunicación y el trabajo en equipo, marcan una pauta especial en el proceso de desarrollo, por tal motivo cobran relevancia al momento de ser

desarrolladas en las entidades educativas y aplicadas casi que diariamente en el proceso de crecimiento y estabilización de un emprendedor.

- Según la publicación realizada en el proyecto GEM, se puede detallar como la falta de habilidades blandas tiene un nivel de trascendencia tan alto, que esta acabada con emprendimientos que pudieron ser altamente exitosos, por falencias que posiblemente no tiene un nivel de importancia alta, el 30% de las salidas empresariales en Colombia para el año 2019 fueron “el volumen de ventas no fue suficiente” este motivo encierra una gran cantidad de facturas ocultas como falencias en comunicación con los clientes, falta de creatividad para publicar sus productos, falta de flexibilidad con las necesidades de los clientes o comportamiento de la demanda, falta de trabajo dentro de la misma organización para buscar soluciones oportunas.
- Aunque Colombia a nivel académico cuenta con entidades que tienen programas aplicados y estructurados en el proceso de desarrollo de las habilidades blandas en sus estudiantes, se han presentado casos en donde diferentes entidades académicas hablan de la necesidad y aplicabilidad de estas actividades en su proceso de formación, pero realmente en el campo de acción no lo están ejecutando, es importante indagar muy bien cuando una entidad académica hable de estas habilidades blandas aplicadas en sus procesos académicos, porque el tener un programa no implica que se esté desarrollando correctamente y genere los resultados esperados.
- Es de vital importancia que la formación continua se mantenga, en Colombia para el desarrollo de sus habilidades han optado por solicitar asesorías externas, conocer entidades académicas en países como Finlandia, fortalecer sus conocimientos con lecturas de investigaciones a nivel del mejorar y fortalecer el emprendimiento, por tal motivo el

aprendiza continúa y es de forma constante ya que la información que tienen el tema es altamente robusta y requiere de dedicación.

- La metodología del seminario de investigación permitió desarrollar diferentes cualidades ocultas, ya que median el proceso de cambio de roles continuo, identificación de la información se fortalecen procesos como, organización, disciplina, oralidad, escucha, análisis y trabajo en equipo, permitiendo ampliar el conocimiento a nivel general y realizar una aplicabilidad tanto personal, laboral y académica.

10. Recomendaciones

Se presenta las siguientes recomendaciones para el crecimiento y mejora continua del desarrollo de las habilidades blandas en las universidades para emprender. Con el objetivo de obtener estudiantes integrales listo para desempeñarse en un entorno laboral.

- Se recomienda a las universidades que vienen desarrollando procesos de emprendimiento crear una sección en la página oficial, donde se expongas las diferentes experiencias y casos de éxito que han tenido la parte estudiantil al desarrollar sus propuestas emprendedoras, con el fin de dar a conocer el semillero de grandes ideas y potenciales proyectos, en muchas ocasiones no se desarrollan por falta de publicidad y conocimiento, esto fomentaría un mayor tráfico de información y motivación de cada uno de los estudiantes.
- Es importante conocer la gran cantidad de técnicas y modalidades que han venido desarrollando actualmente diversos países, los cuales tienen un gran avance en el tema y pueden brindar excelentes contribuciones a las entidades académicas que deseen trabajar en el desarrollo de las habilidades blandas. Se recomienda que las entidades académicas amplíen sus conocimientos e inicien con un proceso de investigación y logren dar sus

primeros pasos en el mundo de desarrollo de habilidades blandas para el emprendimiento, con el fin de crear de sus instituciones un ambiente de excelencia e integralidad.

- Durante el proceso del seminario se idetenficó como las habilidades blandas logran generar un valor agregado en los estudiantes, no solo a nivel universitario si no a edades tempranas, por tal motivo es fundamental que este proceso de desarrollo se enfoque a nivel completo sin realizar diferencia de edades buscando una aprendizaje rápido y más eficiente ya que no es lo mismo desarrollar habilidades en personas con un perfil casi que consolidado a un niño que estan proceso de descubrimiento y es altamente receptivo a los diferentes cambios y mejoras en su inteligencia emocional, así que es vital que las habilidades se desarrollen desde las etapas más tempranas posibles.
- Como actividad para el crecimiento de nuestra sociedad, se recomienda que no solo a nivel académico si no también gubernamental sea obligatorio el desarrollo de las habilidades blandas en todos los procesos académicos y laborales, que no sea solamente las universidades quienes trabajan en pro de su desarrollo, si no las empresas o corporaciones tenga parte de sus objetivos el desarrollo continuo a nivel técnico y emocional de sus colaboradores, probamenete se lograría mitigar muchos factores que dejan en riesgo las empresas y se evitaría el cierre de muchas.

Referencias Bibliográficas

- Aliaga, C., & Schalk, A. (2010). Empleabilidad Temprana y Emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación*, 323. Obtenido de <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/145/151>
- Arboix, M. (2016). Las 10 habilidades para la vida. *Consumer*, 1. Obtenido de <https://www.consumer.es/salud/las-10-habilidades-para-la-vida.html>
- Arizabaleta, M. C. (2006). LA IMPORTANCIA DEL CONSTRUCTO: Ética y responsabilidad social en la formación de emprendedores en la Universidad EAN. En este artículo me propongo exponer el proyecto de formación en Ética y Responsabilidad Social como un constructo fundamental en I. *Revista escuela de administración de negocios*, 144-145-150. Obtenido de <https://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/view/392>
- Baez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-85572019000100308&script=sci_arttext
- Carretero, M. (2011). *Constructivismo y educación*. Buenos aires. Recuperado el 28 de Septiembre de 2020, de https://096e6dea-a-e586f668-sites.googlegroups.com/a/alumnos.uahurtado.cl/educere/home/Constructivismoyeducacion-SobreVygotsky.pdf?attachauth=ANoY7cp3mBV7fqNORlZgjoRFSmpW4bKiir29p4jJzoKW9zSfYLY-73enK2i3l7t8b8C-B3Qwu4K431FCIxs3Wwf3_4X7CO9HTQ-u8Gyf9SPQhMz
- Castañeda Yañez, M. (2004). *Los medios de la comunicación y la tecnología educativa*. Ciudad de México: Trillas. Obtenido de <http://biblioteca.udelas.ac.pa/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=7976>
- Chigó Bustos, G., & Olguín Ramírez, M. (2006). *Competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la universidad de Chile*. Santiago de Chile: Economía y negocios universidad de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/ec-chigo_b/pdfAmont/ec-chigo_b.pdf
- Chile, P. U. (26 de noviembre de 2019). *pagina oficial Pontificia Universidad Católica de Chile*. Obtenido de pagina oficial Pontificia Universidad Católica de Chile: <https://www.uc.cl/en/news/columna-del-rector-el-aporte-del-emprendimiento/>

- Coelho, F. (17 de Mayo de 2019). *Significados*. Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/metodologia/>
- Defoe, D. (s.f.).
- Doyle, A. (20 de enero de 2020). *The balan cecareers*. Obtenido de The balan cecareers: <https://www.thebalancecareers.com/hard-skills-vs-soft-skills-2063780>
- EAN, U. (s.f.). *Pagina oficial universidad EAN*. Obtenido de Pagina oficial universidad EAN: <https://universidadean.edu.co/estudiantes/assessment-center>
- GEM, G. e. (s.f.). *Gobal entrepreneurship monitor*. Obtenido de Gobal entrepreneurship monitor: <https://gem.uab.cat/es/que-es-el-gem#:~:text=El%20proyecto%20Global%20Entrepreneurship%20Monitor,la%20creaci%C3%B3n%20de%20nuevas%20empresas>.
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational structures in Europa*. Bilbao: Tuning. Obtenido de http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Gutierrez, J. E. (s.f.). *Universidad Piloto de Colombia*. Obtenido de Universidad Piloto de Colombia: <https://www.unipiloto.edu.co/emprendimiento-rural-profesor-julian-esteban-gutierrez/>
- Gutierrez, J. E (7 de octubre 2020). Estrategias y Metodologías para el Fortalecimiento de Competencias Blandas para Emprender en Estudiantes Universitarios.
- Icesi, U. (s.f.). *Icesi*. Obtenido de Icesi: https://www.icesi.edu.co/educacion_continua/desarrollo-empresarial/desarrollo-empresarial-2
- Icesi, u. (s.f.). *Universidad Icesi*. Obtenido de Universidad Icesi: <https://www.icesi.edu.co/investigaciones-publicaciones/>
- Josean. (25 de junio de 2018). *Grow Pro Experience - Experiencias Educativas*. Obtenido de Grow Pro Experience - Experiencias Educativas: <https://growproexperience.com/australia/emprender-en-australia/>
- Lanzas, A., Lanzas Duque, V., & Cartaño Benjumea, J. (2006). *Modelo administrativo para una unidad de emprendimiento en instituciones públicas de educación superior, caso universidad tecnológica de Pereira*. Obtenido de <file:///D:/Downloads/6537-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4463-1-10-20120503.pdf>

- Ley 1636 de 2013. Por el cual se crea el Esquema de Certificación de Competencias y se dictan otras disposiciones. Enero 1 de 2015. decreto (mintrabajo.gov.co)
- Madrid, U. A. (s.f.). *uam.es*. Obtenido de *uam.es*:
https://www.uam.es/ope/Emprendimiento_universitario.html
- Monterrey, T. d. (s.f.). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de Tecnológico de Monterrey :
<https://tec.mx/es/nosotros/nuestra-historia>
- Moreno, J. A. (25 de septiembre 2020). Estrategias y Metodologías para el Fortalecimiento de Competencias Blandas para Emprender en Estudiantes Universitarios
- Movistar, T. (s.f.). *Destino Negocio*. Obtenido de Destino Negocio:
<https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/las-diferencias-entre-empleado-y-emprendedor/>
- Murillo, J. E. (2018-2019). *Linea DEL Tiempo Y Antecedentes habiliddes blandas y felicidad*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2020, de
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-simon-bolivar-colombia/psicologia-general/apuntes/linea-del-tiempo-y-antecedentes-habiliddes-blandas-y-felicidad/9360058/view>
- Novoa, F. (2008). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2921121>
- Ortega Santos, C. (2017). *El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil: Universidad ECOTEC. Obtenido de
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Oyarzo Iribarra, A., Piffaut Méndez, K., Ulloa Quintana, C., & Vejar Villagra, C. (2019). Estrategias utilizadas por docentes para el desarrollo dee habilidades blandas en estudiantes de enseñanza basica. Obtenido de
<http://152.74.17.92/bitstream/11594/3626/6/Oyarzo%20Iribarra%20-%20Piffaut%20M%c3%a9ndez%20-%20Ulloa%20Quintana%20-%20Vejar%20Villagra.pdf>
- Psicomatrix. (2018). *Psicomatrix*. Obtenido de Psicomatrix:
<https://psicomatrix.cl/blog/habilidades-blandas-universitarias/>

- Rao, M. (7 de mayo de 2012). *Myths and Truths about Soft Skills*. *Association for talent development*, 11. Obtenido de <https://www.td.org/magazines/td-magazine/myths-and-truths-about-soft-skills>
- RD, P. y. (Dirección). (2017). *Habilidades Blandas - Programa 2 Parte 1* [Película]. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=qYCZZU4ukbU>
- Romero, S. A. (22 de octubre de 2020). *Empredimiento Universidad Piloto*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=ctmTuLi9q0E>
- Serrano Orellana, B., & Tito Maya, M. (2016). *Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano*. Machala: INNOVA. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920579>
- Sierra Villamil, G. (2019). *Modelo de educación en competencias universidad EAN*. Bogotá. Obtenido de <https://universidadean.edu.co/sites/default/files/institucion/modelo-educativo-universidad-ean.pdf>
- SOPÓ Montero, G. R., SALAZAR Raymond, M. B., GUZMÁN Barquet, E. A., & VERA Salas, L. G. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Espacios*, 2. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n24/17382424.html>
- UIS. (2007). *Universidad industrial de Santander*. Obtenido de https://www.uis.edu.co/webUIS/es/trabajosdegrado/documentos/Jul2_trabajos_grado_doc3.pdf
- UIS, U. (2020). *Univesidad Industrial de Santander*. Obtenido de Univesidad Industrial de Santander: <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/recursosHumanos/saludOcupacional/subprogramas/planActividades.html>
- Universidad Piloto*. (s.f.). Obtenido de Universidad Piloto: <https://girardot.unipiloto.edu.co/unipiloto/la-universidad/>
- Valdivia, P. U. (10 de Noviembre de 2017). *Pre Universitario Pedro de Valdivia*. Obtenido de Pre Universitario Pedro de Valdivia: <https://www.preuniversitariopedrodevaldivia.cl/blog/habilidades-blandas-en-la-universidad-y-el-trabajo/>
- Vallejo Farias, J. (23 de 06 de 2019). Analisis de las habilidades blandas para el éxito de una startup. *Analisis de las habilidades blandas para el éxito de una startup*. Chile. Obtenido

de

<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47156/3560900260737UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanegas, C. A. (2019). *Habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistemas del siglo XXI*. Bogotá. Recuperado el 06 de Octubre de 2020, de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6523/Habilidades%20blandas%20necesarias%20para%20la%20formaci%C3%B3n%20del%20ingeniero%20de%20sistemas%20del%20siglo%20XXI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Varela Villegas, R., Moreno Barragán, J., Soler Libreros, J., Pereira Laverde, F., Gómez Araujo, E., Osorio Tinoco, F., . . . Gómez Núñez, L. (2019). *Dinámica de la actividad empresarial en Colombia*. Cali: Universidad Icesi. Obtenido de <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50496>

Varela, R. (1998). Cambios hacia un Nuevo Siglo. *ResearchGate*, 3. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/44228445_Cambios_hacia_el_nuevo_siglo/link/55cbb87608aeb975674c8223/download

Villamil, G. M. (2019). *Modelo Educativo, Formación en Competencias Universidad EAN*. Universidad EAN, Bogotá. Obtenido de <https://universidadean.edu.co/sites/default/files//institucion/modelo-educativo-universidad-ean.pdf>

Watson, J. (2010). *Clases a toda hora*. Obtenido de Clases a toda hora: <http://clasesatodahora.com/examen/uba/cbc/psicologia/psico2010reswatson.pdf>

wikipedia. (s.f.). *wikipedia*. Obtenido de wikipedia: <https://es.wikipedia.org/wiki/Relator%C3%ADa>