

ESTRATEGIA FORMATIVA DE FORTALECIMIENTO DEL SER MEDIANTE
HABILIDADES BLANDAS DESDE LA PERSPECTIVA DEL TECNÓLOGO EN GESTIÓN
EMPRESARIAL DEL SENA

JESICA CÁRDENAS VALDERRMA

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

ESCUELA DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

2025

ESTRATEGIA FORMATIVA DE FORTALECIMIENTO DEL SER MEDIANTE
HABILIDADES BLANDAS DESDE LA PERSPECTIVA DEL TECNÓLOGO EN GESTIÓN
EMPRESARIAL DEL SENA

Jesica Cárdenas Valderrama

Trabajo para optar el título de Magíster en Educación

Director (a)

Ph. D. & Sc. D. Sergio Alejandro Rodríguez Jerez

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

ESCUELA DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

2025

Nota de aceptación:

Firma Director

Firma de Jurado

Firma de Jurado

Dedicatoria

A Dios, por sostenerme en los días difíciles, por ser mi refugio cuando sentí que todo se derrumbaba, por enseñarme que incluso las pausas hacen parte del propósito.

A mi mamá, mi ejemplo de amor incondicional, valentía y entrega. Gracias por estar, por esperar sin presionar, por orar cuando yo no podía, por levantarme con sus palabras. Esta meta también es tuya, porque tu fe en mí nunca se quebró, ni siquiera cuando yo lo hice.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, por ser mi guía constante a lo largo de este proceso académico y personal. A mi mamá, por su apoyo incondicional y amoroso, que ha sido la base de mi fortaleza en cada paso de este camino.

A mi director de tesis, Ph. D. & Sc. D. Sergio Alejandro Rodríguez Jerez, por su permanente disposición, su acompañamiento profesional y su compromiso incansable. Su influencia ha sido fundamental para garantizar la calidad y el rigor de esta investigación. Agradezco especialmente las tres enseñanzas que marcaron profundamente este proceso: en primer lugar, que solo se puede aprender aquello que se ama; en segundo lugar, que aprender es sinónimo de realización personal; y, finalmente, que la adversidad siempre debe ser celebrada, pues nos permite crecer y evolucionar.

Al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), institución en la que desempeñé mi labor profesional, le agradezco por ser un espacio constante de crecimiento y por su valiosa contribución a la formación de miles de colombianos. A mis aprendices, les agradezco por ser una fuente continua de motivación, inspirándome a seguir aportando desde la educación al desarrollo del país.

A la Universidad Sergio Arboleda, una institución con una visión humanista y de excelencia académica, le doy las gracias por ofrecerme un entorno que me permitió fortalecer mis competencias investigativas y reflexivas en el campo de la educación. Como bien expresó el pensador que da nombre a esta casa de estudios: *“No hay educación verdadera sin la formación moral del individuo; porque es en la conciencia donde se decide el destino de los pueblos.”* Esta

frase reafirma mi convicción de que educar es, ante todo, formar seres humanos íntegros para transformar la sociedad.

Finalmente, quiero expresar un especial agradecimiento a mi novio, por su comprensión, apoyo constante y aliento incondicional durante cada fase de esta etapa formativa. Su respaldo emocional ha sido clave para que pudiera alcanzar este logro.

“La educación no debe limitarse a instruir la inteligencia, sino a formar el corazón del ciudadano.”

Sergio Arboleda

Contenido

Agradecimientos	
5	
Resumen	
11	
Abstract	
12	
Introducción	
13	
Capítulo I	
16	
1.1 Situación Problema de Interés a Investigar	
16	
1.2 Estado del Arte	
18	
1.2.1 Categorías	19
1.3 Pregunta de investigación	
53	
1.4 Justificación de la pregunta de investigación	
55	
1.5 Objetivos generales y específicos de la investigación	
56	
1.5.1 Objetivo General	56

1.5.2 Objetivos específicos	56
1.6 Supuestos teóricos o hipótesis de estudio	57
CAPÍTULO II	58
MARCO TEÓRICO	58
2.1 Desarrollo de habilidades blandas	59
2.2 Formación del Ser o del Carácter:	62
2.3 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:	65
CAPÍTULO III	67
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	67
3.1 Paradigma	67
3.2 Enfoque	67
3.3 Tipo de investigación (Fases – momentos)	69
3.3.1 Fases o momentos de la investigación	70
3.4 Población – Muestra	71

3.5 Métodos e instrumentos	72
3.6 Cronograma	74
CAPÍTULO IV	75
RESULTADOS	75
4.1 Resultados	75
4.1.1 Identificación de las habilidades blandas por parte de los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial.	75
4.1.2. Diagnóstico de los empresarios frente al desarrollo de habilidades blandas que tienen los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial.	100
4.1.3 Prototipar una estrategia formativa transversal en habilidades blandas del siglo XXI para los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial a partir de la identificación y diagnóstico de las habilidades encontradas.	115
4.2 Presentación de la propuesta	117
1. Nombre del proyecto	117
2. Justificación	117
3. Objetivo general	118
4. Objetivos específicos	118
5. Fundamentación teórica	119

6. Población objetivo	119
7. Habilidades blandas priorizadas	120
8. Metodología	120
9. Cronograma general	124
10. Evaluación o valoración	124
11. Recursos requeridos	124
12. Conclusiones	125
CAPÍTULO V	126
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	126
5.1 Conclusiones	126
Pertinencia y urgencia de las habilidades blandas en la formación técnica:	126
Coincidencia entre la percepción interna y externa sobre el perfil del egresado:	126
Base sólida para una estrategia transversal contextualizada y sostenible:	126
5.2 Recomendaciones	127
Implementar formalmente la estrategia transversal en el currículo del programa: ..	127
Fortalecer la formación docente en competencias emocionales y didácticas:	127

Crear un sistema de seguimiento y mejora continua del desarrollo de habilidades blandas:	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	128 Lista
de Tablas	137
Lista de Figuras	138
Anexos	140
Anexo 1 - Instrumento Recolección Información 1	140
Anexo 2 - Validación Instrumento Recolección 1	143
Anexo 3 - Instrumento Recolección Información 2	145
Anexo 4 - Validación Instrumento Recolección 2	147

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito identificar las habilidades blandas que actualmente demanda el sector productivo, con el fin de incorporarlas en la Formación Profesional Integral del SENA. Esto permitirá que los aprendices comprendan cómo destacarse en un mercado laboral altamente competitivo, no solo al buscar oportunidades de empleo, sino también para mantenerse y proyectarse dentro de las organizaciones. En la actualidad, las competencias más valoradas están relacionadas principalmente con capacidades personales, comunicativas y cognitivas, conocidas como habilidades blandas, más que con conocimientos técnicos o mecánicos.

En este contexto, resulta esencial identificar las habilidades blandas necesarias para que los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial puedan desenvolverse eficazmente en un entorno caracterizado por la transformación digital, la globalización y las crecientes exigencias sociales. De allí surge la necesidad de diseñar una estrategia formativa que promueva el fortalecimiento del ser y el desarrollo humano integral.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, en el Centro de Servicios Financieros del SENA – Regional Distrito Capital, con aprendices del sexto trimestre en etapa lectiva y productiva, así como con instructores del programa y representantes del sector productivo. El objetivo fue identificar la percepción de las habilidades blandas necesarias para interactuar con éxito en el entorno laboral.

Palabras Clave: Habilidades blandas, formación integral, desarrollo humano, ser, sector productivo.

Abstract

The purpose of this research work is to identify the soft skills currently demanded by the productive sector, in order to incorporate them into SENA's Integral Vocational Training. This will allow apprentices to understand how to stand out in a highly competitive labor market, not only when seeking employment opportunities, but also to maintain and project themselves within organizations. Currently, the most valued competencies are mainly related to personal, communicative and cognitive abilities, known as soft skills, rather than technical or mechanical knowledge.

In this context, it is essential to identify the soft skills necessary for trainees in the Business Management Technologist program to be able to perform effectively in an environment characterized by digital transformation, globalization and growing social demands. From this arises the need to design a training strategy that promotes the strengthening of the self and integral human development.

The research was developed under a qualitative approach, in the Financial Services Center of SENA - Regional Capital District, with apprentices of the sixth trimester in the academic and productive stage, as well as with instructors of the program and representatives of the productive sector. The objective was to identify the perception of the soft skills necessary to interact successfully in the work environment.

Keywords: Soft skills, comprehensive training, human development, self, productive sector.

Introducción

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, definida en el marco de la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 2888 de 2007, se concibe como un proceso formativo permanente, de carácter personal, social y cultural, que parte de una visión integral del ser humano. Esta concepción tiene un papel determinante en los procesos de transformación social y productiva, ya que contribuye al desarrollo de capacidades esenciales para la vida y el trabajo.

En concordancia con esta visión, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), según lo estipulado en la Ley 119 de 1994, orienta sus acciones a través de la Formación Profesional Integral (FPI), cuyo propósito es impulsar el desarrollo técnico, social y humano de los

trabajadores colombianos. Esta formación no solo promueve el dominio de conocimientos técnicos y tecnológicos, sino también la adquisición de valores, actitudes y competencias fundamentales para la participación activa en la sociedad.

La FPI reconoce al aprendiz como sujeto activo en su proceso de aprendizaje, en sintonía con enfoques pedagógicos como el constructivismo, el aprendizaje significativo y las metodologías participativas. A partir de ello, se estructuran tres tipos de competencias: específicas, básicas y transversales. Estas últimas, asociadas a las denominadas habilidades blandas, resultan fundamentales para articular el conocimiento técnico con las capacidades personales y sociales requeridas en los entornos laborales actuales.

Sin embargo, los rápidos cambios tecnológicos y las transformaciones del mercado laboral han generado un desequilibrio en la FPI, privilegiando el saber técnico (saber saber y saber hacer) por encima del saber ser. Esta situación ha limitado el desarrollo integral del aprendiz, reduciendo el alcance formativo de la institución y desdibujando el principio de “Aprender a Ser”, pilar fundamental del Proyecto Educativo Institucional del SENA.

En este escenario, se hace necesario repensar las estrategias pedagógicas que permitan fortalecer las dimensiones personales, sociales y laborales de los aprendices, especialmente en programas como el de Tecnólogo en Gestión Empresarial, donde el perfil de egreso exige una combinación equilibrada entre conocimiento técnico y competencias humanas.

Ante esta realidad, resulta prioritario identificar las habilidades blandas que demanda el entorno empresarial, comprender el nivel en que los aprendices las han desarrollado y, a partir de este diagnóstico, diseñar estrategias formativas que permitan su fortalecimiento. Estas

habilidades, entendidas como capacidades para comunicarse, trabajar en equipo, liderar, adaptarse al cambio y tomar decisiones éticas, se constituyen en pilares del desarrollo humano y de la proyección profesional de los egresados.

El presente estudio se desarrolla en el Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital, y busca aportar a la consolidación de una formación más integral, centrada en el ser, en coherencia con el enfoque institucional del SENA y con las necesidades del sector productivo actual. De esta manera, se pretende contribuir a la construcción de ambientes de aprendizaje que no solo formen trabajadores competentes, sino también seres humanos capaces de liderar procesos, construir relaciones y transformar su entorno con ética y responsabilidad.

Asimismo, se busca contribuir al fortalecimiento de propuestas pedagógicas que reconozcan la dimensión humana del aprendizaje, promuevan el desarrollo de competencias personales y sociales, y respondan de manera pertinente a las exigencias de un entorno laboral dinámico, competitivo y en constante transformación.

Capítulo I

1.1 Situación Problema de Interés a Investigar

La investigación que se adelanta sobre estrategias formativas transversales en habilidades blandas para la promoción del ser y el desarrollo humano se realizará en el contexto del SENA, Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital, en el programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial.

El Centro de Formación mencionado, se encuentra ubicado en la ciudad de Bogotá localidad de Chapinero-, el cual ofrece formación titulada y complementaria en diversos campos para cubrir las necesidades del sector productivo, como es el caso de la red de conocimiento de Gestión Administrativa y Financiera, atendiendo una población de 17.000 aprendices en las jornadas, diurna, nocturna, madrugada y fines de semana.

En el siguiente mapa (figura 1) se evidencian las macrorregiones en las cuales tiene presencia el SENA, en donde se puede visualizar al Centro de Formación en la región andina del país.

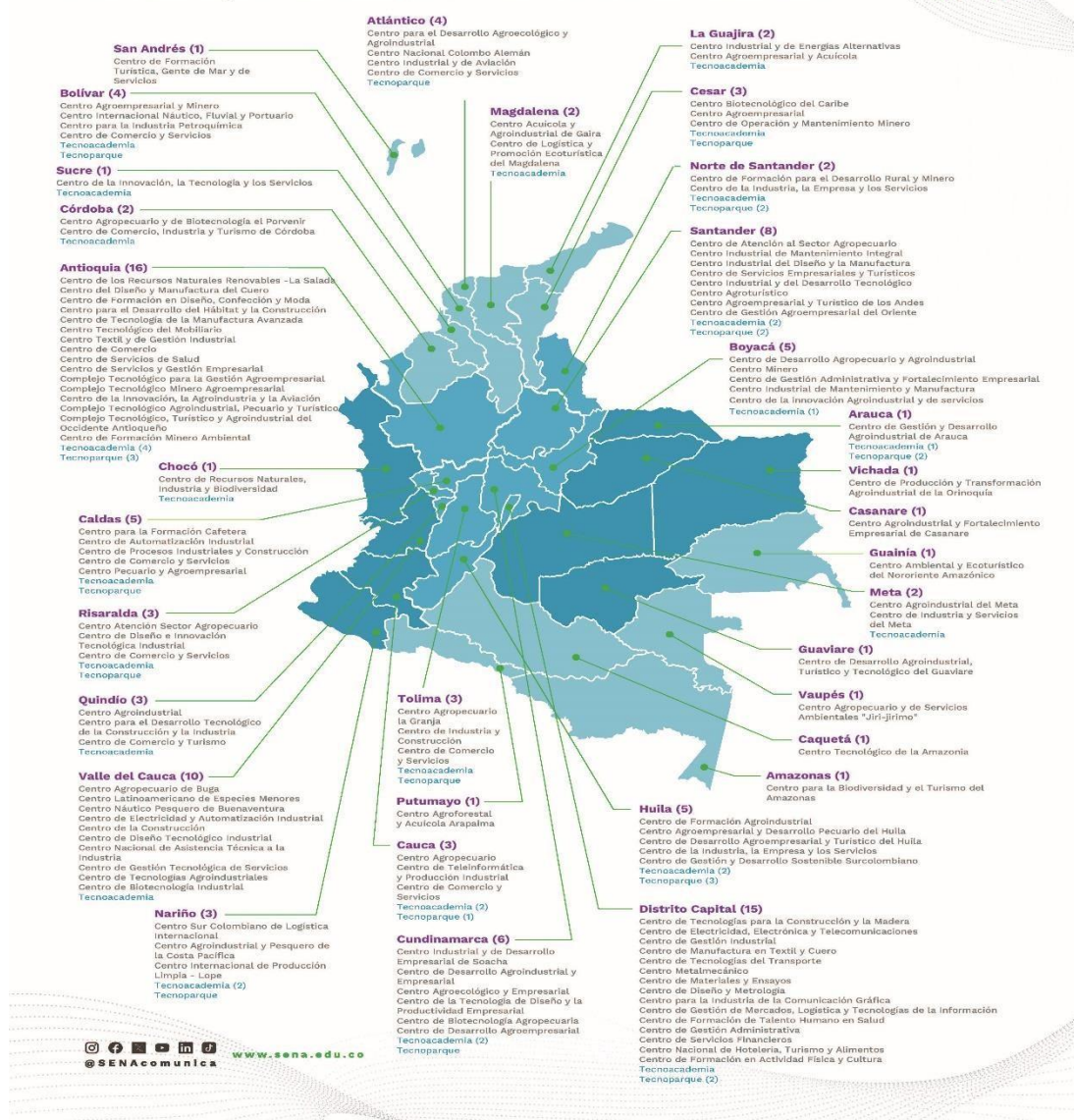
La metodología de enseñanza en la Formación Profesional Integral del SENA se basa en el aprendizaje por proyectos, trabajo colaborativo y el enfoque para el desarrollo de competencias en el saber, saber hacer y saber estar como respuesta a las necesidades planteadas por el sector productivo.

Es importante considerar que el sector productivo requiere aprendices con la capacidad de resolución de problemas, adaptación al cambio, integridad, flexibilidad, comunicación efectiva,

pensamiento crítico, trabajo en equipo y entre otras habilidades que permitan enfrentar situaciones complejas.

Figura 1 Macrorregiones SENA

El SENA tiene presencia en 1.102 municipios de Colombia - 118 centros de formación



Nota: tomado de <https://www.sena.edu.co/es-co/regionales/Paginas/default.aspx>

El anterior escenario requiere no solamente de la formación teórico-práctica, sino de la formación en el ser y el desarrollo de habilidades blandas, razón por la cual se pretende inferir estrategias formativas transversales que permitan potencializar la competencia del ser en los aprendices del programa formación Tecnólogo en Gestión Empresarial.

1.2 Estado del Arte

Una vez adelantado el recorrido local, latinoamericano e internacional, se encontraron estudios, que dan cuenta de la importancia del tema en cuestión, igualmente frente a dicho panorama se desatan categorías emergentes fruto de dicha indagación.

Tabla 1 Análisis descriptivo del Estado del Arte

Nivel	Categoría	Número de Publicaciones Encontradas
Local	Desarrollo de habilidades blandas “ <i>Soft Skills</i> ”	05
	Formación del ser o del carácter	05
	Educación para el trabajo y desarrollo humano	04
Latinoamérica	Desarrollo de habilidades blandas “ <i>Soft Skills</i> ”	08
	Formación del ser o del carácter	05
	Educación para el trabajo y desarrollo humano	03
Internacional	Desarrollo de habilidades blandas “ <i>Soft Skills</i> ”	02
	Formación del ser o del carácter	05
	Educación para el trabajo y desarrollo humano	03
Total		40

Dichas categorías se enmarcan en desarrollo de habilidades blandas, formación del ser o del carácter y educación para el trabajo y desarrollo humano las cuales se resaltan en la tabla 1.

1.2.1 Categorías

Desarrollo de Habilidades Blandas “Soft Skills”.

Con respecto a la primera categoría de análisis, desarrollo de habilidades blandas “soft skills”, entendida como el conjunto de capacidades que le permiten a un sujeto desenvolverse y relacionarse de forma asertiva y efectiva en diferentes entornos; A nivel local, Fuentes et al. (2021) analiza las habilidades blandas en estudiantes universitarios de programas como psicología y salud ocupacional, identificando que las más consolidadas son la escucha activa, la influencia y el trabajo en equipo, mientras que áreas como la responsabilidad y el apoyo interpersonal requieren fortalecimiento. Desde la perspectiva del desarrollo de habilidades blandas, los autores destacan que estas son no solo demandadas por el mercado laboral, sino fundamentales para la empleabilidad, y que su presencia abre una oportunidad para que la academia articule el currículo universitario con el entorno profesional, integrando estas competencias de manera sistémica en la formación superior.

El estudio concluye diciendo:

El Siglo XXI busca que los profesionales cuenten con competencias de pensamiento estratégico, pensamiento sistémico, toma de decisiones, apertura al cambio, ética, liderazgo, comunicación entre otras, ante un mundo cambiante y competitivo en el cual laboralmente no solo prima el conocimiento y la relación teoría Vs práctica; también debe

primar el trabajo en equipo, capacidad de escucha, capacidad influenciadora, iniciativa y organización , que permitan el logro de objetivos no solo personales sino empresariales, es así como el manejo de emociones y los procesos de socialización deben marcar la diferencia en los escenarios educativos y organizacionales, tanto en niveles operativos como directivos y que estos permitan la estabilidad y la inmersión laboral en profesionales recién egresados y con poca experiencia laboral relacionada con el perfil ocupacional (p. 59).

Lo anterior nos permite determinar que, en el contexto cambiante y competitivo del siglo XXI, las habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación, la gestión emocional y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito profesional. Estas competencias deben integrarse en la formación educativa para facilitar la inserción y estabilidad laboral de los egresados, especialmente aquellos con poca experiencia.

En su escrito, Perdomo & Vargas (2023) concluyen que el adecuado desarrollo de habilidades blandas —como el liderazgo, la adaptabilidad, la comunicación efectiva y la estabilidad emocional— propicia un clima laboral positivo en las organizaciones colombianas, lo cual se traduce en equipos más motivados y procesos más eficientes. Mediante un enfoque cualitativo descriptivo, se evidencia que cuando las personas cuentan con estas competencias interpersonales y conductuales, no solo se favorecen las relaciones armoniosas, sino también la productividad y la capacidad de adaptación al cambio, aspectos esenciales en entornos organizacionales competitivos y de alta rotación. Este estudio concluye diciendo:

Como se ha logrado evidenciar en Colombia, el surgimiento o decaimiento de las organizaciones tanto en el ámbito industrial como comercial, están estrechamente

relacionadas con los entornos turbulentos y cambiantes que enfrenta la humanidad, lo que afecta el desarrollo de un adecuado clima laboral y organizacional, aspecto que se ve afectado por la falta de una correcta aplicación de las habilidades blandas al interior de las organizaciones. (p. 65).

A partir de lo anterior, es posible establecer que la sostenibilidad y el crecimiento de las organizaciones en contextos cambiantes dependen en gran medida de la integración efectiva de habilidades blandas en la cultura laboral. La falta de estas competencias limita la capacidad de adaptación, deteriora el clima organizacional y reduce la cohesión interna, evidenciando que el fortalecimiento de habilidades como la comunicación, la empatía y el liderazgo no es opcional, sino estratégico para la estabilidad y proyección de las organizaciones en Colombia.

Las habilidades blandas son esenciales para una gestión gerencial eficaz, nos dice Gómez et al (2020), tras clasificar estas competencias en cinco categorías clave —pensamiento complejo, técnicas específicas, personales, relacionales y de liderazgo—, los autores destacan que existe una relación directa y proporcional entre el dominio de habilidades socioemocionales y el desempeño organizacional. Asimismo, subrayan que la construcción y potenciación de estas habilidades debe comenzar desde la educación básica, continuarse en la formación universitaria y consolidarse en el ámbito empresarial, para fortalecer tanto al individuo como a la organización. Su estudio culminó analizando que:

Las habilidades blandas deben ser aprendidas y desarrolladas desde la etapa escolar, en especial, en los jóvenes; en los adultos, deben ser fortalecidas a través del entrenamiento y el aprendizaje continuo. Igualmente, se determina que los programas universitarios incluyen poco o nada en sus currículos el desarrollo de habilidades blandas, lo cual es una

desventaja para los jóvenes profesionales, en especial, quienes asumen cargos de dirección de equipos, especialmente los que se encuentran en el sector empresarial. Para este último caso, El fortalecimiento de las habilidades blandas puede y debe ser desarrollado a través del entrenamiento empresarial y del aprendizaje continuo. (p. 164).

Este estudio nos permite ver que las habilidades blandas deben desarrollarse desde la etapa escolar y fortalecerse continuamente en la adultez, especialmente en el entorno empresarial. La falta de enfoque en estas competencias dentro de los programas universitarios representa una desventaja para los jóvenes profesionales, por lo que el entrenamiento y el aprendizaje continuo se vuelven esenciales para asumir con éxito roles de liderazgo.

Vásquez y Tarrillo (2020) destacan la importancia de integrar las habilidades blandas en los procesos educativos para mejorar los aprendizajes. Mediante una revisión crítica de diversas publicaciones, los autores evidencian que el desarrollo de competencias socioemocionales contribuye significativamente al rendimiento académico y al bienestar integral de los estudiantes. Sin embargo, señalan que muchas iniciativas carecen de continuidad y evaluación sistemática, lo que limita su impacto. Por ello, proponen una formación intencional y estructurada de estas habilidades desde la educación básica hasta la superior, con el respaldo de políticas educativas y programas de seguimiento. Esta integración permitiría formar individuos más completos y adaptables a los desafíos de la sociedad contemporánea. Concluyen afirmando:

La mayoría de las publicaciones a pesar de estar orientadas desde distintos enfoques todos coinciden en afirmar que desarrollar habilidades blandas o habilidades socioemocionales permite mejorar significativamente el aprendizaje del estudiante de educación básica, pre grado y postgrado, además, contribuye generando cambios

cualitativos en las personas al prepararlas para responder de manera idónea a las exigencias del mundo actual. (p. 85)

De lo anterior se desprende que el desarrollo de habilidades blandas es fundamental para mejorar el aprendizaje en todos los niveles educativos, ya que no solo potencia el rendimiento académico, sino que también transforma cualitativamente a las personas, preparándolas para enfrentar eficazmente los retos y demandas del mundo actual.

Guerra-Báez (2019) su estudio le permitió definir que:

Para concluir, la revisión panorámica de las habilidades blandas permitió establecer tres aspectos claves. El primero, que es necesaria una conceptualización clara del término y de cada una de las habilidades que hace parte del conjunto, el segundo, la necesidad de reconocer y apropiarse teorías que consideren viable el entrenamiento de las habilidades blandas en los contextos universitarios y la adopción de modelos teóricos conceptualmente sólidos como la teoría del aprendizaje social que guíen y orienten metodológicamente los procesos de entrenamiento, y el tercero, que si bien hay un reconocimiento del impacto de actividades experienciales y vivenciales en el entrenamiento, aún existe la necesidad de investigación en el área práctica que permita orientaciones más puntuales y concretas sobre las actividades y estrategias pedagógicas que permiten el desarrollo de las mismas.(p. 8)

Esto permite identificar que el entrenamiento de habilidades blandas en estudiantes universitarios es esencial para su formación integral y adaptación al entorno social y profesional. Además, destaca la necesidad de una conceptualización clara de estas habilidades y la adopción

de modelos teóricos sólidos, como la teoría del aprendizaje social, para guiar su desarrollo. Asimismo, resalta la importancia de transformar las prácticas docentes tradicionales hacia enfoques activos que integren experiencias vivenciales y el trabajo interdisciplinario, con el fin de fomentar tanto el "ser" como el "hacer" en la educación superior.

A nivel Latinoamérica Echeverría King et al (2020) concluyeron “las competencias más desarrolladas son el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, resolución de problemas y la competencia intercultural (p.1)”.

Se evidenciaron valiosas sugerencias a nivel meso y microcurricular, como la necesidad de incluir programas de movilidad en los currículos o el mejoramiento sugerido por parte de los graduados de los ambientes de aprendizaje, con el fin de facilitar otras formas de trabajo colaborativo internacional por medio de la virtualidad (Pág 248)

Por su parte, García (2020), indica que la “Robótica integrada en las sesiones de clase beneficia al estudiante en la mejora y el fortalecimiento del aprendizaje en las áreas curriculares, y al mismo tiempo desarrolla en ellos habilidades blandas que les beneficiará en su vida personal y profesional” (p.46). y concluye diciendo que los resultados del estudio “evidencian que el uso de la Robótica debe ser integrada en las sesiones de clase, pues este recurso beneficia al educando, mejorando y fortaleciendo su aprendizaje, y a la vez, ayudándole a desarrollar habilidades sociales en ellos.” (p.54)

El artículo concluye que la robótica educativa es una herramienta eficaz para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de educación básica, al fomentar competencias como el trabajo en equipo, la comunicación, la creatividad, la resolución de problemas y el pensamiento

crítico. A través de una revisión sistemática de investigaciones previas, se evidencia que las actividades de robótica promueven entornos de aprendizaje colaborativo e interdisciplinario que potencian tanto el desarrollo cognitivo como socioemocional de los estudiantes. Además, se destaca la necesidad de continuar investigando y aplicando estrategias didácticas basadas en robótica que integren de manera intencionada el fortalecimiento de estas habilidades, esenciales para la formación integral en el contexto educativo actual.

Araya – Fernández (2020) nos dice que existe un consenso tanto en el ámbito académico como empresarial sobre la importancia fundamental de las habilidades blandas en la formación de profesionales en informática, pero que las universidades aún carecen de una estrategia sistemática para integrarlas de manera efectiva en los planes de estudio. También se acerca con estos postulados cuando plantea “la importancia de las habilidades blandas en el proceso de formación académico y en la contratación de nuevos profesionales en la industria de las tecnologías de la información y la comunicación” (p.1).

La conclusión del estudio muestra:

Una de las conclusiones fundamentales, producto del esfuerzo de esta investigación, es que, a pesar de la claridad en cuanto a la relevancia de las habilidades blandas en el proceso de formación universitaria y de las demandas por parte del sector empresarial para que estas se incorporen en el nuevo profesional (quien ingresa al mercado laboral), en muchos casos, los centros de educación superior conducentes a su fortalecimiento no llevan a cabo acciones. Por lo tanto, se vuelve imperativo disponer de un planteamiento integral o estrategia sistemática que les permita a los centros de educación superior obtener los resultados deseados que garanticen la formación holística del nuevo

profesional en TIC. En este sentido, se plantean como elementos claves de esa estrategia, cuatro factores clave en los que se deberán llevar a cabo las cuatro acciones mencionadas. (p.29).

Lo anterior permite reconocer que, aunque se reconoce la importancia de las habilidades blandas en la formación de profesionales en TIC, muchas universidades no actúan para desarrollarlas. Por ello, se propone una estrategia integral que garantice una formación holística y alineada con las demandas del mercado laboral.

Por otro lado, Diaz Quezada & Sanhueza (2020) converge con Ortega (2020) pero hace énfasis en el educador y el impacto en los alumnos de primera infancia al concluir:

Un buen educador no solo debe reunir requisitos de tipo intelectual, sino también sociales, emocionales y personales, lo que en el ámbito educativo tiene como consecuencia cambios de dirección y orientación hacia competencias más afectivas. En el caso del alumnado de edades más pequeñas, como son los de Educación en Primera Infancia, los futuros docentes tendrán un papel crucial en el desarrollo de estas habilidades blandas o transversales, como por ejemplo, en la autorregulación cognitiva y emocional. Además, esas competencias sociales y emocionales que se activan a esas edades tan tempranas, jugaran un papel fundamental en el posterior desarrollo del infante (p.812).

El artículo concluyó que el instrumento diseñado para monitorear la adquisición de competencias blandas en estudiantes de pregrado presenta validez de contenido respaldada por expertos y alta confiabilidad para evaluar habilidades sociales, emocionales y personales

esenciales. Esta herramienta permite identificar y acompañar de manera precisa el desarrollo de la autorregulación cognitiva y emocional, así como las competencias transversales interpersonales, facilitando una evaluación formativa útil tanto para estudiantes como para docentes. Así, se confirma que contar con un instrumento validado es crucial para integrar y promover sistemáticamente las habilidades blandas dentro de la formación universitaria

Espinoza y Gallegos (2020) concluyen que las habilidades blandas, especialmente el liderazgo y el trabajo en equipo, son esenciales para el entorno laboral y que la mayoría de los estudiantes universitarios las han aprendido en el hogar, cuando afirman que “Los jóvenes universitarios si conocen y tienen claridad sobre la necesidad de tener HB para desenvolverse adecuadamente en el entorno laboral y social” (p 119). Sin embargo, observan que los programas académicos en Ecuador carecen de un enfoque sistemático para fortalecer estas competencias, lo que limita la preparación integral de los futuros profesionales. Por lo tanto, recomiendan incorporar de manera intencional el desarrollo de habilidades blandas en los currículos universitarios, con el fin de mejorar la empleabilidad y adaptación de los egresados al mercado laboral.

El artículo “Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación” (Rodríguez Siu, et al, 2021) concluyen

Luego de la búsqueda y análisis de la información, se puede afirmar que las habilidades blandas, consideradas también como habilidades socioemocionales, habilidades no cognitivas, inteligencia emocional, competencias para la empleabilidad, habilidades laborales, habilidades relacionales o transversales (Murnane y Levy, 1996, citado por

García, 2018; Vera, 2016; Goleman, 1998), son cruciales para el desarrollo académico-profesional y personal del docente universitario, pues es preciso que estos formen a estudiantes para la vida a partir de capacidades como saber escuchar y comunicar, por ende, retroalimentar de forma positiva; pensar de forma crítica; liderar a partir de la empatía. (Pág 7)

De ello se puede inferir que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de habilidades blandas y el desempeño docente en la educación superior. Las habilidades de adaptabilidad, responsabilidad y gestión eficaz de la información fueron las que mostraron mayor impacto en el rendimiento profesional del profesorado. El estudio destaca que estas competencias explican hasta el 70 % del éxito laboral docente, superando en relevancia a las habilidades técnicas. Por ello, recomiendan integrarlas como criterios clave en los procesos de selección, inducción y capacitación del personal académico, a fin de fortalecer su desempeño en el aula.

Otro autor que trató el mismo tema (López, 2021) concluye que las habilidades blandas, como la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo, desempeñan un papel fundamental en la construcción del aprendizaje significativo al complementar las habilidades duras o técnicas. A partir del análisis de las percepciones de 43 docentes, se evidenció que la mayoría comprende la importancia de estas habilidades y promueve su desarrollo desde etapas tempranas, ya que fortalecen el control emocional, las relaciones interpersonales y el pensamiento crítico de los estudiantes. Además, se resalta que durante la pandemia se intensificó el enfoque socioemocional en las aulas, lo cual favoreció una mayor conexión entre valores, emociones y contenidos académicos, demostrando que el desarrollo de habilidades blandas contribuye de manera decisiva a una formación integral y a un aprendizaje más auténtico y duradero.

Al respecto dice: La aplicación de las habilidades blandas durante la etapa escolarizada produce mejoras notables en el manejo saludable de las emociones y en la inteligencia emocional, la misma que es de vital importancia para el crecimiento integral de los seres humanos. La inteligencia emocional nos faculta como seres funcionales y capaces de manejar diferentes situaciones que se pueden presentar a lo largo de la vida no solo académica y laboral si no también personal. (Pág 9)

A partir de esta conclusión, se puede afirmar que la aplicación de las habilidades blandas durante la etapa escolar genera un impacto significativo en el desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes, lo cual es fundamental para su crecimiento integral como seres humanos. El autor destaca que el fortalecimiento de estas habilidades contribuye al manejo saludable de las emociones, permitiendo a los estudiantes desenvolverse de manera funcional y resiliente frente a diversas situaciones tanto en el ámbito académico y profesional como en el personal. En este sentido, la inteligencia emocional se presenta no solo como un componente clave del aprendizaje significativo, sino también como una competencia vital para la vida.

Sarmiento, (2023) sostiene que:

De otro modo, el coaching debe incorporarse como técnica de formación en competencias blandas, por ser una disciplina que logra la integración enfocándose no en las técnicas y procedimientos, sino en la persona que los utiliza, ya que más allá de las competencias técnicas, está el dominio humano donde se desarrollan los procesos que van a impedir o permitir el logro de los resultados deseados. Es en el dominio humano donde toma sentido lo técnico y donde radica la ventaja competitiva de las empresas. (p. 78)

Lo que pone de manifiesto que la formación en habilidades blandas debe ir más allá del dominio técnico o del simple “saber hacer”, para centrarse en el “ser”, es decir, en la construcción de individuos íntegros, conscientes de su dimensión ética, emocional y social. En este sentido, el coaching se presenta como una estrategia clave para el desarrollo de estas competencias, ya que se enfoca no solo en técnicas y procedimientos, sino en la persona que los ejecuta. Desde esta perspectiva, es en el dominio humano —donde se integran la conciencia personal, la inteligencia emocional y el sentido ético— que lo técnico cobra verdadero sentido y donde se generan los procesos que facilitan o limitan el logro de resultados. Así, la verdadera ventaja competitiva de las organizaciones y el verdadero impacto educativo se encuentran en formar seres humanos capaces de actuar con criterio, empatía y responsabilidad en diversos contextos de la vida.

Otras investigaciones importantes dentro de este tema a nivel internacional encontramos a Sánchez, O. M. et al (2018). El autor expone una clasificación de habilidades blandas valoradas por los empleadores así: Honestidad/Integridad, Comunicación efectiva, Pensamiento Crítico, Trabajo en Equipo, Habilidades Interpersonales, Motivación, Flexibilidad /Adaptación. Y nos dice que el estudio apunta a que lo más relevante en el crecimiento personal no es únicamente los conocimientos adquiridos, “sino la capacidad que se tenga para desarrollar un conjunto de habilidades diversas como la persistencia, el autocontrol, la curiosidad, la conciencia, la determinación y la confianza en sí mismo” (p.15).

Se enfatiza que el desarrollo de habilidades blandas es esencial para formar profesionales integrales capaces de enfrentar los desafíos del mundo actual. A partir de esta visión, se destaca que las universidades deben ir más allá de la transmisión de conocimientos técnicos para cultivar

competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo, la empatía y el pensamiento crítico. Esta necesidad se ve reforzada por los resultados de los estudios analizados que señalan que lo más importante en el desarrollo personal no es solo lo que se aprende, sino la capacidad de desarrollar habilidades como la persistencia, el autocontrol, la curiosidad, la conciencia y la confianza en uno mismo. En este contexto, el ranking de habilidades blandas expuestas por el autor y valoradas por los empleadores, encabezado por la honestidad/integridad, la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales, la motivación y la flexibilidad/adaptación, evidencia que estas competencias son altamente demandadas en el ámbito laboral y deben ser promovidas desde la formación universitaria para lograr una verdadera educación centrada en el ser humano.

Arroyo Herrería, 2019), nos habla de las habilidades blandas frente a la Cuarta Revolución Industrial impulsada por tecnologías como automatización e inteligencia artificial. Allí nos dice:

La transición en cuanto a competencias demandadas en el mercado laboral es evidente, pues antes, las empresas buscaban profesionales con fuertes conocimientos en una materia concreta, y demostrables con títulos reconocidos, es decir, las competencias duras, pero de aquí en adelante, para alcanzar un desempeño exitoso en el puesto de trabajo, también serán necesarias las competencias blandas, ya que se busca conseguir una alianza entre trabajadores y máquinas. Por lo tanto, las organizaciones demandarán personas con una fuerte formación en competencias. (p. 22 y 23).

Se destaca que, en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, caracterizada por la automatización y el avance acelerado de la inteligencia artificial, las competencias blandas han

adquirido un papel central en el perfil profesional. Ya no basta con dominar conocimientos técnicos; ahora se requiere de habilidades humanas como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la creatividad, la adaptabilidad, la inteligencia emocional y la capacidad de aprender continuamente. Esta transformación responde a una transición clara en el mercado laboral, donde las empresas, que antes priorizaban títulos y conocimientos especializados, ahora buscan profesionales capaces de establecer alianzas eficientes entre el trabajo humano y las tecnologías emergentes. Por ello, las organizaciones demandan cada vez más personas con una sólida formación en competencias blandas, entendidas como un complemento indispensable para lograr un desempeño exitoso y sostenible en entornos laborales cada vez más dinámicos, complejos y automatizados.

Los autores vistos coinciden en que el desarrollo de habilidades blandas es fundamental para complementar las competencias técnicas y formar profesionales integrales capaces de adaptarse, comunicar, colaborar y gestionar emociones en un mundo cambiante.

Formación del Ser o del Carácter.

Frente a la segunda categoría formación del ser o del carácter, autores de carácter local como Kambourova et al (2023) reflexiona, desde una revisión bibliográfica amplia, sobre cómo la autoevaluación del aprendizaje se convierte en un eje fundamental para la formación integral del Ser en la educación superior. Las autoras argumentan que, al impulsar la conciencia crítica, el autoconocimiento y la autorregulación, la autoevaluación permite que el estudiante se haga cargo de su propio crecimiento personal y profesional, trascendiendo el enfoque técnico-académico para constituirse como sujeto consciente y éticamente responsable. Este proceso interior, en diálogo con lo social y lo cultural, nutre una formación del Ser que es continua, autónoma y

vinculada al entorno universitario como espacio de encuentro y desarrollo humano, como lo explica citando a Nova-Herrera (2016), donde afirma que “a partir de las ideas de Hegel y Gadamer llega a la conclusión que la formación se desarrolla desde el interior del ser, quien es responsable de formarse, pero que él no habita en un vacío, sino que vive en un entorno cultural” (p. 9) y terminan diciendo “En cuanto a la formación integral, el análisis de los referentes bibliográficos también posibilita la comprensión de que ella se centra en el humano como un ser compuesto por dimensiones las cuales deben ser reconocidos con el fin de buscar «las estrategias pedagógicas que privilegien el desarrollo de todas»” (Kambourova et al, 2023, P.14 citando a Nova-Herrera, 2016, p. 199).

Arcila (2020) abordan la formación del Ser a través de un currículo que prioriza la interioridad, el cuidado y la experiencia humana explicando la integralidad, como “la capacidad de acoger, de agrupar, de tener en cuenta las dimensiones del ser humano para atender su desarrollo, garantizar sus derechos y resolver los asuntos propios de su existencia desde la articulación de los componentes que la constituyen” (p.4). Explicando que el ser humano posee una naturaleza esencialmente moral. La moral, a su vez, representa el criterio que cada individuo adopta para distinguir entre lo bueno y lo malo y orientar así su vida. Esto revela que sus necesidades van más allá de habilidades básicas como leer y escribir, abarcando dimensiones axiológicas y actitudinales más elevadas. Esta condición moral perdura a lo largo del tiempo y se refleja en la concepción del ser humano y su propósito, nociones que los modelos pedagógicos utilizan como base filosófica para sustentar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas.

Betancur Jiménez (2021) sostiene que la verdadera función de la universidad debe ir más allá de la capacitación científico-técnica para convertirse en un espacio donde el Ser humano se (auto)construye y se humaniza. Al respecto afirma que “El desarrollo auténtico del ser humano implica asumir todas estas dimensiones en forma integral, integrada y armónica. Integral significa que se valoran adecuadamente todas las dimensiones sin reduccionismos ni mutilaciones, sin privilegiar arbitrariamente ni descartar ninguna” (p.45) y continúa explicando:

La educación es una actividad de la sociedad con dos finalidades fundamentales: la primera, que es el objeto de las reflexiones de este artículo, es la de posibilitar los procesos de autoconstrucción de sus miembros; la segunda, la de construirse como sociedad mediante la formación de sus miembros. (Betancur, 2021, p.49).

Desde una perspectiva antropológica, el autor critica la reducción de la labor docente a la mera transmisión de conocimientos, y en cambio reivindica al profesor como educador, cuyo rol central en el proceso formativo implica acompañar al estudiante en su desarrollo personal, ético y existencial. En consecuencia, la formación del Ser ocupa el lugar principal en el horizonte educativo universitario, asentando su razón de ser en una concepción integral y humanizadora de la educación.

El documento "El ideal educativo del nuevo siglo" del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2020), documento oficial que retoma el enfoque de “aprender a ser”, enfatizando la inclusión de actitudes, valores, interioridad y el desarrollo moral y humano como parte esencial de la educación, plantea una visión integral de la educación, orientada a formar ciudadanos del siglo XXI que no solo retengan conocimientos, sino que también aprehendan, comprendan y transformen su entorno, desarrollando competencias científicas, tecnológicas, éticas y

socioemocionales. Destaca cuatro aprendizajes esenciales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, subrayando la importancia de la convivencia, la sostenibilidad, la multiculturalidad y el desarrollo de la identidad personal y colectiva

En la formación del Ser basado en competencias establece:

El enfoque de una educación basada en el desarrollo de competencias ha sido una de las estrategias más eficaces para contribuir a enfrentar, desde lo educativo, las exigencias propias del nuevo milenio. Entendidas como los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que se desarrollan en las personas en la interacción con los otros (personas y objetos de conocimiento), son las que les permiten comprender, interactuar y transformar al mundo en el que viven. (p.1)

En su conjunto, el artículo plantea que el sistema educativo colombiano debe responder a los retos del cambio acelerado del mundo, impulsando una formación que potencien la innovación, el pensamiento crítico y el proyecto de vida, en articulación con los valores democráticos y la inclusión social.

En el contexto colombiano, la formación del ser y el desarrollo de competencias ciudadanas están profundamente entrelazados, ya que ambos buscan la construcción de una sociedad más justa, participativa y consciente de su diversidad. La formación del ser, entendida como un proceso integral que abarca dimensiones éticas, afectivas, cognitivas, sociales y espirituales, va más allá de la instrucción académica: busca formar personas capaces de reflexionar sobre sí mismas, tomar decisiones responsables y vivir en relación armónica con los demás. Al respecto Trejos-García (2022) nos explica que “En esa lógica curricular, las

competencias ciudadanas orientan lo que debe aprender y saber hacer un estudiante; estas se desarrollan en tres grupos: convivencia y paz; participación y responsabilidad democrática; pluralidad, identidad y valoración de las diferencias.” (p.42)

Las competencias ciudadanas, promovidas por el Ministerio de Educación Nacional desde principios del siglo XXI, apuntan a que los estudiantes desarrollen habilidades para la convivencia pacífica, la participación democrática y el respeto por los derechos humanos. Estas competencias solo pueden consolidarse si se anclan en un proceso auténtico de formación del ser, que cultive valores como la empatía, la solidaridad, la justicia y el diálogo.

En este sentido, la escuela y la universidad no solo deben ser espacios de transmisión de conocimientos, sino entornos de formación humana integral, donde el desarrollo ciudadano sea resultado de experiencias educativas que involucren tanto el pensamiento crítico como la sensibilidad moral y la autorregulación emocional. En una Colombia marcada por el conflicto, la desigualdad y el reto de la reconciliación, articular la formación del ser con las competencias ciudadanas resulta esencial para forjar una cultura de paz y transformación social.

A nivel latinoamericano se encontraron autores como Nery Kameta et al. (2019), quienes en un documento analizan el papel de las organizaciones de adaptan al ser humano, los cuales determinan que

existe una interrelación entre las organizaciones y el nuevo ser humano causadas por la acelerada globalización, provocando cambios en la forma de relacionarse, sobre todo con la llegada de la Internet, que ha acortado brechas y facilitado la información al hacerla accesible para todas las personas y organizaciones. (p.10) y añaden “La llegada del nuevo

ser humano, que ha sido el resultado de las innovaciones humanas y de los grandes avances tecnológicos, ha generado nuevas necesidades que las empresas no solo deben satisfacer, sino también enfrentar para adaptarse al cambio.” (p. 13)

Los autores señalan cómo la globalización, especialmente con el uso de Internet, ha transformado las relaciones humanas y organizacionales, acortando distancias y facilitando el acceso a la información. Esta transformación configura un nuevo tipo de ser humano interconectado, que interactúa en escenarios globales, pero también con nuevas demandas y dinámicas sociales.

Cuando Angulo (2020) nos dice que “La formación humana constituye, por parte del ser humano, un medio fundamental para la apropiación de conocimientos, para su constitución en las relaciones sociales expresadas en determinados momentos históricos de la sociedad” y citando a (Tonet 2012, p.76) quien afirma que es la “articulación entre espíritu y materia, entre subjetividad y objetividad, entre interioridad y la exterioridad en el ser social” (p.3). Nos plantea que la formación del ser humano está atravesada por la lógica del trabajo en el sistema capitalista, lo que genera una tensión, dado que, por un lado, la educación debería contribuir a la realización plena del ser social; por otro, muchas veces se reduce a un mecanismo de preparación laboral. Esta contradicción produce una "fractura" en la construcción del ser, ya que su formación queda supeditada a las exigencias del mercado (p.1). Así mismo, podemos denotar como la formación humana no es solo un proceso de adquisición de conocimientos, sino una construcción integral del ser en su contexto histórico y social. Este proceso formativo permite al individuo relacionarse con el mundo, consigo mismo y con los demás, articulando dimensiones fundamentales como la subjetividad y la objetividad, la interioridad y la exterioridad. En otras

palabras, formar al ser humano implica desarrollar una conciencia crítica y situada, capaz de transformar tanto su realidad interna como el entorno social en el que vive.

Rivera (2017), explora la relación entre cultura, educación y el proceso de formación integral del ser humano desde una perspectiva filosófica y antropológica. A través de un enfoque crítico y reflexivo, el autor analiza cómo los conceptos de cultura —entendida tanto en su dimensión objetiva como subjetiva— influyen en la pedagogía y en la construcción del sujeto humano. Apoyándose en tradiciones como la filosofía idealista alemana y la antropología filosófica, Rivera Salazar argumenta que la formación (*Bildung*) no es solo un proceso técnico o instruccional, sino una experiencia profunda de transformación personal y social, donde la cultura actúa como medio y fin del desarrollo humano. Al respecto dice:

la formación se trata de ocuparse de su propio destino, de constituirse a sí mismo. La educación se articula en tres saberes fundamentales, el filosófico, el científico y el técnico. El primero es el filosófico, se articula en dos elementos, la antropología filosófica, o sea el concepto ideológico cultural que se tiene del hombre y la sociedad, y el epistemológico, que es la disciplina filosófica que nos dice cuál es el saber propio de cada disciplina, trata de los contenidos del pensamiento, su naturaleza, y su significado. La filosofía de la educación, que determina la teleología, o sea, la finalidad esencial y existencial de la educación, el segundo nivel es el conocimiento científico que los constituye la pedagogía y el saber técnico es la didáctica. (p. 5)

Lo anterior permite reflexionar que formarse implica ocuparse de su propio destino, se destaca la dimensión existencial de la educación, en la que el individuo no solo adquiere conocimientos, sino que se transforma integralmente. Esta transformación se sustenta en tres

saberes articulados: el filosófico, el científico y el técnico. El saber filosófico es fundamental para la formación del Ser, ya que ofrece una comprensión profunda del ser humano desde la antropología filosófica —es decir, desde cómo se concibe su naturaleza y su papel en la sociedad— y desde la epistemología, que orienta el sentido del saber y su vínculo con la realidad. La filosofía de la educación, entonces, no solo guía los fines del proceso educativo, sino que da dirección a la formación del carácter, en tanto busca cultivar sujetos éticos, reflexivos y comprometidos. La pedagogía, como saber científico, y la didáctica, como saber técnico, deben por tanto estar al servicio de esta formación integral, centrada en el desarrollo de la interioridad, la autonomía y la autenticidad del ser humano.

Fragoso (2023) Resalta la afectividad y la dimensión emocional como componentes vitales en la formación del Ser, proponiendo estrategias didácticas para cultivar el carácter a través de vínculos humanos en el aula. Al respecto, hablando sobre la corriente humanista dice que “para explicar a la persona, ella debe ser estudiada en el contexto interpersonal y social” (p.9); continúa explicando que desde la corriente humanista los currículos tuvieron en cuenta las tipologías escolares y la educación se convirtió en deshumanizada,

Bajo este contexto, las metas y objetivos de la educación humanista estuvieron centradas en el desarrollo individual de la persona, la conformación de la identidad donde el sujeto se reconozca como único; la promoción del desenvolvimiento de las potencialidades del individuo; con esta lógica, se procuró centrarse en el crecimiento personal con autoconciencia y reflexión; se fomenta la creatividad con experiencias de procesos de grupo e interpersonales, se promueven sentimientos positivos hacia las asignaturas; se vinculan contenidos, cognición y vivencia. (Fragoso, 2023, p.9)

El documento permite identificar que la afectividad —emociones, sentimientos y ánimo— es el núcleo de la personalidad y actúa como medio para desarrollar la conciencia de sí mismo, la sensibilidad, la moralidad y las virtudes del carácter, al integrar la experiencia emocional con el pensamiento y la acción lo que puede formar individuos más íntegros, reflexivos y éticamente responsables, capaces de autogestionar sus emociones, modelar sus conductas y construir un carácter sólido en relación con otros.

Vargas (2023) en su documento nos habla sobre la importancia de la formación por competencias, donde determina “Desde esta perspectiva se puede entender que actualmente existe la necesidad de colaboradores preparados para un alto desempeño, los más respetados y considerados por su trabajo para demostrar el desarrollo de sus habilidades y la ejecución eficaz de las actividades laborales.” y reafirma lo anterior diciendo “El éxito en las sociedades del conocimiento se basa cada vez más en el capital humano en lugar del capital financiero, y los trabajos requieren que las personas sean más innovadoras y diferenciadas.” (p.13)

Desde la perspectiva de la formación del Ser, el estudio representa un aporte valioso ya que reconoce que la educación por competencias no solo forma técnicos eficientes, sino también seres capaces de gestionar su desarrollo, asumir responsabilidad ética y participar con sentido en la sociedad. No obstante, para completar su enfoque, debería incorporar metodologías que permitan evidenciar cómo estas actitudes y valores se integran realmente en la vida personal y profesional de los individuos.

Desde el punto de vista Internacional, se encuentran varios autores con posturas similares a las planteadas a nivel local y latinoamericano en lo referente al escenario académico y empresarial, que afirman la importancia de la formación en el ser. Autores como Reyes Jiménez

(2021), destaca que una comunicación asertiva y un liderazgo eficaz son fundamentales para la formación integral del Ser en contextos educativos. El autor sostiene que la interacción clara, empática y constante entre directivos, docentes y estudiantes construye un ambiente propicio para el desarrollo de la identidad personal, la responsabilidad ética y la madurez emocional. Este enfoque promueve una cultura de innovación, aprendizaje continuo y mejora institucional, donde el Ser humano se forma de manera plena, reconociendo sus capacidades y relaciones con el entorno hacia el bien común.

La dinámica de la sociedad actual ha roto paradigmas de la organización tradicional para permitir nuevos enfoques inteligentes y con mayor efectividad, manteniéndose en constante aprendizaje consigo mismas y con el entorno. Es por ello que ninguna organización, y mucho menos las educativas, pueden perder la viabilidad del contexto social, por lo que debe existir un liderazgo anteponiendo las demandas sociales y el desarrollo de los individuos. (Reyes, 2021, p.35)

Este estudio resalta que la formación del Ser en el ámbito educativo depende en gran medida de la calidad de la comunicación y del tipo de liderazgo ejercido en las instituciones. Cuando estas herramientas se aplican desde una perspectiva ética, humanista y colaborativa, permiten no solo mejorar los procesos organizacionales, sino también fortalecer el desarrollo personal, emocional y social de los estudiantes y docentes. Así, la educación deja de ser un proceso meramente técnico o instructivo, y se convierte en un espacio donde se cultivan valores, se promueve la autorrealización y se construyen relaciones significativas orientadas al bien común.

Las advertencias recurrentes sobre el impacto de la automatización y las tecnologías emergentes en la eliminación de numerosos empleos han sido un tema constante en la literatura económica, particularmente con el auge de las tecnologías digitales y la inteligencia artificial, nos dice Stephany (2024) citando varios autores. No obstante, evaluar cómo estas innovaciones afectan el futuro del trabajo es una tarea compleja. Analizar únicamente la educación y los salarios a nivel agregado ha resultado insuficiente, y asumir que las ocupaciones son homogéneas con una probabilidad fija de ser automatizadas puede ser una simplificación excesiva que lleve a errores en las conclusiones (Frank et al., 2019). Las habilidades requeridas en distintas ocupaciones cambian constantemente, ya que el avance tecnológico transforma la demanda de ciertas competencias, modificando así la combinación de habilidades dentro de cada ocupación.

El documento rompe con la visión tradicional de valorar una sola habilidad y propone un marco que reconoce la interacción de habilidades, orientado a maximizar tanto el rendimiento individual como la eficacia del capital humano a nivel macro. Gracias a este enfoque, se ofrecen herramientas para orientar la formación profesional personalizada, diseñando rutas de aprendizaje que potencien aquellas habilidades que mejor se integran en el perfil del trabajador.

El artículo “Formación de la identidad profesional frente a la crisis global socioambiental” de David Cuadra-Martínez es relevante para la Formación para el Ser porque propone una educación profesional que trasciende lo técnico y se orienta hacia la construcción de una identidad comprometida ética, social y ecológicamente. En el contexto de la crisis socioambiental global, el autor plantea que formar para el Ser implica integrar saberes técnicos con subjetividad, creatividad, prosocialidad y conciencia ecológica, fomentando profesionales capaces de actuar con sentido, responsabilidad y propósito. Así, el artículo ofrece un enfoque

formativo integral que busca desarrollar personas conscientes de su papel en la transformación social y ambiental, en línea con una visión humanista y trascendente de la educación.

Al respecto Cuadra-Martinez (2021) sostiene que “Orientar la formación profesional hacia la construcción de la IP implica un salto sustantivo desde el solo desarrollo de competencias para el desempeño laboral, hacia la construcción de un sentido profundo y arraigado de lo que significa ser profesional, y del rol profesional a desempeñar en una sociedad.” (p.1).

Este artículo aporta un sólido marco teórico y práctico para entender y fomentar la Formación para el Ser en la educación profesional, mediante una propuesta rigurosa de dimensiones esenciales (subjctiva, creativa, prosocial, ecológica); Recomendaciones claras para perfil educativo y prácticas formativas y se encuentra una justificación en base a urgencias globales, reforzando el sentido moral, ético y existencial del profesional.

Feliz et al (2023) analiza cómo la formación profesional a distancia contribuye al desarrollo de competencias para la empleabilidad en contextos diversos. Al respecto nos dice que

La Formación Profesional es aquella que busca potenciar las habilidades adecuadas para que los alumnos puedan responder a la demanda del mercado laboral. Dicha formación está orientada hacia el desempeño de actividades laborales específicas. Se puede adquirir a través de la educación formal, técnica o capacitaciones varias, siendo una alternativa para las personas que hayan podido acceder a una formación universitaria y quieran desarrollar sus habilidades en el mercado laboral o actualizar para mejorar sus empleos actuales o mejorar sus oportunidades de empleo. (p.237).

Esta apreciación cobra especial relevancia para la Formación para el Ser porque evidencia cómo una Formación profesional a distancia bien diseñada potencia no solo competencias técnicas, sino también fortalece el desarrollo personal y la autonomía, elementos fundamentales del Ser.

A partir del estudio comparativo entre los tres países (España, Portugal y República Dominicana), se identifican diferencias en los enfoques pedagógicos y organizativos, destacando la importancia de adaptar los modelos educativos a las realidades sociales, económicas y tecnológicas de cada entorno. El trabajo subraya que la formación a distancia no solo mejora habilidades técnicas, sino que también promueve la autonomía, la flexibilidad, la autorregulación y el desarrollo personal del estudiante, contribuyendo a una formación más integral y centrada en el Ser.

John Marks en su artículo– “The psychodynamic analysis of work” (2019), ofrece un profundo análisis psico-dinámico del trabajo, recuperando y aplicando las ideas de Christophe Dejours para analizar cómo el trabajo configura la subjetividad del trabajador. Argumenta que, más allá de las tareas técnicas, el trabajo es un espacio donde se expresan inversiones subjetivas, afectos y mecanismos inconscientes y se producen dinámicas de defensa (por ejemplo, atomización o aislamiento) frente a exigencias y estrés laborales, explicando como la experiencia emotiva y los procesos de sublimación en el trabajo participan activamente en la construcción del Ser profesional.

Marks destaca que el trabajo muchas veces permanece invisible como experiencia subjetiva, pero es justamente esa dimensión emocional y relacional la que permite al individuo sublimar, moldear su identidad y afianzar su carácter en contextos laborales.

Para Marks, el trabajo es formativo del Ser en tanto provoque procesos de autoconciencia, defensa psíquica, manejo del sufrimiento y encuentro de sentido. No es solo un sitio de producción, sino un escenario donde se construye subjetividad profesional, resiliencia emocional e identidad —todos componentes esenciales de la formación integral del Ser en el entorno laboral.

Los autores vistos destacan que la formación del ser es crucial para formar individuos completos, capaces de enfrentar retos personales y profesionales con resiliencia y sentido crítico. Así, la educación trasciende el conocimiento para cultivar el crecimiento integral y sostenible.

Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Con relación a la tercera categoría denominada Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano fue hallado un artículo titulado “Promoción de habilidades para la vida en los estudiantes de una institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad de Barranquilla. Colombia” (Becerra-Romero, et al, 2020) en el cual se concluye que las habilidades para la vida se consideran como un tema crucial en diferentes escenarios de desarrollo del ser humano, y de manera particular en entidades educativas puesto que su desarrollo permite al sujeto enfrentar los desafíos y retos que se le presenten cotidianamente. Al respecto nos dicen:

De acuerdo a lo anterior y lo permitido en el proceso de investigación, se puede inferir que en el caso de la formación en el saber y hacer, se prepara al estudiante para que este tenga un óptimo desarrollo en su contexto educativo y laboral, mientras que la preparación en las dimensiones del ser y convivir, se potencializa en el estudiante la transformación, para el óptimo desarrollo en los entornos laborales, educativos, sociales y

personales, lo cual le permitirá desenvolverse de manera adecuada y estar preparado para enfrentar las diversas situaciones que se le presenten. Pág 6.

Se destaca que, si bien la educación en el “saber” y el “hacer” prepara al estudiante para desempeñarse técnicamente en contextos educativos y laborales, es la formación en las dimensiones del “ser” y el “convivir” la que potencia una transformación más profunda, permitiéndole desenvolverse de manera adecuada en diversos entornos personales, sociales y profesionales. Esta integración entre competencias técnicas y habilidades psicosociales resulta clave para afrontar con éxito los desafíos del mundo actual.

En este sentido, la formación integral promueve el desarrollo de competencias basadas en los cuatro pilares de la educación; saber, saber hacer, saber ser y saber convivir con el propósito de influir no solo en el aprendizaje sino, además, en el desarrollo de las aptitudes y actitudes. Bovea Ramos Et al (2019) coincide con esta postura, pero hace énfasis en el papel que juega la familia en cuanto a la formación en valores al describir “la formación en valores para el desarrollo humano de los jóvenes colombianos se afianza en el interés por potencializar la participación de la familia en la práctica de valores. Los valores docentes-estudiantiles se encuentran afectados por fenómenos sociales” (p.32).

El estudio de Bovea Ramos, et al (2019) resalta que la formación en valores constituye un pilar fundamental para el desarrollo humano de los jóvenes colombianos. Esta formación no debe limitarse al ámbito escolar, sino proyectarse como un proceso integral que involucre la dimensión emocional, social y espiritual del individuo. En este sentido, se hace indispensable que las instituciones educativas, las familias y la sociedad en general articulen esfuerzos para cultivar valores como el respeto, la solidaridad, la justicia y la responsabilidad, los cuales permiten a los

jóvenes construir proyectos de vida éticos y contribuir activamente al bienestar colectivo. De este modo, se propone una educación orientada al ser, capaz de responder a los desafíos del contexto colombiano y de formar ciudadanos íntegros y comprometidos con la transformación social.

Pimienta, Mahecha & Osorio, (2021) nos dicen:

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ofrece complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados, ella comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, permitiendo el crecimiento en libertades, integralidad, integridad y proactividad de los individuos. (p. 176)

Lo que permite concluir que esta modalidad educativa ha contribuido significativamente al fortalecimiento del emprendimiento, la autonomía laboral y el desarrollo de competencias ocupacionales, enmarcándose en estándares internacionales y articulaciones con el sector productivo que garantizan su pertinencia y calidad. Unido a esto, se resalta que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano permite complementar, actualizar y formar sin depender del sistema tradicional de niveles y grados, promoviendo una formación permanente con base en una visión integral del ser humano. Esta concepción fomenta el crecimiento en libertad, integridad, proactividad y responsabilidad social, lo que refuerza su papel como un motor clave para la empleabilidad, el desarrollo humano y la transformación social en el contexto colombiano.

El estudio de Muriel (2021) concluye que las competencias laborales —entendidas como la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos— han evolucionado

desde simples requisitos técnicos hacia un enfoque centrado en el desempeño real y demostrable dentro del entorno organizacional, al respecto nos dice:

La selección de personal y las competencias laborales cobran importancia en este momento en donde el mercado laboral se encuentra en constante cambio, ya que se ha transformado la forma en la que se seleccionaba a las personas por la misma dinámica en la que se encuentra la sociedad por la pandemia. Esto obligó a que la mayoría de empresas o por la menos las que lograron realizar este cambio, implementaran el teletrabajo o trabajo en casa, lo que implicó además que las personas se adaptaran a nuevas formas de trabajo, para así empezar a hacer uso de las tecnologías de la información en mayor proporción, así mismo a contratar y seleccionar candidatos a través de la virtualidad, conocer y entrevistar a una persona a través de una pantalla. (p. 36).

Se destaca que la selección por competencias no solo optimiza la identificación de candidatos con el perfil técnico adecuado, sino que también permite evaluar el ajuste cultural y conductual al puesto y a la empresa, fortaleciendo así los procesos de gestión del talento humano. En este marco, la selección por competencias se presenta como una estrategia efectiva para identificar candidatos no solo con el perfil técnico adecuado, sino también con las cualidades humanas y conductuales necesarias para adaptarse al entorno y a la cultura de la empresa. Esta visión cobra aún más relevancia en un mercado laboral profundamente transformado por la pandemia, donde las dinámicas de selección han cambiado drásticamente: las organizaciones se han visto obligadas a adoptar el teletrabajo y a realizar procesos de reclutamiento virtual, lo que exige que los candidatos posean no solo competencias digitales, sino también habilidades

blandas como la adaptabilidad, la autogestión y la comunicación efectiva a través de medios tecnológicos.

A nivel Latinoamericano, frente al desarrollo humano se evidenció que “la pedagogía del amor tiene un efecto significativo en la calidad del rendimiento académico y el comportamiento y por ende en la formación integral de la persona humana”. Montenegro (2018).

Desde el punto de vista de la formación para el trabajo se encontraron las siguientes posturas: “Ya no se trata solo de lograr la integración social y la formación de recursos humanos en la escuela, sino, además, de formar a los seres humanos para la libertad y la felicidad, para el bienestar (Villarreal Peralta & Zayas-Pérez, 2021, p. 38). Esta afirmación concluye que, la educación formal, aunque ha contribuido a mejorar indicadores como la salud y la esperanza de vida, aún no responde plenamente a los retos del desarrollo humano contemporáneo. Por ello, los autores proponen una educación transformadora e integral que trascienda lo académico y técnico, y que promueva experiencias significativas que integren lo emocional, lo ético, lo intelectual y lo conductual. En este sentido, destacan que la finalidad de la educación ya no debe limitarse a la integración social o a la formación de recursos humanos, sino que debe centrarse en formar seres humanos para la libertad, el bienestar y la felicidad, contribuyendo así a una vida plena y al desarrollo humano auténtico.

Figuroa, W. I., & Leyton, E. C. (2022). Nos dicen

El ciudadano global en este discurso es un ideal ético, una visión de una persona que piensa y actúa sobre el mundo de forma determinada dentro de una comunidad universal sin fronteras cuyos miembros se cuidan entre sí y del planeta. Pues desde el pensar se construye las formas de habitar el entramado de relaciones hombre-mundo-biosfera (p.

10).

Concluyendo que la educación debe trascender la enseñanza de contenidos para convertirse en una práctica transformadora que promueva el desarrollo humano integral, la conciencia crítica y el compromiso social, articulando lo local con lo global. En este enfoque, el docente asume un rol activo como mediador de experiencias formativas que fortalezcan habilidades reflexivas, argumentativas y participativas en los estudiantes. Esta perspectiva se alinea con la visión del ciudadano global como un ideal ético: una persona que piensa y actúa desde una comunidad universal sin fronteras, en la que todos se cuidan mutuamente y protegen el planeta. Desde esta mirada, la educación debe construir formas de habitar el mundo basadas en la corresponsabilidad, la justicia y el respeto por la biosfera, fomentando vínculos solidarios entre el ser humano y su entorno.

(Bermúdez & Ferrer, 2021) concluyen que, en el marco de la Cuarta Revolución Industrial y la pandemia, los sistemas educativos deben adaptarse con urgencia para preparar a los futuros profesionales. Identifican seis competencias laborales esenciales: pensamiento crítico y resolución de problemas complejos, competencias digitales, socioemocionales, para el trabajo transdisciplinar, aprendizaje permanente (saber reaprender) y competencia lingüística.

Estas habilidades permiten que los estudiantes no solo accedan al mercado laboral, sino que sean competitivos y resilientes ante entornos de alta incertidumbre, impulsando una formación flexible, integral y alineada con los estándares de organismos internacionales.

A nivel internacional, distintos autores han brindado contribuciones valiosas al desarrollo de esta investigación.

Desde este planteamiento propositivo, el objetivo de este artículo ha sido explorar, a partir de una metodología interpretativa y crítica de análisis documental, algunas cuestiones claves que permitan justificar y comprender la importancia de abordar la “educación para el trabajo” como espacio de actuación pedagógica. Espacio desde el cual los y las estudiantes aprendan sobre la actividad y vida laboral, facilitarle recursos y conocimientos para la toma de decisiones a partir de su proyecto vital y profesional. Los ejes de análisis en los que se ha centrado este en-sayo han sido los siguientes: la necesidad de pensar sobre el trabajo y el compromiso de educar para el trabajo. (Blanco, 2025, p.82).

El autor nos hace ver que es fundamental repensar la relación entre educación y trabajo desde una perspectiva pedagógica crítica y humanizadora. A partir de un análisis documental interpretativo, se plantea que la “educación para el trabajo” debe entenderse como un espacio formativo donde los estudiantes no solo adquieran conocimientos técnicos, sino también herramientas para reflexionar sobre la actividad laboral, tomar decisiones conscientes y construir su proyecto vital y profesional. En este sentido, se destaca la urgencia de educar para el trabajo desde el compromiso ético y el sentido, haciendo del aula un lugar donde se conecte la formación con las realidades y desafíos del mundo laboral, contribuyendo así a una transición más reflexiva y significativa hacia la vida productiva.

(Vidigal-Alfaya, et al, 2024) concluye que, aunque existen diferencias entre países en términos de entidades responsables, currículum y enfoques (formativos, económicos o sociales), este sistema tiene un gran potencial para impulsar tanto el desarrollo social como el profesional de sus beneficiarios. No obstante, aún se requieren mejoras para que la formación se ajuste de

manera más eficaz a las necesidades reales del mercado laboral, acercando las acciones educativas a la demanda existente y potenciando su impacto sobre la empleabilidad y el bienestar de los adultos, cuando nos dice:

El Sistema de Formación Profesional para personas adultas, a nivel internacional y, salvando las distancias existentes entre países en función de entidades responsables, currículum, o visión formativa, económica y/o social, se considera un sistema con gran potencial de impacto en el desarrollo tanto social como de los perfiles profesionales de sus beneficiarios. Sin embargo, se parte de la consideración de que aún existe trabajo por hacer al respecto y que existen cuestiones a mejorar que permitan acercar las acciones formativas desarrolladas a la realidad del mercado de trabajo. (p. 25).

Julián Latorre, (2024) asegura:

Las metodologías activas se refieren a enfoques pedagógicos que ponen al estudiante en el centro del proceso de aprendizaje, promoviendo su participación activa. Esto incluye estrategias como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje colaborativo o el aula invertida, donde el estudiante no solo recibe información, sino que interactúa con ella de manera significativa. (Pág 40)

En su escrito, el autor realiza un análisis sistemático que evidencia cómo las metodologías activas —como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje colaborativo o el aula invertida— ponen al estudiante en el centro del aprendizaje, promoviendo su participación significativa e interacción con los contenidos, mientras que la neurocomunicación aporta una comprensión científica de los mecanismos cerebrales y emocionales implicados. Al integrar

ambos enfoques, se potencia el proceso educativo mediante una atención más eficaz a la diversidad y una enseñanza personalizada; el conocimiento no solo se transmite, sino que se construye de modo relevante y adaptado a cada estudiante.

Los autores analizados coinciden en que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano debe ir más allá de la simple formación técnica, integrando dimensiones del ser, el convivir y el pensar crítico. Plantean la necesidad de metodologías activas, formación en competencias blandas, y una conexión real entre el sistema educativo y el mercado laboral. Desde enfoques pedagógicos, sociales y humanistas, se concluye que educar para el trabajo implica formar personas íntegras, capaces de adaptarse, aprender continuamente y aportar con sentido ético y transformador a sus contextos personales, laborales y sociales.

1.3 Pregunta de investigación

La Formación Profesional Integral del SENA se basa en la concepción estructural del hombre como un ser en el mundo de la vida y del trabajo, capaz de asumir y fortalecer una serie de valores fundamentales que buscan cumplir el propósito de lograr el fortalecimiento de la realización como persona en el Aprendiz. No obstante, los acelerados cambios tecnológicos que enfrentan el sector productivo y el aumento considerable en el número de cupos en las ofertas educativas de los últimos 15 años han ocasionado que en la Formación Profesional Integral del SENA predomine el Saber Saber y Saber Hacer. Dejando de lado el principal objetivo de la FPI “Aprender a Ser”.

Al revisar los diseños curriculares del SENA todos los programas cuentan con una competencia transversal denominada “*Promover la interacción idónea consigo mismo, con los*

demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social”. Competencia que cuenta con 14 resultados de aprendizaje orientados a la formación en el ser. Sin embargo, en la práctica y en la ejecución de formación profesional integral no se evidencian acciones ni estrategias pedagógicas definidas que permitan desarrollar habilidades para fortalecer la formación en el ser de los aprendices. Así mismo, en el diseño curricular no se relacionan los conocimientos y criterios de evaluación.

Se considera factible realizar la presente investigación en el Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital del SENA, por el vínculo laboral que existe y la facilidad para obtener información con el apoyo y respaldo de todos los actores que deben intervenir en este proceso, directivos, instructores, aprendices y empresarios y la posibilidad de identificar las habilidades blandas que requieren los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial para desempeñarse en el ámbito empresarial con las exigencias que implica el acelerado cambio tecnológico y la sociedad moderna. En este sentido, se puede realizar un diagnóstico que permita determinar el nivel de habilidades blandas que actualmente desarrollan los aprendices de dicho programa de formación.

Con lo anterior, se puede deducir que la pregunta a resolver es *¿cómo determinar estrategias formativas transversales en habilidades blandas para la promoción de la competencia del ser y el desarrollo humano en el programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial del Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital?*

1.4 Justificación de la pregunta de investigación

Un panorama marcado por la globalización, los acelerados cambios tecnológicos, la cuarta revolución industrial y los efectos de una pandemia. Hace necesario que las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y en especial el SENA asuman retos y desafíos desde el punto de vista académico. El SENA tiene la responsabilidad de proveer estudiantes con altas cualidades humanas con sentido crítico y propositivo para adaptarse con resiliencia a las exigencias y necesidades del mercado laboral actual. Las empresas requieren personal calificado técnicamente, pero sobre todo seres humanos con la capacidad de liderar, trabajar en equipo, comunicarse asertivamente, resolver problemas y generar propuestas de mejoramiento continuo.

Las habilidades blandas entendidas como el conjunto de capacidades que le permiten a un sujeto desenvolverse y relacionarse de forma asertiva y efectiva en diferentes entornos son fundamentales para el desarrollo personal y social de todos los seres humanos. A nivel laboral, son la mejor manera de enfrentar los cambios en nuevos escenarios de alta competitividad y productividad. Las exigencias de una sociedad globalizada y la post pandemia son un llamado a todas las Instituciones de Educación para formular estrategias que propendan por el Desarrollo Humano Integral de los estudiantes.

La misión del SENA es cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119/1994). Por esta razón, es importante recuperar el principal objetivo de la formación

profesional integral del SENA “Aprender a Ser”. Esto implica identificar y diseñar estrategias formativas transversales que fomenten las habilidades blandas del siglo XXI. La presente investigación adquiere relevancia para la comunidad educativa del Centro de Servicios Financieros del SENA Regional Distrito Capital, especialmente para los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial.

1.5 Objetivos generales y específicos de la investigación

1.5.1 Objetivo General

Diseñar una estrategia formativa transversal en habilidades blandas del siglo XXI para la promoción del ser y el desarrollo humano en el programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial del Centro de Servicios Financieros de la Regional Distrito Capital

1.5.2 Objetivos específicos

Identificar las habilidades blandas que requieren los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial para desempeñarse en el ámbito empresarial vigente.

Diagnosticar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que tienen los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresaria.

Prototipar una estrategia formativa transversal en habilidades blandas del siglo XXI para los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial a partir de la identificación y diagnóstico de las habilidades encontradas.

1.6 Supuestos teóricos o hipótesis de estudio

Las estrategias formativas transversales basadas en el desarrollo de habilidades blandas con enfoque en el ser humano favorecen el desempeño profesional, la adaptación social y el compromiso ético de los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA.

La integración de habilidades blandas en el currículo mejora la capacidad de los aprendices para interactuar con el entorno laboral de forma ética y colaborativa.

El fortalecimiento de la dimensión personal y social del aprendiz incide positivamente en su motivación, desempeño y compromiso con la organización.

El uso de metodologías activas y reflexivas centradas en el ser humano favorece el desarrollo de competencias transversales en contextos de formación técnica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

La presente investigación se fundamenta en tres grandes categorías; desarrollo de habilidades blandas “*soft skills*”, formación del ser o del carácter y educación para el trabajo y desarrollo humano.

En el contexto actual, el SENA orienta su formación al desarrollo integral del ser humano. La formación de habilidades blandas, la construcción del carácter y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se presentan como ejes fundamentales e interdependientes.

Autores como Howard Gardner han aportado significativamente al entendimiento de las competencias socioemocionales a través de las inteligencias interpersonal e intrapersonal, sentando las bases teóricas para el desarrollo de habilidades como la empatía, la autorreflexión y la comunicación efectiva. Daniel Goleman, desde la inteligencia emocional, y Martha Alles, desde la gestión del talento humano, refuerzan la importancia de estas habilidades en contextos educativos y laborales, al considerarlas desarrollables, transversales y esenciales para un desempeño efectivo. En este mismo sentido, la formación del ser o del carácter, desde enfoques pedagógicos como los de John Dewey, Paulo Freire y Jean Piaget, resalta el papel de la educación en la construcción de ciudadanos críticos, reflexivos y socialmente comprometidos. Dewey destaca la necesidad de guiar los impulsos del estudiante hacia hábitos maduros mediante una pedagogía activa y vinculada a la vida real; Freire subraya la educación como acto dialógico, transformador y humanizador; y Piaget aporta desde la psicología del desarrollo, destacando el rol del pensamiento y la socialización en la construcción del conocimiento y la identidad. Esta visión holística se articula con el marco normativo colombiano que regula la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), definido legalmente como una formación permanente, integral y flexible, orientada a complementar conocimientos técnicos y potenciar capacidades humanas. Desde la Ley 115 de 1994 hasta el Decreto 1075 de 2015, se reconoce la ETDH como parte esencial del servicio público educativo, centrada en la capacitación para el trabajo, pero también en la afirmación de valores y el fortalecimiento de la participación ciudadana. Así, el desarrollo de habilidades blandas, la formación del carácter y la ETDH convergen como pilares de una educación transformadora que responde a los desafíos sociales, personales y laborales del siglo XXI.

2.1 Desarrollo de habilidades blandas

Gardner, reconocido por su teoría de las inteligencias múltiples, no usa directamente el término "habilidades blandas", pero sí se refiere a ellas desde una perspectiva cercana, sobre todo cuando habla de las inteligencias interpersonal e intrapersonal, que son la base de muchas de las habilidades blandas actuales.

Según Gardner (2000), en su libro *La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas: lo que todos los estudiantes deberían entender* (*The Disciplined Mind*), acerca una definición de las habilidades blandas como un conjunto de competencias socioemocionales e interpersonales.

En esta obra también hace una reflexión sobre la educación para el desarrollo integral del ser humano y de la necesidad de formar mentes disciplinadas, éticas, creativas y respetuosas, y, además, plantea que las inteligencias interpersonales (relación con los demás) e intrapersonal (relación consigo mismo) deben estar presentes en la escuela tanto como la lógica-matemática o la lingüística.

Gardner, aunque no usa "habilidades blandas" como término, describe claramente competencias como la empatía, la autorreflexión, el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva, la toma de decisiones y la ética.

Goleman (1998) en su obra *La inteligencia emocional en la empresa*, identifica una serie de competencias emocionales y sociales que hoy son reconocidas ampliamente como habilidades blandas clave para el desarrollo personal y profesional. Entre estas se destacan la responsabilidad, entendida como la capacidad de asumir compromisos y consecuencias de las

propias acciones; la comunicación efectiva, que implica expresar ideas de manera clara y escuchar activamente; la adaptabilidad, como habilidad para ajustarse a los cambios y mantener el equilibrio emocional; y el desarrollo de los demás, que hace referencia a la capacidad de reconocer el potencial de otras personas y fomentar su crecimiento.

En esta obra, Goleman aplica el concepto de inteligencia emocional al ámbito laboral, y describe habilidades blandas fundamentales, aunque no siempre las llama con ese término exacto. Según él, más del 80% del éxito profesional se debe a habilidades emocionales y sociales y las agrupa en dos grandes dimensiones, así:

1. Competencias personales (Intrapersonales)

Autoconciencia: reconocer emociones, fortalezas y limitaciones.

Autocontrol: manejar impulsos, tolerar la frustración, adaptabilidad.

Motivación: orientación al logro, iniciativa, compromiso.

2. Competencias sociales (Interpersonales)

Empatía: comprender emociones y perspectivas ajenas.

Habilidades sociales: comunicación, liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo, influencia.

Estas habilidades, agrupadas por Goleman dentro de sus competencias emocionales, son esenciales no solo en el ámbito organizacional, sino también en los procesos educativos orientados a la formación integral del ser humano.

Alles (2005) una de las autoras más reconocidas en el ámbito de gestión del talento humano en América Latina, aborda el tema de las habilidades blandas en su obra “Desarrollo del talento humano: basado en competencias”, define las habilidades blandas como competencias de

tipo conductual que se manifiestan en la manera en que las personas se relacionan, actúan y toman decisiones dentro de una organización.

Estas habilidades, que pueden desarrollarse con formación y práctica, son fundamentales para complementar los conocimientos técnicos y garantizar un desempeño laboral efectivo. Entre las más destacadas se encuentran la comunicación, la adaptabilidad, la empatía, el trabajo colaborativo y el liderazgo.

En esta obra, no da una definición única y cerrada, pero describe claramente las habilidades blandas (o competencias conductuales) como: “Aquellas competencias que están relacionadas con el comportamiento, la forma de actuar de las personas en diferentes contextos organizacionales, y que determinan su desempeño más allá de los conocimientos técnicos.”

Las características clave de las habilidades blandas según Alles, son:

- Transversales: aplican a distintos roles, cargos y contextos.
- Tienen base conductual: se evidencian en la forma en que una persona se relaciona con otros, toma decisiones o enfrenta situaciones.
- Pueden desarrollarse: no son innatas, sino que se pueden trabajar a través de formación y experiencia.
- Complementan las habilidades técnicas: son tan importantes como el saber hacer específico.

En su modelo, identifica habilidades como:

- Trabajo en equipo
- Orientación a resultados
- Comunicación efectiva
- Adaptabilidad
- Liderazgo
- Empatía
- Autocontrol

2.2 Formación del Ser o del Carácter:

Nos dice Dewey (1970) en su obra “La educación de hoy” trata como el niño en su proceso educativo no debe ser aislado, sino que debe ser involucrado. “Me parece incuestionable que hubiese necesidad de una reacción, de una revuelta. Los males del aula convencional tradicional, su casi completo aislamiento de la vida real y la mortífera depresión mental producida por el peso de las materias formales” p.87. Y continúa diciendo:

Si no se les proporciona guía y dirección no solamente se les permite actuar de forma ciega y espasmódica, sino que se fomenta la formación de “hábitos” de actividad sin madurez ni desarrollo, egoístas. Guía y dirección significan que los impulsos y deseos tienen efecto por medio de materias impersonales y objetivos. (Dewey, 1970, p.88)

Esto indica la importancia de adquirir hábitos por parte de un individuo antes de llegar a la formación para el trabajo para que pueda, primero adquirir unos conocimientos necesarios, ya antes establecidos y, segundo poder desempeñarse a cabalidad según dichos conocimientos y habilidades previamente adquiridos, en el trabajo que se le asigne.

Hoy en día vemos como la educación se ha transformado e incentiva la creatividad del estudiante a través del arte, permitiendo que esas habilidades que antes no se reconocían y que hoy denominamos blandas sean más fáciles de adquirir, de lo cual habló Dewey (1970) “En general, las escuelas progresivas han logrado fomentar el espíritu “creador” en las artes; música, dibujo y, pintura, composición literaria y dramática incluyendo la poesía... debiera ayudar a la formación de una generación más sensible estéticamente y más viva que la anterior”

Al igual que Dewey, Freire (1976) explica como el rol del educador debe ser parte fundamental en el crecimiento de la persona para que asuma con responsabilidad su función social para que el hombre “sea cada vez más hombre, más participativo y menos máquina o robot al servicio de la pura tecnología o de intereses financieros de cúpulas anónimas y minoritarias”. Siendo el agente de transformación, sin olvidar que "El hombre es sujeto de su propia educación, no puede ser objeto de ella" p.2.

Freire no usa el término "habilidades blandas" como tal (ya que es un concepto más reciente), aunque sus principios educativos promueven directamente el desarrollo de estas habilidades en los estudiantes. Su tesis se basó en el diálogo como base del aprendizaje, planteando que la educación debe ser un proceso dialógico, donde se fomente la escucha activa, el respeto por el otro y la comunicación efectiva, promoviendo el pensamiento crítico y la reflexión sobre la realidad social para transformarla. Su noción de “concienciación” busca que el educando se reconozca como sujeto activo en su aprendizaje, ya que educar es un acto de amor, diálogo y compromiso con el otro.

La pedagogía de Paulo Freire, al centrarse en el diálogo, la reflexión crítica y la acción transformadora, es un terreno fértil para el desarrollo de habilidades blandas esenciales en el ámbito educativo, social y laboral.

Piaget (1983) establece que la persona transforma su inteligencia no solo de manera sensorio-motriz, sino a partir del pensamiento “bajo la doble influencia del lenguaje y la socialización” p.34, permitiendo el primero saber explicar sus acciones y rehacer lo realizado, facilitando la previsión de comportamientos por venir, y que permite “al conducir el lenguaje a la socialización de las acciones, las que dan lugar, gracias a él, a actos de pensamiento no

pertenecen exclusivamente al yo que las engendra y son situadas globalmente en un plano de comunicación que duplica su alcance” (p.34).

Con el pensamiento, el individuo integra la información en su propia identidad y en sus acciones personales reflejando un tipo de asimilación centrada en sí mismo, la cual define tanto las primeras manifestaciones del pensamiento infantil como las etapas iniciales de su proceso de socialización.

Esto nos permite vislumbrar cómo desde sus primeros años, el estudiante va adquiriendo una información que debe desde la escuela ser afianzada para que cuando llegue a una formación más técnica permita crear nuevos conceptos y que consolidados con sus experiencias le permitan tener un conocimiento más amplio de las habilidades que puede adquirir en su quehacer. Dichas habilidades serán las que se denominan blandas y que son el eje fundamental de la ocupación laboral hoy en día.

2.3 Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

La ley 115 de 1994 por la cual se expide la Ley General de Educación define el concepto de Educación no formal como “La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley”. Su finalidad es “La educación no formal se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente Ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico,

recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.

Frente a la oferta de educación no formal menciona “En las instituciones de educación no formal se podrán ofrecer programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal, definidos en la presente Ley. Para la validación de niveles y grados de la educación formal, el Gobierno Nacional expedirá la reglamentación respectiva”.

En cuanto a los programas de educación no formal precisa “El Plan Nacional para el desarrollo de la microempresa será el encargado de aprobar los programas de capacitación y asesoría a las microempresas, al igual que los programas de apoyo microempresarial. Las instituciones capacitadoras aprobadas para adelantar estos programas tendrán carácter de instituciones de educación no formal. EL Ministerio de Educación Nacional formará parte de las directivas del plan”.

La ley 1064 de 2006 reemplaza la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Así mismo, establece “El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga. Parágrafo. Para todos los efectos, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte integral del servicio público educativo y no podrá ser discriminada”.

El decreto 1075 de 2015, libro 2 – parte 6, reglamenta la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y hace especial énfasis “es la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal”.

El enfoque de la presente investigación va dirigida hacia las habilidades blandas dado que se han convertido en algo de mayor relevancia en el ámbito laboral, de acuerdo a ello, tomando como base un estudio promulgado por Jenny Andrea Romero y otros en 2021, y los cuales hacen mención (Jiménez Vargas, 2022), cuando establecen: “se tomarán como referencia *“el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la empatía, la asertividad, la planeación, la gestión, la ética”* entendiéndolo que estas deben surgir de las prácticas académicas y de las relaciones que pueda obtener el profesional.”, serán las mismas habilidades sobre las cuales se sustentarán los resultados de esta investigación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Paradigma

Se parte del supuesto de que el desarrollo de habilidades blandas con enfoque en el ser contribuye a una formación más integral de los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA.

Se considera que las habilidades blandas no solo fortalecen el desempeño laboral, sino también la autorregulación, la autonomía, la toma de decisiones y la convivencia social de los aprendices.

Se propone que una estrategia formativa transversal, construida desde la experiencia de aprendices, instructores y el sector productivo, puede convertirse en una herramienta significativa para promover el desarrollo humano en contextos de formación técnica.

3.2 Enfoque

La presente investigación se enmarca en el enfoque cualitativo, el cual permite comprender fenómenos sociales y educativos desde la perspectiva de los sujetos involucrados, valorando sus experiencias, significados y contextos y, dado que su propósito no es comprobar hipótesis predeterminadas ni obtener resultados generalizables, sino comprender, interpretar y construir sentido sobre cómo las habilidades blandas, con un enfoque en el ser, pueden fortalecerse en los procesos formativos del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA, ya que no se busca medir variables cuantificables, sino interpretar los sentidos que los actores educativos atribuyen a sus procesos de formación y a la construcción de su carácter y competencias socioemocionales.

La investigación se orienta desde el paradigma socio-crítico, el cual busca promover transformaciones en los contextos educativos a partir de la reflexión colectiva, la participación activa de los sujetos y la toma de conciencia sobre la propia práctica. Este paradigma se basa en la idea de que la educación debe formar seres humanos capaces de actuar con responsabilidad, ética y compromiso social (Freire, 1970; Habermas, 1987). En este caso, se busca aportar a la construcción de estrategias formativas en habilidades blandas

que contribuyan al desarrollo humano integral y respondan a las exigencias del mundo laboral y social actual.

Dentro del enfoque cualitativo, se adopta una perspectiva hermenéutica y fenomenológica. La hermenéutica permite interpretar los discursos, prácticas y experiencias educativas, reconociendo que el conocimiento no es objetivo ni universal, sino construido en la interacción entre el investigador y los sujetos, con base en contextos culturales e históricos. A través de este enfoque, se busca comprender cómo los docentes, estudiantes y otros actores conciben la formación del ser y la adquisición de habilidades blandas como parte integral del proceso educativo.

Por su parte, la fenomenología se centra en la descripción e interpretación de las vivencias subjetivas de los participantes, permitiendo acceder al mundo de la vida tal como es experimentado por ellos. En este sentido, el interés no radica en explicar los fenómenos desde teorías externas, sino en comprender cómo se manifiestan en la conciencia de los sujetos. Este enfoque es especialmente relevante para explorar cómo los estudiantes y formadores perciben la relación entre la educación técnica, la formación ética y emocional, y su proyección en el ámbito laboral y social.

En conjunto, el enfoque cualitativo hermenéutico-fenomenológico ofrece un marco metodológico coherente con el objetivo de esta investigación: comprender en profundidad los sentidos, experiencias y significados que los actores educativos construyen en torno al desarrollo de habilidades blandas, la formación del carácter y su vinculación con los procesos de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

3.3 Tipo de investigación (Fases – momentos)

La presente investigación es de tipo exploratoria y descriptiva, enmarcada en el paradigma cualitativo, y se enfoca en el contexto de la Formación Profesional Integral del SENA. Esta naturaleza exploratoria responde a la necesidad de profundizar en la comprensión del desarrollo de habilidades blandas, la formación del ser y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, aspectos fundamentales en la formación técnica y tecnológica que ofrece el SENA, pero que requieren ser mejor entendidos desde la experiencia y percepción de los aprendices, instructores, empresarios y demás actores educativos.

La investigación descriptiva busca caracterizar las dinámicas y significados asociados a estos procesos formativos, en el marco de una institución que promueve una educación técnica con un enfoque integral, orientada no solo al desarrollo de competencias técnicas, sino también al fortalecimiento de competencias socioemocionales y éticas.

El diseño metodológico se asemeja a un estudio de caso cualitativo, dado que se centra en un programa específico del SENA, que permite analizar el fenómeno en su contexto real y particular. Desde la perspectiva hermenéutica, se interpretan los discursos y experiencias de los actores del SENA, reconociendo el contexto cultural, social y organizacional que influye en la formación profesional integral. El enfoque fenomenológico permite comprender las vivencias y percepciones subjetivas de los aprendices e instructores en relación con la adquisición de habilidades blandas y la formación del carácter dentro de los procesos educativos.

Esta aproximación metodológica es pertinente para el SENA, dado su compromiso institucional con una formación integral que articula conocimientos técnicos, habilidades para la vida y valores, favoreciendo una educación que responde a las demandas del mundo laboral y al desarrollo humano. Así, el estudio contribuye a visibilizar y comprender las prácticas educativas y los sentidos que se construyen alrededor de la formación profesional integral, aportando elementos para su mejora y fortalecimiento.

3.3.1 Fases o momentos de la investigación

La investigación se desarrolla en cuatro fases principales, de carácter flexible y cíclico:

Diagnóstico Participativo.

En esta fase se recopilará información sobre el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los aprendices y las demandas del sector productivo. Se emplearán entrevistas sobre un grupo focal y revisión documental para identificar percepciones, necesidades y brechas formativas.

Análisis e Interpretación.

Se organizará y codificará la información recogida para generar categorías que permitan comprender el fenómeno desde la voz de los actores. Esta fase busca reconocer patrones comunes, necesidades emergentes y tensiones entre el modelo formativo y las exigencias del entorno.

Diseño Colaborativo de la Estrategia.

Con base en el análisis previo, se construirá una propuesta de estrategia formativa transversal en habilidades blandas. Esta fase incluirá talleres participativos o espacios de co-creación con los actores involucrados.

Validación y Reflexión.

Se presentará la propuesta a los participantes para su validación. Se reflexionará sobre su pertinencia, aplicabilidad y posibles ajustes, con miras a generar una herramienta útil para fortalecer el desarrollo humano desde el enfoque de la Formación Profesional Integral.

3.4 Población – Muestra

La población objeto de estudio serán los actores involucrados en la Formación Profesional Integral del SENA directamente, como son: Aprendices en etapa lectiva y productiva, instructores y algunos empresarios para que aporten las habilidades blandas requeridas en sus empresas.

3.5 Métodos e instrumentos

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos de recolección de información, aplicados mediante un muestreo intencional, seleccionando participantes clave dentro del proceso formativo del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del Centro de Servicios Financieros del SENA, en la Regional Distrito Capital.

EL primer cuestionario se elaboró para poder dar respuesta el primer objetivo específico planteado. Fue diseñado por la investigadora y dirigido para Instructores y Aprendices el cual se denominó: *“Percepción y nivel de desarrollo de habilidades blandas*

en el proceso formativo del Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA". Este instrumento consta de 14 preguntas, las cuales fueron aplicadas a 40 participantes, buscando la participación mayoritariamente de los aprendices de sexto trimestre, dado que es el último trimestre cursado de la etapa lectiva; así como a aprendices en etapa productiva y egresados que han transitado por la formación profesional integral del SENA.

El cuestionario se estructuró en dos secciones: una sección denominada *Identificación Sociodemográfica* y una segunda sección denominada *Percepción del concepto de habilidades blandas*, con preguntas específicas según el rol del participante (instructor, egresado o aprendiz); Para la versión on-line se separó una tercera sección con el fin de indagar sobre la pertinencia, aplicabilidad, empleabilidad y valor formativo de dichas competencias en el contexto laboral actual. Esta información resultó clave para comprender cómo se experimentan y valoran las habilidades blandas desde las distintas etapas del proceso formativo en el SENA, y sirvió como base para orientar el diseño de una estrategia formativa transversal centrada en el desarrollo del ser.

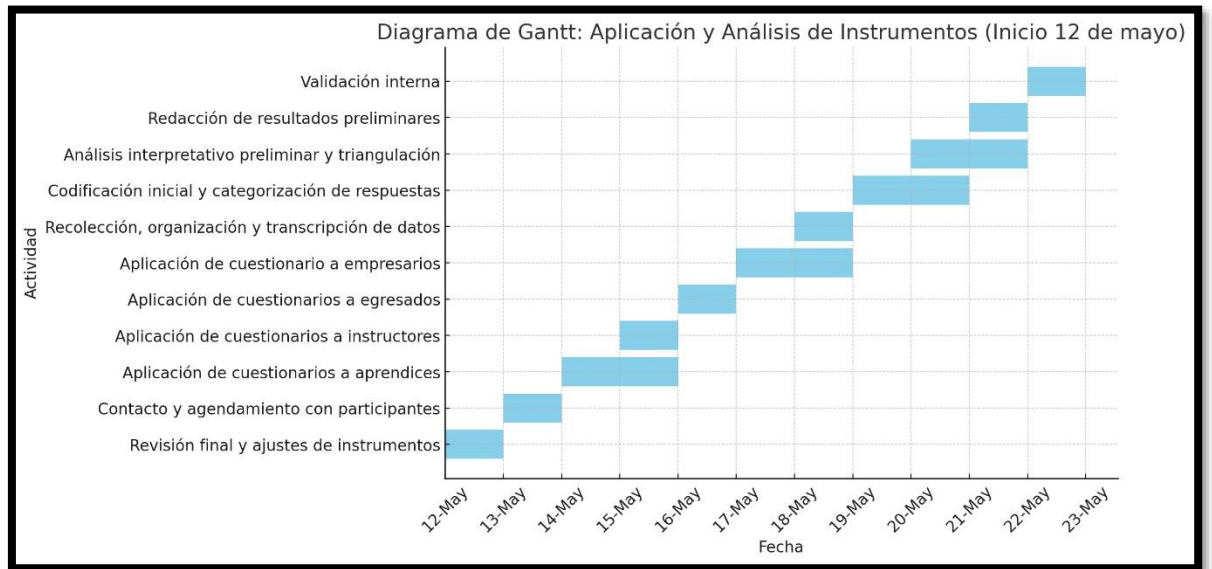
El segundo instrumento utilizado en esta investigación, constó de 13 preguntas y se diseñó para ver la percepción de los empresarios y como ayuda para dar respuesta el segundo objetivo específico planteado, también diseñado por la investigadora y titulado "*Percepción del sector empresarial sobre habilidades blandas en aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA*". La muestra tomada también de manera intencional fueron 10 empresarios o representantes de empresas que, por su vinculación y experiencia en el sector productivo, con conocimiento en el contrato de aprendizaje con el

SENA y con conocimiento sobre las habilidades blandas más valoradas en el entorno laboral actual, aportarán a la investigación desde su experiencia y conocimiento.

La guía de entrevista estuvo estructurada en tres secciones principales: una sección denominada *Identificación Sociodemográfica* destinada a recopilar información sociodemográfica básica; una segunda sección llamada *Percepción del concepto de habilidades blandas* enfocada a poder diagnosticar los conocimientos de los empresarios frente a las habilidades blandas observadas o esperadas en sus colaboradores; Para la versión on-line se separó una tercera sección con el fin de indagar sobre la pertinencia, aplicabilidad, empleabilidad y valor formativo de dichas competencias en el contexto laboral actual, que ofrecen estas competencias en el ámbito organizacional. Este instrumento permitió incorporar la perspectiva del sector productivo como un actor clave en la construcción de una estrategia formativa, asegurando así una respuesta pertinente y alineada con los desafíos actuales del entorno laboral.

Estos Instrumentos de Recolección de Información fueron revisados y avalados por tres instructores que imparten Formación técnica en el programa Tecnólogo de Gestión Empresarial en el Centro de Servicios Financieros escogidos por la investigadora, para que estuvieran alineados a los objetivos planteados dentro de la investigación y su aplicación fue mediante envío de correo electrónico con un formato de Google Forms a cada uno de los participantes.

3.6 Cronograma



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados

Como lo han planteado autores como Howard Gardner, Daniel Goleman y Martha Alles, las habilidades blandas se han convertido en un componente indispensable en el ámbito laboral actual. Gardner resalta la importancia de las inteligencias interpersonal e intrapersonal para una formación integral; Goleman enfatiza el papel de la inteligencia emocional en el desempeño profesional, y Alles subraya que estas competencias son

determinantes para la empleabilidad y la adaptación al cambio. A partir de este marco conceptual, se aplicaron instrumentos de recolección de información a instructores, aprendices, egresados y empresarios del sector productivo, con el fin de identificar las habilidades blandas más valoradas y diagnosticar las principales brechas en su desarrollo. Los resultados obtenidos permiten fundamentar la necesidad de diseñar una estrategia formativa dirigida a los instructores del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA, orientada al fortalecimiento de las competencias humanas desde la práctica pedagógica. A continuación, se presentan los principales hallazgos que sustentan esta propuesta.

4.1.1 Identificación de las habilidades blandas por parte de los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial.

En el contexto actual del mercado laboral, los egresados del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA deben conocer, fortalecer y potenciar sus habilidades no técnicas, especialmente las habilidades blandas, para responder de manera efectiva a los desafíos que plantean las nuevas dinámicas y tendencias del entorno empresarial. En este sentido, la presente investigación se orienta a estudiar las necesidades formativas tanto de los futuros profesionales del programa como de los empresarios, con el propósito de identificar brechas y oportunidades que contribuyan al diseño de estrategias pedagógicas más pertinentes y alineadas con las exigencias del sector productivo. Al respecto, Bautista (2021) citado por Jiménez (2022) nos dice:

... es evidente que el panorama ha cambiado, debido a las nuevas expectativas del mercado laboral y de las empresas, que buscan profesionales competentes, capaces e

integrales, que asuman nuevos retos y conduzcan al logro de las entidades haciéndolas altamente competitivas y productivas, premisa apoyada en la opinión de Harding (2019), Director Ejecutivo de Contabilidad de Gestión del Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados, quien revela que los profesionales contables necesitan mejorar sus habilidades sociales, generar nuevos conocimientos, soluciones comerciales y colaborar eficazmente entre colegas, para así mejorar el desempeño de la organización (p. 42).

Para poder identificar estas habilidades blandas necesarias en el ámbito laboral, se requiere conocer la percepción de los actores involucrados directamente en el proceso formativo, es por ello que, de acuerdo al instrumento aplicado para la recolección de los datos necesarios en una muestra no probabilística de 40 participantes, se obtuvieron los siguientes resultados:

Identificación sociodemográfica

En la primera sección del cuestionario, la población encuestada, como se muestra en la Tabla 2 – Caracterización de Participantes, indicó que, de los 40 participantes, el 65% corresponden al género femenino (26 encuestados) y el 35% al género masculino (14 encuestados), separados en tres grupos de estudio, de los cuales 27 son aprendices que corresponden al 68% de la muestra; 10 Instructores que corresponde al 25% y los restantes 3 a egresados que conforma el 8% del total de la muestra, como se muestra en la figura 1. De los 27 aprendices, la edad promedio de los que respondieron la encuesta está en 21 años de edad, de los cuales 19 están cursando el sexto trimestre de su etapa lectiva y cuentan con una edad promedio de 19 años, dentro de un rango de edad desde 17 a 23 años y 8 se

encuentran cursando su etapa productiva con edad promedio de 25 años, en un rango de edad de 18 a 33 años, como lo muestra la figura 2. El segundo grupo está conformado por 10 instructores, cuyo rango de edad oscila entre los 32 y 60 años, se encuentran vinculados con la Coordinación Financiera y Administrativa del Centro de Servicios Financieros del SENA y cuentan con un promedio entre 5 y 8 años de experiencia en formación en el Programa Tecnólogo en Gestión Empresarial. Por último, la figura 3 nos muestra el tercer grupo de estudio que corresponde a 3 egresados que respondieron la encuesta, el rango de edad se encuentra entre los 22 y 28 años, de los cuales 1 continuó su formación profesional y los restantes 2 continúan solamente con su formación tecnológica. Los tres mantienen vinculación laboral en el área administrativa y de talento humano.

Tabla 2 Caracterización Participantes

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJES
FEMENINO	26	65%
MASCULINO	14	35%
GRUPO DE ESTUDIO	CANTIDAD	PORCENTAJES
APRENDICES	27	68%
INSTRUCTORES	10	25%
EGRESADOS	3	8%
RANGOS DE EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJES
17 – 23	23	58%
24 – 31	5	13%
32 – 45	5	13%
46 - 60	7	18%

Nota: La tabla presenta la caracterización de los participantes según género, grupo de estudio y rangos de edad. Se observa una mayor participación de mujeres (65%) y aprendices (68%), con predominancia del grupo etario entre 17 y 23 años (58%).

Figura 2

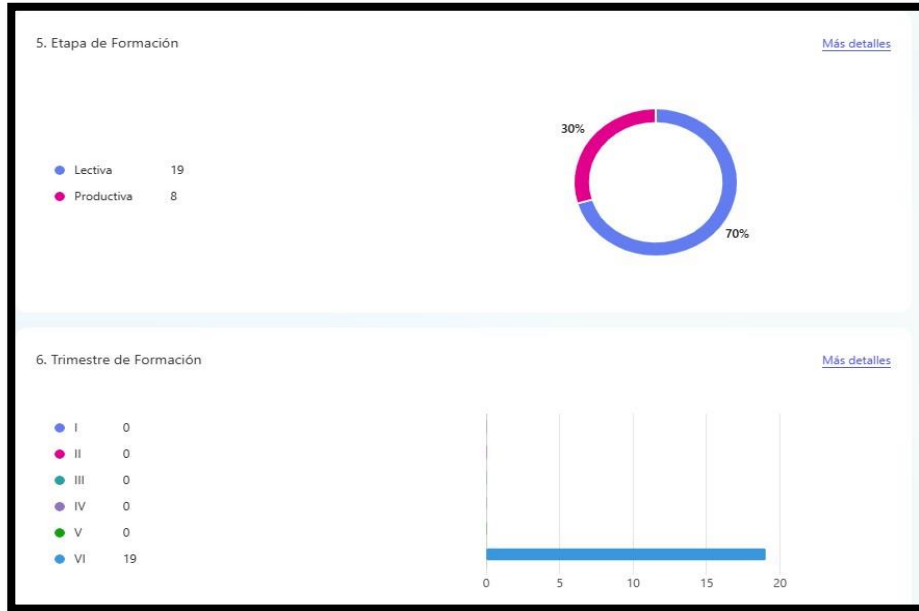
Caracterización Participantes



Nota: La gráfica muestra la distribución de los participantes por género y rol en el proceso formativo. Se destaca una mayor participación femenina (65%) y una predominancia del rol de aprendiz (68%), lo que indica una fuerte presencia estudiantil en la muestra.

Figura 3

Caracterización Aprendices



Nota: La mayoría de los participantes (70%) se encuentra en la etapa lectiva, mientras que el 30% está en la etapa productiva. Todos los aprendices pertenecen al sexto trimestre de formación, lo que indica un grupo avanzado en su proceso académico.

Figura 4

Caracterización Egresados



Nota: Los participantes se concentran en programas tecnológicos (67%) y profesionales (33%), sin representación en niveles técnicos o de posgrado. Además, el 100% de los encuestados manifestó estar actualmente trabajando, lo cual sugiere una inserción laboral activa entre aprendices y egresados.

Segunda Sección Percepción del concepto de habilidades blandas

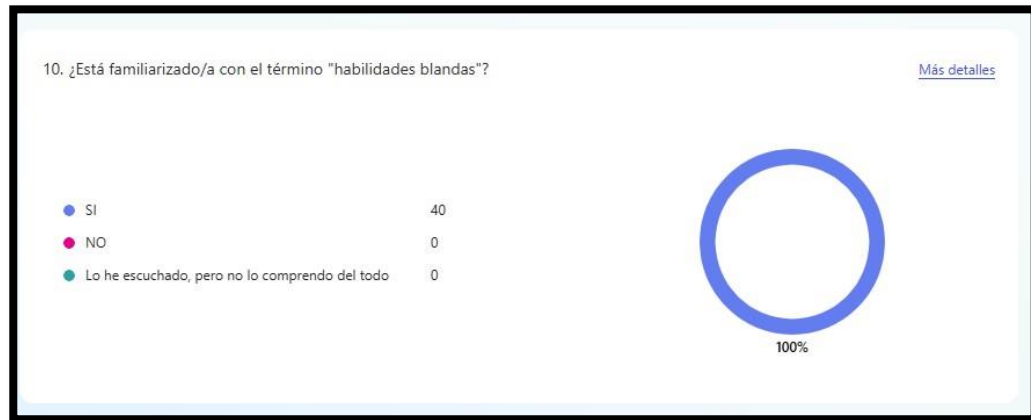
La segunda sección del cuestionario estuvo orientado a identificar las percepciones actuales de los actores del proceso formativo del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA en relación con el concepto de habilidades blandas, buscando comprender cómo este tipo de competencias es interpretado por instructores, aprendices y egresados, como base para el análisis de su pertinencia en el contexto educativo y laboral.

Con este fin, se incluyó la pregunta: ¿Está familiarizado/a con el término

"habilidades blandas"?, con tres respuestas Si, No, o la he escuchado, pero no la comprendo del todo. A lo que la totalidad de participantes su respuesta fue que Si.

Figura 5

Pregunta 1: términos habilidades blandas



Nota: El 100% de los participantes manifestó estar familiarizado con el término "*habilidades blandas*", lo que evidencia un alto nivel de conocimiento previo sobre esta temática clave en el desarrollo personal y profesional.

La segunda pregunta fue: En sus propias palabras, ¿cómo definiría usted las habilidades blandas? Pregunta abierta que, haciendo un resumen de las respuestas dadas, se podría concluir que las habilidades blandas están relacionadas más con las características de la personalidad expresadas en comportamientos como la comunicación efectiva, el liderazgo, la ética, el trabajo en equipo y la adaptabilidad al cambio, las cuales permiten un desempeño exitoso en entornos laborales al facilitar la interacción, la colaboración y la gestión emocional.

La tercera pregunta realizada decía **¿Qué tan importantes considera que son las habilidades blandas en su desarrollo personal y profesional?, dando una calificación de 1 a 5, siendo 1=nada importante y 5=Muy importante; la respuesta mas votada fue 5 con**

un total de 35 personas que equivale a un 88% del total de participantes. La segunda votación fue 4 con un total de 4 personas que corresponde al 10% de los encuestados y para la valoración 3, hubo un voto que equivale al 3% del total de participantes.

Figura 6

Pregunta 3: Importancia de las habilidades blandas

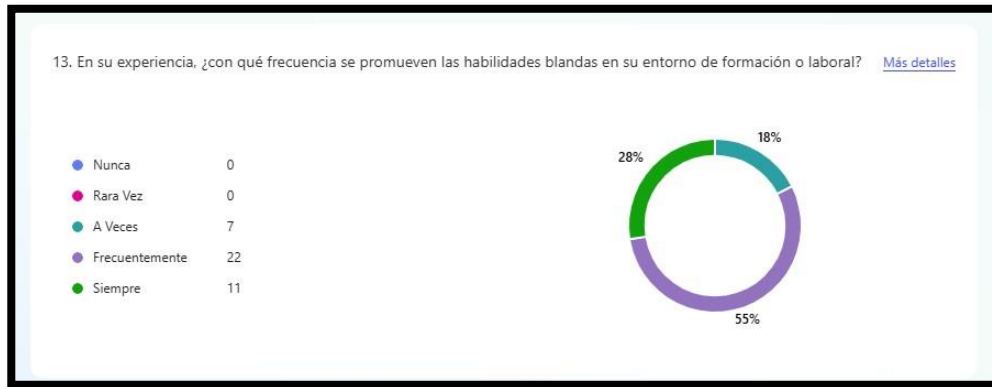


Nota: La percepción sobre la importancia de las habilidades blandas es muy alta entre los participantes, con una calificación promedio de 4.85 sobre 5. El 88% las considera *muy importantes* para su desarrollo personal y profesional.

A la cuarta pregunta hecha, que era “*En su experiencia, ¿con qué frecuencia se promueven las habilidades blandas en su entorno de formación o laboral?*” cuyas respuestas eran Nunca, Rara vez, A veces, Frecuentemente o Nada, 22 participantes consideran que frecuentemente, lo que corresponde al 55% del total de encuestados; 11 consideran que Siempre lo que equivale al 28% de los participantes y 7 consideran A veces, que corresponde a un 18% del total de la muestra.

Figura 7

Pregunta 4: Habilidades blandas entorno laboral

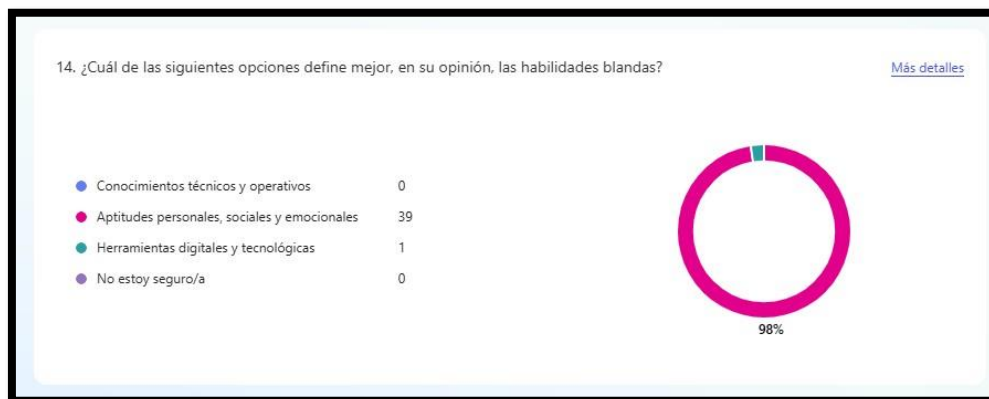


Nota: El 83% de los participantes percibe que las habilidades blandas se promueven *frecuente* o *siempre* en sus entornos de formación o trabajo. Esta valoración sugiere una integración significativa de dichas competencias en los procesos educativos y laborales.

La quinta consulta de esta sección preguntaba *¿Cuál de las siguientes opciones define mejor, en su opinión, las habilidades blandas?:* escogiendo las opciones a) Conocimientos técnicos y operativos, b) Aptitudes personales, sociales y emocionales, c) Herramientas digitales y tecnológicas o d) No estoy seguro/a, La opción b tuvo 39 respuestas que representa al 98% de los encuestados y solo 1 respuesta a la opción c), que correspondería al 3% de los participantes.

Figura 8

Pregunta 5: Opinión Habilidades blandas



Nota: El 98% de los participantes identifica correctamente las habilidades blandas como *aptitudes personales, sociales y emocionales*, lo que refleja una clara comprensión conceptual sobre el tema.

Análisis de Resultados

Los resultados obtenidos en la segunda sección del cuestionario evidencian un alto nivel de familiaridad y valoración positiva de las habilidades blandas por parte de los actores del proceso formativo del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA. En primer lugar, el hecho de que el 100 % de los participantes afirmara estar familiarizado con el término "habilidades blandas" indica que este concepto ha sido incorporado al lenguaje y a la conciencia colectiva dentro del entorno educativo y laboral del programa.

La pregunta abierta sobre la definición de habilidades blandas permitió explorar las interpretaciones personales del concepto, revelando una comprensión bastante acertada y coherente con lo planteado en la literatura académica. Los encuestados las vinculan principalmente con aspectos del comportamiento y la personalidad, como la comunicación efectiva, el liderazgo, la ética, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, lo que refuerza su asociación con competencias socioemocionales esenciales para el desempeño profesional.

Esto coincide con lo propuesto por Goleman (1995), quien destaca la inteligencia emocional como un factor clave en el éxito personal y laboral, y por Gardner (1983), quien plantea la importancia de las inteligencias interpersonal e intrapersonal como parte de un enfoque integral del desarrollo humano.

En cuanto a la percepción de su importancia, los datos son contundentes: el 88 % de los encuestados calificó las habilidades blandas como muy importantes para su desarrollo personal y profesional, mientras que un 10 % las considera importantes. Este alto nivel de valoración refuerza la necesidad de integrar estas competencias de manera sistemática en los procesos formativos del programa. Alles (2006) argumenta que las competencias blandas son determinantes en los procesos de empleabilidad, ya que permiten a los profesionales adaptarse a contextos laborales cambiantes y colaborativos.

Respecto a la frecuencia con que se promueven las habilidades blandas en los entornos formativos o laborales, el 55 % afirmó que esto ocurre frecuentemente y el 28 % que ocurre siempre, lo que indica que, aunque hay un reconocimiento generalizado de su importancia, aún existe margen de mejora para lograr una promoción más consistente y transversal de estas competencias.

Finalmente, al identificar cuál opción define mejor a las habilidades blandas, el 98 % de los participantes seleccionó correctamente la alternativa relacionada con aptitudes personales, sociales y emocionales. Este resultado no solo valida el nivel de comprensión conceptual, sino que también sugiere que los participantes están preparados para profundizar en su desarrollo si se les brindan espacios y metodologías adecuadas para ello.

En conjunto, estos hallazgos refuerzan la pertinencia de diseñar una estrategia formativa que integre de manera explícita y estructurada el desarrollo de habilidades blandas en el programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA, involucrando activamente a instructores y alineando la formación con las demandas del sector productivo.

Tercera Sección Percepción del concepto de habilidades blandas

La tercera sección del cuestionario también tiene como propósito identificar las percepciones de los actores del proceso formativo del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA en relación con el concepto de habilidades blandas. En esta ocasión, se centra en reconocer cuáles son, desde su perspectiva, las seis competencias blandas más importantes, con el fin de establecer una base para priorizar aquellas que deben ser incluidas en la estrategia formativa que se quiere realizar.

A la pregunta: *De la siguiente lista de habilidades, ¿cuáles cree que son necesarias para desempeñarse bien como Tecnólogo en Gestión Empresarial?*, de una lista de 17 opciones, el 95% consideró a Comunicación como la mas importante con un total de 38 encuestados. En segundo lugar se sitúa, Trabajo en Equipo con un 85% que corresponde a 34 participantes. Con un 70% se ubicó Liderazgo para un total de 28 encuestados. En cuarto lugar Resolución conflictos con un 70% equivalente a 28 personas; en quinto lugar con un 40% le dieron importancia 16 participantes a Adaptación al cambio y en sexto lugar se ubicó Ética con un 40% que correspondieron a 16 respuestas.

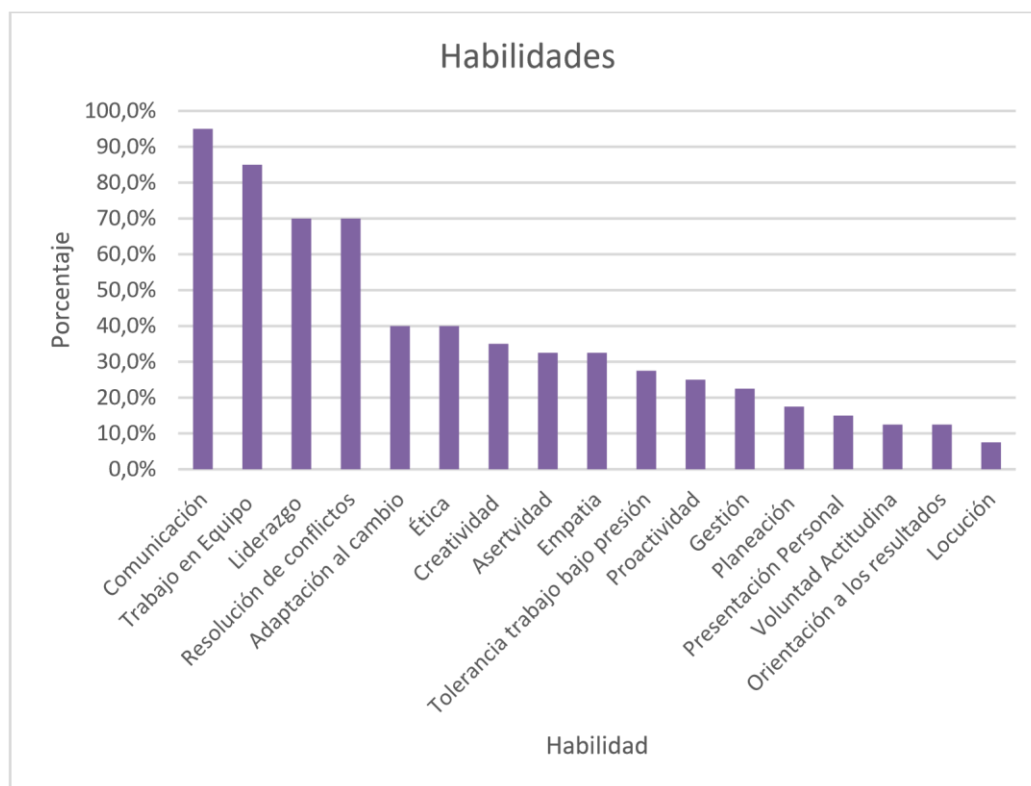
Tabla 3 Clasificación Importancia Habilidades para aprendices

HABILIDAD	N° RESPUESTAS	PORCENTAJE
Comunicación	38	95,0%
Trabajo en Equipo	34	85,0%
Liderazgo	28	70,0%
Resolución de conflictos	28	70,0%
Adaptación al cambio	16	40,0%
Ética	16	40,0%
Creatividad	14	35,0%
Asertividad	13	32,5%
Empatía	13	32,5%
Tolerancia trabajo bajo presión	11	27,5%
Proactividad	10	25,0%
Gestión	9	22,5%
Planeación	7	17,5%
Presentación Personal	6	15,0%
Voluntad Actitudinal	5	12,5%
Orientación a los resultados	5	12,5%
<u>Locución</u>	<u>3</u>	<u>7,5%</u>

Nota: Las habilidades blandas más valoradas por los aprendices son la comunicación (95%), el trabajo en equipo (85%) y el liderazgo (70%). Estas competencias destacan como prioritarias en su proceso formativo y reflejan las demandas del entorno laboral actual.

Figura 9

Clasificación Habilidades



Nota: La gráfica refuerza la tendencia observada en la tabla anterior, destacando la comunicación (95%), el trabajo en equipo (85%) y el liderazgo (70%) como las habilidades blandas más valoradas por los aprendices. Las competencias relacionadas con la locución, orientación a resultados y voluntad actitudinal presentan menor reconocimiento.

La siguiente pregunta realizada fue: ¿Qué nivel de importancia le asigna a cada una de las siguientes habilidades dentro de su Formación Profesional Integral FPI? Donde se establecían las mismas 17 opciones, dándole una valoración de Muy necesaria, Necesaria y Nada Necesaria. El 93% considero Muy necesaria Comunicación, con un total de 37 respuestas. Trabajo en Equipo con un 85% y 34 respuestas; Resolución de conflictos con un 78% que corresponden a 31 respuestas; Ética con 58% y 23 respuestas; Adaptación al cambio 55% con 22 respuestas y Creatividad con un 48% y 19 respuestas ocupa el sexto lugar, pero

para la investigación la siguiente habilidad blanda es Liderazgo con el 43% respuesta de 17 personas.

De acuerdo con los grupos estudiados, para los aprendices consideran que la habilidad Trabajo en equipo y Comunicación son las más necesarias con un 88% cada una, seguida de Resolución de conflictos con un 80%, Adaptación al cambio con un 71%, Empatía con un 57% y Tolerancia bajo trabajo a presión 60%. Y consideraron Necesarias Planeación con un 72%, Asertividad 60%, Liderazgo 58% y Creatividad pero que no hace parte de esta investigación. Los Instructores consideraron la Comunicación como la habilidad más necesaria con un porcentaje del 100%, al igual que Trabajo en equipo. Ética con 90%, Resolución de Conflictos 80%, Adaptación del cambio con un 63% y Liderazgo con el 50%. Las demás opciones las consideraron necesarias. En cuanto a los Egresados consideraron la Comunicación como la más necesaria con un 100%, Al igual que Tolerancia al Trabajo bajo Presión y Resolución de conflictos. En cuarto lugar, Asertividad con un 67%, Trabajo en Equipo y Adaptación al Cambio con el mismo porcentaje.

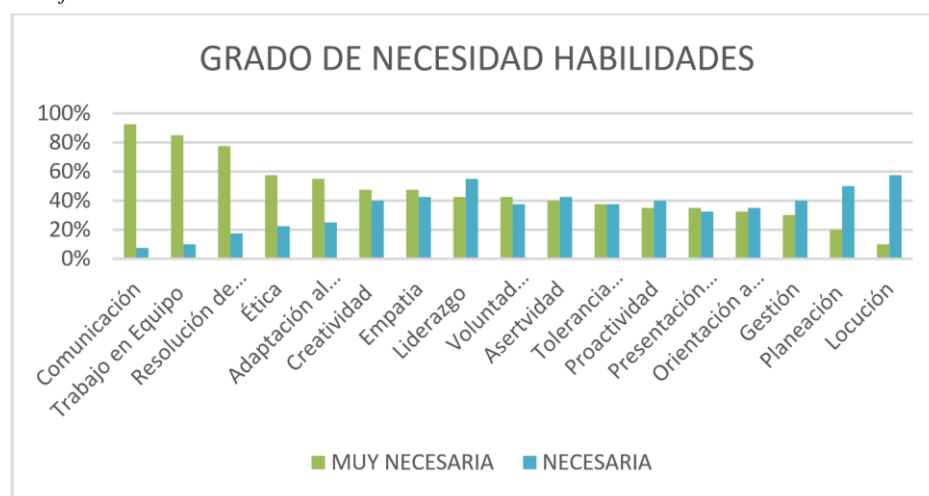
Tabla 4 Clasificación Habilidades Necesarias Aprendices

HABILIDAD	RESPUESTAS NECESARIA	% NECESARIA	MUY NECESARIA	MUY NECESARIA	RESPUESTAS NECESARIA	% NECESARIA
Comunicación	37	93%	3	8%		
Trabajo en Equipo	34	85%	4	10%		
Resolución de conflictos	31	78%	7	18%		
Ética	23	58%	9	23%		
Adaptación al cambio	22	55%	10	25%		
Creatividad	19	48%	16	40%		
Empatía	19	48%	17	43%		
Liderazgo	17	43%	22	55%		
Voluntad Actitudinal	17	43%	15	38%		
Asertividad	16	40%	17	43%		
Tolerancia trabajo bajo presión	15	38%	15	38%		
Proactividad	14	35%	16	40%		
Presentación Personal	14	35%	13	33%		
Orientación a los resultados	13	33%	14	35%		
Gestión	12	30%	16	40%		
Planeación	8	20%	20	50%		
Locución	4	10%	23	58%		

Nota: Las habilidades más valoradas como muy necesarias son Comunicación (93%), Trabajo en equipo (85%) y Resolución de conflictos (78%). Se priorizan competencias socioemocionales sobre técnicas. Locución y Planeación son las menos requeridas.

Figura 10

Clasificación Habilidades – Grado de Necesidad



Nota: El gráfico resalta a Comunicación, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos como las habilidades más valoradas. Las demás presentan mayor peso en la categoría Necesaria que en Muy necesaria. Locución destaca como la menos prioritaria.

La tercera pregunta realizada en esta sección fue *Según su experiencia o percepción, ¿qué grado de importancia tienen las siguientes habilidades dentro de la Formación Profesional Integral (FPI)?* El 85% considero a Comunicación como la más importante con 34 encuestados; En segundo lugar, se ubicó Trabajo en equipo con 31 respuestas equivalente al 78%, seguido de Resolución de Conflictos con un 58% y 23 respuestas; en cuarto lugar, Liderazgo con 22 respuestas que corresponde al 55%; con un 50% Adaptación el cambio ocupa el quinto lugar con 20 respuestas al igual que Ética.

De acuerdo con los grupos de estudio, los aprendices consideran como la mas importante es Comunicación con un 92%, seguido de Trabajo en Equipo con 91%, Adaptación al cambio 82%, Resolución de Conflictos 73%, Ética 69% y Liderazgo con un 63%. Los Instructores consideran Comunicación y Trabajo en Equipo como la mas importantes con un 100%, seguida de Ética con un 80%, Liderazgo 78%, Resolución de Conflicto 75% y Adaptación al Cambio con 67%. En cuanto para los egresados la mas importante es Comunicación con el 100%, Resolución de conflictos con el 67% al igual que Trabajo en Equipo, Adaptación al Cambio, Ética y Liderazgo con el 33%.

Tabla 5 Clasificación Habilidades Nivel de Importancia Aprendices

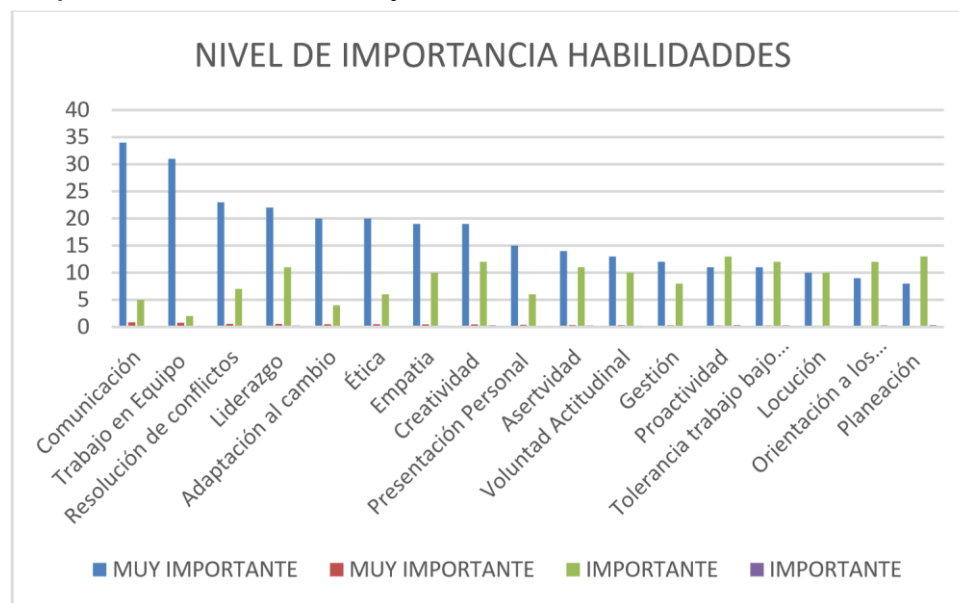
	RESPUESTAS		RESPUESTAS		% HABILIDAD
	MUY IMPORTANTE	% IMPORTANTE	RESPUESTAS	% IMPORTANTE	
Comunicación	34	85%	5	13%	
Trabajo en Equipo	31	78%	2	5%	
Resolución de conflictos	23	58%	7	18%	
Liderazgo	22	55%	11	28%	
Adaptación al cambio	20	50%	4	10%	
Ética	20	50%	6	15%	
Empatía	19	48%	10	25%	
Creatividad	19	48%	12	30%	
Presentación Personal	15	38%	6	15%	

Asertividad	14	35%	11	28%
Voluntad Actitudinal	13	33%	10	25%
Gestión	12	30%	8	20%
Proactividad	11	28%	13	33%
Tolerancia trabajo bajo presión	11	28%	12	30%
Locución	10	25%	10	25%
Orientación a los resultados	9	23%	12	30%
<u>Planeación</u>	<u>8</u>	<u>20%</u>	<u>13</u>	<u>33%</u>

Nota: Comunicación, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos son las habilidades consideradas más importantes por los aprendices. Habilidades como Locución y Planeación registran menor prioridad.

Figura 11

Clasificación Habilidades - Nivel de Importancia



Nota: El gráfico evidencia que Comunicación, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos son las habilidades percibidas como más importantes. Otras, como Planeación y Locución, tienen menor relevancia.

La cuarta pregunta realizada fue ¿Considera que las siguientes habilidades son aplicables en el desarrollo de la Formación Profesional Integral (FPI)? Cuyas respuestas eran Si o No, a lo que los encuestados respondieron que, Si es aplicable Comunicación con el 100%, correspondiente a 40 encuestados; Trabajo en Equipo 98% con 39 respuestas; Resolución de Conflictos 93% con 37 respuestas; Creatividad 85% con 34 Encuestados; Ética 83% con 33 respuestas y Adaptación al Cambio con el 70% de 28 encuestados.

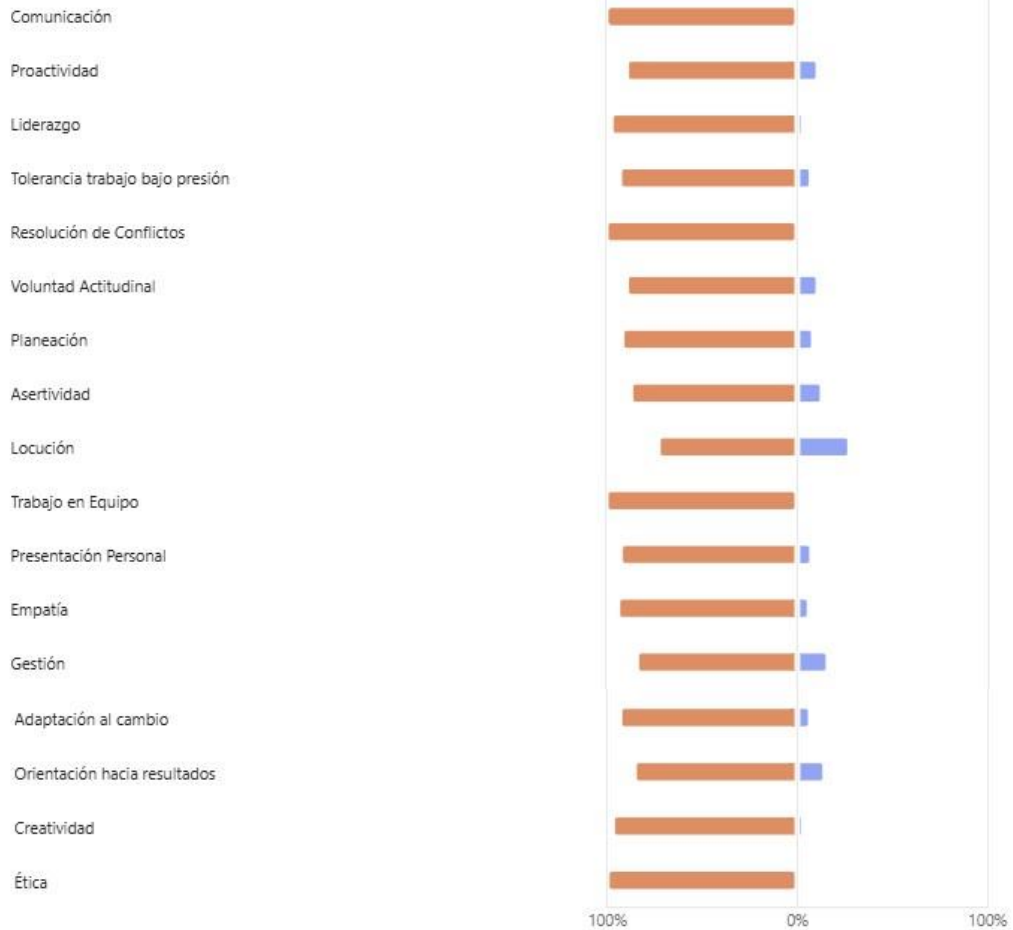
Para los aprendices la habilidad más aplicable es Comunicación con el 100% seguida de Liderazgo y Trabajo en Equipo con el 96%; Resolución de Conflictos con el 93%; Adaptación al Cambio 70% y Ética con 74%. Para los Instructores la habilidad más aplicable es Comunicación, Trabajo en Equipo y Ética con un 100%; seguida de Resolución de conflictos con el 90%; Liderazgo con el 80% y Adaptación al cambio 60%. Para los egresados todas las habilidades merecen igual importancia.

Figura 12

Aplicación Habilidades

18. ¿Considera que las siguientes habilidades son aplicables en el desarrollo de la Formación Profesional Integral (FPI)? (Si o no la considera habilidad blanda, no la marque)

● SI ● NO



Nota: La gráfica muestra que la mayoría de las habilidades son ampliamente consideradas aplicables a la Formación Profesional Integral, destacando Comunicación, Proactividad y Liderazgo. Locución presenta menor aceptación.

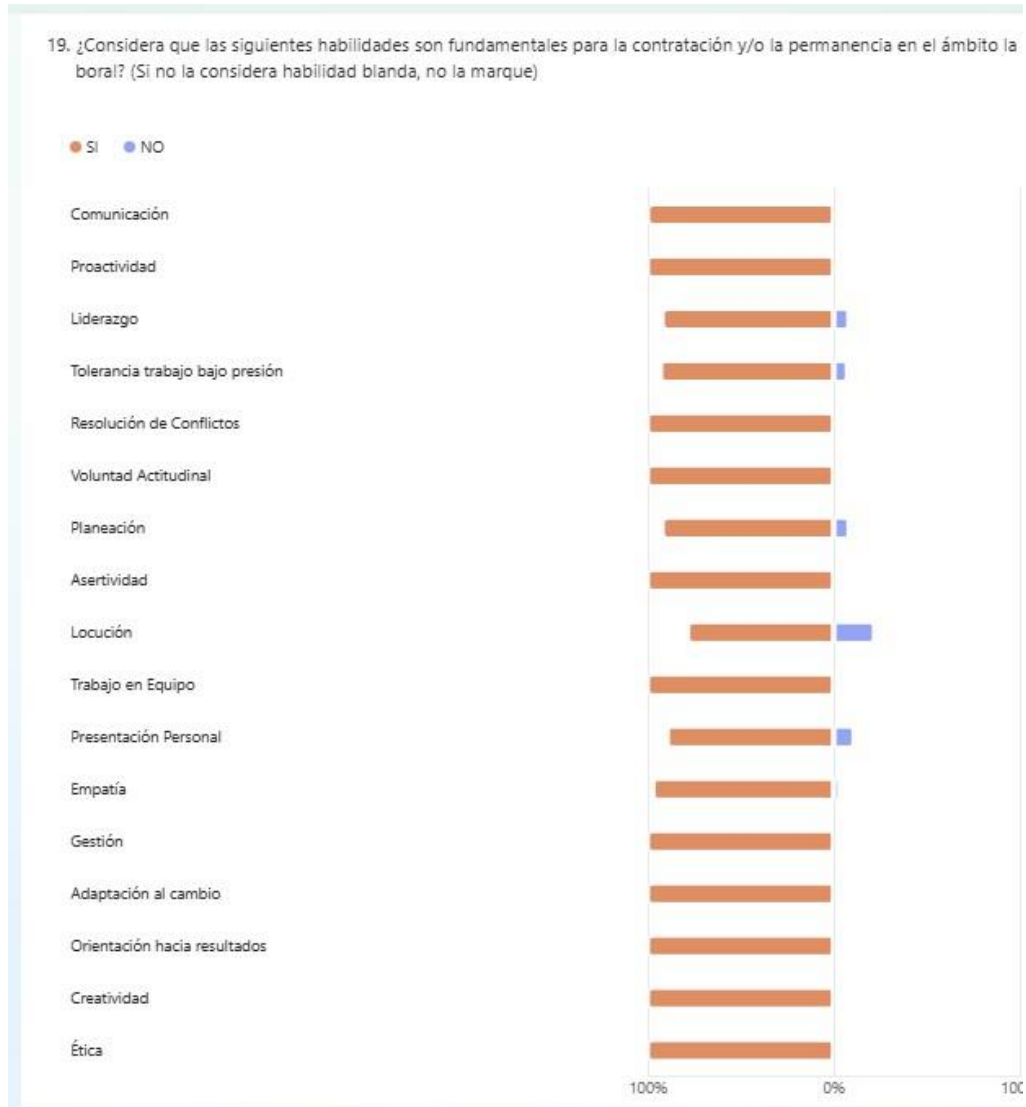
La última consulta de esta sección preguntaba ¿Considera que las siguientes habilidades son fundamentales para la contratación y/o la permanencia en el ámbito laboral? Siendo comunicación y Trabajo en Equipo con el 95% correspondiente a 38

respuestas cada una la más fundamental, seguida de Resolución de Conflictos con el 93% que equivalen a 37 respuestas; Creatividad con el 90% de 36 respuestas; Liderazgo con 35 respuestas que equivalen a 88% y Ética 78% con 31 respuestas. (figura 13)

Para los grupos de estudio, los aprendices consideran Comunicación, Trabajo en Equipo y Tolerancia al Trabajo bajo Presión con el 93% equivalente a 25 respuestas como las habilidades más fundamentales, seguidas de Creatividad con el 89% que corresponden a 24 respuestas, Liderazgo con el 85% de 23 respuestas positivas y Adaptación al cambio con 20 respuestas que equivalen al 74%. Los Instructores consideran como las mas fundamentales a Comunicación, Trabajo en Equipo y Ética con un 100% de las 10 respuestas y Liderazgo, Resolución de Conflictos y Creatividad con el 90% con 9 respuestas y para los egresados todas las habilidades las consideran igual de fundamentales.

Figura 13

Habilidades Fundamentales



Nota: La gráfica indica que casi todas las habilidades son consideradas fundamentales para la contratación y permanencia laboral, destacando Comunicación, Proactividad y Trabajo en equipo. Locución presenta menor aceptación relativa.

Análisis de Resultados

La tercera sección del cuestionario profundizó en la percepción de instructores, aprendices y egresados del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA respecto a la importancia, aplicabilidad y valor estratégico de diversas habilidades blandas

dentro de la Formación Profesional Integral (FPI). El objetivo principal fue identificar las competencias que, desde su experiencia, deben priorizarse en el diseño de una estrategia formativa alineada con las necesidades reales del entorno laboral.

Competencias más valoradas por los participantes

De una lista de 17 habilidades, Comunicación fue destacada de forma unánime por el 95 % de los encuestados como la más necesaria para un buen desempeño como tecnólogo en gestión empresarial. Le siguieron Trabajo en equipo (85 %), Liderazgo y Resolución de conflictos (ambas con 70 %), Adaptación al cambio (40 %) y Ética (40 %). Estos resultados reflejan una fuerte orientación hacia habilidades interpersonales y de gestión emocional, claves para el ejercicio profesional en ambientes organizacionales complejos.

Cuando se consultó sobre el nivel de importancia de estas habilidades dentro de la FPI, se reafirmó esta jerarquía: Comunicación (93 %), Trabajo en equipo (85 %) y Resolución de conflictos (78 %) fueron las más valoradas como “muy necesarias”. Aunque la creatividad fue incluida en las respuestas, para efectos de esta investigación se privilegió la observación sobre Liderazgo, que obtuvo un 43 %.

Percepciones por grupo de actores

Al segmentar los resultados por perfil, se evidencian ciertos matices. Los aprendices destacan en primer lugar la Comunicación y el Trabajo en equipo (ambas con 88 %), seguidas por Resolución de conflictos, Adaptación al cambio, Empatía y Tolerancia al trabajo bajo presión. Para ellos, estas habilidades son esenciales tanto en el aula como en el entorno laboral. Por su parte, los instructores asignaron un valor máximo (100 %) a

Comunicación y Trabajo en equipo, seguidas por Ética (90 %) y Resolución de conflictos (80 %), lo que refleja una visión formativa centrada en la convivencia, el liderazgo y la conducta profesional. Los egresados, en cambio, consolidan la Comunicación como eje transversal, con un 100 % de respuestas afirmativas, seguidas por habilidades que reflejan exigencias reales del mundo laboral como Tolerancia al trabajo bajo presión, Resolución de conflictos y Asertividad.

Aplicabilidad de las habilidades blandas en la FPI

Al consultar si las habilidades blandas eran aplicables dentro de la FPI, los resultados fueron contundentes: Comunicación fue considerada aplicable por el 100 % de los encuestados, seguida por Trabajo en equipo (98 %) y Resolución de conflictos (93 %). Este alto nivel de acuerdo sugiere que, si bien estas competencias se reconocen como fundamentales, su desarrollo intencional aún puede fortalecerse a través de metodologías activas y ambientes de aprendizaje que promuevan experiencias significativas.

Importancia para la empleabilidad y permanencia laboral

Finalmente, los participantes reconocieron a las habilidades blandas como factores determinantes para la contratación y permanencia laboral. Comunicación y Trabajo en equipo se posicionaron nuevamente en primer lugar con un 95 % cada una, seguidas por Resolución de conflictos (93 %), Creatividad (90 %) y Liderazgo (88 %). Este consenso entre actores educativos y productivos reafirma lo expuesto por Alles (2006), quien plantea que las competencias personales y sociales son cada vez más valoradas por los

empleadores, especialmente en cargos donde la interacción, la toma de decisiones y la adaptabilidad son esenciales.

Los hallazgos encontrados de esta encuesta permiten identificar un núcleo de habilidades blandas prioritarias —Comunicación, Trabajo en equipo, Resolución de conflictos, Liderazgo, Adaptación al cambio y Ética— que deben ser integradas de manera explícita y transversal en la estrategia pedagógica del programa. Esta alineación entre percepción formativa y exigencias del entorno laboral fortalece la pertinencia del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA, y refuerza la necesidad de que los instructores no solo fomenten estas competencias, sino que también cuenten con herramientas para modelarlas desde su práctica educativa.

El análisis realizado en las secciones dos y tres del estudio permite concluir que los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA requieren desarrollar un conjunto específico de habilidades blandas para responder de manera eficaz a las exigencias del entorno empresarial actual. Entre las competencias más valoradas por los instructores, aprendices y egresados, se destacan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, el liderazgo, la adaptabilidad y la ética profesional. Estas habilidades no solo son consideradas fundamentales para el desempeño laboral, sino también como ejes transversales dentro de la Formación Profesional Integral (FPI).

El consenso entre los diferentes actores confirma la pertinencia de diseñar una estrategia formativa orientada al fortalecimiento sistemático de estas competencias, con el fin de potenciar la empleabilidad, la permanencia laboral y el desempeño efectivo de los aprendices en contextos organizacionales cambiantes y altamente competitivos.

4.1.2. Diagnóstico de los empresarios frente al desarrollo de habilidades blandas que tienen los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial.

En un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo, los empresarios juegan un papel clave en la consolidación del talento humano que requiere el sector productivo. Por ello, resulta fundamental fortalecer el vínculo entre la formación académica y las necesidades reales del mercado. Esta investigación busca identificar, desde la perspectiva empresarial, cuáles son las habilidades blandas prioritarias en los egresados del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA, con el fin de cerrar brechas formativas y construir estrategias pedagógicas más pertinentes. Como lo señala Daniel Goleman, “en un mundo laboral donde las habilidades técnicas son comunes, la inteligencia emocional marca la verdadera diferencia en el desempeño y liderazgo”. En este sentido, su participación activa permitirá no solo potenciar el perfil profesional de los futuros tecnólogos, sino también garantizar una mejor alineación entre la oferta educativa y las exigencias actuales del mundo laboral.

Identificación sociodemográfica empresarios

La población de la muestra correspondió a 10 empresarios, quienes conocen el funcionamiento del SENA y han contribuido con la modalidad de Contrato de Aprendizaje a la vinculación laboral de aprendices. Esta caracterización indicó que los encuestados el 70% corresponde al género femenino y el 30% al género masculino, con una edad promedio de 35 años y experiencia en el sector empresarial entre 8 y 12 años. De ellos, el 50% corresponde al sector servicios, el 40% al sector comercio y el restante 10% al sector industrial, lo que facilita una comprensión amplia y articulada de los diversos sectores que

conforman la economía nacional, además el 40% de los encuestados se clasifican como mediana empresa, es decir, entre 51 y 200 empleados; 20% en pequeña empresa, que cuentan entre 11 y 50 empleados y el 40% en microempresa, con una población laboral entre 1 a 10 empleados, lo cual es relevante para la investigación dado que cada 15 empleados la empresa debe contar con un aprendiz SENA.

Figura 14 –

Caracterización Empresarios



Nota: La caracterización empresarial muestra mayor participación masculina (36%), predominio del sector comercial (45%) y una mayoría de empresas micro y pequeñas (40% y 29%, respectivamente).

Segunda Sección Percepción del concepto de habilidades blandas

La segunda sección del cuestionario correspondió a la *Percepción del concepto de habilidades blandas*. Para tal fin, se les pregunto a los empresarios *En sus propias palabras, ¿cómo definiría usted las habilidades blandas?* A lo que contestaron mayoritariamente que las habilidades blandas son competencias personales, sociales, emocionales e interpersonales que permiten a una persona relacionarse de manera adecuada y efectiva con los demás, a través de una comunicación asertiva, la adaptación al cambio, la resolución de conflictos y la comprensión de situaciones complejas. Estas cualidades son fundamentales para un buen desempeño en diversos contextos, tanto laborales como personales. Esta percepción se ubica de acuerdo a lo que dice Daniel Goleman en su obra *La inteligencia emocional en la empresa* (1998), donde adapta el concepto de inteligencia emocional al entorno laboral, destacando la importancia de las habilidades sociales y emocionales para el desempeño profesional. Aunque no utiliza siempre el término “habilidades blandas”, se refiere a ellas al señalar que más del 80 % del éxito en el ámbito profesional depende de estas competencias, más que de las habilidades técnicas.

La siguiente pregunta que se les formuló a los empresarios fue: *Mencione tres habilidades blandas que considera fundamentales en su vida profesional*, a lo que el 70% consideró Trabajo en equipo como la más fundamental. Resolución de conflictos con un 30% y un 10% consideran la Empatía, además se mencionaron otras habilidades como

Comunicación, Liderazgo, Ética, Creatividad, Adaptabilidad, Respeto, Inteligencia Emocional.

Figura 15

Habilidades Fundamentales



Nota: El Trabajo en equipo fue la habilidad blanda más mencionada (70%), seguida de Liderazgo, Resolución de conflictos y Comunicación. Se evidencia prioridad en competencias interpersonales.

Análisis de Resultados

La segunda sección del cuestionario dirigida a los empresarios tuvo como propósito explorar su percepción sobre el concepto de habilidades blandas. Los resultados evidencian una comprensión clara y alineada con el tema investigado. Los empresarios las conciben, en su mayoría, como un conjunto de competencias personales, sociales, emocionales e interpersonales que permiten establecer relaciones efectivas, manejar conflictos, adaptarse

al cambio y comunicarse asertivamente **lo que** refuerza la idea de que los entornos laborales actuales valoran cada vez más la capacidad de interactuar positivamente con otros, de liderar con inteligencia emocional y de adaptarse a escenarios complejos y cambiantes. Asimismo, estos resultados ofrecen una base sólida para alinear los procesos formativos del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA con las expectativas reales del sector empresarial, fortaleciendo así la pertinencia y la efectividad de la formación impartida.

Tercera Sección Percepción del concepto de habilidades blandas

La tercera sección del cuestionario tuvo como objetivo profundizar en la percepción de los empresarios, actores clave en el proceso formativo del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA, respecto al concepto de habilidades blandas. En esta etapa, se buscó identificar cuáles son, desde su experiencia y criterio, las seis competencias blandas más relevantes en el entorno laboral actual. Esta información resulta fundamental para establecer prioridades claras en el diseño de una estrategia formativa más pertinente, alineada con las exigencias del sector productivo y orientada a fortalecer el perfil profesional de los futuros tecnólogos.

Para este fin, se les pregunto a los empresarios, *De la siguiente lista de habilidades, ¿cuáles cree que son necesarias para desempeñarse bien como Tecnólogo en Gestión Empresarial?* Para los empresarios, el 90% considera la Comunicación como la más importante, seguida de Resolución de Conflictos y Trabajo en Equipo con el 80%, Liderazgo con el 70%, Ética con el 40% y Creatividad con el 30%.

Tabla 6 Clasificación Habilidades Empresarios

HABILIDAD	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Comunicación	9	90%
Resolución de conflictos	8	80%
Trabajo en Equipo	8	80%
Liderazgo	7	70%
Ética	4	40%
Proactividad	3	30%
Tolerancia trabajo bajo presión	3	30%
Creatividad	3	30%
Asertividad	2	20%
Empatía	2	20%
Adaptación al cambio	2	20%
Voluntad Actitudinal	1	10%
Planeación	1	10%
Presentación Personal	1	10%
Orientación a los resultados	1	10%
Locución	0	0%
Gestión	0	0%

Nota: Comunicación, Resolución de conflictos y Trabajo en equipo son las habilidades más valoradas por los empresarios, todas con 80% o más de respuestas afirmativas. Gestión no obtuvo menciones.

Figura 16

Clasificación Habilidades – Importancia sector productivo



Nota: El gráfico evidencia que Comunicación, Resolución de conflictos, Trabajo en equipo y Liderazgo son las habilidades más valoradas en el sector productivo, mientras que Gestión no recibió menciones.

La segunda pregunta que se les formuló *¿Qué nivel de importancia le asigna a cada una de las siguientes habilidades dentro de la Formación Profesional Integral (FPI)?* Busca valorar según la percepción o experiencia personal de cada uno las habilidades blandas, los empresarios consideraron la Comunicación y Trabajo en Equipo con un 90% Muy Necesaria, seguida de Resolución de Conflictos con el 80%, Creatividad y Ética con el 70% y liderazgo con el 50%.

Tabla 7

Grado de Necesidad Habilidades Blandas en el Sector Productivo

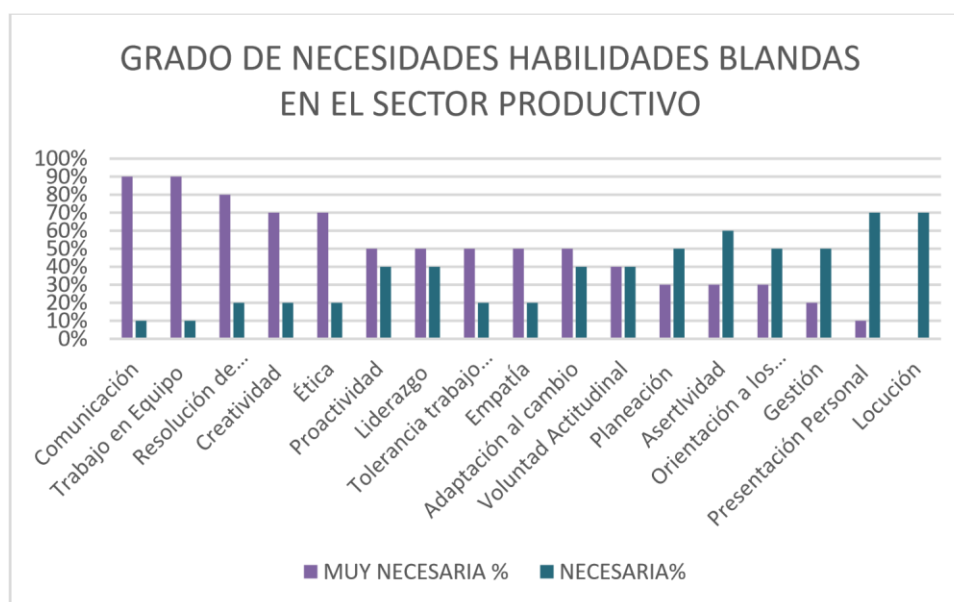
HABILIDAD	RESPUESTAS		RESPUESTAS NECESARIA	% NECESARIA
	MUY NECESARIA	% MUY NECESARIA		
Comunicación	9	90%	1	10%
Trabajo en Equipo	9	90%	1	10%
Resolución de conflictos	8	80%	2	20%
Creatividad	7	70%	2	20%
Ética	7	70%	2	20%

Proactividad	5	50%	4	40%
Liderazgo	5	50%	4	40%
Tolerancia trabajo bajo presión	5	50%	2	20%
Empatía	5	50%	2	20%
Adaptación al cambio	5	50%	4	40%
Voluntad Actitudinal	4	40%	4	40%
Planeación	3	30%	5	50%
Asertividad	3	30%	6	60%
Orientación a los resultados	3	30%	5	50%
Gestión	2	20%	5	50%
Presentación Personal	1	10%	7	70%
Locución	0	0%	7	70%

Nota: En el sector productivo, Comunicación, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos son consideradas las habilidades más necesarias. Locución registra la menor valoración como muy necesaria.

Figura 17

Grado de Necesidades Habilidades Blandas en el Sector Productivo



Nota: El gráfico muestra que Comunicación, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos son las habilidades blandas más valoradas como muy necesarias en el sector productivo. Locución destaca como mayormente considerada solo necesaria.

La tercera consulta hecha a los empresarios preguntaba *Según su experiencia o percepción, ¿qué grado de importancia tienen las siguientes habilidades dentro de la Formación Profesional Integral (FPI)?* De lo cual el 90% consideran a Comunicación y

Trabajo en Equipo como muy Importante, seguido de Ética con el 90%, Resolución de Conflictos con el 80%, Liderazgo 70% y Adaptación al cambio 70%.

Tabla 8

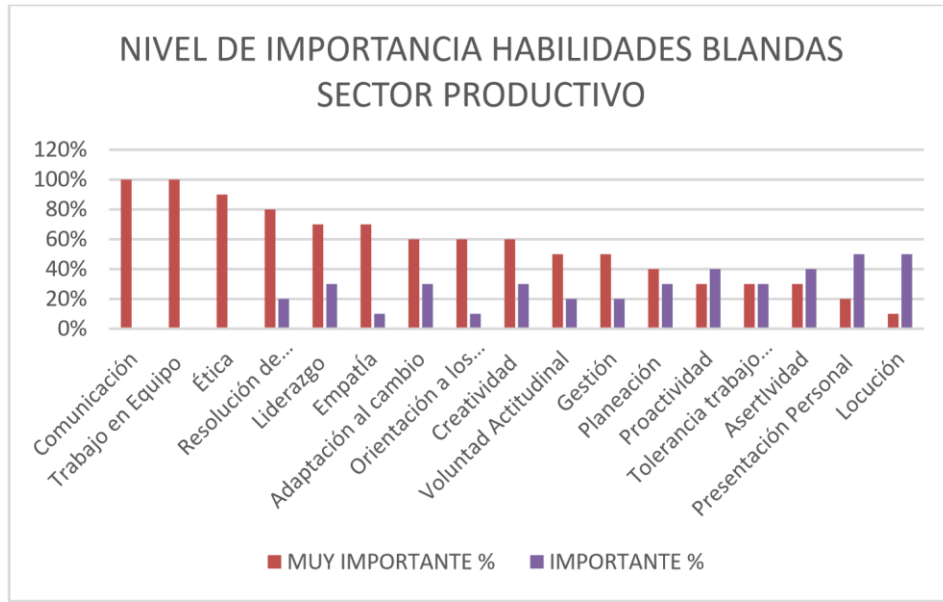
Nivel de Importancia Habilidades Blandas Sector Productivo

HABILIDAD	% MUY IMPORTANTE	% IMPORTANTE
Comunicación	100%	0%
Trabajo en Equipo	100%	0%
Ética	90%	0%
Resolución de conflictos	80%	20%
Liderazgo	70%	30%
Empatía	70%	10%
Adaptación al cambio	60%	30%
Orientación a los resultados	60%	10%
Creatividad	60%	30%
Voluntad Actitudinal	50%	20%
Gestión	50%	20%
Planeación	40%	30%
Proactividad	30%	40%
Tolerancia trabajo bajo presión	30%	30%
Asertividad	30%	40%
Presentación Personal	20%	50%
Locución	10%	50%

Nota: Comunicación y Trabajo en equipo alcanzan el 100% como muy importantes en el sector productivo, seguidas de Ética y Resolución de conflictos. Locución presenta la menor valoración.

Figura 18

Nivel de Importancia Habilidades blandas sector productivo

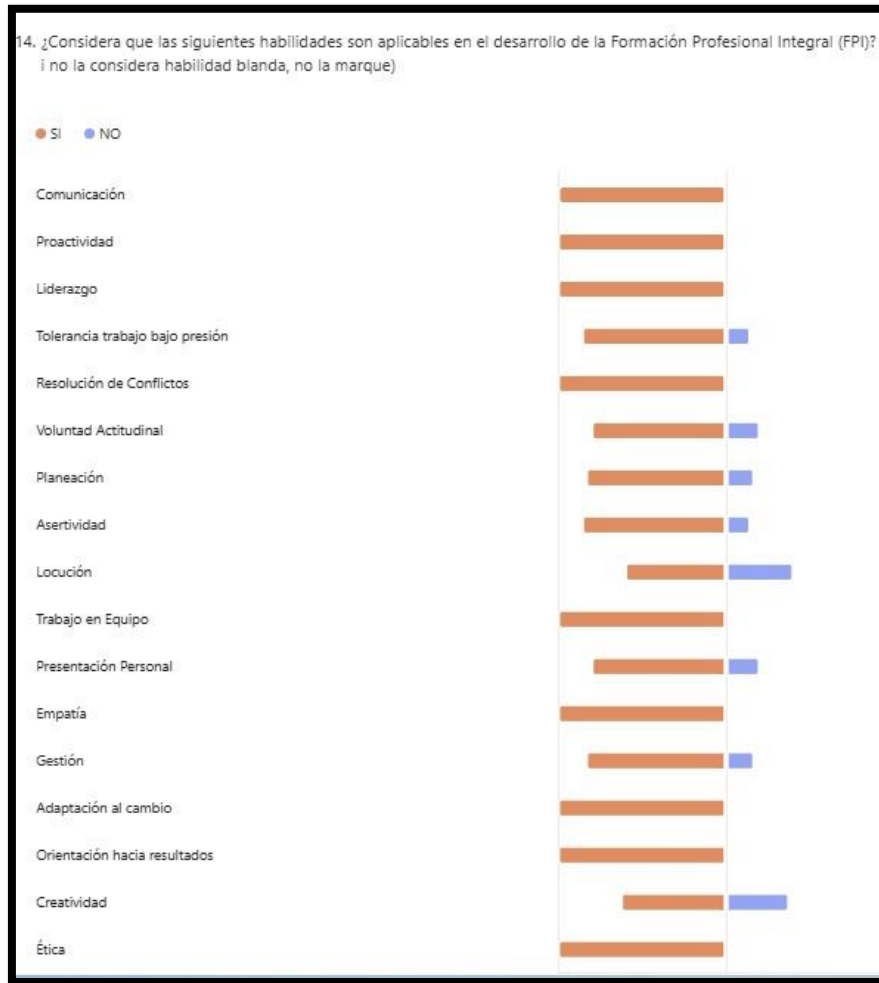


Nota: El gráfico evidencia que Comunicación y Trabajo en equipo son consideradas muy importantes por el 100% de los encuestados, seguidas de Ética y Resolución de conflictos. Locución recibe menor valoración relativa.

La cuarta pregunta formulada fue *¿Considera que las siguientes habilidades son aplicables en el desarrollo de la Formación Profesional Integral (FPI)?* Las respuestas arrojaron como resultado que los empresarios consideran aplicables Comunicación, Liderazgo, Resolución de Conflictos, Trabajo en Equipo como las más importantes valorándolas en un 100% y Adaptación al cambio con un 90% y Ética con un 80%.

Figura 19

Habilidades Aplicables Sector Productivo



Nota: El gráfico muestra amplia aceptación de casi todas las habilidades para la Formación Profesional Integral, destacando Comunicación, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos. Locución presenta mayor desacuerdo.

La última clasificación preguntó *¿Considera que las siguientes habilidades son fundamentales para la contratación y/o la permanencia en el ámbito laboral?* Obteniendo Comunicación 100%, Liderazgo y Trabajo en Equipo un 90%, Resolución de Conflictos y Adaptación al Cambio 80% y Ética un 70%.

Análisis de Resultados

La tercera sección del cuestionario se diseñó con el propósito de captar de manera más profunda la percepción de los empresarios frente al rol de las habilidades blandas en la formación del Tecnólogo en Gestión Empresarial. Al tratarse de actores fundamentales del sector productivo y potenciales empleadores de los egresados del programa, su visión aporta un insumo clave para orientar el diseño de estrategias formativas que respondan a las exigencias reales del entorno laboral.

En primer lugar, se solicitó a los empresarios seleccionar las seis habilidades blandas más relevantes para el desempeño del tecnólogo. Los resultados evidencian una clara prioridad por la Comunicación (90%), seguida de la Resolución de Conflictos y el Trabajo en Equipo (80%), el Liderazgo (70%), la Ética (40%) y la Creatividad (30%). Esta jerarquización muestra que los empresarios valoran especialmente las competencias asociadas a la interacción efectiva, la colaboración y la toma de decisiones en contextos complejos.

En la segunda y tercera preguntas, enfocadas en el grado de importancia de estas habilidades dentro de la Formación Profesional Integral (FPI), se reafirma esta tendencia. Comunicación y Trabajo en Equipo fueron catalogadas por un 90% como "muy necesarias" y "muy importantes", respectivamente, lo que consolida su posición como competencias críticas para el desarrollo profesional. Asimismo, habilidades como Ética, Resolución de Conflictos, Liderazgo, Creatividad y Adaptación al cambio obtuvieron también valoraciones altas, evidenciando que, si bien la prioridad recae en las habilidades comunicativas y de

colaboración, existe una apreciación creciente por competencias que favorecen la innovación, la responsabilidad y la resiliencia.

En la cuarta consulta, los empresarios evaluaron la aplicabilidad de estas habilidades dentro del contexto formativo. Aquí se destaca que Comunicación, Liderazgo, Resolución de Conflictos y Trabajo en Equipo fueron valoradas como plenamente aplicables en un 100%, lo cual sugiere que no solo son relevantes teóricamente, sino también viables de integrar y desarrollar activamente en el currículo del SENA. La Adaptación al Cambio y la Ética también fueron ampliamente reconocidas como aplicables, con un 90% y 80%, respectivamente.

Finalmente, en relación con la empleabilidad —es decir, si estas habilidades son consideradas fundamentales para la contratación y/o permanencia en el ámbito laboral—, las respuestas consolidan la importancia estratégica de estas competencias. Comunicación alcanzó un 100% de aceptación, mientras que Liderazgo y Trabajo en Equipo obtuvieron un 90%, seguidas por Resolución de Conflictos y Adaptación al Cambio (80%) y Ética (70%). Estos datos revelan que, desde la perspectiva empresarial, las habilidades blandas no solo complementan las habilidades técnicas, sino que resultan determinantes para garantizar el éxito, la integración y la sostenibilidad del talento humano en las organizaciones.

Los resultados de esta sección del estudio confirman una alineación clara entre las expectativas del sector empresarial y los principios de la Formación Profesional Integral. El fuerte énfasis en la comunicación, el trabajo colaborativo y la gestión emocional no solo valida los postulados de autores como Daniel Goleman (1998), sino que subraya la necesidad urgente de incorporar estas habilidades de forma explícita y estructurada en el

proceso formativo. La participación activa de los empresarios en la identificación y priorización de estas competencias fortalece el vínculo entre la educación técnica y el mundo productivo, y contribuye a la formación de egresados más preparados, adaptables y competitivos en el mercado laboral actual.

Los hallazgos obtenidos en este cuestionario, centrados en la percepción empresarial sobre las habilidades blandas, proporcionan un marco de referencia claro y fundamentado para cumplir con el objetivo específico de diagnosticar el nivel de desarrollo de estas competencias en los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA. La visión expresada por los empresarios —quienes destacan competencias como la comunicación, el trabajo colaborativo, la resolución de conflictos y la inteligencia emocional como fundamentales— permite establecer criterios concretos sobre lo que el sector productivo espera en términos de desempeño profesional.

Este diagnóstico no puede limitarse a una evaluación interna de los estudiantes, sino que debe considerar la brecha existente entre el perfil actual de los aprendices y el perfil ideal definido por el entorno empresarial. Así, el reconocimiento de estas habilidades por parte de los empleadores fortalece el análisis comparativo, permitiendo identificar con mayor precisión los aspectos a reforzar dentro del proceso formativo. En este sentido, la participación del sector empresarial no solo valida la pertinencia del estudio, sino que orienta de manera estratégica el desarrollo de acciones pedagógicas para elevar el nivel de preparación de los aprendices, asegurando su competitividad y empleabilidad en el mercado laboral.

4.1.3 Prototipar una estrategia formativa transversal en habilidades blandas del siglo XXI para los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial a partir de la identificación y diagnóstico de las habilidades encontradas.

Triangulación de resultados y fundamentación de la estrategia formativa

Los resultados de esta investigación, vistos en los instrumentos de recolección aplicados como se mostraron anteriormente, al ser analizados desde la perspectiva conjunta de empresarios, instructores, aprendices y egresados, permiten establecer un consenso claro sobre la importancia de un núcleo común de habilidades blandas esenciales: comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo, adaptabilidad al cambio, ética profesional e inteligencia emocional. Estas competencias fueron reiteradamente valoradas como fundamentales tanto para el desempeño laboral como para la Formación Profesional Integral (FPI), lo que demuestra su carácter transversal y su relevancia en múltiples contextos profesionales.

Desde la percepción del sector empresarial, se identifican criterios específicos que permiten delimitar el perfil de egreso ideal que demanda el entorno laboral actual. Este perfil se caracteriza por la capacidad de interactuar efectivamente, liderar con inteligencia emocional, tomar decisiones éticas, colaborar en entornos dinámicos y adaptarse rápidamente a los cambios. Estas expectativas proporcionan un marco concreto para evaluar el nivel de desarrollo de los aprendices y detectar brechas formativas que requieren intervención.

Por su parte, el análisis de las percepciones internas del programa —provenientes de aprendices, instructores y egresados— valida la necesidad de fortalecer estas competencias desde la estructura curricular y desde la práctica pedagógica cotidiana. Existe una conciencia compartida sobre el valor estratégico de estas habilidades, no solo para mejorar la empleabilidad, sino también para contribuir a la permanencia y al crecimiento profesional en entornos altamente competitivos.

Esta triangulación confirma la pertinencia de prototipar una estrategia formativa transversal, orientada al desarrollo progresivo y sistemático de las habilidades blandas del siglo XXI. Dicha estrategia debe sustentarse en metodologías activas, evaluaciones formativas y actividades contextualizadas que favorezcan el aprendizaje experiencial. En este sentido, la propuesta puede ampliarse bajo el enfoque de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (1983), quien sostiene que los individuos poseen diferentes formas de inteligencia —como la interpersonal, intrapersonal, lingüística y kinestésica— que influyen en la forma en que aprenden y se relacionan. Integrar este enfoque en la estrategia formativa permitiría diversificar las actividades pedagógicas y atender mejor las necesidades individuales de los aprendices, promoviendo un desarrollo más completo y equitativo de las habilidades blandas.

Asimismo, se sugiere que esta estrategia esté alineada con las demandas del sector productivo y construida de forma participativa, fortaleciendo así la vinculación entre el SENA y el mundo laboral. La combinación de perspectivas internas y externas proporciona un sustento teórico-práctico robusto para el diseño de una propuesta educativa pertinente,

centrada en el aprendizaje y orientada al desarrollo de competencias humanas fundamentales para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

4.2 Presentación de la propuesta

A continuación, se relaciona el prototipo de la estrategia formativa transversal en habilidades blandas del siglo XXI para los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial a partir de la identificación y diagnóstico de las habilidades encontradas.

Basado en Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002), Tobón (2010), y la UNESCO (2015), una estrategia formativa se entiende como un conjunto planificado de acciones pedagógicas, metodológicas y evaluativas que buscan el desarrollo integral del estudiante, promoviendo aprendizajes significativos y competencias para la vida personal, laboral y ciudadana.

1. Nombre del proyecto

Ruta de Habilidades Blandas para el fortalecimiento del ser para los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial:

2. Justificación

En respuesta a los desafíos actuales del entorno empresarial, caracterizado por la transformación digital, el cambio constante y la necesidad de equipos colaborativos, las habilidades blandas han adquirido un papel central en la empleabilidad y el desempeño profesional. El diagnóstico realizado en el presente estudio identificó una brecha entre el

nivel actual de desarrollo de estas competencias en los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA y las expectativas del sector productivo.

Tanto empresarios como instructores, aprendices y egresados coincidieron en la urgencia de integrar, de forma explícita, habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, el liderazgo, la ética profesional, la adaptabilidad al cambio y la inteligencia emocional. Por tanto, este proyecto busca articular estos resultados en una estrategia pedagógica transversal que transforme la experiencia de aprendizaje y fortalezca el perfil profesional del aprendiz.

3. Objetivo general

Diseñar una estrategia formativa transversal que promueva el desarrollo de habilidades blandas del siglo XXI en los aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA, con base en los resultados del diagnóstico y las necesidades del sector productivo.

4. Objetivos específicos

1. Incorporar de manera transversal las habilidades blandas priorizadas en los módulos del programa de formación.
2. Capacitar a instructores en metodologías activas y herramientas para fomentar el desarrollo de habilidades blandas.
3. Implementar un sistema de evaluación formativa y reflexiva que permita el seguimiento progresivo de estas competencias.

4. Fomentar espacios de acompañamiento y reflexión personal para fortalecer el autoconocimiento y la inteligencia emocional en los aprendices.

5. Fundamentación teórica

Este proyecto se apoya en los planteamientos de:

- **John Dewey (1938):** Las estrategias formativas deben estar centradas en la experiencia del estudiante, permitiendo que el conocimiento se construya en contextos reales y significativos que despierten su interés y reflexión.
- **Jean Piaget (1950):** El aprendizaje es un proceso activo en el que el estudiante construye el conocimiento mediante la interacción con su entorno. Por ello, las estrategias formativas deben ajustarse a su nivel de desarrollo cognitivo e incluir actividades como la resolución de problemas, la experimentación y los proyectos.
- **Daniel Goleman (1998):** Las habilidades emocionales y sociales influyen significativamente en el éxito profesional, superando incluso las habilidades técnicas.
- **Howard Gardner (1983):** Su teoría de las inteligencias múltiples propone que las personas aprenden de formas diversas, destacando la inteligencia interpersonal e intrapersonal como claves para la formación integral.
- **Formación Profesional Integral del SENA:** Que promueve el desarrollo equilibrado de saberes, habilidades técnicas y competencias humanas.

6. Población objetivo

- Directa: Instructores del programa del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial.
- Indirecta: Aprendices activos del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial y egresados y/o empresarios vinculados al sector productivo.

7. Habilidades blandas priorizadas

1. Comunicación efectiva
2. Trabajo en equipo
3. Resolución de conflictos
4. Ética
5. Adaptabilidad al cambio
6. Liderazgo

8. Metodología

La ruta de habilidades blandas, diseñada para el fortalecimiento de la competencia ser, será aplicada de manera transversal a lo largo de los seis trimestres de la fase lectiva del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial. Esta ruta está estructurada en seis estaciones, cada una de ellas acompañada por talleres experienciales, retos y desafíos basados en metodologías activas, en los cuales el aprendiz será el principal protagonista.

Para avanzar en la ruta cada aprendiz deberá superar los retos y actividades propuestas en cada estación. Las estaciones están organizadas en función de las habilidades

identificadas en esta investigación, y se distribuyen de la siguiente manera: comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, ética, adaptación al cambio y liderazgo.

Los talleres experienciales y retos serán realizados por los aprendices de una misma ficha o ruta académica, mientras que, en los desafíos intergrupales, competirán contra aprendices de otras fichas o rutas. Este enfoque busca fomentar la competencia sana, tanto interna como externa, con el fin de desarrollar el talento y orientar al logro de resultados.

Las estaciones y la secuencia de habilidades están organizadas de manera coherente con el objetivo de fomentar el desarrollo integral de la persona y promover su participación y competencia en cada etapa. Inicialmente, los aprendices desarrollarán la habilidad de comunicación, una competencia clave para fomentar el trabajo en equipo. A través de este trabajo colaborativo, aprenderán a definir roles y a gestionar la resolución de conflictos. A medida que avancen, se fomentará la toma de decisiones éticas, preparando a los aprendices para adaptarse a los constantes cambios del entorno laboral. Finalmente, se trabajará el espíritu de liderazgo, alineado con el perfil del aprendiz del SENA: libre pensador, con capacidad crítica, solidario, emprendedor creativo y líder.

Figura 20



Cada estación contará con tres encuentros por trimestre, lo que permitirá un enfoque progresivo y continuo en el desarrollo de estas competencias.

Tabla 9

Ruta de Habilidades Blandas

ESTACIÓN	HABILIDAD	ENCUENTRO	ACTIVIDAD CLAVE
1	Comunicación	1	Taller Experiencial 1
		2	Reto 1
		3	Desafío Intergrupar 1
		4	Taller Experiencial 2
2	Trabajo en Equipo	5	Reto 2
		6	Desafío Intergrupar 2

El arte de escuchar y hablar.
 Comunicación en tiempos de crisis.
 Presentación efectiva modelos de negocio.
 Construcción colectiva
 Cooperación en equipo.
 Estudio de caso basado en problemas empresariales.

3	Resolución de conflictos	7	Taller Experiencial 3	Juego de Roles: El mediador en acción.
		8	Reto 3	Conflictos con soluciones creativas.
		9	Desafío Intergrupar 3	Resolución de conflictos empresariales en tiempo récord.
4	Ética	10	Taller Experiencial 4	Dilema ético: ¿Qué harías tú?
		11	Reto 4	Toma de decisiones éticas en los negocios.
		12	Desafío Intergrupar 4	La ética frente a la competencia.
5	Adaptación al cambio	13	Taller Experiencial 5	El cambio como oportunidad.
		14	Reto 5	Rediseñando el tiempo real.
		15	Desafío Intergrupar 5	Innovación empresarial en la adversidad.
6	Liderazgo	16	Taller Experiencial 6	Estilos de liderazgo.
		17	Reto 6	El líder que inspira.
		18	Desafío Intergrupar 6	El líder en tiempos de incertidumbre en los negocios.

Por lo anterior, el proyecto se desarrollará en cuatro fases:

Fase 1: Diagnóstico y planeación

- Aplicación de instrumentos de evaluación inicial de habilidades blandas.
- Socialización de resultados con instructores y coordinación del programa.
- Planeación curricular transversal basada en los resultados.

Fase 2: Formación de instructores

- Talleres en metodologías activas: ABP, aprendizaje colaborativo, estudios de caso.
- Formación en inteligencia emocional e inteligencias múltiples.
- Diseño conjunto de actividades pedagógicas orientadas a habilidades blandas.

Fase 3: Piloto Implementación pedagógica

- Desarrollo de actividades integradas en módulos formativos.
- Aplicación de proyectos colaborativos centrados en la resolución de problemas.
- Tutorías grupales e individuales de acompañamiento emocional y profesional.

Fase 4: Evaluación y retroalimentación

- Aplicación de instrumentos de evaluación final y comparativa.
- Sistematización de resultados.
- Recomendaciones para mejora continua y sostenibilidad.

9. Cronograma general

Actividad	Mes 1-2	Mes 3-4	Mes 5-6	Mes 7-8	Mes 9-10	Mes 11-12
Diagnóstico inicial	✓					
Formación a instructores		✓				
Implementación pedagógica		✓	✓	✓	✓	
Evaluación final y ajustes					✓	✓

10. Evaluación o valoración

Para la evaluación del aprendizaje y el desarrollo de habilidades blandas se tendrán en cuenta:

- Rúbricas
- Autoevaluación y coevaluación
- Observación participativa

- Portafolio de evidencias

11. Recursos requeridos

- Humanos: instructores, psicólogos, pedagogos, aliados empresariales.
- Técnicos: aulas, recursos multimedia, plataformas virtuales.
- Económicos: financiación para talleres, material didáctico, incentivos para participación.

12. Conclusiones

Este proyecto responde directamente a las necesidades formativas identificadas en el diagnóstico, ofreciendo una estrategia coherente, transversal y contextualizada para fortalecer las habilidades blandas en los aprendices del programa. Su implementación contribuirá a cerrar la brecha entre el perfil del egresado y las expectativas del sector empresarial, promoviendo una formación más pertinente, integral y alineada con los retos del siglo XXI.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Pertinencia y urgencia de las habilidades blandas en la formación técnica:

El diagnóstico realizado evidencia que las habilidades blandas son altamente valoradas por empresarios, instructores y aprendices, quienes coinciden en que competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la adaptabilidad son determinantes para el éxito profesional. Esto confirma la necesidad urgente de integrarlas de forma estructurada en el proceso formativo del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA.

Coincidencia entre la percepción interna y externa sobre el perfil del egresado:

La triangulación de resultados muestra un fuerte alineamiento entre lo que esperan los empresarios del entorno productivo y lo que perciben instructores, aprendices y egresados. Esta coincidencia permite establecer con claridad un perfil de egreso deseado, que

incluye no solo competencias técnicas, sino también un desarrollo integral basado en la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales.

Base sólida para una estrategia transversal contextualizada y sostenible:

Los hallazgos permiten construir una estrategia pedagógica transversal fundamentada en teorías educativas contemporáneas (Goleman, Gardner) y alineada con los principios de la Formación Profesional Integral. Esta estrategia ofrece un marco flexible pero claro para implementar acciones pedagógicas que desarrollen habilidades blandas de manera progresiva, contextualizada y medible en el tiempo.

5.2 Recomendaciones

Implementar formalmente la estrategia transversal en el currículo del programa:

Se recomienda que las habilidades blandas identificadas se integren explícitamente en los resultados de aprendizaje de los módulos del programa, mediante metodologías activas, actividades colaborativas y evaluaciones formativas continuas.

Fortalecer la formación docente en competencias emocionales y didácticas:

Es clave capacitar a los instructores en el manejo de inteligencia emocional, dinámicas para el desarrollo de habilidades blandas, y en metodologías basadas en el aprendizaje experiencial, de manera que actúen como facilitadores y modelos de estas

competencias.

Crear un sistema de seguimiento y mejora continua del desarrollo de habilidades

blandas:

Se recomienda establecer un sistema institucional de diagnóstico, monitoreo y evaluación del progreso de los aprendices en habilidades blandas, que permita retroalimentar el proceso formativo y ajustar la estrategia con base en los resultados obtenidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: Basado en competencias.*

Ediciones Granica.

Alles, M. A. (2006). *Diccionario de competencias: La trilogía. Volumen I:*

El diccionario. Granica.

Angulo Brenes, Sonia. 2020. «La formación Humana Y La Universidad Pública: Algunas

Contradicciones». *Revista Reflexiones* 99 (1).

<https://doi.org/10.15517/rr.v99i1.38430>

Araya-Fernández, Eduardo, & Garita-González, Gabriela. (2020). *Habilidades blandas:*

elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática.

Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 12(23), 11-36.

<https://doi.org/10.22430/21457778.1614>

Arcila Serna, L. P., & Orrego Noreña, J. F. O. (2020). La formación escolar entre la integridad del ser humano y la integralidad del currículo. *Revista de Investigaciones UCM*, 20(36).

Arroyo Herrería, F. (2019). Revolución tecnológica: la era de las competencias blandas.

Becerra-Romero, J. P., Bahamón, M. J., Rubio-Castro, R., Cudris Torres, L. (2020). Promoción de habilidades para la vida en los estudiantes de una institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad de Barranquilla. Colombia. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(3), 349–354.

Bermúdez, G. M., & Ferrer, A. E. E. (2021). El reto de la educación 4.0: competencias laborales para el trabajo emergente por la covid-19. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*.

Betancur Jiménez, A. E. (2004). La educación como formación: Reflexiones en torno al compromiso educativo de la universidad. *Revista Páginas*, 39-74.

Blanco, T. M. (2025). Transitar desde el sistema educativo al mercado laboral: Un enfoque basado en la educación para el trabajo. *Márgenes Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 6(1), 70-88.

Bovea Ramos, Á. E., Palencia Puche, C. M., & González Ramírez, A. L. (2019). Formación en Valores Para El Desarrollo Humano De Los Jóvenes Colombianos. *Revista Orbis*, 15(44), 32–41.

Congreso de Colombia (2007). Decreto 2888 de 2007. Función Pública. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=26017>

Congreso de la República (2006). LEY 1064 DE 2006. Por la cual se dictan normas para el

apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano

establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. función

publica. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854> Congreso

de la República (1994). Ley 119 de 1994. Por la cual se reestructura el Servicio

Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan

otras disposiciones". Función Pública. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14930>

Cuadra Martínez, D., Castro Carrasco, P., Oyanadel Véliz, C., González Palta, I., Sandoval

Díaz, J. & Pérez Zapata, D. (2021). Formación de la identidad profesional frente a la

crisis global socioambiental. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 27(2),

e504. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2021.v27n2.05> Dewey, J. (1970). La

educación de hoy. Editorial Losada.

Díaz Quezada, V., & Sanhueza Cartes, C. (2020). Elaboración y Validación de un

Instrumento Evaluativo para Monitorear la Adquisición de Competencias Blandas

en Estudiantes de Pregrado. *Paradigma*. 812-836

Echeverría King L. F., L. C. (2020). Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables. *HORIZONTE EDUCATIVO*, 217-254.

Espinoza, M., Antonio, M., Gallegos, B., & del Pilar, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798(1015), 577-629. de

Julián Latorre, P. (2024). Metodologías activas y neurocomunicación para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje: Revisión sistemática y propuesta de aplicación. *EDU REVIEW*. International Education and Learning

Díaz Quezada, V., & Sanhueza Cartes, C. (2020). Elaboración y Validación de un Instrumento Evaluativo para Monitorear la Adquisición de Competencias Blandas en Estudiantes de Pregrado. *Paradigma*.

Feliz, L., Carrascal, S., Vieira, D. M., & Valente, P. Formación Profesional a distancia para la empleabilidad en España, Portugal y República Dominicana. *Alteridad* [online]. 2023, vol. 18, n. 2.

Ferrero Muñoz, I. R. (2017). Wall Street y la (ir) relevancia de la ética. La formación del carácter de los analistas financieros. *Revista de responsabilidad social de la empresa* Núm. 26 Pág. 101-124, 101.

Figuerola, W. I., & Leyton, E. C. (2022). Educación para la ciudadanía global. *Acta Scientiarum. Education*, 44.

Fragoso Franco, D. (2023). La educación en la afectividad en el aula: Algunas pistas didácticas. *Revista Boletín Redipe*, 12(1), 73-100.

Freire, P. (1976). Educación como práctica de la libertad. Siglo XXI Editores.

Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-García, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60.

García-Romero, N. (2020). La robótica como recurso tecnológico para desarrollar habilidades blandas en los estudiantes de educación básica: Revisión sistemática. *Informática Educativa Comunicaciones*, 32, 46–57.

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.

Gardner, H. (2000). La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas: Lo que todos los estudiantes deberían entender (*The Disciplined Mind*). Paidós.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Editorial Kairós.

Gómez, L. M. P., Borrero, C. P. V., & Pertúz, M. J. M. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla. *Dictamen Libre*, (26), 153-168.

Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e186464.

Jiménez Vargas, D. &. (2022). Estudio analítico de las competencias blandas requeridas al contador público en la actualidad: Una mirada desde el perfil de la Uniagustiniana. Bogotá: Universidad La Gran Colombia.

Kambourova, M., Galindo-Cárdenas, L. y Villa-Vélez, L. (2023). Autoevaluación y formación del ser en la universidad: revisión narrativa. *Pedagogía y Saberes*, (59), 182–197. <https://doi.org/10.17227/pys.num59-16975>

López, M. L. L. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837.

Marks, J. (2020). The psychodynamic analysis of work. *Modern & Contemporary France*, 28(3), 291-307.

Ministerio de Educación Nacional. (2015). Decreto 1075 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. *Diario Oficial* No. 49.523.

Muriel, N., & Marcela, D. (2021). Evolución del concepto de competencias laborales y su aporte al proceso de selección.

Nery Kameta, S.A, Celeya Figueroa, R., & Prado Gamboa, C.A. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano. *Universidad & Empresa*, 21(37), 9-30.

Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6447>

Perdomo Ramos, E. A., & Vargas Suaza, D. Y. (2023). Habilidades blandas y su influencia en el clima laboral de las organizaciones: Una mirada actual para Colombia.

Piaget, J. (1983). El juicio moral en el niño. Ediciones Ariel.

Pimienta, J. L. R., Mahecha, D. E. C., & Osorio, R. D. A. (2021). Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y desarrollo humano en Colombia: consideraciones laborales. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(93), 158-177.

Rivera Salazar, J. L. (2017). Antropología cultural, pedagogía y formación del ser humano. *lámpara de Diógenes*, 8(015), 168.

Reyes Jiménez, C. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27-46.

Rodríguez Morales, J. I., Cárdenas Mondragón, I., Lazcano Hernández, F. D., & Galindo López, V. (2016). La gestión de las estrategias tecnológicas en las organizaciones,

soportada por las habilidades blandas de los ingenieros. Congreso Internacional de Investigación Academia Journals, 8(3), 1704–1708.

Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. Propósitos y representaciones, 9(1).

Sánchez, O. M., Amar, R. M., & Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. Revista científica ECOCIENCIA, 5, 1-18.

Sarmiento, I. K. S. (2023). Tendencias sobre competencias Blandas: del Saber Hacer hacia la Formación del Ser. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(8), 55-81.

Stephany, F., & Teutloff, O. (2024). What is the price of a skill? The value of complementarity. *Research Policy*, 53(1), 104898.

Toselli, B. (2015). Las 17 habilidades blandas más solicitadas para cargos TIC en Chile. América Economía.

Trejos-García, C.F. (2022). Currículo y educación ciudadana en Colombia, su pasado, devenir y didactización. *Educación y Ciudad*, 42, 167-180.

<https://doi.org/10.36737/01230425.n42.2022.2686>

Vargas Sánchez, M. G., & Lara Lojano, D. G. (2023). La importancia de la formación por competencias para el ámbito laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9608-9630.

Vásquez, S. J. A., & Tarrillo, S. J. S. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 8(2), 78-87.

Vidigal-Alfaya, S., Ballesteros-Moscosio, M. Á., & Yanes-Cabrera, C. M. (2024). La Formación Profesional para el empleo de personas adultas en Europa: estado del arte. *Psychology, Society & Education*, 16(1), 20-27.

Villareal Peralta, E. M., & Zayas-Pérez, F. (2021). Desarrollo humano y Educación: una perspectiva de la educación enfocada al desarrollo humano. *Vértice universitario*, 23(90), 28-39.

Zapata, L. (2017). Planes de estudio, Habilidades Blandas y búsqueda de Empleos: Los Casos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y Trenes Argentinos. *Apuntes de una investigación en curso*.

Lista de Tablas

Tabla 1 Análisis descriptivo del Estado del Arte	18
Tabla 2 Caracterización Participantes	78
Tabla 3 Clasificación Importancia Habilidades para aprendices	87
Tabla 4 Clasificación Habilidades Necesarias Aprendices	90
Tabla 5 Clasificación Habilidades Nivel de Importancia Aprendices	92
Tabla 6 Clasificación Habilidades Empresarios	106

Tabla 7 Grado de Necesidad Habilidades Blandas en el Sector Productivo 108

Tabla 8 Nivel de Importancia Habilidades Blandas Sector Productivo 109

Tabla 9 Ruta de Habilidades Blandas 122

Lista de Figuras

Figura 1 Macrorregiones SENA 17

Figura 2 Caracterización Participantes 78

Figura 3 Caracterización Aprendices 79

Figura 4 Caracterización Egresados 80

Figura 5 Pregunta 1: términos habilidades blandas 81

Figura 6 Pregunta 3: Importancia de las habilidades blandas 82

Figura 7 Pregunta 4: Habilidades blandas entorno laboral 83

Figura 8 Pregunta 5: Opinión Habilidades blandas 84

Figura 9 Clasificación Habilidades 88

Figura 10 Clasificación Habilidades – Grado de Necesidad 90

Figura 11 Clasificación Habilidades - Nivel de Importancia 93

Figura 12 Aplicación Habilidades 94

Figura 13 Habilidades Fundamentales	96
Figura 14 Caracterización Empresarios	102
Figura 15 Habilidades Fundamentales	104
Figura 16 Clasificación Habilidades – Importancia sector productivo	107
Figura 17 Grado de Necesidades Habilidades Blandas en el Sector Productivo	108
Figura 18 Nivel de Importancia Habilidades blandas sector productivo	110
Figura 19 Habilidades Aplicables Sector Productivo	111
Figura 20 Ruta de Habilidades Blandas	121

Anexos

Anexo 1 - Instrumento Recolección Información 1

Instrumento 1: Cuestionario para aprendices en etapa lectiva y etapa práctica, instructores y egresados del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del Centro de Servicios Financieros.

Nombre del instrumento:

Percepción y nivel de desarrollo de habilidades blandas en el proceso formativo del Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA

Objetivo general:

Identificar la percepción, valoración y nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los actores formativos del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA – Centro de Servicios Financieros, con el fin de orientar el diseño de una estrategia formativa transversal basada en el fortalecimiento del ser.

Este instrumento tiene un propósito exclusivamente académico. La información recolectada será tratada con absoluta confidencialidad y se usará únicamente con fines investigativos. No es necesario incluir nombres propios; sin embargo, se solicita responder con total honestidad para garantizar la validez de los resultados.

Sección: Identificación Sociodemográfica

Edad _____ Género: F _____ M _____ Otro _____

1. Rol en el proceso formativo:

- Aprendiz
- Instructor
- Egresado

2. Nivel de formación actual (solo para aprendices y egresados):

- Educación técnica
- Tecnológica
- Profesional
- Posgrado
- Otro: _____

3. Tiempo vinculado al SENA (años o meses):

4. ¿Actualmente trabaja?

- Sí
- No

5. Área o sector donde se desempeña (si aplica):

Sección: Percepción del concepto de habilidades blandas

6. ¿Está familiarizado/a con el término "habilidades blandas"?

- Sí
- No
- Lo he escuchado, pero no lo comprendo del todo

7. ¿Qué tan importantes considera que son las habilidades blandas en su desarrollo personal y profesional?

(Escala de 1 a 5, donde 1 = Nada importante y 5 = Muy importante)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. En su experiencia, ¿con qué frecuencia se promueven las habilidades blandas en su entorno de formación o laboral?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

9. ¿Cuál de las siguientes opciones define mejor, en su opinión, las habilidades blandas?

- Conocimientos técnicos y operativos
- Aptitudes personales, sociales y emocionales
- Herramientas digitales y tecnológicas
- No estoy seguro/a

10. De la siguiente lista de habilidades, ¿cuáles cree que son necesarias para desempeñarse bien como Tecnólogo en Gestión Empresarial?

- | | | | |
|------------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
| a. Comunicación | _____ | j. Trabajo en Equipo | _____ |
| b. Proactividad | _____ | k. Presentación Personal | _____ |
| c. Liderazgo | _____ | l. Empatía | _____ |
| d. Tolerancia trabajo bajo presión | _____ | m. Gestión | _____ |
| e. Resolución de Conflictos | _____ | n. Adaptación al cambio | _____ |
| f. Voluntad Actitudinal | _____ | o. Orientación hacia resultados | _____ |
| g. Planeación | _____ | p. Creatividad | _____ |
| h. Asertividad | _____ | q. Ética | _____ |

i. Locución

r. Otra, Cual

11. A continuación, encontrará un cuadro con diferentes variables a valorar. Por favor, seleccione una opción por cada una, según su percepción o experiencia personal.



HABILIDAD	¿Qué nivel de importancia le asigna a cada uno de las siguientes habilidades dentro de su Formación Profesional Integral (FPI)?			Según su experiencia o percepción, ¿qué grado de importancia tienen las siguientes habilidades dentro de la Formación Profesional Integral (FPI)?			¿Considera que las siguientes habilidades son aplicables en el desarrollo de la Formación Profesional Integral (FPI)?			¿Considera que las siguientes habilidades son fundamentales para la contratación y/o la permanencia en el ámbito laboral?		
	Muy Necesaria	Necesaria	Poco Necesaria	Muy Importante	Importante	Poco Importante	SI	NO	NS/NR	SI	NO	NS/NR
Comunicación												
Proactividad												
Liderazgo												
Tolerancia trabajo bajo presión												
Resolución de Conflictos												
Voluntad Actitudinal												
Planeación												
Asertividad												
Locución												
Trabajo en Equipo												
Presentación Personal												
Empatía												
Gestión												
Adaptación al cambio												
Orientación hacia resultados												
Creatividad												
Ética												

Muestra:	10 a 15 Aprendices de Etapa Lectiva 5 a 10 Aprendices de Etapa práctica 5 a 10 Aprendices egresados del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial 7 a 10 Instructores programa Tecnólogo en Gestión Empresarial
Muestreo:	Intencional
Medio de Envío:	Virtual - Formulario Microsoft Forms.

Anexo 2 Validación Instrumento Recolección 1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Evaluación por expertos para mejorar la confiabilidad y validez del instrumento

Introducción al proceso de validación

El presente documento tiene como finalidad someter a validación el instrumento diseñado para identificar las habilidades blandas que requieren los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial para desempeñarse en el ámbito empresarial vigente.

Se solicita a los expertos que evalúen el instrumento en términos de claridad, coherencia y relevancia, según criterios establecidos en la lista de chequeo.

Indicaciones para los expertos

Se solicita a los expertos que revisen el instrumento y realicen observaciones o sugerencias para mejorar su diseño. Pueden sugerir cambios en la redacción, inclusión o exclusión de preguntas, y ajustes en las opciones de respuesta.

Por favor, complete la siguiente lista de chequeo y relacione las observaciones que considere necesarias (ver preguntas en las páginas 1,2 y 3):

Ítem	Criterio para verificar	Cumple (✓/✗)	Observaciones
1	¿El nombre del instrumento es claro y pertinente al tema?		
2	¿El objetivo general del instrumento está bien formulado y orienta el propósito del formulario?		
3	¿Se incluye una nota aclaratoria sobre el uso confidencial de la información?		
4	¿Las instrucciones para los participantes son claras, comprensibles y sin ambigüedades?		
5	¿Las preguntas están redactadas en un lenguaje sencillo, adecuado al público objetivo?		
6	¿Las opciones de respuesta están completas y son pertinentes (incluye NS/NR donde aplique)?		
7	¿Las escalas de valoración están definidas con claridad (por ejemplo, 1 a 5 o Sí/No)?		
8	¿El orden de las preguntas mantiene una secuencia lógica (de lo general a lo específico)?		
9	¿Las preguntas demográficas permiten caracterizar adecuadamente a los participantes?		
10	¿Se evita el uso de lenguaje técnico innecesario o conceptos no explicados?		
11	¿Las habilidades blandas listadas son relevantes y suficientes para el perfil del programa?		

12	¿El instrumento incluye al final una validación cruzada de percepción, aplicabilidad e importancia?		
13	¿Se identifica claramente la muestra objetivo y el tipo de muestreo utilizado?		
14	¿Está indicado el medio de aplicación (virtual, físico)?		
15	¿El diseño general es limpio, con buena distribución del espacio y sin errores ortográficos?		

Comentarios generales

Se invita a los expertos a dejar comentarios adicionales sobre el instrumento, incluyendo posibles mejoras en su estructura, formato o contenido.

NOMBRE DEL EVALUADOR:

PROFESIÓN:

INSTRUCTOR PROGRAMA:

FIRMA EVALUADOR: _____

Anexo 3 Instrumento Recolección Información 2

Instrumento 2: Cuestionario para empresarios del sector productivo

Nombre del instrumento:

Percepción del sector empresarial sobre habilidades blandas en aprendices del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA

Objetivo general:

Conocer la percepción de los empresarios sobre las habilidades blandas requeridas en el entorno laboral actual y su relación con el perfil de egreso del programa Tecnólogo en Gestión Empresarial del SENA.

Este instrumento tiene un propósito exclusivamente académico. La información recolectada será tratada con absoluta confidencialidad y se usará únicamente con fines investigativos. No es necesario incluir nombres propios; sin embargo, se solicita responder con total honestidad para garantizar la validez de los resultados.

Sección: Identificación Sociodemográfica

Edad _____ Género: F _____ M _____ Otro _____

1. Cargo que ocupa en la empresa:

2. Sector económico al que pertenece su empresa:

- Comercio
- Servicios
- Industrial
- Financiero
- Otro: _____

3. Tamaño de la empresa:

- Microempresa (1–10 empleados)
- Pequeña (11–50 empleados)
- Mediana (51–200 empleados)
- Grande (más de 200 empleados)

4. ¿Ha tenido vinculación previa con el SENA?

- Sí
- No
- Si respondió "Sí", ¿en qué modalidad?:
 - Contrato de aprendizaje
 - Formación a la medida
 - Pasantías
 - Otro: _____

Sección: Percepción del concepto de habilidades blandas

5. En sus propias palabras, ¿cómo definiría usted las habilidades blandas?

6. Mencione tres habilidades blandas que considera fundamentales en su vida profesional:

1. _____
2. _____
3. _____

7. De la siguiente lista de habilidades, ¿cuáles cree que son necesarias para desempeñarse bien como Tecnólogo en Gestión Empresarial?

- | | | | |
|------------------------------------|-------|---------------------------------|-------|
| a. Comunicación | _____ | j. Trabajo en Equipo | _____ |
| b. Proactividad | _____ | k. Presentación Personal | _____ |
| c. Liderazgo | _____ | l. Empatía | _____ |
| d. Tolerancia trabajo bajo presión | _____ | m. Gestión | _____ |
| e. Resolución de Conflictos | _____ | n. Adaptación al cambio | _____ |
| f. Voluntad Actitudinal | _____ | o. Orientación hacia resultados | _____ |
| g. Planeación | _____ | p. Creatividad | _____ |
| h. Asertividad | _____ | q. Ética | _____ |
| i. Locución | _____ | r. Otra, Cual | _____ |

Anexo 4 Validación Instrumento Recolección 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Evaluación por expertos para mejorar la confiabilidad y validez del instrumento

Introducción al proceso de validación

El presente documento tiene como finalidad someter a validación el instrumento diseñado para Diagnosticar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que tienen los aprendices del programa de formación Tecnólogo en Gestión Empresarial.

Se solicita a los expertos que evalúen el instrumento en términos de claridad, coherencia y relevancia, según criterios establecidos en la lista de chequeo.

Indicaciones para los expertos

Se solicita a los expertos que revisen el instrumento y realicen observaciones o sugerencias para mejorar su diseño. Pueden sugerir cambios en la redacción, inclusión o exclusión de preguntas, y ajustes en las opciones de respuesta.

Por favor, complete la siguiente lista de chequeo y relacione las observaciones que considere necesarias (ver preguntas en las páginas 1,2 y 3):

Lista de Chequeo para Evaluar un Formulario de Recolección de Información

Ítem	Criterio para verificar	Cumple (✓/ X)	Observaciones
1	¿El nombre del instrumento es claro y pertinente al tema?		
2	¿El objetivo general del instrumento está bien formulado y orienta el propósito del formulario?		
3	¿Se incluye una nota aclaratoria sobre el uso confidencial de la información?		
4	¿Las instrucciones para los participantes son claras, comprensibles y sin ambigüedades?		
5	¿Las preguntas están redactadas en un lenguaje sencillo, adecuado al público objetivo?		
6	¿Las opciones de respuesta están completas y son pertinentes (incluye NS/NR donde aplique)?		
7	¿Las escalas de valoración están definidas con claridad (por ejemplo, 1 a 5 o Sí/No)?		
8	¿El orden de las preguntas mantiene una secuencia lógica (de lo general a lo específico)?		
9	¿Las preguntas demográficas permiten caracterizar adecuadamente a los participantes?		
10	¿Se evita el uso de lenguaje técnico innecesario o conceptos no explicados?		

11	¿Las habilidades blandas listadas son relevantes y suficientes para el perfil del programa?		
12	¿El instrumento incluye al final una validación cruzada de percepción, aplicabilidad e importancia?		
13	¿Se identifica claramente la muestra objetivo y el tipo de muestreo utilizado?		
14	¿Está indicado el medio de aplicación (virtual, físico)?		
15	¿El diseño general es limpio, con buena distribución del espacio y sin errores ortográficos?		

Comentarios generales

Se invita a los expertos a dejar comentarios adicionales sobre el instrumento, incluyendo posibles mejoras en su estructura, formato o contenido.

NOMBRE DEL EVALUADOR:

PROFESIÓN:

INSTRUCTOR PROGRAMA:

FIRMA EVALUADOR: _____