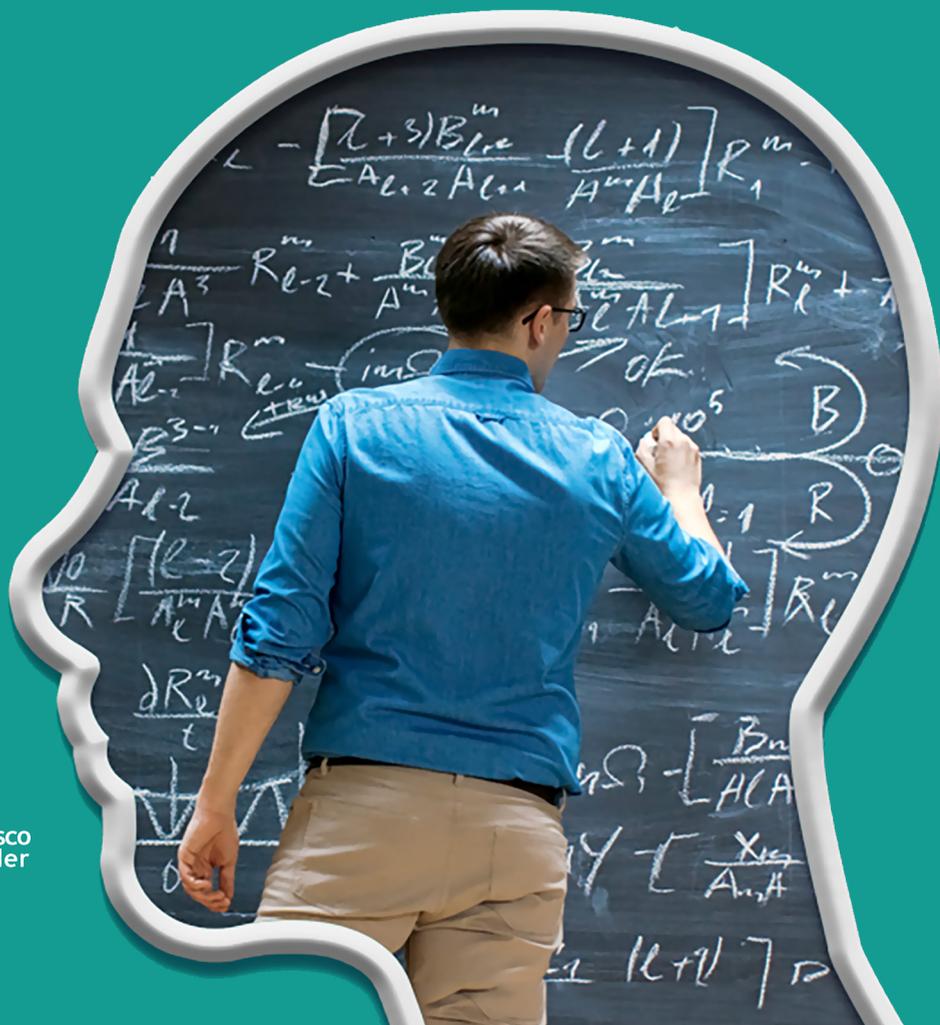


El perfil personal del profesor universitario de Ocaña, Norte de Santander, Colombia

Adriana Mosquera Carrascal
Ramón Armando Bayona Trillos
Mary Ramona Bohórquez Casadiego



Universidad Francisco
de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

**EL PERFIL PERSONAL DEL
PROFESOR UNIVERSITARIO
DE OCAÑA, NORTE DE
SANTANDER, COLOMBIA**

ADRIANA MOSQUERA CARRASCAL
RAMÓN ARMANDO BAYONA TRILLOS
MARY RAMONA BOHÓRQUEZ CASADIEGO

Mosquera Carrascal, Adriana, autor

El perfil personal del profesor universitario de Ocaña, Norte de Santander, Colombia / Adriana Mosquera Carrascal, Ramón Armando Bayona Trillos, Mary Ramona Bohórquez Casadiego -- Primera edición -- San José de Cúcuta : Universidad Francisco de Paula Santander ; Bogotá : Ecoe Ediciones, 2022.

88 páginas. -- (Ciencias sociales. Educación)

Incluye datos curriculares de los autores -- Incluye referencias bibliográficas.

ISBN 978-958-503-585-0 -- 978-958-503-559-1 (e-book)

1. Profesores universitarios - Investigaciones - Ocaña (N.S.) 2. Habilidades sociales - Investigaciones - Ocaña (N.S.) I. Bayona Trillos, Ramón Armando, autor II. Bohórquez Casadiego, Mary, autor

CDD: 378.120986124 ed. 23

CO-BoBN- a1103845



Área: Ciencias sociales

Subárea: Educación



**Universidad Francisco
de Paula Santander**

Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación

© Adriana Mosquera Carrascal
© Ramón Armando Bayona Trillos
© Mary Ramona Bohórquez Casadiego

© Universidad Francisco
de Paula Santander
Vía Acolsure, Sede el Algodonal
Ocaña, Norte de Santander -
Colombia
Teléfono: 5690088

► Ecoe Ediciones S.A.S.
info@ecoeediciones.com
www.ecoeediciones.com
Carrera 19 # 63 C 32 - Tel.: 919 80 02
Bogotá, Colombia

Primera edición: Bogotá, noviembre del 2022

ISBN: 978-958-503-585-0
e-ISBN: 978-958-503-559-1

Directora editorial: Claudia Garay Castro
Coordinadora editorial: Paula Bermúdez B.
Corrección de estilo: Oscar Andrés Díaz
Diagramación: Nicolás Bello
Carátula: Wilson Marulanda Muñoz
Impresión: Xpress Estudio Gráfico y digital
Carrera 69 H # 77 - 40

*Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.*

Impreso y hecho en Colombia - Todos los derechos reservados



DEDICATORIA



*A todos aquellos a quienes amo y llevo en mi corazón
porque hacen parte de mi vida.*
Adriana Mosquera Carrascal

*A mis padres que me cuidan y protegen desde el cielo, a mis hermanos, así
como a mi esposa Lucy, mis hijas Adriana Alejandra y María Luciana, al
ser fuente de mi inspiración.*
Ramón Armando Bayona Trillos

*A la memoria de mis padres, quienes, aunque partieron,
conservan un lugar en mi corazón.*
Mary Ramona Bohórquez Casadiego



AGRADECIMIENTOS

A Dios, nuestros más profundos agradecimientos por su gran misericordia, por ser proveedor y sustentador de la vida sobre la Tierra; a nuestros familiares, por su apoyo y sacrificio constante; a nuestros estudiantes, al ser fuente de inspiración y pasión por lo que hacemos, y a la Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña, administradora de los recursos públicos que hicieron posible la elaboración de esta obra.

Adriana, Ramón y Mary

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| PRÓLOGO | XV |
| PRESENTACIÓN | 1 |
| MARCO REFERENCIAL | 3 |
| Competencias humanas | 4 |
| Competencias intrapersonales e interpersonales..... | 6 |
| Competencias intrapersonales del profesor universitario | 7 |
| Competencias interpersonales | 10 |
| METODOLOGÍA | 17 |
| Tipo de investigación..... | 18 |
| Método de investigación | 19 |
| Población y muestra..... | 19 |
| Validación del instrumento..... | 22 |
| Análisis de la información | 22 |
| Procedimiento de investigación | 23 |

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO 1. EL PERFIL PERSONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO COMO SER HUMANO Y SOCIAL | 25 |
| Introducción | 26 |
| El perfil personal del profesor universitario desde el surgimiento de las ciencias sociales | 26 |
| La cuestión socioeconómica (revoluciones sociales y culturales) y el contexto actual que afectan el perfil personal del profesor universitario | 29 |
| Resultados | 32 |
| Disciplinas de las ciencias sociales..... | 34 |
| Los aportes de la antropología y la sociología al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores..... | 34 |
| Consideraciones concluyentes de los aportes de la antropología y la sociología al perfil personal del profesor universitario..... | 37 |
| Conceptualización desde la arqueología | 38 |
| Los aportes de la arqueología al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores..... | 38 |
| Los aportes de la psicología y el psicoanálisis al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores.... | 40 |
| Aportes del método de la investigación social cualitativa al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores.... | 42 |
| Los aportes de la crítica a la economía como disciplina científica al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores | 43 |
| Figuras de dominación managerial del profesor universitario formador de emprendedores analizadas por las ciencias sociales.... | 45 |
| Una mirada crítica de las ciencias sociales a la gestión del profesor universitario formador de emprendedores desde la gestión personal..... | 46 |
| Análisis de la institución de educación superior como organización del trabajo y la subjetividad contemporánea (estudio de caso)..... | 47 |
| Examen al <i>management</i> desde las ciencias sociales como aporte a la identificación del perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores | 49 |
| Conclusiones y oportunidades desde el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores | 51 |

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO 2. PERFIL PERSONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO: COMPETENCIAS INTRAPERSONALES | 53 |
| CAPÍTULO 3. PERFIL PERSONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DESDE LA ARISTA DE LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES..... | 63 |
| Las competencias interpersonales..... | 63 |
| CONCLUSIONES | 75 |
| REFERENCIAS | 77 |
| ACERCA DE LOS AUTORES | 85 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1. | Relación de la población objeto de estudio | 20 |
| Tabla 2. | Muestra estratificada de la población | 21 |
| Tabla 3. | Reflexión sobre su propio rol como profesor | 54 |
| Tabla 4. | Identifica sus fortalezas y capacidades | 55 |
| Tabla 5. | Maneja sus errores de forma constructiva..... | 56 |
| Tabla 6. | Desarrolla una conciencia cultural y social propia | 57 |
| Tabla 7. | Actúa y reacciona de manera segura | 58 |
| Tabla 8. | Es flexible y adaptable | 59 |
| Tabla 9. | Es capaz de establecer normas para sí mismo..... | 60 |
| Tabla 10. | Desarrolla pensamiento crítico..... | 61 |
| Tabla 11. | Es capaz de gestionar conflictos..... | 64 |
| Tabla 12. | Coopera en los equipos..... | 65 |
| Tabla 13. | Se comunica fácilmente con otros..... | 66 |
| Tabla 14. | Es buen consejero | 67 |
| Tabla 15. | Brinda apoyo en el proceso de aprendizaje personal | 68 |
| Tabla 16. | Genera ideas para resolver problemas | 68 |
| Tabla 17. | Comprende y valora otras ideas..... | 69 |

| | |
|--|----|
| Tabla 18. Argumenta a favor o en contra de las ideas o productos.... | 70 |
| Tabla 19. Ayuda a alcanzar consenso | 71 |
| Tabla 20. Plantea y discute temas éticos | 71 |
| Tabla 21. Sabe escuchar | 72 |
| Tabla 22. Resuelve problemas | 73 |



PRÓLOGO

El profesor universitario es un individuo con una misión extraordinaria en la formación de futuros profesionales emprendedores, que debe ser concebido como un ser humano y social.

El profesor universitario formador de emprendedores es un trabajador de las instituciones de educación superior, frecuentemente tratado como otro recurso de la organización de acuerdo con la concepción de la teoría organizacional. Visión errónea debido a que él es un ser humano distinto a cualquier tipo de elemento necesario para producir.

Dentro del perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores, este posee competencias intrapersonales e interpersonales concebidas como competencias personales o sociales que lo facultan para desarrollar su rol en las instituciones de educación superior.

Este libro aborda al profesor desde las ciencias sociales humanas y se ocupa del perfil personal del profesor universitario, mostrando los resultados de investigación empírica realizada en cuatro universidades que ofertan sus programas presenciales en Ocaña, Norte de Santander.



PRESENTACIÓN

El libro *El perfil personal del profesor universitario de Ocaña, Norte de Santander, Colombia*, aborda al docente desde las ciencias sociales. Realiza un análisis de la forma en que realmente debe ser concebido como ser humano y social a través de la revisión de literatura seminal originada por la comunidad científica a partir de este enfoque.

Posteriormente, se realiza una revisión crítica de la concepción del profesor universitario desde la teoría organizacional, explorando las conversaciones científicas seminales que se han suscitado con respecto al rol ejercido dentro de las instituciones de educación universitaria y la visión errónea que se otorga de su función como recurso para la producción dentro de la organización. Motivo por el cual se realiza una crítica a este fenómeno, entendiendo que el profesor universitario es un ser humano trabajador.

Después de este abordaje, el libro se ocupa de mostrar los resultados de la investigación empírica realizada en cuatro instituciones de educación superior, enfocada en determinar el perfil personal del profesor universitario en Ocaña, Norte de Santander, Colombia.

Para ello, se presentan los resultados de las competencias intrapersonales que el profesor universitario formador de emprendedores posee y que están

relacionadas con las capacidades, los conocimientos y los procedimientos de automotivación del profesor como ser humano.

De igual forma, se presentan los hallazgos sobre la presencia de competencias interpersonales en el profesor universitario necesarias para relacionarse con los otros y resolver conflictos que sirven de soporte para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

MARCO REFERENCIAL

Es necesario remitirse al origen de la filosofía de las ciencias sociales, la cual es polémica y carece de consenso debido a que no se tiene una teoría de la ciencia o epistemología. Sin embargo, se considera que su aparición en el siglo XIX es producto de la crisis, del pensamiento y la reflexión que pugnaron por hallar estabilidad en la sociedad, en la que no era claro la vida de los humanos con la variedad de sus relaciones (Mardones y Ursúa, 1982). Crisis que también lleva a que desde la investigación se aborde al profesor universitario desde su humanidad.

Por ello, para validar el proceso de investigación es preciso abordar su científicidad, la cual depende del concepto de ciencia que se emplea como medida. De acuerdo con la concepción de la ciencia de Occidente existen dos tradiciones significativas en la filosofía del método científico, la aristotélica, o ciencia como explicación teleológica, y la galileana, o ciencia como explicación causal. Esta controversia presenta tres fases: la primera, el positivismo decimonónico frente a la hermenéutica; la segunda, el racionalismo crítico frente a la teoría crítica, y la tercera, la intención frente a la explicación, o los diversos juegos de lenguaje frente al modelo nomológico-deductivo. Cabe mencionar que, a partir de finales del siglo XIX,

se observa que la tradición aristotélica predomina en contra de la galileana o concepción positivista (Mardones y Ursúa, 1982).

Las anteriores posturas se simplifican al proponer un modelo de interpretación científica a partir de las ciencias naturales positivistas, o un modelo variado donde se hace énfasis en la peculiaridad del objeto sociohistórico, psicológico y su modo de aproximación a través de la hermenéutica, la dialéctica, la lingüística, la fenomenología, entre otros (Mardones y Ursúa, 1982).

En la actualidad, se ha pasado de los modelos lógicos y normativos a los modelos históricos y procesuales, caracterizados por la autocrítica a la tradición positivista o el postempirismo (los científicos defienden sus hipótesis y no dan lugar al fallo o falsificación), la estructura de las revoluciones científicas (pluralismo de métodos, el método hipotético deductivo no es el único) y la complejidad de la realidad y la ciencia (reconoce toda la realidad, desde lo humano a lo social que reduce la complejidad). En este sentido, se rechaza el exclusivismo, la ciencia se flexibiliza, se abre paso a la complementariedad, la explicación de la ciencia no es solo causalista, teleológica o hermenéutica (Mardones y Ursúa, 1982).

Entre tanto, la visión postempirismo ensaya a ser una visión más equilibrada que muestra modestia al preconizar el método científico, se hace cargo de las implicaciones filosóficas, alejándose de las visiones puramente lógicas o metodológicas. Son aceptados los aportes de la historia y la sociología para obtener una imagen adecuada del quehacer científico y de su teorización. Sin embargo, es necesario profundizar en lo relacionado con la reflexión sobre el conocimiento, la adecuación y rigor de la utilización de conceptos, los supuestos trabajados, la vinculación entre teoría y praxis, la necesidad de la interpretación, entre otros (Mardones y Ursúa, 1982).

Competencias humanas

Las competencias son entendidas como las destrezas para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar (Boyatzis, 1982).

Así mismo, la autora Argudín (2014) manifiesta que el concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que

todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás, dentro de un contexto determinado.

De igual forma, se utilizó el término competencia originariamente en el contexto empresarial para designar un conjunto de elementos o factores asociados al éxito en el desempeño de las personas (Chomsky, 1985). También se define una competencia como la capacidad puesta en práctica y demostrada de integrar conocimientos, habilidades y actitudes para resolver problemas y situaciones en contextos diversos, por ello se pretende que la práctica docente esté encaminada a proporcionar a la sociedad profesionales ricos no solo en conocimientos (saber), sino también en habilidades y destrezas (saber hacer) y en actitudes y valores (saber ser, saber estar) (Sastre *et al.*, 2010).

Otro de los modelos de evaluación de competencias es el denominado “iceberg”, propuesto por Spencer y Spencer (1993). Este modelo indica que los conocimientos y habilidades se encuentran en la parte más elevada del *iceberg*, en tanto que en la parte inferior y profunda se encuentran el desempeño social, la concepción individual, los rasgos y las motivaciones (Cultura E Medellín, 2010). Fue utilizado por los cuatro profesores de la Universidad de Santander en la investigación denominada “Caracterización del ecosistema emprendedor en las instituciones de educación superior en el municipio de Valledupar” (Perduz *et al.*, 2016).

Para la presente investigación, específicamente al indagar sobre las competencias personales dentro del perfil del docente formador en emprendimiento, se adopta el modelo de definición de competencias asumido por el proyecto de la Unión Europea “CIP – Project Young Entrepreneurship in Action”, el cual conceptualiza los conocimientos sobre el emprendimiento y la educación del emprendimiento como la actitud reflexiva abierta hacia el emprendimiento y destaca entre las competencias que todo profesor debe desarrollar en el aula a lo largo de su proceso de desarrollo profesional las competencias emprendedoras, personales y didácticas (Arruti, 2016).

De las tres anteriores competencias, este libro se ocupa de las competencias personales del profesor universitario dentro del enfoque teórico de las competencias humanas, tomado del trabajo de David McClelland (1973),

quien comprende la competencia como una característica que subyace en el individuo ligada al desempeño superior o efectivo, medible de manera confiable y que distingue el nivel efectivo del ineficaz. Son variables que pueden influir en los resultados (Orte *et al.*, 2021), son una combinación de conocimientos, actitudes y capacidades funcionalmente contextualizadas (Pérez *et al.*, 2016), comprenden un compendio de habilidades, predisposiciones motivacionales, conocimiento, entre otras, que conllevan al actuar eficiente y constatado del individuo al desarrollar actividades y al afrontar situaciones (Lasnier, 2000).

En este sentido, según Lasnier (2000) y Bisquerra y Pérez (2007), las competencias humanas hacen parte de variadas taxonomías referentes a las competencias, entre las que se encuentran las competencias sociopersonales, también denominadas emocionales, a las que pertenecen las competencias personales que es factible clasificarlas en intrapersonales, concernientes a los conocimientos y procedimientos de automotivación, y las interpersonales, generalmente enfocadas a la resolución de conflictos (Cejudo, 2017); estas competencias favorecen el desarrollo eficaz del profesor y le permiten gestionar el proceso de aprendizaje (Sánchez *et al.*, 2021).

Competencias intrapersonales e interpersonales

En relación con la formación de competencias tanto intrapersonales como interpersonales, los profesores universitarios en su condición de seres humanos perciben su realidad regulando sus posturas, actitudes y conductas a manera de proceso y resultado: como proceso, al recibir información provenientes de las fuentes de estímulo conduciendo la información a un grado cognitivo y emocional, y como consecuencia produce las representaciones, ideas, conceptos y símbolos; como resultado, a manera de estructuras complejas de interpretación y comprensión de lo que sucede en su mundo, esto es, de su realidad (Avendaño *et al.*, 2021).

Esta interpretación que se hace de la realidad faculta el desarrollo de competencias en el ser humano, proceso que al ser acompañado por herramientas tecnológicas TIC permite una mirada holística de la realidad por el grado de amplitud de la información, al mismo tiempo que facilita la formación de competencias en los trabajadores con el propósito de alcanzar cambios prominentes, generando el mejoramiento de los procesos al interior de las instituciones (Mosquera *et al.*, 2021).

Competencias intrapersonales del profesor universitario

De acuerdo con Cejudo (2017), las competencias intrapersonales son aquellas concernientes a los conocimientos y procedimientos de automotivación del ser humano. Este grupo de competencias contienen habilidades tales como la conciencia de las propias emociones, la consideración hacia uno mismo, la asertividad, la autoactuación o autopercepción y la independencia (Sala y Abarca, 2002).

Debido a la importancia que posee el desarrollo de estas competencias intrapersonales en el profesor universitario, López *et al.* (2017) proponen los siguientes criterios metodológicos con el fin de estimular la aparición, conservación y mejoramiento de las competencias intrapersonales:

Trabajo de casos. Los individuos capacitados acceden a determinados casos que le son suministrados con el propósito de realizar el análisis respectivo, al describirlos y contextualizarlos, después de lo cual proceden a debatirlos entre su equipo de trabajo, lo cual acarreará la aparición o la implementación de competencias, habilidades y destrezas al intentar responder cómo actuarían en la situación planteada (López *et al.*, 2017).

Role-playings. Los involucrados en esta herramienta asumen el rol del personaje descrito en el sombrero que se colocaron, actuando de la forma en que consideran más ajustada a la situación encarnada, logrando desarrollar competencias personales al colocarse en el lugar del otro (López *et al.*, 2017).

Visualizaciones. Presentarle a los capacitados material audiovisual para que a partir de este los implicados analicen los elementos de la comunicación verbal y no verbal de los diferentes roles y prácticas profesionales con el fin de proporcionar conciencia de la importancia de estos elementos de la comunicación (López *et al.*, 2017).

Modelado. La técnica permite que, mediante el ejemplo o el modelo, los capacitados puedan tener un referente o estándar a seguir y generar el desarrollo de competencias personales en los participantes (López *et al.*, 2017).

Dinámica de autoconocimiento. Su propósito es ayudar al involucrado a vivenciar y comprender los prejuicios y los estereotipos mediante el establecimiento de etiquetas en su cuerpo que los demás observan, pero que no son visibles para el que la posee (López *et al.*, 2017).

Tareas de *mentoring* y evaluación de iguales. Adopción de roles de supervisores por parte de los compañeros del equipo, es decir, de sus iguales quienes realizan orientaciones y evaluaciones a sus compañeros, para lo cual deben dominar el contenido para guiar al otro, obteniendo un beneficio mutuo y enriquecedor (López *et al.*, 2017).

Las anteriores técnicas permiten la reafirmación, el desarrollo y el fortalecimiento de las competencias intrapersonales, es decir, aquellas que le permiten al profesor conocerse a sí mismo, reflexionar sobre su propio papel como profesor, tener plena conciencia de sus sentimientos y emociones, facultando al profesor a estar abierto al cambio buscando estimular y orientar el aprendizaje de sus estudiantes, acercándose a una mejor comprensión de la institución en que labora y de él como sujeto (Galvis, 2007).

Entre las competencias intrapersonales en los profesores universitarios cabe mencionar la *capacidad de reflexionar sobre su propio rol como profesor*. Esta competencia permite el ajuste personal del profesor, incrementado la capacidad para afrontar los acontecimientos estresantes comunes y frecuentes que se presentan en el relacionamiento con la comunidad académica para evitar los bajos niveles de atención emocional a manera de prevención de síntomas y enfermedades como el estrés laboral que afectan la salud mental del profesor (Extremera *et al.*, 2010).

Otra competencia intrapersonal es poder *identificar sus fortalezas y capacidades*. Por lo tanto, es importante que el profesor universitario las identifique con el objeto de potencializarlas o fortalecerlas, si fuera necesario, entendiendo que el mejoramiento continuo es el mejor camino para la excelencia. Para ello, es útil la psicología organizacional positiva basada en el enfoque de las ciencias sociales con el objeto de analizar las competencias personales del ser humano con el interés de promover su bienestar personal que redunde en el mejoramiento de la calidad de vida en la sociedad, debido a que se enfoca en analizar las particularidades de los individuos en su óptimo desarrollo individual y colectivo (Bakker y Schaufeli, 2008; Salanova *et al.*, 2005).

Cuando el profesor universitario logra identificar sus propias oportunidades de mejora, le es más fácil *manejar sus errores de forma constructiva*, que como competencia intrapersonal, porque se reconoce que en las organizaciones cuando se presentan errores se hace indispensable corregirlos y allí puede radicar la oportunidad de nuevos servicios que podrían ser la ocasión para el ingreso al mercado de nuevos emprendedores, produciéndose un beneficio

mutuo: por una parte, se genera nuevo tejido empresarial y, por la otra, como lo mencionan los investigadores, se corrigen los errores que por pequeños que sean afectan la continuidad de las operaciones dentro de la organización y producen un detrimento económico (Arévalo *et al.*, 2020).

En este orden de ideas, también es importante que el profesor universitario esté en capacidad de *argumentar a favor o en contra de sus ideas*. Esta facultad le permite saber actuar de forma integral apoyado sobre la movilización y uso eficaz de una diversidad de recursos (Cuevas y Araya, 2020). Dicha actuación integral lo lleva a desarrollar la capacidad de defender sus pensamientos, de asumir posturas frente a sus ideas, para servir de ejemplo a sus estudiantes que aprenderán de él, desarrollando esta misma competencia en ellos, especialmente necesaria en el contexto de Ocaña, donde desarrollan su rol como orientadores.

Lo anterior, debido a que, en este municipio, de acuerdo con los resultados de una investigación, está caracterizado por poseer empresas dedicadas a las ventas tradicionales enfocadas en controlar los factores influenciados por la cultura, lo cual entorpece la generación de ideas innovadoras (Pacheco *et al.*, 2020).

Otra competencia provechosa en el profesor universitario es la capacidad de manejar una conciencia y expresión cultural, la cual hace parte de las competencias clave establecidas dentro del marco de referencia aludido por la Comisión Europea (2007) para el aprendizaje permanente. Para desarrollar este tipo de competencias es preciso mantener una aptitud resiliente, en decir, poseer un pensamiento crítico, ser creativo, tener iniciativa, resolver problemas, evaluar el riesgo, tomar decisiones y gestionar constructivamente los sentimientos (Pérez *et al.*, 2016).

Esta competencia también es importante para lograr imprimir en los profesionales en formación la futura participación activa en la gestión del patrimonio cultural, valorando la diversidad cultural, conociendo y apreciando las circunstancias culturales exóticas como base del respeto por la diversidad cultural que permita protegerla y conservarla, en respuesta a que la educación permite convertir al patrimonio cultural en el mejor amigo del ciudadano, reconociendo que el patrimonio es un permanente aliado del entendimiento de la cultura y, por ende, de la paz (Arjones, 2017).

Así mismo, se espera que el profesor universitario como ser humano formador de otros seres humanos sepa ser flexible y adaptable. Esto con el fin

de establecer una comunicación con la comunidad educativa de una forma dúctil, adaptándose a la diversidad de los sujetos con quienes diariamente se relaciona dentro de los diferentes contextos culturales, económicos y sociales en los que se desenvuelve (Montes y Torres, 2015). Lo cual le permite proyectar confianza y cercanía con los futuros emprendedores creando una atmósfera propicia para la generación de tejido empresarial.

La confianza también es consecuencia del actuar y reaccionar de una forma segura del profesor universitario. Esta competencia le permite proceder de manera eficaz en cualquier tipo de situación, respondiendo al valorar previamente las consecuencias de ese hacer (Montes y Torres, 2015) basado en valores y actitudes, demostrando el grado de dominio que posee y ha alcanzado.

Así mismo, cuando el profesor universitario es capaz de establecer normas para sí mismo genera una actitud que influye significativamente en su proceder personal y profesional para realizar su trabajo (Montes y Torres, 2015) que le imprime calidad en su actuar. Cuando el profesor establece sus propias normas asume la responsabilidad de transferir principios y criterios para educar en actitudes de reconocimiento y respeto (Costa y Andión, 2019).

Una última competencia intrapersonal del profesor universitario es la capacidad para desarrollar un pensamiento crítico, que le permite reflexionar críticamente, al mismo tiempo que tolera los fallos y fomenta el riesgo (Folch *et al.*, 2018). Este pensamiento crítico es posible cuando el profesor posee la habilidad para conocer y evaluar críticamente la realidad y sus procesos sociales (Uribe, 2018).

Competencias interpersonales

Las competencias interpersonales están asociadas a la capacidad del profesor universitario para relacionarse con los otros y resolver conflictos. Estas son de carácter general e intrínseco al profesor como sujeto, tocantes tanto a su mundo interior como a las relaciones sociales que se gestan con los otros y que sirven de soporte para el proceso de enseñanza aprendizaje (Fernández *et al.*, 2016).

Aunque en la literatura existe diversidad sobre su significado, lo cual dificulta concretar el concepto de competencias interpersonales, es preciso afirmar que dichas competencias son facilitadoras del proceso de enseñanza

aprendizaje y se conciben como una integración de características personales y habilidades requeridas para garantizar la actuación eficaz en los diferentes contextos en que los profesores se desenvuelven (Fernández *et al.*, 2016).

Entre las competencias interpersonales se encuentra la *capacidad para gestionar conflictos*. Al consultar la literatura, diversos estudios reconocen esta habilidad como importante para la interacción y la sana convivencia, al mismo tiempo que previene conductas negativas para la salud y el bienestar. Esto, reconociendo que es imposible evitar el conflicto debido a que es inherente a la vida en sociedad, por lo tanto, es necesario poseer capacidades para resolver los conflictos mediante el diálogo reflexivo, la escucha atenta y la correcta expresión de las emociones que faculten al profesor universitario para comprender y comprometerse con la resolución de conflictos, convirtiéndolo en un elemento creativo importante en los procesos de interacción, otorgándole un manejo correcto, respetuoso, reflexivo, justo y no violento al conflicto (Tapia y Cubo, 2017).

Otra competencia interpersonal es la *habilidad para cooperar en los equipos*. En este sentido, se reconoce que un profesor cooperador estimula y orienta a los futuros profesionales hacia valores solidarios, de confianza, amistad y a cultivar buenas relaciones. Esto, entendiendo que aprender de forma colaborativa, en equipos, afecta positivamente las variables afectivas y sociales de los estudiantes, haciéndose básicas, y fortalece el desarrollo profesional (Tapia y Cubo, 2017).

Así mismo, las *habilidades comunicacionales* han sido ampliamente abordadas por la comunidad científica dentro de la dimensión de competencias interpersonales y sociales, las cuales hacen alusión a la habilidad para comenzar, mantener y finalizar una comunicación (Tapia y Cubo, 2017). Es pertinente mencionar que la habilidad de comunicación se puede dar de forma oral, escrita, presencial o mediada por las TIC. Esta habilidad bien desarrollada genera comunicación asertiva que al partir de un concepto positivo de sí mismo conlleva a la comprensión de los sentimientos y necesidades de los otros (Mosquera *et al.*, 2020).

La comunicación asertiva se logra cuando las personas son expresivas, directas y honestas, se sienten seguras, se respetan y estiman el valor del semejante; mantienen una postura abierta, receptiva y sincera; escuchan atentamente, responden acertadamente y sin agresividad. Esta comunicación produce relaciones sólidas y duraderas tanto a nivel profesional como social (Mosquera *et al.*, 2020).

Otra competencia apetecible en el profesor universitario es la de *ser buen consejero*. La consejería es un proceso de interacción que propicia la comprensión significativa de aquello que le acontece al sujeto, trayendo como resultado el esclarecimiento y establecimiento de metas y valores con el propósito de mejorar la conducta futura. En él la actitud de escucha es fundamental, así como la confiabilidad de lo que se reporte en la consejería. Con el propósito de acercarse al estudiante y fomentar la confianza, también es importante la aceptación y la comunicación de esa aceptación reflejada en el comportamiento verbal y no verbal del profesor (Rodríguez, 2004).

Entre los beneficios que se perciben al recibir un consejo se encuentran la posibilidad de conocer a profundidad los aspectos académicos, afianzar los valores éticos y humanos, al mismo tiempo que aporta a su crecimiento personal. Este proceso se relaciona con el cambio y desarrollo, mas no con cambiar al sujeto (Rodríguez, 2004).

Así mismo, las habilidades de colaboración permiten al profesor universitario *brindar apoyo en el proceso de aprendizaje personal*. Estas competencias se conforman por conductas que incluyen otorgar apoyo (Tapia y Cubo, 2017) para construir una cultura basada en la colaboración y el acuerdo (Bermejo y Fernández, 2010) que promuevan relaciones beneficiosas y duraderas producto de un ambiente colaborativo (Páez *et al.*, 2014), en el que sea factible solicitar ayuda para sentirse mejor (Díaz, 2011). Esta competencia permite a los docentes lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño al ganarse el respeto, la seguridad y la confianza de sus seguidores (González y González, 2012).

Lo anterior, entendiendo que el proceso formativo es desarrollado por el profesor e implica diferentes acciones que toman en cuenta tanto las necesidades del estudiante como la especificidad de la formación universitaria. Para su progreso es necesario el sistema orientador de acompañamiento integral otorgado por el profesor universitario, especialmente, en la dimensión profesional, académica y también personal (Yon y Hernández, 2019).

De igual manera, el ser humano (como lo es el profesor universitario), *capaz de generar ideas para resolver problemas*, demuestra su creatividad para concebir suficientes salidas al conflicto que se presenta, hallando el camino más corto y efectivo para su solución. Desarrolla su capacidad para cambiar o asociar ideas de manera única, alcanzando un resultado nuevo y útil al captar y entender el problema de forma más holística, percatándose de las consecuencias posibles que otros han pasado por alto (Mosquera *et al.*, 2020).

Es necesario que el profesor universitario formador de emprendedores sea *capaz de comprender y valorar las ideas* de sus estudiantes, lo cual indica que el profesor es un pensador crítico que promueve la mente abierta, la empatía, la racionalidad, la autocrítica y la autonomía en los futuros profesionales. Por ello, es necesario en el docente una disposición para actuar y permitir que se actúe de forma autónoma consecuente con los principios y valores éticos.

Lo anterior, implica que el profesor posea herramientas cognitivas como lo son los textos, los conocimientos y las opiniones que lo faculten para interpretar las ideas presentadas a manera de información pertinente y relevante que se puede contrastar con la opinión obtenida de diversas fuentes. Como buen pensador crítico, el docente toma en cuenta las contribuciones de los estudiantes, valora sus opiniones e ideas y se mantiene informado de lo que acontece en el entorno para retroalimentarlos (Díaz *et al.*, 2019).

Así como es importante que el profesor universitario comprenda y valore las ideas, también lo es que esté en *capacidad de argumentar a favor o en contra de las ideas o productos*. Lo anterior con el objeto de identificar el espíritu empresarial e innovador que mora en el futuro empresario que no solo crea empresas, sino productos nuevos al salirse del esquema tradicional de hacer las cosas, alejándose de la rutina e identificando un mejor modo de proceder al visualizar el panorama desde una innovadora y diferente óptica (Schumpeter, 1934).

Cuando el profesor es capaz de argumentar sobre las ideas que le presentan los estudiantes, propician el denominado “evento empresarial” producido por la interacción de situaciones culturales, sociales, económicas y psicológicas generadores de nuevas ideas o productos (Shapero, 1987). Especialmente considerando que el espíritu empresarial se desarrolla con base en el aprendizaje mediante la implementación de herramientas, conceptos y metodologías necesarias para coordinar unas nuevas ideas de negocio (Varela, 2008).

En este orden de ideas, el consenso como habilidad permite establecer lineamientos, pactos o compromisos con los que se pretende dirimir el litigio, en donde las personas implicadas, mediante el establecimiento de deberes y derechos, se comprometen a cumplir con lo pactado de forma responsable, voluntaria y mancomunada (Mosquera *et al.*, 2020).

El profesor universitario como líder de su clase *ayuda a alcanzar consenso*, está dispuesto a escuchar a las partes con el propósito de buscar una solución viable que satisfaga el interés de las personas involucradas, es decir, coopera para encontrar el punto común o consenso, buscando beneficiar los intereses y posturas de los implicados, con el propósito de llegar a la concertación, al establecimiento de acuerdos mutuos y voluntarios en dirección a la búsqueda de alternativas de solución que privilegien la convivencia, la comunicación, el bienestar y la relación social (Mosquera *et al.*, 2020).

Otra de las competencias interpersonales a desarrollar en el individuo es su actitud respetuosa y ética con el medio ambiente, haciéndose necesario que el profesor universitario *plantee y discuta temas éticos*. En este sentido, las ideas de negocio basadas en la ética, además de convertirse en una oportunidad económica como parte de la responsabilidad social empresarial (Cañizares, 2020), se ha convertido en un objetivo clave para la conservación de la vida del planeta y de la sociedad (Jácome *et al.*, 2021). En los tiempos modernos, la conservación y la protección de las riquezas naturales incide de manera positiva en la gestión de la responsabilidad social, al observar que, a mayor nivel de formación, mayor es el entendimiento de esta, tanto interna como externamente (Rodríguez *et al.*, 2020).

Igualmente, *la capacidad de escucha* es una habilidad social que se utiliza para comprender y reconocer lo que otra persona expresa; permite sentir sus necesidades, indagar sobre la situación antes de proceder. Al escuchar receptivamente, está atento al consejo y recibe de forma positiva la retroalimentación que le hacen con el propósito de mejorar continuamente (Mosquera *et al.*, 2020).

La capacidad de escuchar influye en el fomento de la sana convivencia y es necesaria para resolver una situación de conflicto, especialmente, siendo conscientes de que no se nace preparado o no se forma para la resolución de circunstancias conflictivas (Bermejo y Fernández, 2010). Se requiere que el profesor conserve una actitud tranquila y de escucha en todo momento, en especial cuando los estudiantes le cuentan algún problema que se les presente (Fernández *et al.*, 2016).

Para culminar con las competencias esperadas en el profesor universitario, se hace referencia a la *capacidad de resolver problemas*. Esta requiere el desarrollo del pensamiento crítico como proceso y estrategia para asumir una posición reflexiva, razonable y evaluativa que permita tomar una decisión o una actuación determinada. Es preciso analizar la situación,

evaluarla y anticiparse a la tensión, confrontación o desenfreno con el propósito de establecer las mejores alternativas de solución que promuevan la convivencia social y nuevas oportunidades de progreso a la situación presentada (Mosquera *et al.*, 2020).

METODOLOGÍA

Las ciencias sociales, por medio del paradigma crítico, develan las realidades de los seres humanos en sociedad, a la luz de la cual es posible aproximarse a la realidad sobre los idealismos formulados por algunos seres humanos. Por esta razón, para abordar la investigación del perfil humano desde la arista de las competencias personales del profesor universitario formador de emprendedores, se hace un primer acercamiento a través de las ciencias sociales mediante una revisión de literatura, la cual se describe en el primer capítulo denominado “El profesor universitario como ser humano y social”; para tal propósito se compilan los hallazgos de investigaciones notables sobre este fenómeno, al explorar la bibliografía divulgada y relacionada, se procede a valorar de forma crítica los escritos y a registrar los resultados producto del ejercicio.

En este sentido, el primer capítulo resultado de la investigación que busca abordar el perfil personal del profesor universitario desde el contexto social se realiza bajo la misma metodología utilizada en un artículo de revisión, de autores que han profundizado en las ciencias humanas y sociales.

Siguiendo la recomendación de Hernández *et al.* (2006), quienes consideran que para realizar la revisión es acertado consultar uno o varios especialistas en el tema, por ejemplo, autoridades académicas y centros o sistemas, se

procedió a realizar la búsqueda bibliográfica la cual fue seleccionada por ser la orientadora del seminario ofertado en un Doctorado de Administración y Organizaciones denominado Seminario de Ciencias Sociales. Razón por la cual este fue el criterio de selección, por considerar de gran trascendencia los estudios seminales y actuales presentados en el doctorado de una prestigiosa universidad de Colombia.

La recuperación de la información que se utilizó en el desarrollo de la investigación cualitativa se obtuvo del compendio bibliográfico del seminario doctoral, además de bases de datos de gran impacto (Scopus) que reportan investigaciones referentes al objeto de estudio.

La evaluación de la calidad de los documentos seleccionados se garantizó al incluir bibliografía orientadora del seminario doctoral, la cual es actual, pertinente, de tendencia, relevante, emblemática, seminal y ajustada a la realidad organizacional.

Así mismo, para el desarrollo de la investigación en su fase cuantitativa cuyos resultados fueron consignados en el segundo y tercer capítulo del presente libro, se utilizó la siguiente metodología:

Tipo de investigación

El tipo de investigación cuantitativa utilizada en el segundo y tercer capítulo es descriptivo, debido a que su propósito es detallar las peculiaridades y atributos significativos (Hernández *et al.*, 2006) del perfil personal del profesor universitario a través de un diseño de campo no experimental, en correspondencia a que no se pretende manejar premeditadamente las variables independientes a asimilar porque ya ocurrieron; su diseño es transeccional debido a que las observaciones al objeto de estudio, es decir, del perfil personal del profesor universitario, se ejecutaron en un único lapso; es preciso manifestar que estas variables son medidas de forma individual y no se analiza el grado de correlación existente entre ellas, entendiendo entonces que son descriptivas (Ortiz, 2004).

Método de investigación

En el desarrollo de la investigación que se registra en el capítulo 2 y 3 del presente libro se empleó el método de enfoque cuantitativo, en correspondencia a la pretensión de identificar el perfil personal de profesor universitario formador de emprendedores, para proceder previamente a la determinación del material bibliográfico referente a las teorías que abarcan el tema de estudio y del cual se derivan los dos últimos objetivos del presente libro que se registran en el capítulo 2 y 3, en el marco de la investigación descriptiva, en vista de que se pretende registrar las características más sobresalientes del tema abordado (Hernández *et al.*, 2006).

Población y muestra

La población tenida en cuenta para desarrollar esta investigación cuantitativa registrada en el capítulo 2 y 3 del presente libro corresponde a los profesores universitarios de las siguientes instituciones de educación superior que ofertan programas académicos bajo la modalidad presencial en Ocaña, Norte de Santander: Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, la Fundación de Estudios Superiores Comfanorte (FESC), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y la Universidad Autónoma del Caribe.

Teniendo en cuenta que la población está integrada por 509 profesores universitarios, conforme a la información reportada por las directivas de cada institución y buscando abarcarlos de la forma más apropiada, equitativa y transparente, se procedió a la implementación de los métodos estadísticos para poblaciones finitas, buscando extraer una muestra representativa, como a continuación se enseña:

$$n = \frac{N(zc)^2 * p * q}{(N - 1) * (E)^2 + (ZC)^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Muestra
- Zc = Indicador de confianza = 1,96
- N = Población = 509
- p = Probabilidad de que ocurra el evento = 0,5
- q = Probabilidad de que no ocurra el evento = 0,5
- E = Error de población dispuesto asumir = 0,05

$$n = \frac{(509)(1,96)^2 * (0,5)(0,5)}{(509-1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{(509) (3,8416) * (0,25)}{(508) (0,0025) + (3,8416) (0,25)}$$

$$n = \frac{1.955,3744 * 0,25}{1,095 + 0,9604}$$

$$n = \frac{488,8436}{2,2304}$$

$n = 219$ Profesores a encuestar

Tabla 1. Relación de la población objeto de estudio

| Institución de Educación Superior | N.º de docentes |
|--|-----------------|
| Francisco de Paula Santander Ocaña | 426 |
| Fundación de Estudios Superiores Comfanorte – FESC | 33 |
| Escuela Superior de Administración Pública | 42 |
| Universidad Autónoma del Caribe | 8 |
| Total | 509 |

Nota: la tabla registra la población tenida en cuenta en la investigación.

Fuente: elaboración propia.

En observancia a que los profesores universitarios proceden de cuatro instituciones de educación superior, resulta conveniente extraer una muestra estratificada, buscando la homogenización y representatividad de la población, como a continuación se relaciona:

$$F = n/N$$

$$F = 219/509 = 0.43026$$

Tabla 2. Muestra estratificada de la población

| Universidad | N.º de docentes |
|--|------------------------|
| Francisco de Paula Santander Ocaña | $426 * 0.43026 = 183$ |
| Fundación de Estudios Superiores Comfanorte – FESC | $33 * 0.43026 = 14$ |
| Escuela Superior de Administración Pública | $42 * 0.43026 = 18$ |
| Universidad Autónoma del Caribe | $8 * 0.43026 = 4$ |
| Total | 219 |

Nota: la tabla registra en forma detallada la muestra estratificada extraída de la población.

Fuente: elaboración propia.

En el proceso de recolección procedente de las fuentes primarias se empleó como técnica la encuesta, siendo el cuestionario el instrumento, y se aplicó a la siguiente población:

A los profesores universitarios determinados en la muestra en la Tabla 2 se les aplicó un cuestionario conformado por 20 competencias, las cuales se organizaron en la encuesta y son visibles en el apéndice A, donde se aprecia cada ítem distribuido en una escala de Likert que posee cinco opciones de respuesta así: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre, 4 = siempre.

Con el propósito de corregir posibles desviaciones y asegurar el alcance de los objetivos del capítulo 2 y 3, se procedió a construir el instrumento de la siguiente forma:

- Revisión de literatura referente al tema objeto de estudio.
- Elaboración del instrumento de recolección con base en la revisión realizada.
- Validación del instrumento utilizando el servicio de tres expertos.
- Desarrollo de los ajustes a que dio lugar en la validación.
- Obtención del instrumento definitivo.

Validación del instrumento

Considerando que es importante suministrar información sobre el proceso de validación, a continuación, se describe:

Se procedió a validar el instrumento, de modo que se ensaye garantizar la confiabilidad y coherencia de este con el propósito de lograr la mayor homogeneidad posible en la aplicación repetida a los profesores de las instituciones de educación superior. A través del proceso de exclusión de divergencias se utilizó los servicios de tres expertos universitarios a quienes se les entregó un cuestionario con 27 ítems relacionado con las competencias personales del profesor universitario. Se les invitó a que valoraran cada una de estas mediante la designación de un porcentaje de aceptación de la competencia en correspondencia a los criterios de pertinencia con los objetivos propuestos en el capítulo 2 y 3 del presente libro, de claridad en la redacción de cada competencia, de completitud en la información para verificar la viabilidad de respuesta del ítem y de la evaluación a cada ítem según la competencia relacionada con el perfil personal del profesor universitario.

Como resultado de la validación, el cuestionario quedó conformado por 20 competencias personales del profesor universitario. Es preciso acotar que, como consecuencia del proceso de validación del instrumento, se eliminaron los ítems que obtuvieron un porcentaje inferior al 85 % de asertividad con respecto al objetivo propuesto y de acuerdo con los criterios anteriormente mencionados; otros ítems fueron reformados o reclasificados dentro de las competencias personales del profesor universitario, producto de las sugerencias suministradas por los tres expertos que corresponden a profesores con experiencia empresarial a fin y orientadores de asignaturas relacionadas con el objetivo propuesto.

Análisis de la información

El análisis de la información o tratamiento de los datos obtenidos del ejercicio de investigación reportada en los capítulos 2 y 3 es de tratamiento cuantitativo a través del planteamiento de tablas y gráficas, las cuales se procedieron a analizar de forma cualitativa en correspondencia con el marco teórico y los objetivos perseguidos en este aparte del libro.

Procedimiento de investigación

La investigación se desarrolló mediante fases, las cuales se pueden apreciar a continuación:

Fase 1. Revisión teórica y literaria. Se realizó una revisión exhaustiva de las investigaciones desarrolladas con anterioridad afines al perfil personal del profesor universitario con las que se procedió a desarrollar el marco teórico y los primeros dos capítulos del presente libro, así como la discusión de los últimos dos.

Fase 2. Recolección de la información. Para el capítulo 1, se consultaron fuentes secundarias pertinentes con el objeto de estudio y sus hallazgos fueron consignados en estos apartes del presente documento. De igual forma, se indagaron las fuentes primarias a través de la aplicación del instrumento a la muestra estratificada extraída de la población abordada.

Fase 3. Tabulación y análisis de la información. Para el análisis de la investigación cualitativa referente a los resultados consignados en el capítulo 1, se utilizó la revisión exhaustiva de documentos y su interpretación crítica con respecto al objeto de estudio. El proceso desarrollado concerniente a la investigación cuantitativa (capítulo 2 y 3) se llevó a cabo conforme a lo estipulado en el análisis de la información consignado anteriormente: cuantitativamente a través de gráficas y cualitativamente mediante la interpretación de los datos que reposan en ellas.

Fase 4. Presentación de resultados. Se emplearon tres capítulos para reportar de forma organizada los resultados obtenidos en la fase anterior con el propósito de presentar sistemáticamente el alcance de cada uno de los objetivos específicos propuestos.

Fase 5. Construcción de conclusiones y recomendaciones. Producto de los resultados obtenidos, se establecieron las principales conclusiones a las que condujo el desarrollo de la presente investigación en correspondencia con los objetivos específicos desarrollados. De igual forma, se procedió a proponer las recomendaciones consignadas al final del libro, derivadas de las conclusiones obtenidas en la investigación.

Fase 6. Informe final. El informe final corresponde al presente libro producto del ejercicio de investigación adelantado.

Fase 7. Divulgación de resultados. Se realiza mediante la publicación del presente ejemplar, además de las ponencias presentadas en eventos nacionales e internacionales.

CAPÍTULO 1

EL PERFIL PERSONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO COMO SER HUMANO Y SOCIAL

Resumen: el propósito de este capítulo es exponer las diversas perspectivas de estudio sobre la concepción del perfil personal del profesor universitario desde la dimensión humana y social planteado desde las ciencias sociales. Para alcanzar este objetivo se llevó a cabo una revisión literaria de las investigaciones desarrolladas por destacadas personalidades en este ámbito, exponiendo sus resultados, argumentos, paradigmas y disciplinas. Sustentado en los resultados del ejercicio científico, divulgados en los libros y en los artículos examinados, se encontró que el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores desde la dimensión humana y social ha venido experimentando una fragmentación y un notable deterioro a consecuencia de la forma como el profesor universitario ha sido dominado y sometido por las lógicas manageriales, producto del sistema capitalista imperante, amenazando incluso la formación de los futuros emprendedores. Se concluye que desde el escenario en que cada profesor universitario se encuentre, puede contribuir al mejoramiento de la dimensión humana y social, ya sea a través de la investigación, la academia, la organización o la cotidianidad.

Introducción

Este presente capítulo pretende exponer las distintas perspectivas de estudio sobre la forma de concebir al profesor universitario desde lo humano y lo social a través del enfoque de las ciencias sociales.

En este sentido, se realiza una aprehensión sobre la historia de las ciencias sociales y humanas, por ello se incluyen los aportes de diversos saberes científicos dentro de los cuales se encuentra la sociología y la antropología, presentando una mirada crítica, revestida de estética y socialmente sensible.

El cuerpo del capítulo abarca al profesor universitario en el surgimiento de las ciencias sociales presentando su contexto social y los matices importantes en búsqueda de comprender lo humano y lo social, igualmente, se abordan algunos asuntos paradigmáticos de las ciencias sociales, así como también se ensaya a presentar sus principales disciplinas.

El perfil personal del profesor universitario desde el surgimiento de las ciencias sociales

Para abordar el perfil personal del profesor universitario se inicia este capítulo trayendo a consideración el surgimiento de las ciencias sociales, mediante el abordaje de la investigación en este campo, señalando sus debates e impactos. Por ello, es preciso manifestar que las ciencias sociales enriquecen el perfil personal del profesor universitario en las sociedades contemporáneas y especialmente la comprensión de este, desde el fenómeno humano dimensionado por la cultura y la intersubjetividad como aporte no desde lo material (Brunner y Labraña, 2006), sino desde la construcción de realidades más humanas del profesor universitario que propicien un buen vivir en este planeta, capaces de disfrutar la vida, la naturaleza, los semejantes y el entorno.

De acuerdo con lo anterior, es un compromiso investigar el perfil personal del profesor universitario a partir de las ciencias sociales como aporte al crecimiento de estas disciplinas y contribución a la política, la cultura y a la misma sociedad, partiendo del conocimiento relacionado con la esencia del profesor universitario como ser humano para avanzar, según Severinson (2017), en el conocimiento de su pensamiento, relacionamiento, formas de convivir, conocimiento propio, proyecciones en la vida, los valores que poseen, el escudriñar su comportamiento, su formación ciudadana, la comprensión de su entorno y de los fenómenos inherentes a la vida, su

criticidad, las diversas culturas que conforman, sus sistemas religiosos, la comprensión del cambio social y todo aquello que lo hace ser humano, apreciando que es amplio el campo de investigación en las ciencias sociales y, además de amplio, significativo, relevante e importante para la conservación de la forma de vida del profesor universitario, no a manera de supervivencia, sino a partir de vivir en armonía, sumándole a la existencia y a su entorno; entendiendo que la sociedad posee la necesidad de organizar mediante reglas sus prácticas (Chernilo y Cordero, 2020).

Para conocer el perfil personal del profesor universitario, desde lo humano y social, es preciso remitirse a la investigación en ciencias sociales al interior de la universidad, la cual, en sus inicios, se encontraba en etapa de legitimación a nivel científico, pese a que después de la Segunda Guerra Mundial se reveló una crisis del sentido de la humanidad y de lo humano (Brunner y Labraña, 2006); su avance ha sido lento y es poco atractivo porque en este sistema capitalista se privilegia aquella investigación que genera productividad e impacto en términos monetarios. Como consecuencia, indagar sobre lo humano y social del profesor universitario a través de las ciencias sociales y humanas está subvalorado, y experimenta una pérdida de poder relativo con escasa confianza en ellas mismas (Brunner y Labraña, 2006).

Sin embargo, de acuerdo con Olmos *et al.* (2014, citado por Brunner y Labraña, 2006), es preciso hacer énfasis en lo trascendental que son las investigaciones de este tipo a través de las ciencias sociales y humanas por el aporte del profesor universitario para formar profesionales que contribuyan a la política, la economía y la sociedad civil. Lo que conlleva a la generación de valor científico que se traduce en capital de conocimiento, innovación organizacional, tecnología social, gobiernos nacionales humanos, agencias estatales, movimientos sociales y partidos comprometidos con la sociedad, generación de conocimiento relacionados con los problemas relevantes para el funcionamiento económico en la sociedad; además, el profesor universitario sirve de facilitador entre la comunidad y el negocio, determina riesgos sociales emanados de las condiciones productivas, aporta a la integración de la sociedad de las distintas etnias, prevé reacciones sociales y políticas, entre otras. Por tal razón, es compromiso de los interesados realizar importantes aportes desde cualquiera de estas líneas para producir un cambio, aunque lento, progresivo en el comportamiento del profesor universitario como ser humano en la sociedad.

El desafío para las generaciones actuales y futuras que se identifican con el perfil personal del profesor universitario desde las ciencias sociales y humanas y se interesan por realizar investigaciones de este tipo es, entonces, conformar redes que desarrollen bases de datos nacionales y locales que permitan la generación de revistas escritas en el lenguaje local para publicar sus hallazgos sobre las realidades del profesor universitario humano, con lo cual se puede contribuir a la formación de estudiantes críticos y sensibles a lo humano y lo social (Brunner y Labraña, 2006). Esta es una oportunidad para fortalecer los estudios sobre el perfil del profesor universitario desde las ciencias sociales y humanas, desde la arista de la docencia, la investigación, la política y hasta la economía, donde se privilegie al ser humano por encima de los intereses netamente productivos.

Es preciso acotar que el perfil personal del profesor universitario desde las ciencias sociales y humanas aportan a las necesidades de la humanidad, la cual demanda conocimiento relacionado con la condición humana del profesor, su pluralidad de culturas, el futuro de estos y el abordaje de las crisis actuales (Brunner y Labraña, 2006), en especial, de los grandes males que atañen al profesor universitario tanto éticos, de salud mental, fractura familiar y ruptura de la realidad.

Después de analizar al profesor universitario desde las ciencias sociales y humanas, cabe anotar que, al situar al profesor universitario como elemento esencial en el proceso administrativo, el “estatus epistemológico de la administración” ha sido cuestionado debido a que es bien sabido que no es una ciencia en sí misma. Concepto ampliamente aceptado aun desde postulaciones netamente capitalistas, las mismas que utiliza como herramienta para establecer la mejor manera de controlar los aspectos administrativos de los sociosistemas, reproduciendo mediante la investigación modelos de profesores universitarios que se ajustan específicamente a ciertas organizaciones (Bunge, 1986) y que se enfocan en satisfacer las lógicas del sistema capitalista imperante, al aportar en la formación de profesionales que faciliten su reproducción a favor del sistema.

La cuestión socioeconómica (revoluciones sociales y culturales) y el contexto actual que afectan el perfil personal del profesor universitario

Entre las revoluciones socia

por el COVID-19 saciaron su apetito el cual los fortalece y mantiene, en perjuicio del profesor universitario.

En este sentido, el profesor universitario debe existir en el capitalismo que conlleva a la globalización de los mercados, es decir, al comercio mundial de capitales, determinada por la producción, caracterizada por la desterritorialización de la producción que emerge con el desarrollo de las tecnologías, al permitir realizar procesos de producción en países diferentes, en ocasiones ubicados geográficamente distantes, pero que ofrecen a los grandes capitalistas mano de obra barata, como la que representa los catedráticos universitarios, aunque no peor, a la de otros trabajadores, la cual no es legislada ni controlada por el país que oferta los trabajadores, dejando a la productora la facultad para que los explote bajo condiciones deplorables tanto en salarios, horarios de trabajo como en sus características físicas (Berardi, 2003). Muchos de estos trabajadores explotados han pasado por las universidades y han sido formados por el profesor universitario y una vez egresan se enfrentan con estas condiciones laborales deplorables.

Es así como el profesor universitario se ha visto afectado por el fenómeno llamado globalización, el cual es aprovechado por los capitalistas para desarrollar procesos de desterritorialización del trabajo industrial, donde el profesor universitario trabajador es catalogado por Berardi (2003) como cognitariado, muchos de ellos, ubicados en zonas geográficas de escasos recursos económicos que ostentan las escalas salariales más bajas de la organización, sus condiciones precarias contribuyen a incrementar los beneficios, la riqueza para dueños de los medios de producción, especialmente en los países más pobres, razón por la cual el profesor universitario continúa siendo pobre en una economía sin autonomía. En este sistema, según Berardi (2003), delineado bajo una nueva geografía, distinta a la cartografía de los Estados naciones, la producción se divide en procesos: un proletariado, encargado de la transformación mecánica al servicio de la producción física (infra producción); y un cognitariado, proveniente de las zonas de alto desarrollo tecnológico, los trabajadores cognitivos (en este caso, el profesor universitario), que tienen un alto nivel de cualificación, también desterritorializados que ofrecen sus saberes a la merced de la producción, sometidos a una explotación sin límites (horarios ilimitados, compromiso abnegado frente a la invasión de su trabajo productivo al punto que pasan su humanidad y defensa de su propia vida a un segundo plano).

Es preciso acotar entonces que son los capitalistas, dueños de la tecnología y los recursos de producción, quienes han explotado al proletariado y ahora, mediante avances informáticos explotan al cognitariado, gestándose un nuevo orden económico compuesto, por una parte, de un régimen globalizado y funcionalmente integrado y, por otra, de un régimen de semi-esclavitud agravada por interminables conflictos triviales (Berardi, 2003).

Lo anterior, producto del uso de la tecnología que permite los negocios en red, donde se generan organizaciones *on line* que difícilmente se creería podrían obtener utilidades, por lo cual hipotéticamente es propio manifestar que no se rige por la lógica económica capitalista tradicional, sino por una nueva lógica capitalista de vanguardia o capitalismo posmoderno. Este fenómeno fue expuesto claramente en la época actual de pandemia, originada por el COVID-19, donde el profesor universitario, es decir, el cognitariado, ha sido explotado por el sistema capitalista posmoderno, al verse obligado a través del uso de la tecnología (redes sociales, correo electrónico, comunicación vía teléfono celular, etc.) a estar conectados al servicio del sistema educativo en horarios de 24 horas al día, los siete días de la semana, atendiendo la demanda tanto de estudiantes como de las instituciones educativas.

Es así como el profesor universitario actual experimenta las consecuencias de estos cambios generados por la globalización económica y cultural en el proceso de la hipermodernización, que conlleva a una sociedad desigual y conflictiva que destruye los valores tradicionales y produce crisis, desarrollo inhumano donde quien posea y movilice los recursos, y sepa usar con mayor eficacia los instrumentos técnicos, está destinado a vencer y someter o excluir a los que no son de los suyos, eliminando toda regla excepto la del beneficio económico, reapareciendo el darwinismo social de la ley del más fuerte, de la selección natural que tiende a convertirse en una utopía bioeconómica del capitalismo (Berardi, 2003).

Debido a lo anterior, el profesor universitario experimenta la era del humanismo moderno, caracterizada por la soberanía del hombre sobre el hombre, donde la economía y la sociedad se han convertido en el campo de acción de automatismos tecnológicos encadenados, propios de una democracia moderna perteneciente al tecno-cosmos (Berardi, 2003). Automatismos que afectan la humanidad del profesor universitario y crean en él tensiones que afectan el desarrollo de su misión como formadores de los profesionales, haciendo que estos repliquen estas lógicas de dominación en una cadena cíclica que parece nunca cambiar, razón por la cual es preciso,

a través de la investigación, abordar el perfil de profesor universitario desde la dimensión social y humana.

En correspondencia con lo anterior, el presente capítulo es producto de un proceso de investigación abordado mediante la metodología de revisión literaria que se desarrolla a través del estudio pormenorizado, crítico y selectivo de la literatura de las distintas perspectivas de estudio sobre la forma de concebir al profesor universitario desde lo humano y lo social a través del enfoque de las ciencias sociales. En este sentido, se recopila los resultados de investigaciones más relevantes sobre este fenómeno al examinar la bibliografía publicada al respecto, se procede a evaluar de forma crítica cada uno de los documentos y a consignar los hallazgos producto del ejercicio.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados o hallazgos de esta revisión relacionados con el perfil personal del profesor universitario desde lo humano y lo social, iniciando con un tema que afecta las competencias personales del docente formador de emprendedores, como lo es la desigualdad.

El deseo de la humanidad por experimentar un mundo mejor lo ha llevado a dimensionar el planeta Tierra como aquel en el que alguna vez reinó la igualdad, la cual, ahora no está presente debido al desarrollo de la sociedad y de su nivel de vida (Graeber y Wengrow, 2020). Lo anterior podría ser una utopía, por tanto, es preciso analizar el tema con detenimiento, buscando descubrir si existe el origen de la desigualdad en la sociedad o, por el contrario, nunca ha existido la igualdad, asunto importante al abordar el perfil personal del profesor universitario desde sus competencias personales que lo constituyen como ser humano y social.

En este contexto, es preciso manifestar que la desigualdad parece atribuírsele al precio del progreso técnico y la comodidad que aporta, y la historia de la igualdad parece atribuirse a la creencia de que alguna vez existió una sociedad donde todos eran iguales, motivación que llevó a Rousseau a escribir un ensayo en 1754 para la Academie Dijonnaise des Arts et Sciences sobre el origen de la desigualdad, aun cuando él no hubiese experimentado la igualdad, producto de su “superioridad social” (Graeber y Wengrow, 2020). Sin embargo, como cualquier ciudadano, se animó a disertar sobre el origen de la desigualdad de los humanos queriendo indagar si está autorizada por la ley natural.

Desde el aspecto religioso, el origen de la desigualdad inicia con la creación donde Adán superaba a Eva; así mismo, los pueblos autóctonos han vivido una realidad diferente a la occidental, su realidad impactó la historia. Los mismos residentes europeos y demás que llegaron a América pasaron años aprendiendo lenguas autóctonas, al mismo tiempo que los autóctonos aprendían francés, inglés o español, razón por la cual los historiadores reconocen este impacto, aunque para su conveniencia no todos (Graeber y Wengrow, 2020). Sin embargo, aun cuando vivieron una realidad diferente estos pueblos no eran igualitarios, ellos eran seres humanos, capaces de generar razonamientos lógicos que defendían, con una historia de desastres, y con costumbres exóticas o perversas, de acuerdo con las concepciones particulares de quien las interprete, derivadas de las luchas por el poder y la supremacía, del dominio y la supervivencia, donde en muchas oportunidades primaba la ley del más fuerte y su historia está plagada de conquistas de territorios, productos del sometimiento y de la exterminación de tribus completas. Estas características denotan que definitivamente no eran igualitarias, así que allí tampoco puede encontrarse la igualdad.

Las diferentes organizaciones sociales tampoco eran igualitarias, pese a que al mismo tiempo en que a los intelectuales medievales les incomodaba imaginar relaciones igualitarias entre los campesinos de la época que no se comportaban como amerindios y que tenían otro orden social incomprendido por los aristócratas; lo que sucede es que para los intelectuales parece haber sido más fácil concebir esta idea de igualdad entre los campesinos debido a que existió un cierto igualitarismo evidenciado en sus fiestas populares en las que se ridiculizaban o se eliminaban los poderes y la autoridad (Graeber y Wengrow, 2020). De acuerdo con lo anterior, es interesante que precisamente fueran los aristócratas los que empezaran a desarrollar postulaciones sobre la desigualdad.

Parece ser que el argumento del origen de la igualdad asociada al vivir de los amerindios, en una supuesta antigua sociedad igualitaria, tambalea, sustentado en que los registros de los historiadores no confraternizan con el modo de vida de los aborígenes a los que en ocasiones un autor califica como “buen salvaje”, lo cual es una coartada admisible de un autor para describir un comportamiento que no comparte por ser diferente a su cultura (Graeber y Wengrow, 2020). Esto, sustentado en que la historia social y antropológica ha venido demostrando lo errado de estos presupuestos ya que da cuenta de una realidad amerindia totalmente diferente, enmarcada en la lucha por el

poder, la conquista de territorios, los sacrificios humanos a sus dioses, sus relaciones en sociedad, entre otros factores inherentes a ellos.

En este sentido, el interés sobre el origen de la igualdad toma forma en los debates de estilo argumentativo basados en los ideales de la Revolución francesa tales como libertad, igualdad y fraternidad que trascendieron más de lo esperado (Graeber y Wengrow, 2020). En este sentido, el profesor universitario, por pertenecer a la especie humana, producto de su carácter, en su estado actual, no ha gozado ni podrá gozar de una sociedad igualitaria con sentido de progreso, por ello, es una ilusión que se pretenda la igualdad dentro del profesorado universitario, cuando es único, no idéntico a otro, posee anhelos, sueños, metas e ilusiones totalmente diferentes a los demás. Esta es la razón por la cual se hace necesario indagar mediante la investigación el perfil del docente universitario, no para pretender la igualdad entre ellos, sino para comprender su humanidad, desde la arista personal.

Pretendiendo lograr lo anterior, a continuación, se procede a examinar las diferentes disciplinas de las ciencias sociales y sus principales aportes que permitan comprender y determinar el perfil personal del profesor universitario, formador de emprendedores

Disciplinas de las ciencias sociales

A continuación, se presentan los resultados de la investigación desde el enfoque de las ciencias sociales.

Los aportes de la antropología y la sociología al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores

Los aportes de la antropología.

La antropología, que etimológicamente significa estudio del hombre, se ocupa de estudiar al ser humano como especie, es decir, estudiar los pueblos al interior de su cultura, caracterizándose por ser esta su categoría magna. Tiene sus inicios al investigar la cultura del otro y ese otro, de acuerdo con la mentalidad colonialista del siglo XIX, hace referencia a los pueblos “exóticos” a los que fue necesario indagar debido a que los primeros antropólogos como Lewis consideraban que para comprender la sociedad moderna era preciso estudiar su evolución (Bermúdez, 2018). Dicha comprensión aporta conocimiento sobre el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores, perteneciente a la sociedad.

En este sentido, Lewis H. Morgan (1818-1881), uno de los “padres” de la antropología, pensaba que la sociedad había evolucionando bajo tres etapas o estados, iniciando con el estado salvaje, prosiguiendo a estado barbarie y terminando en el estado de civilización (Bermúdez, 2018). Las dos primeras, subdivididas en los niveles inferior, medio y superior; y la última, en antigua y moderna. Lo anterior, de acuerdo con su concepción, para explicar los grandes cambios en la estructura de la sociedad humana de una forma sólida y coherente, que data de los inicios de la sociedad, las formas de transmitir y asegurar su legado, hasta la aparición de sistemas educativos que garanticen el desarrollo social y económico de la humanidad, para lo cual es trascendental la figura del profesor formador que facilita este proceso, dentro de cualquier cultura.

Y a propósito de la cultura, es preciso mencionar que Edward B. Tylor (1832-1917) luchó por instituir los principios de la filosofía evolucionista y definió la noción de cultura como “el todo complejo que incluye las costumbres, las creencias, la moral, la ley, el arte, los hábitos y las capacidades presentes en el individuo dentro de la sociedad” (Tylor, 1871, p. 1), donde el profesor universitario influye notablemente en la vida de sus estudiantes permeando cada uno de estos elementos.

Prosiguiendo con la antropología como disciplina de las ciencias sociales y sus aportes al perfil personal del profesor universitario, cabe mencionar que el método de estos pioneros de la antropología es la observación y el registro minucioso proveniente de la experiencia adquirida al viajar, que daban origen a los tratados, publicaciones rigurosas a manera de síntesis detalladas. Ellos, procurando otorgar explicaciones científicas sobre los aspectos humanos, se atrevían a debatir su pensamiento con las autoridades eclesiásticas de su época (Bermúdez, 2018). Lo anterior, permite vislumbrar el rol del profesor universitario no solo mediante la observación, sino al abordar al profesor universitario con el objeto de indagar sobre su perfil desde la dimensión social y humana.

Los aportes de la sociología.

Es preciso iniciar acotando que la sociología estudia los hechos sociales como ciencia de acción colectiva; estudia las vinculaciones humanas que permite la estructuración social, siendo esta su categoría magna. Los precursores de la sociología son principalmente tres: el primero, Karl Marx (1818-1883), quien considera la realidad social como el conjunto de relaciones de producción a la cual le corresponde una determinada forma de consciencia;

el segundo, Émile Durkheim (1858-1917), quien concibió que lo social es lo que determina lo individual y no al contrario (lo individual determina lo social), entendiendo que el individuo se sujeta, razón por la cual, no es verdaderamente él mismo; el tercero, Max Weber, quien coloca el énfasis en el sentido que poseen los actos y las actividades para los individuos de acuerdo con las prácticas en la vida social y cultural (Bermúdez, 2018). En este sentido, la sociología como ciencia de acción colectiva permite comprender el perfil personal del profesor universitario quien está inmerso en la realidad social, determinando la esencia individual de este como formador de emprendedores.

En este contexto, es posible comprender el perfil personal del profesor universitario, apoyado en la concepción de Max Weber, quien soporta a la sociedad en una teoría general, cuyo eje es la economía, donde la sociedad es el conjunto de relaciones de producción y la comprensión de la realidad circundante está en el sentido que el otro le brinda a los actos humanos; es este conjunto de relaciones de producción en donde se lleva a cabo el desarrollo del perfil personal del profesor universitario. Por tal razón, la presente conversación científica permite conocer la comprensión del sentido de los actos de los profesores determinantes de su perfil en la formación de emprendedores.

De allí la importancia de los aportes de Max Weber al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores. Por lo cual es preciso manifestar que contrario a los estudios organizacionales, quienes han realizado abusos pavorosos a la original teoría weberiana, a conveniencia de sus intereses particulares (Bermúdez, 2018), quienes se remiten a los aportes seminales, Weber es el principal exponente de la teoría de la burocracia y la estudió como tipo particular de dominación legal e inspiró la sociología de la empresa, puente entre la sociología y la teoría administrativa. Además, de ser el creador de la sociología comprensiva. De acuerdo con lo anterior, es posible observar que sus acotaciones a través de la sociología permiten concebir al profesor universitario desde una dimensión personal y en consecuencia es posible determinar su perfil como formador de emprendedores.

En este orden de ideas, producto de la presente investigación, se invita a realizar futuras investigaciones sobre el perfil personal del profesor universitario mediante la aplicación de los métodos de la antropología y la sociología, es decir, se exhorta a utilizar la etnografía (empleada para los resultados empíricos y descriptivos de la ciencia del hombre) y la etnología

(empleada para las teorías especulativas y comparativas). Estas inspiran el espíritu científico que aportan a la determinación del perfil personal del profesor universitario ubicándolo dentro del *alma mater*, organización conformada por un colectivo de humanos que trabajan y comparten juntos gran parte de su vida (Bermúdez, 2018), formando su propio perfil personal producto de la experiencia profesoral.

En este sentido, se invita a que las futuras investigaciones referentes a este fenómeno se aborden mediante los métodos etnográficos y etnológicos que han demostrado ser métodos reales y eficaces para obtener información a través del acercamiento a las fuentes primarias (etnográfico) o a las fuentes secundarias (etnológicos), para conocer el quehacer del docente universitario, siguiendo el ejemplo exitoso de reconocidos investigadores como lo son Bronislaw Malinowski (1884-1942) y Marcel Mauss (1872-1950). El primero, utilizó el método etnográfico mediante el trabajo de campo entre los indígenas de Melanesia (experiencia de la cual obtuvo información a partir de la vivencia de campo y luego la filtró), y el segundo, quien utilizó el método etnológico mediante el estudio exhaustivo de información documental (descripciones apoyándose en lo teórico, infiriendo para producir teoría a partir de estudios documentales obtenidos por otros). Estos dos métodos se consideran legítimos para traducir la realidad buscando comprenderla (Bermúdez, 2018), por esta razón, los autores consideran que es una oportunidad para abordar en futuras investigaciones, debido a que, en la actual, fue necesario limitar los métodos con el propósito de finalizar el libro.

Consideraciones concluyentes de los aportes de la antropología y la sociología al perfil personal del profesor universitario

Dentro de los aportes de la sensibilidad antropológica y sociológica que podrían resultar útiles a los investigadores del perfil personal del profesor universitario son significativos los estudios comparativos aprendidos de la etnología (Bermúdez, 2018) que permiten al investigador estudiar al profesor universitario en su dinámica personal y comprenderlo para identificar su perfil, sin destruir su propia identidad; la etnología le permite al investigador auscultar, analizar y estudiar la información existente, traducirla a su realidad y examinarla como un científico (Bermúdez, 2018); de igual forma, la etnología le permite conocer el perfil personal del profesor universitario en el contexto donde se desempeña.

Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente expuestos y las consideraciones finales desde la ética, el investigador debe asegurarse de trabajar para mostrar la realidad del perfil personal del profesor universitario de una manera transparente y justa para reflejar a la sociedad, es decir, a todos los seres humanos y para el planeta en general, desde el punto de vista que la investigación es una visión de la dimensión personal del profesor formador de emprendedores.

Conceptualización desde la arqueología

Antes de ocuparse de los aportes es preciso conceptualizar la arqueología como una

actividad física de campo y una búsqueda intelectual en el estudio o en el laboratorio que permite el descubrimiento de los tesoros del pasado como forma para entender su significado en la historia humana, en búsqueda del conocimiento del ser humano y de su pasado. (Renfrew y Bahn, 2011, p. 12)

Es la ciencia que devela la realidad histórica a partir de los vestigios físicos encontrados en la tierra.

La antropología se define como “el estudio del hombre, de sus características físicas como animales y los rasgos únicos no biológicos que se denominan cultura”, que en el contexto de la antropología se refiere a los rasgos únicos de una sociedad específica, en el sentido de cultura antropológica. La antropología se divide en tres disciplinas menores: la antropología física (estudia las características físicas o biológicas del hombre y su evolución); la antropología cultural (analiza la cultura y sociedad humana), y la arqueología (tiempo pasado de la antropología cultural) (Renfrew y Bahn, 2011). Así las cosas, la arqueología “estudia las sociedades del pasado a través de los restos materiales, intentando interpretar la cultura material en términos humanos”, para lo cual se ha desarrollado la etnoarqueología con el propósito de “entender cómo usan la cultura material dichas sociedades” (Renfrew y Bahn, 2011, p. 12).

Los aportes de la arqueología al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores

La arqueología como historia puede contribuir a la comprensión de “periodos y lugares donde existen documentos, evidencias literarias e inscripciones” mediante el estudio de “todos los periodos y culturas”, sabiendo que las “fuentes históricas convencionales solo comienzan con el nacimiento de la

escritura”, lo cual es denominado historia (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13). Es precisamente con el nacimiento de la escritura que el rol del profesor toma protagonismo, por ser el responsable de enseñar a las generaciones el significado de la escritura. Por tanto, se requiere de la arqueología como ciencia, es decir, se necesita de una disciplina histórica que se ocupe del pasado del hombre, del pasado del profesor universitario estudiando la base del material encontrado, al cual el investigador le da un determinado sentido al utilizar un proceso similar al método científico: “Recoge datos, realiza experimentos, formula hipótesis, contrasta las hipótesis con datos, construye un modelo que describe el patrón observado en la evidencia” (Renfrew y Bahn, 2011, p. 13), logrando articular la arqueología como ciencia y disciplina humanística para poder determinar el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores a lo largo de la historia. De tal forma que fomente el mejoramiento continuo en la gestación de empresarios que impacten positivamente en el desarrollo social, económico y sostenible.

Para ello, se invita al lector a desarrollar investigaciones que profundicen el perfil del docente universitario formador de emprendedores utilizando la gran variedad presente en el ámbito de la arqueología, entre las que se encuentran las subdivisiones cronológicas como: primero, “la arqueología ambiental” (empleo de plantas y animales y su adaptación a las sociedades), que permita identificar el sistema natural de salud de los profesores en la antigüedad, y su relación con el ambiente; segundo, “la arqueología subacuática” (rescata cápsulas de tiempo procedentes del pasado en forma de barcos naufragados que permiten interpretar la vida en la antigüedad), con lo que sería posible conocer la vida del profesor universitario en tiempos pasados; tercero, “la etnoarqueología” (estudio de pueblos vivos y su cultura material con el propósito de comprender los registros arqueológicos) que evidencien el rol del profesor en las edades antiguas (Renfrew y Bahn, 2011).

También pueden abarcar investigaciones utilizando “la arqueología del siglo XXI” (se ocupa de un abanico de cuestiones: comerciales, investigaciones criminales, forenses, etc.), para conocer la oferta y la demanda del servicio de educación; “la bioarqueología” (estudio de plantas y animales del medioambiente y la dieta de los seres humanos), para determinar la forma de alimentación de los profesores a través de los años; “la geoarqueología” (aplicación de la arqueología para la reconstrucción de los antiguos geoambientes), la cual aportará conocimiento sobre el geoambiente de los profesores antiguos; “la arqueogenética” (estudio del pasado humano a través de la genética molecular) para estipular la estructura del profesor

universitario; por último, también pueden iniciar investigaciones utilizando la “arqueología procesual como ciencia que permite entender los procesos de cambio cultural”, que podría evidenciar la cultura de los profesores ancestros (Renfrew y Bahn, 2011).

Todas ellas permiten a través de los procesos de investigación conocer la historia de los profesores universitarios de acuerdo con los hallazgos que los antepasados dejaron como huellas imborrables para que se conociera la forma de vida que desarrollaron. Sin embargo, es conveniente no dejarse seducir por el lucro derivado de las intencionalidades tanto de individuos como de organizaciones.

Los aportes de la psicología y el psicoanálisis al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores

La “psicología industrial” es explicada por Bermúdez y Ortiz (2011) desde la contextualización de la Escuela de las Relaciones Humanas (experimento de Hawthorne de Elton Mayo y su equipo que propició la fundación de esta psicología industrial) y desde la Escala de Necesidades de Abraham Maslow. Así mismo, estos autores mencionan que la “psicología experimental” ha sido abordada desde los trabajos de Hull (1943) “quien la relaciona con las necesidades fisiológicas”, y a partir de los trabajos de Murray (1938) “quien considera las necesidades adquiridas y no innatas”. La psicología industrial puede ser otro método para abordar el perfil personal del profesor universitario, comprendiendo que este es un ser humano trabajador de las instituciones de educación superior, con necesidades por satisfacer que van desde las fisiológicas hasta las de autorrealización, susceptible a experimentar necesidades obtenidas y no congénitas.

Así mismo, el experimento de Hawthorne –originario del oeste de Chicago, en la empresa Western Electric Company, específicamente, en la fábrica principal que estaba conformada por 29.000 trabajadores (entre ellos, inmigrantes europeos, campesinos o artesanos, sin educación formal y con poca experiencia laboral, provenientes de docenas de nacionalidades)– propicia la aparición de la antropología organizacional, la psicología industrial y la sociología. Junto con la crisis de 1929, como reacción al desempleo, produjeron una visión humanista moralista que legitiman los experimentos de Hawthorne, produciendo un efecto esperanzador bajo el espectro del pensamiento mitológico y con herramientas ideológicas

(Bermúdez y Ortiz, 2011). Se evidenció que la psicología es empleada para comprender lo que sucede al profesor universitario como trabajador de la organización (universidad) y en ocasiones abusada con fines económicos y productivos, pretendiendo mejorar la calidad de la educación a expensas de sacrificar al profesor universitario en su dimensión personal.

En este sentido, la psicología ha sido manipulada por la organización, en este caso específico por las instituciones de educación superior, especialmente al realizar el proceso de selección de los profesores universitarios aspirantes a quienes se les realiza la prueba de inteligencia o prueba psicotécnica. De acuerdo con McClelland (1973), este proceso sirve para “predecir quién saldrá adelante en un número de trabajos de prestigio, donde las credenciales son importantes” (p. 6), mas no para medir la inteligencia de un ser humano, es decir, no puede calcular la inteligencia del profesor universitario aspirante en un concurso de méritos por los cuales se seleccionan a los profesores universitarios.

Así mismo, en cuanto a las necesidades humanas en forma de pirámide ascendente, “surge en el contexto de los Estados Unidos, después de la Segunda Guerra Mundial, caracterizada por la necesidad de producir en sus pobladores esperanza, ilusión, optimismo” (Bermúdez y Ortiz, 2011, p. 137). Algo parecido con la realidad de la actual sociedad que intenta levantarse después de la devastadora crisis originada por la pandemia del COVID-19, lo que ocasiona una reacción a la supresión de las condiciones que generan calidad de vida en el profesor universitario, esto es, las que se ubican en la cúspide de la pirámide de las necesidades y se vende a las instituciones de educación superior a precios ínfimos para suplir las necesidades fisiológicas ubicadas en la base de la pirámide.

Por lo anterior, entendiendo que la teoría de las necesidades básicas surge como un intento por articular “la motivación y la personalidad”, producto de su ilusión por encontrar la meta motivación personal, razón por la cual se pensaba que “el comportamiento humano está determinado por motivos, movidos por las necesidades”, las cuales están articuladas en cinco niveles: los dos primeros orientados a la satisfacción fisiológica y a la búsqueda de la seguridad que garantizan la preservación física del ser humano, y los tres últimos (amor, estima, autorrealización) son los determinantes de la naturaleza humana del hombre, requeridos para su salud mental (Bermúdez y Ortiz, 2011). En el profesor, trabajador universitario, se evidencia la

presencia de este tipo de necesidades y desde la dimensión personal se deberían satisfacer cada una de ellas al ejercer su rol dentro de la universidad.

Lo anterior, entendiendo que de acuerdo con Maslow (1943), “un acto psicológicamente importante contribuye directamente a la satisfacción de las necesidades básicas” (p. 384). En este sentido, se observa que la escala de necesidades está orientada hacia la satisfacción de estas en los profesores universitarios y que, de acuerdo con la psicología, el hacerlo, contribuye a la motivación de estos individuos.

Aportes del método de la investigación social cualitativa al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores

La etnografía es “el estudio directo de individuos mediante la observación participante o las entrevistas que permite comprender la cultura de las personas, conocer sus costumbres, su comportamiento social y hábitos, registrando una imagen” que pretende ser realista y otorgar una mirada verídica del grupo estudiado (Giddens, 2007). Se puede alcanzar mediante el análisis del discurso, interviniendo e interpretando el campo de estudio observado mediante la experiencia directa y la interpretación que hace de la realidad (Henao, s. f.). En este sentido, la etnografía es un método totalmente confiable, riguroso científicamente que permite develar la realidad de lo observado comprendiendo el perfil personal del profesor universitario dentro de la cultura a la cual pertenece.

En este sentido, la investigación etnográfica permite acceder a la realidad de los profesores universitarios entrevistados captada por el etnógrafo, quien mediante un relato de lo observado a través de su mirada y su escucha desprejuiciada aplica el método etnográfico para comprender el mundo del profesor universitario, formador de emprendedores. Por tanto, el método utilizado por la etnografía implica la activa participación de los profesores universitarios, tomando en cuenta sus deseos, apreciaciones, puntos de vistas, sentires, intereses y afectos para conocer su cultura o campo de interés; la información obtenida se somete al análisis razonable que implica el examen y descomposición del discurso y la razonabilidad teniendo en cuenta las condiciones, las consecuencias, el medio y el sentir de los investigados (Henao, s. f.), es decir, de los profesores universitarios que se abordan para conocer el perfil personal del formador de emprendedores.

Originado en lo anterior, se llega a la etnografía de orientación analítica, comprendiendo que el método analítico “es la contrastación dialéctica entre la teoría (discurso) y la práctica (experiencia)” (Ramírez, 2012, p. 204), que se transforma mutuamente en una “teoría practicada y una práctica teorizada”. Por tal razón, “la dinámica de la investigación etnográfica desde la perspectiva analítica implica el trabajo de campo desarrollado mediante una triangulación entre la teoría, la práctica y la interpretación para elevar el nivel de consciencia de la realidad” (Henaó, s. f., p. 11), encarando la problemática analizada del profesor universitario formador de emprendedores en la búsqueda de la transformación de la realidad de manera coherente, con una actitud razonable que considera sentires, condiciones, “elementos implícitos (inconscientes)” susceptibles de análisis y tenidos en cuenta al momento de tomar decisiones en la comunidad universitaria. Lo cual conlleva a “simbolizar” (pasar de las representaciones imaginarias a las imágenes de palabras), “verbalizar” (capacidad de todo sujeto del lenguaje de expresarse mediante palabras), “formalizar” (inferir, presentar categorías de análisis) y “socializar” (compartir el conocimiento)” (Henaó, s. f.). Con lo que se puede llegar a determinar el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores gracias a la aplicación de esta clase de métodos.

Los aportes de la crítica a la economía como disciplina científica al perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores

El bienestar del profesor universitario formador de emprendedores está siendo amenazado y violentado, imponiéndole trabajo excesivo. Por estas circunstancias el profesor universitario invierte la mayor parte de su tiempo en trabajar y esto le impide disfrutar de su esencia, de la vida en sociedad, con lo que es precisado a contribuir voluntariamente a las lógicas capitalistas, pese a que en la actualidad se ha implementado tecnologías (Berardi, 2017) que, en un principio, tal vez, con sutileza fueron pensadas para aminorar el trabajo operativo. Sin embargo, se observa un aumento en las horas trabajadas gracias a la tecnología, especialmente en los actuales tiempos de pandemia originados por el COVID-19 que obligó a los profesores a utilizar exageradamente la tecnología para desempeñar su rol de profesor universitario y experimentar el rebosamiento de los límites de tiempo dedicados a su trabajo, con lo que se vio obligado a permitir la violación de su privacidad producto de la conectividad ininterrumpida.

Como consecuencia de lo anterior y de acuerdo con lo manifestado por Berardi (2017) cuando se refería al trabajador intelectual, el profesor universitario brinda una disponibilidad 24/7. Característica típica de este que antes se consideraba libre pensante y que ahora solo hace parte de una máquina (institución de educación superior) del sistema productivo en respuesta al ciber tiempo, el cual amplía el dominio sobre el profesor universitario y prácticamente lo esclaviza al estilo modernamente tecnológico, dejando grandes fracturas en la sociedad, producto de la afectación a la salud mental del profesor universitario que experimenta miedo, insomnio, agresividad, ansiedad y estrés entre otras enfermedades mentales, por no mencionar las físicas como el agotamiento, los trastornos digestivos, la obesidad, la bulimia, afectaciones del oído y las enfermedades del túnel carpiano así como las de la columna vertebral por prolongadas posturas de actividad en sus lugares de trabajo que por la pandemia se tornaron menos apropiados por realizarse desde casa.

En este sentido, Berardi (2017) advierte que el trabajo cognitivo como el realizado por el profesor universitario formador de emprendedores ha permitido la creación de organizaciones virtuales generadoras de sobreexplotación, aceleración de los ritmos de vida, depresión y uso excesivo de drogas estimulantes, para mantener funcionando el cuerpo humano del profesor universitario cual máquina de producción, que ocasiona el sometimiento del trabajo cognitivo a la precarización, convirtiéndose el intelectual o profesor universitario en un cognitario (trabajador cognitivo).

De acuerdo con Berardi, (2017), ya no es necesario reclutar personas físicas para la organización, solo basta con que esta adquiera paquetes de tiempo, convirtiéndose el trabajador en un intercambiable de “micro fragmentos”, evidenciando que la base de la producción humana al servicio del capitalismo es la actividad cognitiva. Sin embargo, es preciso denunciar mediante la crítica los excesos del capitalismo sobre el trabajador intelectual hiper conectado. Este fenómeno es fácilmente identificable en la labor del profesor universitario quien a través de horas cátedra (fragmentos de tiempo) o a través de su plan de trabajo estipulado en horas de dedicación a la semana es contratado “por paquetes de tiempo” en sus distintas modalidades para cumplir su maratónico rol como profesor universitario, viéndose obligado a utilizar más tiempo del estipulado sobrepasando los límites de su rol profesional e invadiendo el espacio de su rol como ser humano en la sociedad.

Figuras de dominación managerial del profesor universitario formador de emprendedores analizadas por las ciencias sociales

Las prácticas manageriales, como herramientas de adoctrinamiento, han estado presentes a lo largo de la existencia de las organizaciones y en un pasado reciente, han tomado forma de “cultura organizacional” que pretenden la asimilación en la vida misma del trabajador de los componentes de la “cultura corporativa”. Esto ha afectado el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores, debido a que el adoctrinamiento fomentado a través de la cultura organizacional en las instituciones de educación superior muchas veces afectan el libre pensar del profesor universitario que se ve obligado por la cultura corporativa a replicar en el aula de clase lo que esta le impone, dificultado la formación de los futuros emprendedores al no dar lugar al espíritu crítico, analítico y libre pensante fundamental para la creatividad y el surgimiento de organizaciones sostenibles que ofrezcan soluciones a las problemáticas del contexto.

La cultura organizacional se instituyó a manera de moda que se replica en las organizaciones para ser imbuida en el trabajador como doctrina, que además de lo devastador que resulta para el trabajador, es también excesivo y controlador. Pese a esto, ha sido investigada y tratada como es de esperarse para fines lucrativos, productivos y capitalistas, corrompiendo lo esencial de “la cultura” al apodararla “organizacional”, dando vida a un engendro que en nada se le parece. Por eso pensar que está siendo relegada sería afortunado, sin embargo, al comprender que en su reemplazo llega el “coaching” no es nada alentador, sino todo lo contrario, un monstruo que se implanta en la mente del trabajador como parte de su esencia, manipulando su propio pensar a favor de los intereses de la producción (Bermúdez, 2016).

Este monstruo llamado *coaching* es una nueva forma de dominación que conquista la mente del trabajador pues afecta directamente su psiquis y por lo tanto su existencia (Bermúdez, 2016). Es así como el *coaching* invade la mente del profesor universitario para hacerlo sentir que es el responsable de su éxito o de su fracaso; implanta en él la idea de que dentro de sí existe el poder para lograr sus metas, es decir, las metas impuestas por las instituciones de educación superior, negando la existencia de un entorno que lo limita y de unas circunstancias que afectan su rol profesional como profesor universitario.

Lo anterior, de acuerdo con el *coaching* asociado a la metáfora deportiva en que el profesor universitario requiere ser entrenado psicológicamente y adiestrado para realizar sus funciones ya no como una filosofía empresarial (cultura organizacional), sino como un pensamiento propio y voluntario, colocando al profesor universitario como el responsable de su productividad; le enquistan la necesidad de competir, de publicar, de ser el campeón, el primero, el mejor y le hacen creer que dentro del él se encuentra el potencial para lograrlo, por tanto, no se puede descuidar y debe hacer hasta lo imposible por lograrlo, de lo contrario, será el único responsable por sus resultados. Presión que causa en el profesor universitario una sensación de angustia e inquietud poniendo en riesgo su salud mental al producirle estrés, depresión, agresividad y otras enfermedades que con toda seguridad la institución de educación superior no está interesada en contribuir para su mejoramiento, haciéndole sentir al profesor universitario que él falló y por ello la organización se ve precisada a prescindir de él y reemplazarlo por otro más “competente y mejor entrenado” (Bermúdez, 2016).

Es lamentable entonces que el *coaching* emerge en la institución de educación superior como una de las formas más efectivas para usurpar la mente del profesor universitario formador de emprendedores y a manera de metáfora se constituye en un método similar a la mejor forma de matar a un sapo, evitando que salte, metiéndolo en agua fría y progresivamente aumentar la temperatura hasta exterminarlo por completo. Así, el *coaching* ha venido, de forma sutil, metiéndose en la mente del profesor universitario, robando su identidad al incorporarle pensamientos que lo vuelven voluntariamente un esclavo exclusivo, de tiempo completo al servicio de los intereses de productividad de la institución de educación superior.

Una mirada crítica de las ciencias sociales a la gestión del profesor universitario formador de emprendedores desde la gestión personal

La palabra modelo en sí misma es una fórmula para seguir y la palabra funcionalismo hace referencia a hacer funcionar, contribución al realizar funciones; así mismo, el concepto de estratégico es hiperfuncionalista. Lo anterior se aplica a la gestión humana, la cual debería ser objeto de crítica, debido a que el modelo de gestión humana, aunque sea estratégico, sigue siendo funcionalista (Bermúdez, 2010).

Idealmente, el modelo de gestión humana debería ser diseñado desde la teoría de las competencias humanas “en el trabajo” cuyo precursor es McClelland; en esto coinciden muchos investigadores y autores quienes en la gestión humana realizan el ciclo del modelo estratégico de la gestión humana, que incluye el “subsistema de ingreso”, el “subsistema de desarrollo”, el “subsistema de compensación”, el “subsistema de desempeño” y el “subsistema de control” (Bermúdez, 2010). Es así como se gestiona dentro de las instituciones de educación superior al profesor universitario formador de emprendedores.

De acuerdo con Bermúdez (2016), estos modelos no son los adecuados para la gestión humana en la organización, debido a que la empresa no es un sistema, es una agrupación humana, un colectivo, como lo propone Morgan a manera de metáfora para comprender y comparar la organización. En este sentido, estos modelos carecen de elementos que le permiten al profesor universitario desarrollarse dentro de la agrupación humana o institución de educación superior a la cual pertenece.

Así mismo, a lo largo del tiempo se ha utilizado la teoría de las competencias humanas con fines de obtener el máximo rendimiento de las personas, desde el punto de vista funcionalista. En este sentido, se invita a regresar a los orígenes de la teoría de las competencias humanas de McClelland para comprender sus hallazgos (Bermúdez, 2010) que distan de los intereses productivos que las instituciones de educación superior poseen en su relación con el profesor universitario.

Por último, se invita a examinar la realidad social del profesor universitario no solo para comprenderla a partir de la “sociología comprensiva”, de la “fenomenología”, de la “hermenéutica”, sino para concebir al profesor universitario en la institución de educación superior, evitando “cosificarlo” y más bien, desplegar estrategias de investigación tendientes a la “crítica rigurosa” de la “lógica instrumental” con la que actualmente se concibe la gestión humana en las organizaciones (Bermúdez, 2010).

Análisis de la institución de educación superior como organización del trabajo y la subjetividad contemporánea (estudio de caso)

Para analizar la institución de educación superior como organización mediante procesos de investigación existen muchos métodos, sin embargo, para develar el perfil personal del profesor universitario formador de

emprendedores desde “lo humano”, la investigación cualitativa ofrece verdaderas alternativas las cuales se han venido mostrando a lo largo de este libro. Una de ellas es el “estudio de caso” y específicamente por medio de la observación participante, como el realizado por Bermúdez (2020), quien a partir de Becker (2006) lo define como “el enfoque sociológico que desde la mirada psicológica y médica genera conocimientos del fenómeno investigado partiendo de realizar una exploración concentrada de un caso único” (p. 115).

Por ejemplo, Bermúdez (2020) desarrolló una investigación por medio del estudio de caso en una sucursal de una cadena grande dedicada a la comercialización al detal de productos alimenticios, ubicada en Quebec, Canadá, lugar donde se introdujo el investigador en el cargo de preparador de pedidos. Durante un semestre y a partir de la observación participante observó la realidad desde la experiencia vivida, a esto le adicionó 57 encuentros informales mediante el diálogo etnográfico (Bermúdez, 2020).

Los resultados de la anterior investigación cualitativa demuestran que tecnologías como el *voice picking* (despacho de pedidos realizado por humanos mediados por una máquina-computadora que le controla sus movimientos y decisiones) aplicada a la organización siempre otorgará importantes beneficios económicos, razón por la cual es obvio predecir que antes que desaparecer será más bien, deseada y demandada (Bermúdez, 2020).

Este sistema de comunicación computarizado opera a favor de los intereses lucrativos de la organización, pero en perjuicio de la integridad de los trabajadores, a quienes se les exige permanecer individualizados, unidos a una máquina que les obliga a entregar su facultad de pensar, de ser autónomos, reflexivos, críticos y creativos para convertirse en un apéndice más de la máquina, acarreando afectaciones gravísimas a su salud mental entre las que se encuentran, el desgaste emocional, el derribamiento moral, la ansiedad, entre otros, a causa del cierto acoso psicológico que experimentan en su trabajo, cuando la organización hace uso de estas herramientas de dominación (Bermúdez, 2020).

Las consecuencias del ejercicio de este tipo de dominación, la cual investigó Bermúdez (2020), traspasan la frontera de esta organización por lo cual será útil estudiarla en instituciones de educación superior en relación con el profesor universitario formador de emprendedores, que, si bien en este libro no se desarrolla, sí se identifica como futuras investigaciones. Entendiendo

que los efectos en el perfil personal del profesor universitario trascienden de lo individual y a la sociedad con consecuencias nefastas como la fragmentación de las interacciones humanas que son indispensables cuando se construye la estructura social de un buen vivir, lejos del consumismo capitalista que sutilmente envuelve al profesor universitario para esclavizarlo a cambio de lo necesario para vivir o del querer poseer la pompa y gloria que este mundo imperialista ofrece como son los bienes materiales, aquellos imposibles de disfrutar porque no hay tiempo, salud o compañía para ello, es decir, “es correr tras el viento...”

Examen al *management* desde las ciencias sociales como aporte a la identificación del perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores

Al realizar el examen al *management* desde las ciencias sociales, relacionado con el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores, es preciso, aunque suene atrevido, manifestar que las prácticas de *management* destruyen la sociedad, al profesor universitario trabajador y a todo aquello que le rodea, debido a que hace uso de lo que significa el extranjerismo *soft power*: capacidad de conseguir lo que se quiere sin que se presente oposición, sin reflexionar sobre los principios, las causas y los efectos de sus prácticas, por todo esto es preciso concluir que se trata de las lógicas de dominación (Bermúdez, 2020), las cuales, en lugar de aportar al mantenimiento de la vida en el planeta, restan, deben, quitan, roban y destruyen lo conocido hasta el punto de comprometer la existencia de las futuras generaciones tanto de profesores universitarios como de emprendedores.

Lo más delicado, aunque insensato pero sutil, es que en esta lógica managerial tanto los dominantes como los dominados participan activamente de forma voluntaria y deseada, convirtiéndose el *management* en un instrumento de explicación y de acción, con objetivos exclusivamente económicos a fin de obtener máximas ganancias, presentando como única alternativa seguir los preceptos (Bermúdez, 2020). Estas lógicas son evidenciadas también en la institución de educación superior, donde el profesor universitario se deja dominar y contribuye voluntaria y activamente, movido por su deseo, al alcance de las metas económicas de estas organizaciones, colocándose libremente su esfuerzo laboral al servicio, por ejemplo, de la investigación mediado por la tecnología, que lo lucre personalmente por el incremento de sus puntos salariales aunque esto implique involucrar horas fuera de su

jornada de trabajo, sacrificando el buen vivir dentro del seno de su familia y de la sociedad misma.

Es así como el trabajo excesivo y robotizado trae consecuencias a nivel micro, relacionadas con las afectaciones mentales y la individualización del profesor universitario trabajador, y a nivel macro, ocasionando debilitamiento de las relaciones humanas que son indispensables para la sociedad (Bermúdez, 2020), debido a la ausencia de espacios de tiempo para ser dedicadas por el profesor universitario formador de emprendedores al descanso y para ser utilizadas en este tipo de interacciones que fortalece las relaciones en sociedad.

En este sentido, Berardi (2017) afirma que el ser humano actual permite “el surgimiento de una nueva cultura neohumana, un autómatas bioinformático formado por la conexión entre máquinas electrónicas, lenguajes digitales y mentes formateadas de acuerdo con sus códigos, convirtiéndose en un ejército de sonámbulos, semiotrabajadores de todo el mundo” (p. 153). Por lo que, de acuerdo con Marzano (2011), el ser humano sigue siendo un esclavo con cadenas doradas de una nueva sumisión no solo en la organización, sino en todos los entornos de la vida. Este panorama es el que se puede evidenciar en el profesor universitario formador de emprendedores, que dedica gran cantidad de sus horas de trabajo a la producción académica y de investigación viéndose obligado a pasar mucho tiempo conectado a través de máquinas computarizadas que lo convierte en un esclavo autómatas bioinformático a cambio de lucro producido por los puntos salariales que lo atan a cadenas doradas.

Lo anteriormente expuesto está sustentado científicamente por Bermúdez (2020), demostrado por la investigación que se llevó a cabo en la cadena de productos alimenticios al detal en Canadá, mediante la observación participante y la aplicación de entrevistas cualitativas, dirigidas a los directivos y a los mandos medios. Estas hallaron que existe una ilusión por dominar a los subalternos, un placer de libertad que se desea cuando se trabaja y se experimenta cuando termina la jornada laboral en los mandos operarios. Una responsabilidad y dependencia del trabajo constante aun después de la jornada laboral de los directivos que se ven obligados a mantenerse conectados de tiempo completo con su trabajo. Todos ellos tienen en común que no encuentran muchos motivos para resistirse a la racionalidad managerial y parece que son felices reproduciendo una lógica de dominación (Bermúdez, 2020), es decir, el profesor universitario parece

feliz generando producción académica y de investigación que favorece la producción económica incluso de las instituciones de educación superior que se esperan sean sin ánimo de lucro.

Con todo lo expuesto, vale la pena examinarse a nivel individual para indagar si como persona se ha dejado conquistar sin percibirlo por la racionalidad managerial a nivel de las relaciones laborales viviendo para trabajar, sin tiempo para la familia, el hogar, el ocio, la recreación, los amigos y los demás momentos que hacen que la existencia tenga sentido, absortos, corriendo tras el viento...

Cabe recordar que es fundamental lograr un cambio de mentalidad en aquellos emprendedores en formación porque son ellos, cuando egresan los que precisamente reproducen con mucha eficacia estas lógicas de dominación managerial (Bermúdez, 2019) y es labor del profesor universitario examinar su perfil personal para determinar si realmente han caído voluntariamente en estas lógicas de dominación managerial.

Así mismo, es importante realizar aportes desde la investigación para indagar la forma adecuada de administrar de una organización, ya sea una institución de educación superior o de cualquier otro tipo que robotiza y hecha por tierra la subjetividad del profesor universitario trabajador, para encontrar el equilibrio entre generar ganancia económica e imposibilitar la precarización existencial del trabajador (Bermúdez, 2020). ¿Qué postura tomar, seguir repitiendo las lógicas de dominación o desde la investigación y la academia asumir una actitud crítica a las formas de dominación impuestas por la racionalidad managerial?

Conclusiones y oportunidades desde el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores

Se presentó el contexto social del perfil personal del profesor universitario sobre la base de las ciencias sociales y las posiciones relevantes que permitieron comprender al profesor universitario desde lo humano y lo social y la forma en que en la sociedad se observa su fragmentación.

Se expuso grosso modo las características de las principales disciplinas pertenecientes a las ciencias sociales que permiten estudiar el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores. Ejercicio que permitió establecer argumentos críticos referentes a la dimensión humana y lo social del profesor universitario, referente a la manera incorrecta como

desde las instituciones de educación superior el profesor universitario trabajador es concebido y tratado.

Esta revisión brinda oportunidades de ampliar los conocimientos sobre el perfil personal del profesor universitario formador de emprendedores mediante futuras investigaciones, especialmente a través de métodos cualitativos, como aporte de las ciencias sociales a este fenómeno de estudio y sentar postulaciones críticas que permitan la revolución social requerida para lograr un buen vivir en el planeta Tierra del profesor universitario formador de emprendedores, por lo que se invita al lector a desarrollar estas futuras líneas de investigación.

CAPÍTULO 2

PERFIL PERSONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO: COMPETENCIAS INTRAPERSONALES

En este aparte del libro se registran los hallazgos de la investigación realizada sobre el perfil personal del profesor universitario desde la arista de sus competencias intrapersonales, entendiéndolas como aquellas que abarcan la relación del individuo con él mismo (Campayo, 2013), el reconocimiento que este se otorga, ligadas a la conciencia que el humano posee de sí mismo, tales como la capacidad de articular, reflejar y sentir sus conmociones (Merayo y Sánchez, 2010), que le permite a la persona poseer el control de su proceso de cognición (Galvis, 2007).

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se describen las competencias intrapersonales de los profesores de las instituciones de educación superior de Ocaña, Norte de Santander, Colombia.

Tabla 3. Reflexión sobre su propio rol como profesor

| Competencia intrapersonal | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|---|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | | |
| UFPSO | 0 | 0 | 1 | 0,5 | 6 | 3,3 | 50 | 27,3 | 126 | 68,9 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 16,7 | 10 | 55,6 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 57,1 | 6 | 42,9 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | 2 | 50 | 1 | 25 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de reflexionar sobre el propio papel del profesor.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Se entiende que el rol del profesor universitario implica una carga emocional grande que involucra la sensibilidad de las emociones propias y la de sus estudiantes, siendo lo deseable mantener relaciones interpersonales saludables, óptimas y de calidad dentro de las instituciones (Casassús, 2007; Fernández y Ruiz, 2008; Hargreaves, 2000). Buscando confrontar lo ideal con lo real, se indagó a la población objeto de estudio acerca de la reflexión realizada sobre su propio rol como profesores, encontrándose que el 88,63 %, es decir, la mayoría de los docentes toman tiempo para analizar el papel fundamental desempeñado en la institución de educación superior como formadores de los futuros profesionales emprendedores requeridos por la sociedad.

No obstante, es preciso tener en cuenta la existencia de un 11,37 % de los profesores, quienes no se toman el tiempo para pensar su quehacer docente. Una de las posibles causas es el hecho de que la mayoría de los profesores universitarios no recibieron formación en competencias personales o emocionales (Cejudo, 2017). De allí la importancia de incluir en los planes de formación profesoral capacitaciones sobre este tipo de competencias, buscando su desarrollo en la totalidad de los docentes.

Para alcanzar este objetivo se invita a la institución de educación superior a considerar al profesor universitario como un ser humano que necesita repensar su labor, gozar de tiempo para organizarse como individuo y formador de tal manera que esté consciente del rol preponderante que posee y del impacto de sus acciones en la vida de los profesionales emprendedores en formación, especialmente en el aspecto social en la comunidad.

Tabla 4. Identifica sus fortalezas y capacidades

| Competencia intrapersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|---|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0 | 1 | 0,5 | 9 | 4,9 | 71 | 38,8 | 102 | 55,7 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0 | 1 | 5,6 | 3 | 16,7 | 8 | 44,4 | 6 | 33,3 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 57,1 | 6 | 42,9 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de identificar sus propias fortalezas y capacidades.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Identificar las fortalezas y capacidades, desde la psicología organizacional positiva, permite generar o potencializar las competencias humanas en los profesores, de tal forma que mejore y facilite su desempeño profesional, entendiendo que las competencias intrapersonales son un recurso que se puede enseñar y es viable su entrenamiento (Extremera *et al.*, 2010).

En correspondencia con lo anterior, los resultados arrojaron que el 93,1 % de los profesores universitarios logran identificar sus fortalezas y capacidades. Lo que significa un menor riesgo de padecer enfermedades laborales al permitir potencializarlas y conservarlas, reconociendo que la identificación de estas es el punto de partida para el mejoramiento continuo, especialmente de las competencias personales, sabiendo que los programas de capacitación y formación docente deberían involucrar habilidades destinadas a seguir fortaleciendo en el profesor las competencias intrapersonales (Sánchez *et al.*, 2021) que le permitan identificar sus propias fortalezas y como consecuencia, mejorar progresivamente su rol como docente universitario.

Tabla 5. Maneja sus errores de forma constructiva

| Competencia intrapersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 9 | 4,9 | 77 | 42,1 | 97 | 53,0 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 2 | 11,1 | 3 | 16,7 | 8 | 44,4 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 57,1 | 6 | 42,9 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 75,0 | 1 | 25,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de manejar sus propios errores de forma constructiva.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Entendiendo que la institución de educación superior se debe constituir en un instrumento para el fomento de capacidades y habilidades que ayuden a superar las dificultades características de la sociedad actual (Pérez *et al.*, 2016), por consiguiente, el profesor universitario quien forma al futuro profesional debe evidenciar la competencia de saber manejar sus errores de forma constructiva, con el propósito de servir de ejemplo y guía coherente para sus estudiantes. En este sentido, la investigación reveló que el 91,8 % de los docentes logran encaminar sus equivocaciones de tal forma que les permita sacar ventaja de tal situación hasta el punto de convertir una experiencia difícil en una construcción favorable.

En este sentido, dentro del perfil personal del profesor universitario se observa una gran tolerancia al fracaso y un sentido resiliente frente a las dificultades. Los hallazgos demuestran que tan solo el 8,2 % de la muestra de la población objeto de estudio presenta dificultad para hacerlo, por lo que se recomienda no desconocer esta realidad, aunque pequeña, significativa, invitando a las instituciones de educación superior a desarrollar programas y proyectos de bienestar universitario que fomenten actividades promotoras de desarrollo de competencias intrapersonales que propendan a manejar proactivamente los errores y las dificultades.

Tabla 6. Desarrolla una conciencia cultural y social propia

| Competencia intrapersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 14 | 7,7 | 76 | 41,5 | 92 | 50,3 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 1 | 5,6 | 4 | 22,2 | 8 | 44,4 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 71,4 | 4 | 28,6 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 25,0 | 2 | 50,0 | 1 | 25,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de desarrollar una conciencia cultural y social propia.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

La conciencia y expresión cultural es una competencia clave en el aprendizaje permanente, su presencia es necesaria para la realización y desarrollo personal, la participación ciudadana y vida social y laboral (Pérez *et al.*, 2016), sabiendo que el profesor no está llamado solo a desarrollar los contenidos de sus proyectos de aula, sino que posee el compromiso de educar en la protección del patrimonio cultural para rentabilizar los contenidos históricos (Arjones, 2017). En este sentido, los resultados de la investigación arrojan que el 84,8 % de los profesores universitarios han desarrollado casi o totalmente una conciencia cultural y social propia que como competencia intrapersonal le permite reconocer la importancia de la cultura al mismo tiempo que lo capacita para formar en sus educandos este tipo de conciencia.

Sin embargo, es preciso analizar que el 13,7 % de los profesores en ocasiones y el 1,5 % casi nunca logran desarrollar conciencia cultural y social, arriesgando que se produzcan actitudes poco favorables e irrespetuosas por la diversidad cultural y patrimonial, atrayendo conductas intolerantes promotoras de violencia, inconformidad y malestar en la sociedad. En este sentido, se invita a la institución de educación superior a establecer mecanismos de capacitación y desarrollo con el propósito de estimular el establecimiento de este tipo de competencias en los profesores universitarios.

Tabla 7. Actúa y reacciona de manera segura

| Competencia intrapersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 16 | 8,7 | 84 | 45,9 | 82 | 44,8 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 2 | 11,1 | 3 | 16,7 | 8 | 44,4 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 100 | 0 | 0,0 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 25,0 | 1 | 25,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de actuar y reaccionar de manera segura.
Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Las competencias intrapersonales permiten actuar de manera segura ante situaciones que generan tensión, conflicto, dificultad o incertidumbre, desarrollando en el profesor universitario la capacidad para afrontarlas proactivamente (López *et al.*, 2017). Lo anterior entendiendo el papel del docente quien se exhibe con frecuencia a sus estudiantes, siendo su compromiso realizarlo con completa naturalidad. En este contexto, el 84,5 % casi siempre o siempre logra proyectar seguridad en su rol profesoral y humano, mientras que el 12,6 % a veces lo logra y el 2,9 % casi nunca lo hace.

Estos resultados producto del proceso de investigación dejan entrever la capacidad desarrollada en la mayoría de los profesores universitarios, sin desconocer que hay un terreno por recorrer en capacitación, formación y desarrollo en algunos de ellos, tanto a nivel institucional como individual. En este sentido, se recomienda aplicar algunos de los criterios metodológicos para el desarrollo de competencias intrapersonales como lo son: trabajo de casos, *role-playings*, visualizaciones, modelado, dinámica de autoconocimiento, tareas de *mentoring* y evaluación de iguales, las cuales se describen en el marco teórico del presente libro (López *et al.*, 2017).

Tabla 8. Es flexible y adaptable

| Competencia intrapersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 15 | 8,2 | 87 | 47,5 | 81 | 44,3 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 2 | 11,1 | 2 | 11,1 | 2 | 11,1 | 12 | 66,7 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 28,6 | 10 | 71,4 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de ser flexible y adaptable.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Las situaciones actuales demandan del profesor universitario adaptarse a las nuevas realidades que se suceden todo el tiempo en el contexto del aula de clase, invitándolo a considerar de forma flexible las particularidades, las singularidades de los futuros profesionales, sus necesidades específicas de formación, sus intereses, problemas, dificultades de aprendizaje, entre otras, dentro de una lógica coherente (Martínez, 2011). En concordancia con ello, se indagó sobre la existencia de esta competencia en los profesores universitarios, donde se evidenció que en el 92,4% de ellos siempre o casi siempre se encuentra presente, mientras que en el 4,8% solo a veces y en el 2,8% casi nunca. Los anteriores resultados son favorables, sin embargo, se esperaría que en esta competencia intrapersonal siempre estuviera presente el profesor universitario formador de emprendedores.

Lo anterior, especialmente, en los contextos actuales caracterizados: por epidemias (COVID-19), por la libertad de expresión, por los entornos virtuales o mediados por las TIC, por las confrontaciones sociales y voces de protesta, por los desafíos de la economía, la cultura y la sociedad y por la diversidad pluricultural a la que pertenece el profesor universitario.

Tabla 9. Es capaz de establecer normas para sí mismo

| Competencia intrapersonal | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|-------|-------------------|---------|
| | | % | | % | | % | | % | | % | | |
| UFPSO | 0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 5 | 2,7 | 76 | 41,5 | 101 | 55,2 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 1 | 9,1 | 1 | 9,1 | 8 | 72,7 | 1 | 9,1 | 11 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 14,3 | 6 | 42,9 | 6 | 42,9 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de establecer normas para sí mismo.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Entendiendo que es fundamental encontrar un equilibrio entre la formación científica y metodológica, propiciando una combinación armónica entre ambos saberes (Martínez, 2011), es trascendental que el profesor universitario, al aplicar el conocimiento de la disciplina en la que ha sido formado y el conocimiento pedagógico general que se requiere en el proceso de enseñanza aprendizaje, establezca normas que guíen su actuar en coherencia con la responsabilidad del ejercicio de su rol como profesor universitario.

En este contexto, se indagó sobre la posesión o el desarrollo de esta competencia intrapersonal en el docente, obteniendo que el 84,4% de los profesores en su mayoría o totalmente establecen normas que les permiten ser coherentes con su rol como docentes, mientras que el 11% a veces y el 4,2% nunca lo hacen. Lo que denota la necesidad de desarrollar esta competencia intrapersonal ya sea a nivel individual o en la institución de educación superior en la que desempeñan su labor.

Lo anterior, entendiendo que, como profesionales de la educación, es indispensable enfrentarse a la labor docente con responsabilidad, dedicación y compromiso tanto con el mejoramiento continuo como con el proceso de enseñanza aprendizaje (Martínez, 2011). Para ello es preciso ser organizado, sistemático y planificador, siendo el establecimiento de reglas el primer eslabón por recorrer.

Tabla 10. Desarrolla pensamiento crítico

| Competencia intrapersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|------|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 4,4 | 72 | 39,3 | 103 | 56,3 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 3 | 16,7 | 2 | 11,1 | 8 | 44,4 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 28,6 | 8 | 57,1 | 2 | 14,3 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia intrapersonal de desarrollar pensamiento crítico.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Las exigencias actuales demandan un perfil profesoral basado en competencias con miras a la formación de profesionales analíticos, flexibles y especialmente críticos (Martínez, 2011). En consecuencia, son los profesores los primeros en ser llamados a desarrollar la competencia intrapersonal de pensamiento crítico para propiciar este mismo espíritu dentro del aula de clase que le imprima al profesional en formación dicha característica.

Teniendo en cuenta lo anterior, se indagó a la población objeto de estudio, hallando que el 91,1 % por lo general manifiestan haber desarrollado un pensamiento crítico, mientras que el 2,4 % casi nunca y el 6,5 % a veces dice poseer esta competencia intrapersonal. Aunque los resultados son alentadores en función al aporte de profesionales críticos, es importante ocuparse de capacitar a aquellos profesores que todavía no logran desarrollarla.

Al lograrlo, el profesor contribuye con la gestión del cambio, la renovación de los entornos, el reconocimiento de las oportunidades de mejora, al mismo tiempo que convierte el aula de clase en un lugar posible para tratar de forma crítica los hechos imprevisibles y asistemáticos que acontecen en ciertas ocasiones en forma caótica e improvisada (Martínez, 2011) no solo dentro del aula de clases, sino en el entorno mismo.

CAPÍTULO 3

PERFIL PERSONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DESDE LA ARISTA DE LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Las competencias interpersonales

Se refiere a aquellas propias de los individuos mediante las cuales identifican, regulan, expresan y usan sus emociones al interactuar con el otro, siendo conscientes que estas se enseñan y se aprenden (You *et al.*, 2022). Además, son importantes para lograr motivarse como ser humano entendiendo que esta habilidad en la educación empresarial es necesaria para la orientación o la formación de líderes empresariales creadores de organizaciones (Varela, 2008).

A continuación, se realiza el análisis de los hallazgos de la investigación con referencia a este tipo de competencias:

Tabla 11. Es capaz de gestionar conflictos

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 3 | 1,6 | 7 | 3,8 | 29 | 15,8 | 85 | 46,4 | 59 | 32,2 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 1 | 5,6 | 2 | 11,1 | 8 | 44,4 | 7 | 38,9 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 42,9 | 8 | 57,1 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 25,0 | 3 | 75,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de gestionar conflictos.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

El profesor universitario, por su función en la formación de emprendedores, requiere ser capaz de gestionar conflictos, debido a que es quien desafía al estudiante a proponer situaciones problemáticas que admiten más de una solución, por lo tanto, debe ser un gestor de conflictos. En este orden de ideas, al indagar se encontró que el 50,8 % siempre y el 39,7 % frecuentemente de los encuestados consideran que saben administrar situaciones conflictivas, mientras que el 9,5 % de los profesores manifiestan tener dificultad para desarrollar estas competencias. Cifra que no se puede descuidar, entendiendo que la formación tanto de nuevos empresarios como de empresas es el resultado de la interacción de factores situacionales, culturales, económicos, sociales y psicológicos (Shapero, 1987), los cuales son generadores de conflictos y estos se convierten en oportunidades de crear nuevas organizaciones para satisfacer las necesidades de los individuos.

Tabla 12. Coopera en los equipos

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|-----|--------------|------|---------|-------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 9 | 4,9 | 79 | 43,2 | 94 | 51,4 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 72,2 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 14,3 | 12 | 85,7 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de actuar y reaccionar de manera segura.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Buscando imprimir en los futuros profesionales el espíritu emprendedor, entendido como una forma de pensar, razonar y actuar vinculada y suscitada por la búsqueda de una oportunidad de negocio y sabiendo que su resultado es la creación, mejora, realización y renovación, de valor en el sentido más amplio del término como valor no solo económico, sino social que beneficia a todo el grupo de interés (Urbano y Toledano, 2008), se hace necesario que el profesor universitario se enfoque en la formación desde la dimensión política y estética para desarrollar en sus estudiantes un espíritu de cooperación y trabajo en equipo, haciendo indispensable que el profesor posea esta competencia interpersonal, situación que se pudo evidenciar en el desarrollo de la misma en el 98,6 % de los docentes, donde el 66,2 % siempre y el 32,24 % casi siempre han logrado incorporarlas en sus competencias interpersonales.

Tabla 13. Se comunica fácilmente con otros

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 9 | 4,9 | 61 | 33,3 | 112 | 61,2 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 16,7 | 10 | 55,6 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 14,3 | 4 | 28,6 | 8 | 57,1 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de poseer facilidad al comunicarse con otros.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Las competencias interpersonales son destrezas para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar (Boyatzis, 1982). En este sentido, en el profesor universitario es fundamental que se evidencie la facilidad para comunicarse tanto con sus estudiantes como con su entorno, por ello se indagó a los profesores y se halló que el 49% siempre y el 41,9% casi siempre manifiestan saber comunicarse con sus estudiantes. Sin embargo, los programas de capacitación docente y el acompañamiento de la dependencia de bienestar universitario se ocupan de fortalecer el 9% del profesorado que solo a veces logran desarrollar esta competencia.

Tabla 14. Es buen consejero

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|-------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 21 | 11,5 | 70 | 38,3 | 91 | 49,7 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 11,1 | 11 | 61,1 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 42,9 | 8 | 57,1 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 | 0 | 0,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de ser buen consejero.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás, dentro de un contexto determinado (Argudín, 2014). Uno de esos escenarios hace referencia a la función del profesor como ser humano, específicamente en su relación con los estudiantes y en su rol como consejero, siendo los resultados obtenidos en la investigación bastante alentadores en donde el 94,3% de los profesores se consideran capaces de aconsejar a sus semejantes, destacando que el 33,7% de estos siempre los son y el 60,6% casi siempre logran serlo. No obstante, se identificó que el 5,6% de los docentes solo a veces son competentes en esta labor y es allí donde los servicios de bienestar deben involucrarse para acompañarlos en el desarrollo de esta competencia.

Tabla 15. Brinda apoyo en el proceso de aprendizaje personal

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 1 | 0,5 | 6 | 3,3 | 72 | 39,3 | 104 | 56,8 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 22,2 | 9 | 50,0 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 57,1 | 6 | 42,9 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 25,0 | 1 | 25,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de brindar apoyo en el proceso de aprendizaje personal.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Son los profesores por medio del desempeño de sus funciones los que logran desarrollar los conocimientos sobre el emprendimiento y la educación emprendedora, como la actitud reflexiva abierta hacia la generación de riqueza (Arruti, 2016), siendo significativo en su rol formador brindar apoyo en el proceso de aprendizaje personal. En este sentido, se pudo determinar que el 44,4 % continuamente y el 42,9 % frecuentemente lo hacen, mientras que el 12,6 % en ocasiones desempeña esta competencia, por lo que existe un compromiso tanto de la universidad como del profesor desarrollarla en el aula a lo largo de su proceso de progreso profesional.

Tabla 16. Genera ideas para resolver problemas

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|-----|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 7 | 3,8 | 74 | 40,4 | 102 | 55,7 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 55,6 | 8 | 44,4 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 57,1 | 6 | 42,9 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 25,0 | 3 | 75,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de generar ideas para resolver problemas.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Las necesidades se manifiestan muchas veces en forma de problemas que al generar ideas se pueden convertir en oportunidades de negocios, desarrollando la capacidad de crear organizaciones de diversos tipos de acuerdo con la demanda de la sociedad, a través de una variedad de estructuras jurídicas, en los diferentes renglones de la economía que respondan a las necesidades del mercado (Varela, 2008). Esta competencia interpersonal ha sido evidenciada en el 99 % de los profesores universitarios, quienes al poseerla es factible que propicien su desarrollo en el profesional emprendedor en formación, siendo aprovechada por estos para desempeñarse como profesionales en los distintos campos de la ciencia, que generan diferentes tipos de organizaciones ya sea como empresario o como intraempresario, ejerciendo su rol como emprendedor.

Tabla 17. Comprende y valora otras ideas

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|-----|--------------|-------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 5,5 | 72 | 39,3 | 101 | 55,2 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 33,3 | 12 | 66,7 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 57,1 | 6 | 42,9 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 100,0 | 0 | 0,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal comprender y valorar otras ideas.
Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Los emprendedores son aquellos seres humanos que transforman ideas en iniciativas rentables, para lo cual se requiere de ellos la capacidad de innovar, explorar nuevos mercados, lanzar nuevos productos, la habilidad para administrar los recursos y dirigir las personas con el objeto de aumentar la eficiencia productiva (Lederman *et al.*, 2014).

Para lograrlo, en su formación profesional es importante que sean escuchados, especialmente por el profesor universitario, quien a través de sus funciones sea capaz de comprender esas ideas, al mismo tiempo que las valora, debido a que en ellas puede estar la oportunidad de generar nuevo tejido empresarial. Al indagar sobre esta competencia interpersonal se evidenció que efectivamente el 41,2 % siempre y el 57,4 % casi siempre manifiestan saber hacerlo, lo que implica que el 98,6 % de los profesores estimulan la

creación de nuevas organizaciones mediante la comprensión y valoración de las ideas de sus estudiantes.

Tabla 18. Argumenta a favor o en contra de las ideas o productos

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 11,5 | 92 | 50,3 | 70 | 38,3 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 72,2 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 71,4 | 4 | 28,6 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de argumentar a favor o en contra de las ideas o productos.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

De acuerdo con el análisis anterior, las ideas son importantes debido a que a partir de ellas se generan nuevas organizaciones para aumentar la creación de nuevos empleos y, en consecuencia, la generación de ingresos, lo que implica colocar al servicio del sistema de producción local todo el potencial de ideas de negocios (Villamizar, 2016).

En este proceso las ideas se depuran mediante su análisis al argumentar en favor o en contra de las ideas o productos, función principal del profesor universitario formador de emprendedores que, mediante su rol y cercanía con los estudiantes, incrementa la posibilidad de éxito de las ideas al refinarlas. En correspondencia con lo anterior, se observó mediante la investigación realizada que el 97,1 % la mayoría de las veces o la totalidad de ellas desarrolla la capacidad interpersonal.

Tabla 19. Ayuda a alcanzar consenso

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 11,5 | 92 | 50,3 | 70 | 38,3 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 72,2 | 5 | 27,8 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 71,4 | 4 | 28,6 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de ayudar a alcanzar consenso.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

La refinación de ideas de negocio implica no solo argumentar a favor o en contra, sino la capacidad que posee el profesor universitario para lograr el consenso de la investigación efectuada al respecto. Se encontró que el 97,2 % lo hacen, entre los cuales el 36,2 % siempre y el 61 % con mucha frecuencia.

Lo anterior denota la importancia que poseen las instituciones de educación superior, en las cuales el profesor forma al futuro emprendedor propiciando el consenso al estar comprometida con el asesoramiento y fortalecimiento como organizaciones de apoyo para propiciar el crecimiento competitivo de estas en sus diversas etapas de su ciclo empresarial (Mosquera, 2015).

Tabla 20. Plantea y discute temas éticos

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 3 | 1,6 | 17 | 9,3 | 72 | 39,3 | 91 | 49,7 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 22,2 | 8 | 44,4 | 6 | 33,3 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 35,7 | 9 | 64,3 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de plantear y discutir temas éticos.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

En un mundo globalizado, que presenta problemas de calentamiento climático, se exige que la organización sea socialmente responsable con el agua, la energía, los residuos y reducción de materiales altamente contaminantes (Cañizares *et al.*, 2020). Además, en correspondencia con una sociedad cada día más exigente a la satisfacción de las necesidades congruentes con la sostenibilidad, es indispensable que el profesor universitario, formador de emprendedores, desde su ejercicio docente, traiga en contexto los argumentos éticos para la prestación de servicios de una forma más amigable y transparente con la misma humanidad.

Por ello, se indagó a la población objeto de estudio sobre el desarrollo de esta competencia interpersonal, encontrando que el 49,3 % manifiesta realmente poseerla, mientras que el 42,4% casi siempre la alcanzan. No obstante, el resto de ellos requiere un esfuerzo para adquirirla, por lo que se hace un llamado urgente, tanto al profesor universitario como a las instituciones de educación superior para propiciar la presencia de este tipo de competencias interpersonales, mediante programas de capacitación y desarrollo para propiciar la presencia de habilidades que traen efectos positivos en las dimensiones de las actitudes y del conocimiento en los seres humanos (Avendaño *et al.*, 2021).

Tabla 21. Sabe escuchar

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 2,7 | 63 | 34,4 | 115 | 62,8 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 44,4 | 10 | 55,6 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 7,1 | 5 | 35,7 | 8 | 57,1 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 25,0 | 0 | 0,0 | 3 | 75,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de ser capaz de escuchar.
Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Saber escuchar es necesario para desarrollar la competencia interpersonal o habilidad social primaria relacionada con la comunicación asertiva (Mosquera *et al.*, 2020), necesaria para resolver problemas, siendo el proceso antecedente que permitirá conocer a fondo la percepción de las partes involucradas en la problemática y se constituye en el eje central que los hará sentir reconocidos e importantes, debido a que aportan sus apreciaciones con el propósito de encontrar un camino seguro para determinar y escoger cuál es la mejor alternativa viable para los implicados.

Al investigar en la población objeto de estudio, se determinó que siempre el 62,6 % y con mucha frecuencia el 28,6 % escuchan con atención y propósito a sus interlocutores, lo que lo faculta para conceder un reconocimiento a sus estudiantes universitarios y propicia un ambiente para la discusión saludable en el aula de clase. Sin embargo, es importante que el 8,7 % de los profesores universitarios, que solo en pocas ocasiones lo hacen, desarrollen esta competencia interpersonal que contribuirá al fortalecimiento de la educación emprendedora y no al detrimento de la misma.

Tabla 22. Resuelve problemas

| Competencia interpersonal | Nunca | % | Casi nunca | % | A veces | % | Casi siempre | % | Siempre | % | Total encuestados | Total % |
|---------------------------|-------|-----|------------|-----|---------|------|--------------|------|---------|------|-------------------|---------|
| UFPSO Ocaña | 0 | 0,0 | 2 | 1,1 | 12 | 6,6 | 88 | 48,1 | 81 | 44,3 | 183 | 100 |
| ESAP | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 22,2 | 8 | 44,4 | 6 | 33,3 | 18 | 100 |
| FESC | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 14,3 | 12 | 85,7 | 14 | 100 |
| Uniautónoma | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | 4 | 100 |

Nota: la tabla muestra la competencia interpersonal de resolver problemas.

Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a 219 profesores universitarios.

Los problemas son insumos para la generación de nuevas ideas de negocio, al aportar soluciones subyacentes a las necesidades identificadas en la problemática presentada. Al resolverlos, se generan oportunidades de negocios que, por su origen, suelen ser exitosos ya que dan solución a una necesidad latente.

Cuando los futuros emprendedores en formación se enfrentan a este tipo de situaciones, es el profesor universitario el indicado para propiciar el desarrollo de estos procesos innovadores y creativos que lejos de ser tediosos,

a pesar de ser problémicos, se constituyen en grandes oportunidades. Buscando conocer este aspecto particular en el panorama en la educación emprendedora se indagó sobre la existencia de esta capacidad interpersonal del docente universitario, encontrando que el 39,2% con frecuencia y el 53,3% siempre otorgan solución a los problemas. Sin embargo, en el resto de la población no es muy frecuente que lo hagan, presentando dificultad al momento de impartir una formación emprendedora adecuada que estimule el crecimiento del tejido empresarial a partir de la solución de problemas.



CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación realizada sobre el perfil personal del profesor universitario mediante la revisión de literatura, desde el enfoque de las ciencias sociales, arrojaron que el docente es un ser humano, sujeto provisto de necesidades y sensible a la realidad social que permea su función dentro de la institución de educación superior donde trabaja. Es un ser humano que vive en una sociedad caracterizada por ser desigual y ha sido estudiado por la antropología como miembro de la especie humana y por la sociología a través del estudio de las vinculaciones humanas que permite su estructuración social dentro de las instituciones de educación superior donde pasa gran parte de su vida social. De igual forma, ha sido abordado tanto por la arqueología y su variedad de ramas, buscando comprender la historia del profesor universitario, como por la psicología, evidenciado su manipulación al servicio de la producción de las organizaciones, extendiéndose la invitación a abordar en futuras investigaciones al profesor universitario desde la investigación cualitativa etnográfica.

Desde la teoría organizacional se realizó la revisión de literatura bajo una mirada crítica al perfil personal del profesor universitario desde las principales perspectivas disciplinares y teóricas de la organización como fenómeno de estudio con lo cual se desarrolló una aproximación a las problemáticas históricas y contemporáneas. Los resultados del ejercicio

científico arrojaron que la teoría organizacional a lo largo de la historia ha exhibido un concepto utilitarista y funcionalista, que concibe al profesor universitario como un recurso y no desde el enfoque humano. Se evidenció que, desde el escenario de la investigación, la docencia y el *management*, es posible ensayar el construir una realidad más humana que contribuya con el buen vivir del profesor universitario formador de emprendedores.

En relación con el perfil personal del profesor universitario basado en las competencias intrapersonales, se halló que en un alto grado los profesores reflexionan sobre su propio rol; identifican sus fortalezas y capacidades; pueden manejar de forma constructiva sus equivocaciones; actúan y reaccionan de manera segura; son flexibles y adaptables; desarrollan un pensamiento crítico y son capaces de establecer sus propias normas. Sin embargo, se invita a que tanto el docente como la institución de educación superior establezcan programas de capacitación para el desarrollo y el fortalecimiento de este tipo de competencias, especialmente, aquellas que solo en ocasiones logran desarrollar.

En cuanto a las competencias interpersonales del profesor universitario, se evidenció que su presencia es fuerte en las siguientes capacidades: habilidades de comunicación, de cooperación, de generación, comprensión, valoración y argumentación de ideas innovadoras, capacidad para ayudar a alcanzar el consenso, para planear y discutir temas éticos, saber escuchar, resolver problemas y ser buen consejero. Sin embargo, se halló que existe un porcentaje superior al 10 % que solo en ocasiones logran desarrollar la capacidad para brindar apoyo en el proceso de enseñanza aprendizaje y la habilidad de saber escuchar, por ello se debe realizar un esfuerzo para adquirir, fortalecer y desarrollar este tipo de competencias interpersonales.

REFERENCIAS

- Arévalo, J., Bayona, R. y Rico, D. (2020). Análisis de la dimensión tecnológica en las sociedades limitadas y anónimas de Ocaña, Colombia. *RISTI. Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação. Iberian Journal of Information Systems and Technologies*, (32), 14-27. https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/0QfNH?_s=JpCqdTAvCp9B1JbHracb45JS394%3D
- Argudín, Y. (2014). *Educación basada en competencias*. https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Argudin-Educacion_basada_en_competencias.pdf
- Arjones, A. (2017). La educación y el patrimonio industrial en España. La protección del patrimonio industrial a través de la competencia para la conciencia y expresiones culturales. *II Congreso Internacional virtual sobre la Educación en el Siglo XXI* (pp. 224-232). Málaga, España.
- Arruti, G. (2016). El desarrollo del perfil del “teacherpreneur” o profesor emprendedor en el currículum del grado de educación primaria: ¿un concepto de moda o una realidad? *Contextos Educativos*, (19), 177-194.
- Avendaño, W., Rueda, G. y Velasco, B. (2021). Percepciones y habilidades financieras en estudiantes universitarios. *Formación Universitaria*, (14), 95-104.

- Bakker, A. y Schaufeli, W. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (29), 147-154.
- Becker, H. (2006). *Le travail sociologique. Méthode et substance*. Academic Press Fribourg.
- Benneworth, P. (2010). Who matters to universities? A stakeholder perspective on humanities. *Higher education*, 59(5), 567-588.
- Berardi, F. (2003). El trabajo cognitivo en la red. En F. Berardi, *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (pp. 59-98). Traficantes de Sueños.
- Berardi, F. (2003). Globalismo inhumano, horizonte posthumano. En F. Berardi, *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* (pp. 131-156). Traficantes de Sueños.
- Berardi, F. (2017a). El fin. En F. Berardi, *Fenomenología del fin. Sensibilidad y mutación conectiva* (pp. 351-358). Caja Negra.
- Berardi, F. (2017b). Los avatares del General Intellect. En F. Berardi, *Fenomenología del fin. Sensibilidad y mutación conectiva* (pp. 194-217). Caja Negra Editora.
- Bermejo, B. y Fernández, J. (2010). Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía (España). *Revista de Educación Inclusiva*, (3), 65-76.
- Bermúdez, H. (2016). De la cultura organizacional al coaching: ¿el tránsito de la domesticación al sometimiento deseado? *Nuevo Pensamiento Administrativo*, 1-18.
- Bermúdez, H. (2018). Sociología y antropología en la administración. *Forum Doctoral*, 41-68.
- Bermúdez, H. (2019). La lumpen-administración: ¿El síntoma social de la nueva racionalidad managerial? *Realidades Organizacionales de México y Latinoamérica: Perspectivas de análisis*, 263-294.
- Bermúdez, H. (2020). El voice picking: una organización del trabajo que atenta contra la subjetividad del trabajador. El caso de una cadena de comercio de la alimentación al detal. *Innovar*, 30(76), 37-49.

- Bermúdez, H. (2020). La lógica del management y la experiencia sensible. Mandos medios y personal subalterno en un centro de distribución. *Innovar*, 30(76), 37-50.
- Bermúdez, H. y Ortiz, Ó. (2011). Entre la necesidad y el deseo. Contextualización de dos nociones problemáticas en la empresa. *Teuken Bidikay*, 131-149.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, (10), 61-82.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competence Manager. A Model*, Wiley, Nueva York. Wiley.
- Brunner, J. y Labraña, J. (2006). La investigación en ciencias sociales y humanidades: sus debates e impactos. *Punto de referencia*, 1-17.
- Bunge, M. (1986). Status epistemológico de la administración. *Administración de Empresas*, 1145-1149.
- Campayo, E. (2013). El desarrollo de las competencias intrapersonales a través del aprendizaje de un instrumento musical. *Fòrum de Recerca*, 28(18), 423-439. doi:<http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2013.28>
- Cañizares, J. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿Qué tanto se cumplen las buenas prácticas? *Revista de Investigación, Administración e Ingenierías*, 8(1), 107-115. doi:<https://doi.org/10.15649/2346030X.700>
- Cañizares, J., Cárdenas, M. y Velazco, B. (2020). *Propuesta estratégica para el desarrollo empresarial. Un modelo de gestión administrativa para MIPYMES, Ocaña, ciudad de negocios*. ECOE.
- Casassús, J. (2007). *La educación del ser emocional*. Cuarto.
- Cejudo, J. (2017). Competencias profesionales y competencias emocionales en orientadores escolares. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 25(3), 349-370.
- Chernilo, D. y Cordero, R. (2020). El problema de la secularización: cuatro miradas a la fragilidad de los órdenes sociales modernos. *Estudios Públicos*, 39-72.
- Chomsky, N. (1985). *Reflexiones sobre el lenguaje*. Planeta Agostini.

- Comisión Europea. (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Costa, B. y Andión, M. (2019). Actitudes y competencias en profesores de español de los institutos Federais (Brasil) en relación con las variables de la lengua. *Revista de Lingüística y Lenguas Aplicadas*, (14), 29-43.
- Cuevas, C. y Araya, P. (2020). Construcción de competencias ética para la formación universitaria en trabajo social. *Perfiles Educativos*, 43(171), 100-116.
- Cultura E Medellín. (2010). *Programa de fortalecimiento al sistema de emprendimiento de Medellín – Guía del docente*. Confama; Alcaldía de Medellín.
- Díaz, C., Ossa, C., Palma, M., Lagos, N. y Boudon, J. (2019). El concepto de pensamiento crítico según estudiantes chilenos de pedagogía. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (7), 267-288.
- Díaz, M. (2011). *Habilidades de comunicación para la vida cotidiana*. Artes Gráficas.
- Extremera, N., Durán, A. y Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad y Estrés*, 16(1), 47-60.
- Fernández, M., Rodríguez, J. y Fernández, F. (2016). Evaluación de competencias docentes del profesorado para la detección de necesidades formativas. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 68(2), 85-101.
- Fernández, P. y Ruiz, D. (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6(2), 421-436.
- Folch, T., Muñoz, D. e Ignasi, I. (2018). Habilidades didácticas de los profesores y creatividad en la educación superior. Experiencia en una universidad mexicana. *Perfiles Educativos*, 40(4), 100-116.
- Galvis, R. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción Pedagógica*, 16(1), 48-57.
- Giddens, A. (2007). *Sociología*. Alianza Editorial.

- González, O. y González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 35-44.
- Graeber, D. (2014). La era de los grandes imperios capitalistas (1450-1971). En D. Graeber, *En deuda. Una historia alternativa de la economía* (pp. 405-476). Ariel.
- Graeber, D. y Wengrow, D. (2020). La sabiduría de Kandiaronk. *Sin permiso*, 1-10.
- Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: teachers' perceptions of their interactions with students. *Teaching and Teacher Education*, (16), 811-826.
- Henao, C. (s.f.). Etnografía de orientación analítica. Un método de investigación en contextos organizacionales. En H. Bermúdez y C. Henao, *Investigación cualitativa en gestión de personal: estudios de caso* (pp. 1-30). Universidad de Antioquia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw.
- Jácome, E., Jácome, N. y Jácome, E. (2021). Estrategia de intervención en comunidades para la conservación del medio ambiente: una aproximación metodológica para la investigación social. *Revista Boletín Redipe*, 423-438.
- Lasnier, F. (2000). *Réussir la formation par compétences*. Guérin.
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S. y Rigolini, J. (2014). *El emprendimiento en América Latina, muchas empresas y poca innovación*. Banco Mundial.
- López, P., Navarro, L. y Torras, I. (2017). Las escenas temidas de los estudiantes y el desarrollo de competencias para afrontar situaciones profesionales en educación social. *Revista de Educación Social*, 1-12.
- Mardones, J. y Ursúa, N. (1982). Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Nota histórica de una polémica incesante. En J. Mardones y N. Ursúa, *Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Materiales para una fundamentación científica*. Fontamara.
- Martínez, J. (2011). Perfil profesional idóneo del profesor de lengua extranjera: creencias del profesorado en formación. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 41(1-2), 103-124.

- Marzano, M. (2011). Sobre el buen uso de la gestión empresarial: de la «manipulación perversa» al suicidio. En M. Marzano, *Programados para triunfar. Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada* (pp. 127-153). Ensayo Tus Quets.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Merayo, A. y Sánchez, P. (2010). La inteligencia emocional en los profesionales de la comunicación: el valor de las competencias intrapersonales. *Textual & Visual Media*, (3), 131-150.
- Montes, M. y Torres, J. (2015). Las competencias socio-afectivas docentes y la formación para la práctica educativa del desarrollo personal y para la convivencia. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 8(3), 271-284.
- Mosquera, A. (2015). *Relación entre los factores de competitividad y el ciclo de vida empresarial*. UNAD.
- Mosquera, A., Vergel, D. y Bayona, R. (2020). *Habilidades gerenciales*. ECOE.
- Mosquera, A., Vergel, D. y Bayona, R. (2021). Herramientas tecnológicas en micro, pequeñas y medianas empresas colombianas: una necesidad estratégica frente al COVID-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 61-75.
- Orte, C., Moreno, J. y Pascual, B. (2021). The Influence of the Competences of the Professionals in Charge of Family Evidence-Based Programmes on Internalizing and Externalizing Symptoms in Adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-11.
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Limusa.
- Pacheco, C., Navarro, G. y Arévalo, J. (2020). *Accione y prácticas de mercadeo. Una mirada a las pymes de Ocaña*. ECOE Ediciones.
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M. y Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (776), 22-43.

- Perduz, V., Rojas, G. y Navarro, A. (2016). Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento: búsqueda de una relación. *Educación y Educadores*, 19(1), 29-45.
- Pérez, M., Gázquez, J., Molero, M., Martos, Á., Simón, M. y Barragán, A. (2016). *VARIABLES PSICOLÓGICAS Y EDUCATIVAS PARA LA INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO ESCOLAR*. ASUNIVEP.
- Ramírez, C. (2012). *La vida como un juego existencial: Ensayitos*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Renfrew, C. y Bahn, P. (2011). La naturaleza y los propósitos de la arqueología. En C. Renfrew y P. Bahn, *Arqueología. Teorías, métodos y práctica* (pp. 12-18). Akal.
- Rodríguez, E. (2004). *Labores del profesor consejero académico profesional, tareas y responsabilidades*. Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas.
- Rodríguez, M., Peñaranda, M. y Manzano, O. (2020). Responsabilidad social empresarial: una experiencia regional en las empresas del sector servicios. *Revista Espacios*, 41(47), 280-289.
- Sala, J. y Abarca, M. (2002). Las competencias emocionales de los futuros profesores/as. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(3), 1-4.
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. *Psicología de la Organización*, 349-376.
- Sánchez, L., Orte, C., Pascua, B. y Ballester, L. (2021). ¿Qué competencias de un formador en prevención son mejores valoradas por las familias en el contexto escolar? *Revista Complutense de Educación*, 32(2), 181-193.
- Sastre, P., Rey, A., Boubée, C. y Cañibano, A. (2010). Un cambio en la concepción de enseñanza aprendizaje: formación superior basada en competencias. *III Rempem-Memorias*.
- Schumpeter, A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press.
- Severinson, P. (2017). *Approaches to Assessing Impacts in the Humanities and Social Sciences*. Federation for the Humanities and Social Sciences.

- Shapero, A. (1987). *Los profesionales creativos en la empresa*. Planeta.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work. Models of superior performance*. John Wiley.
- Tapia, C. y Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 133-148.
- Tylor, E. (1871). *Culture or civilization, taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities an habits acquired by man as a member of society*. Branch.
- Urbano, D. y Toledano, N. (2008). *Invitación al emprendimiento. Una aproximación a la creación de empresas*. Editorial UOC.
- Uribe, A. (2018). Percepción de los estudiantes de educación inicial frente al desarrollo de experiencias formativas en modalidad A+S. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(4), 110-122.
- Varela, R. (2008). *Innovación Empresarial. Arte y Ciencia en la creación de empresas*. Pearson.
- Villamizar, W. (2016). *Plan de Desarrollo para Norte de Santander 2016-2019*. "Un norte productivo para todos". <http://www.sednortedesantander.gov.co/sitio/images/documentos/informesdelsector/PDD%20NDS%202016-2019.pdf>
- Yon, S. y Hernández, G. (2019). Tutoría en la educación superior: análisis de la percepción de profesionales y estudiantes en una universidad pública. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 1-31.
- You, M., Laborde, S., Vaughan, R. y Salinas, A. (2022). Influence of personality and emotional competences on academic performance: direct and indirect pathways mediated by perceived stress. *Current Issues in Personality Psychology*, 10(1), 61-70.



ACERCA DE LOS AUTORES

Adriana Mosquera Carrascal

Estudió su primaria en la Anexa a la Normal Nacional para Señoritas de Ocaña, Norte de Santander, y su bachillerato en el Colegio Comercial Alfonso López de esta misma ciudad de donde adquirió el gusto por las organizaciones. En estas dos instituciones se destacó como una excelente estudiante, recibiendo diplomas por su buen rendimiento académico, obteniendo matrícula de honor en repetidas ocasiones.

Su formación de pregrado profesional la desarrolló en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, inicialmente en el programa de Tecnología en Administración Comercial y Financiera, y posteriormente, se recibe como Administradora de Empresas de esta institución de educación superior. En el proceso de formación se destaca por su excelente desempeño académico y recibe matrícula de honor en varias oportunidades, llevándola a obtener una placa de reconocimiento por su desempeño académico tanto en la tecnología como en su carrera profesional.

Después de graduarse con honores como Administradora de Empresas, incursiona en el mundo de las organizaciones, siendo emprendedora y por más de seis años se desempeña en negocios de su familia, para luego retornar

a la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña desempeñando el rol de profesora de pregrado, al mismo tiempo que se forma como Especialista en Práctica Docente Universitaria de esta prestigiosa universidad.

En esa misma época fue convocada para asumir el cargo de Directora del Plan de Estudio por Ciclos Propedéuticos, teniendo a su cargo la administración del currículo de los técnicos profesionales y de la tecnología que les permitía a los estudiantes homologar para terminar su formación en el programa de Administración de Empresas. Prosigue con su formación de posgrado y se recibe como Magíster en Administración de Organizaciones.

En el año 2013 asume el reto de ser la directora del programa de Administración de Empresas el cual iniciaba su proceso de autoevaluación con fines de acreditación y junto con el equipo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, con el acompañamiento de la institución, logran en el año 2018 la acreditación del programa al mismo tiempo que participa en el concurso de méritos para ser profesora de tiempo completo planta de este, obteniendo tan preciado galardón.

En el periodo de prueba asume la dirección del programa de Tecnología en Gestión Comercial y Financiera y lo defiende ante los pares académicos obteniendo la renovación de su registro calificado por los siete años siguientes.

De la mano de la docencia y la administración, la autora se ha desempeñado como investigadora de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas perteneciendo inicialmente al grupo de investigación Rota y obteniendo el reconocimiento de investigadora Junior, otorgado por Colciencias; posteriormente, ingresa al grupo de investigación Gidse y en el 2022 se vuelve a categorizar como investigadora Junior por Minciencias.

En esta importante función ha publicado artículos científicos en revistas categorizadas y reconocidas por Minciencias. También es autora de importantes libros como: *Las mipymes y sus habilidades, ¿cómo dirigen? Panorama de Ocaña, Colombia; Ecosistema de emprendimiento. Un compromiso de las instituciones de la región; Habilidades gerenciales; Técnicas de marketing, y Tecnología de la información y la comunicación (TIC) en las organizaciones.*

Actualmente se encuentra en comisión de estudios, cursando el Doctorado en Administración y Organizaciones en la Universidad de Antioquia, Colombia, y su propuesta de tesis doctoral la desarrolla en el tema del emprendimiento resiliente.

Ramón Armando Bayona Trillos

Es Tecnólogo en Administración Comercial y Financiera, profesional en Administración de Empresas de la UFPS Ocaña y magíster en Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.

Cuenta con 23 años de experiencia en las modalidades de docente de cátedra, docente ocasional de tiempo completo y actualmente es docente de planta tiempo completo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, adscrito al departamento de Ciencias Administrativas.

En dicho recorrido académico y profesoral ha tenido la experiencia de desempeñarse en cargos académicos administrativos como Coordinador de Extensión Académica, Coordinador de Autoevaluación del programa de Administración de Empresas, Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, y Director del Departamento de Ciencias Administrativas para la vigencia.

Con lo anterior ha incursionado en el campo de la investigación desde hace 13 años como cofundador del grupo de investigación Gidse, actualmente categorizado en A por Minciencias, lo cual le ha permitido construir una producción científica bajo las modalidades de ponencias nacionales e internacionales, artículos científicos, libros y capítulos de libro y obtener la categoría de investigador Junior por Minciencias, resultado del esfuerzo y compromiso en la generación de conocimiento.

Mary Ramona Bohórquez Casadiego

Profesional en Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander, especialista en Informática Educativa y especialista en Práctica Docente Universitaria de la seccional Ocaña. Magíster en Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás.

Es una profesional íntegra, dedicada y disciplinada con más de 20 años de trayectoria docente, participando en diferentes proyectos y siendo pieza fundamental en la formación de cientos de jóvenes, entregando lo mejor de

sus conocimientos adquiridos a lo largo de su formación como profesional, especialista y magíster.

Actualmente se encuentra vinculada como docente de medio tiempo de la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña, adscrita al Departamento de Ciencias Administrativas y nombrada en comisión Administrativa como Jefe de la División de Personal desde el año 2018 hasta la fecha. Se destaca por su compromiso, responsabilidad y gran gestión en la labor prestada.

El perfil personal del profesor universitario de Ocaña, Norte de Santander, Colombia

El perfil personal del profesor universitario de Ocaña, Norte de Santander, Colombia aborda al docente bajo la mirada de las Ciencias Sociales y muestra los resultados de la investigación empírica realizada en cuatro instituciones de educación superior, donde se evidencian las competencias intrapersonales e interpersonales de los formadores de profesionales emprendedores derivadas del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Contiene un marco de referencia y una metodología que permite abordar bajo el rigor investigativo el perfil personal del profesor universitario de Ocaña, Norte de Santander. El primer capítulo muestra la mirada desde la arista de las ciencias sociales del profesor universitario como ser humano social; el segundo, los resultados de investigación obtenidos sobre sus competencias intrapersonales, y el tercero, sus competencias interpersonales.

Dirigido a las Instituciones de Educación Superior, especialmente a la gestión humana del profesor universitario responsable de su capacitación y desarrollo, así como a los profesores universitarios y los estudiantes en formación profesional, interesados en desarrollar competencias emprendedoras; en segunda instancia, a los demás actores del ecosistema emprendedor: el Estado, las entidades de apoyo, empresarios, entre otros. Por último, a los investigadores que se ocupan de abordar el emprendimiento en Colombia.

Incluye

- ▶ Una mirada crítica de la concepción del profesor universitario como ser humano y social.
- ▶ Competencias intrapersonales e interpersonales del docente formador de emprendedores.
- ▶ Avance en el conocimiento del perfil personal del docente universitario.

Adriana Mosquera Carrascal

Estudiante del Doctorado en Administración y Organizaciones de la Universidad de Antioquia, magíster en Administración de Organizaciones, especialista en Práctica Docente Universitaria y Administradora de Empresas. Docente de tiempo completo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña; pertenece al grupo de investigación GIDSE de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas y es investigadora Junior categorizada por MinCiencias.

Ramón Armando Bayona Trillos

Magíster en Administración de Empresas y Administrador de Empresas. Docente de tiempo completo, director del Departamento de Ciencias Administrativas e investigador Junior categorizado por MinCiencias. Miembro del grupo de investigación GIDSE en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Mary Ramona Bohórquez Casadiego

Magíster en Administración de Empresas, especialista en Práctica Docente Universitaria, especialista en Informática Educativa y Administradora de Empresas. Profesora de medio tiempo perteneciente al Departamento de Ciencias Administrativas y jefe de personal de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.



Universidad Francisco de Paula Santander

Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación



GIDSE
Grupo de Investigación

Grupo de Investigación en Desarrollo Socio Empresarial



e-ISBN 978-958-503-559-1