

Información general

Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías			
Programa académico Tecnología en Producción Industrial		Grupo(s) de investigación SOLYDO	
Nombre del semillero / Siglas Semillero de Investigación en Gestión Organizacional / SIGO		Fecha creación: 19/02/2021	Logo 
		Campus: Bucaramanga	
Líneas de Investigación - Desarrollo Organizacional - Pedagogía y didáctica en las áreas de producción y gestión organizacional.			
Áreas del saber (1)			
	1. Ciencias Naturales	X	2. Ingeniería y Tecnologías
	3. Ciencias médicas y de la salud		4. Ciencias Agrícolas
	5. Ciencias sociales		6. Humanidades

Información del director del proyecto

Nombre Zulay Yesenia Ramírez León		No. de identificación y lugar de expedición 1.098.680.028 de Bucaramanga	
Nivel de formación académica Magister		X	Asesor Líder de semillero
Celular 3154011183		Correo Electrónico zramirez@correo.uts.edu.co	

Información de los autores

Nombre y/o firma	No. Identificación y lugar de expedición:	Celular	Correo electrónico
Sebastián García Méndez	1098745702	3057536899	sgarciam@correo.uts.edu.co
Sylvia María Villarreal Archila	1098766790	3164794389	sy.villareal@correo.uts.edu.co
Katherine Julieth Sierra Suarez	1098694652	3205225218	ksierra@correo.uts.edu.co

Proyecto

1. Título del proyecto: Habilidades blandas en personas en edad productiva en	Modalidad del Proyecto (2)				
	PA	PI	TG	RE	Otra. ¿Cuál?
					Proyecto del semillero

Bucaramanga y su área metropolitana

--	--	--	--	--

2. Planteamiento de la Problemática:

Durante el transcurso de los años, las organizaciones de los diferentes sectores económicos han buscado individuos para ocupar las diferentes vacantes existentes (Espinoza Mina y Gallegos Barzola, 2020), siendo estas a nivel estratégico, táctico u operativo, las cuales en gran medida demandan habilidades duras y blandas, las primeras referidas a la naturaleza técnica de los procesos empresariales y las segundas inherentes al desenvolvimiento natural del sujeto en los espacios y con los semejantes, por tal motivo, se infiere que el equilibrio entre las mismas es una necesidad latente en el marco de la eficacia y la eficiencia de los propósitos temporales de las unidades empresariales.

En esta línea, autores como Espinoza Mina y Gallegos Barzola (2020) indican que “las grandes empresas han dejado de darle relevancia a las certificaciones de calificaciones y a las experiencias con los que cuenta un candidato para pasar a enfocarse en evaluar el desarrollo de sus habilidades blandas o transversales”, razón por la cual se reconoce que la presencia de las mismas es una tendencia en la dinámica laboral actual, siendo esta en gran medida integrada en los escenarios empresariales por las áreas de talento humano en los procesos de reclutamiento, selección, orientación, modelación, evaluación de desempeño, capacitación, desarrollo, remuneración, retención, entre otros, contemplando resultados coherentes a nivel individual y organizacional.

En complemento a lo referido anteriormente, Poquis Velásquez et al., (2020) citando a Yorke y Knight (2016) puntualizan que la empleabilidad es un conjunto de factores que permiten a los egresados de los diversos programas académicos desarrollarse y tener éxito en la ocupación elegida, lo cual beneficia a diferentes actores en la sociedad y fomenta la calidad de vida individual del ser humano, por consiguiente, se evidencia que el no desarrollo a plenitud de las habilidades blandas potencialmente podría impedir al sujeto del mercado laboral emplearse en una unidades empresarial adecuada y coherente con las expectativas y el perfil profesional.

De igual manera, Romero González et al., (2021) resaltan que los individuos deben tener una gran capacidad de adaptación a los escenarios sociales y empresariales, puesto que los mismos se caracterizan por un amplio dinamismo, en otras palabras, la estandarización en plenitud en el plano de los negocios está siendo reemplazada por la estandarización basada en proyectos, la cual requiere personal con una plena disposición a los cambios, propositivos, proactivos e indudablemente con sólidas relaciones interpersonales, brindando así la posibilidad de interactuar y responder en conjunto a los retos de las organizaciones.

En este contexto, la presente investigación tendrá como escenario de impacto a la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, siendo a nivel general la tasa de desempleo a marzo del 2022 del 9,8%, según la medición del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (EL TIEMPO, 2022), reconociendo así la importancia de impactar los procesos de talento humano desde la perspectiva empresarial y laboral de los individuos.

3. Antecedentes:

En el ámbito investigativo, el análisis de las habilidades blandas en el entorno empresarial ha sido poco estudiado, no obstante, en la revisión literaria realizada en el plano temporal 2017 – 2022 se destacan los siguientes documentos.

Ibrahim et al., (2017) analizaron el efecto de las habilidades blandas y la metodología de capacitación en el desempeño de los trabajadores, para tal fin aplicaron un cuestionario cuantitativo a un total de 260 trabajadores en nueve diferentes compañías. Los resultados indicaron que los constructos en mención si debían ser considerados en el marco de fortalecer el “performance” de los colaboradores, tal afirmación fue posible posterior al ejercicio de un análisis de regresión, lo cual planteó la necesidad de rediseñar las metodologías de formación de los empleados de las organizaciones objeto de estudio.

Por otro lado, autores como Teng et al., (2019) estudiaron la percepción de los estudiantes en torno a las habilidades blandas de empleabilidad que desarrollaron en el proceso formativo, por medio de la aplicación de un cuestionario online conformado por 15 ítems a 361 individuos. Por su parte, a nivel metodológico usaron un análisis factorial y un análisis factorial confirmativo, posibilitando identificar que los planes de estudio fomentaban las relaciones interpersonales, y estas a su vez la mejora integral del educando. De igual manera, se destacó el vínculo de las habilidades blandas con indicadores de empleabilidad de los egresados.

De igual manera, Tan et al., (2019) analizaron los efectos de la inclusión de las habilidades blandas en planes de estudios sobre la calidad de vida de los estudiantes en programas de negocios en Instituciones de Educación Superior, para tal fin utilizaron un cuestionario y una muestra de 429 estudiantes, los cuales fueron seleccionados bajo un muestreo aleatorio estratificado, contemplando la Institución de origen, así se reconocieron técnicas de análisis descriptivas, de correlación y de regresión. Los resultados plantearon una alta importancia del pensamiento crítico y la resolución de problemas en los individuos en el marco de lograr generar idóneas competencias laborales en un futuro

próximo.

Por su parte, Caputo et al., (2019) estudiaron la relación entre las habilidades blandas, las tecnologías de la información y el Big Data, contemplando la potencial sinergia entre las dimensiones humanas y tecnológicas en el marco del rendimiento de las compañías, en tal sentido, aplicaron un instrumento de recolección de información cuantitativo a 4758 individuos de 72 empresas europeas, complementando dicha data con las inversiones en Big Data y el rendimiento económico de las empresas bajo la técnica de ecuaciones estructurales. Las conclusiones más representativas precisaron que las motivaciones y las competencias sociales influyen en el rendimiento de las organizaciones, así mismo, se destacó la necesidad de transformar digitalmente los modelos de negocio.

Finalmente, en el entorno internacional, Singh Dubey et al., (2021) investigaron la brecha existente de las habilidades blandas en las economías emergentes, en tal sentido, tuvieron como sector específico de análisis el inherente a las telecomunicaciones, y una muestra de 269 profesionales de informática de cinco empresas y 329 estudiantes de 12 Instituciones de Educación Superior, la cual fue analizada por medio de un cuestionario estructurado, técnicas de componentes principales y pruebas t. Los principales resultados indicaron una diferencia en las percepciones de los sujetos, así mismo, concluyeron que existía la necesidad de mejorar los procesos de talento humano por medio del fortalecimiento de tópicos de enseñanza en el entorno académico.

En el ámbito latinoamericano, es posible destacar la investigación desarrollada por Zúñiga-Collazos et al., (2020), siendo está basada en la necesidad inherente de las empresas de mejorar los procesos organizacionales, considerando el entorno cambiante, competitivo y cambiante, para tal fin, se analizó la influencia del conocimiento personal en el rendimiento y la eficacia de la compañía. Los resultados indican que elementos asociados al liderazgo fomentan el logro de los objetivos temporales de las unidades empresariales.

En complemento se encuentra la investigación realizada por Goulart et al., (2022), la cual tuvo como eje análisis la relevancia de los perfiles laborales en el marco del crecimiento económico y social, y por medio de ejercicios de relación entre los perfiles profesionales y los planes de estudio de programas académicos, concluyeron que no es suficiente una transferencia de conocimientos basada exclusivamente en conocimiento técnicos, sino que se deben incluir aspectos sociales y emocionales en el potencial trabajador, así mismo, la necesidad de generar una cohesión entre las Instituciones de Educación Superior y los procesos de talento humano de las compañías.

En síntesis, la revisión realizada permite evidenciar que las organizaciones de los diferentes sectores económicos tienen un interés actual por las habilidades blandas de los empleados de los diferentes niveles jerárquicos, considerando que no solamente son necesarios saberes cognoscitivos en el entorno actual, el cual se caracteriza por una amplia complejidad y dinamismo, sino también, elementos emocionales e interpersonales, siendo estos necesarios para la interacción con los semejantes y vinculables al ejercicio profesional.

4. Justificación:

Las habilidades blandas tienen gran pertinencia a nivel mundial, ya que se relacionan con los factores que afectan el comportamiento de los individuos, es decir el talento humano que es el elemento básico del éxito de las organizaciones y que está directamente relacionado con sus procesos productivos. Según el informe sobre el futuro de los empleos del Foro Económico Mundial (Work Economic Forum, 2020), el 50% de todos los trabajadores van a requerir volver a formarse para 2025, teniendo en cuenta el aumento de la adopción de la tecnología, lo que refleja que las habilidades duras o específicas para desempeñarse en un puesto cambian rápidamente, en contraste las habilidades blandas permanecen y ayudan a las personas a adaptarse más fácilmente a los cambios. El pensamiento crítico y la resolución de problemas son las principales habilidades que las empresas consideran que crecerán en gran medida en los próximos cinco años.

En América Latina se ha aumentado notoriamente los años de escolaridad logrados por los adultos, sin embargo, se presenta evidencia consistente de un incorrecto desarrollo de las competencias académicas, técnicas y socioemocionales. Esta falencia genera un obstáculo para la productividad y la capacidad de los latinoamericanos para lograr empleos con mejores salarios (Banco de Desarrollo, 2016). Esta situación también se ve reflejada en Colombia y es pertinente comenzar con el diagnóstico y evaluación de las habilidades blandas requeridas por los trabajadores de las empresas de los diferentes sectores económicos y en las diversas regiones del país.

La caracterización de las habilidades blandas requeridas por los diferentes sectores económicos de Santander y el diagnóstico de las competencias alcanzadas por los trabajadores ofrecería desde el punto de vista teórico, información actualizada y pertinente para diseñar programas de mejoramiento de estas habilidades a nivel regional. Lo anterior es coherente con lo establecido en el plan de desarrollo de Santander (Gobernación de Santander, 2020), en donde se establece que para consolidar a la región como eje logístico, competitivo y sostenible de Colombia, es necesario fortalecer la diversificación y la internacionalización, orientando los esfuerzos hacia la promoción de centros de investigación, industrias creativas, programas de habilidades gerenciales e innovación para el desarrollo industrial y de servicios.

Adicionalmente, Santander es un departamento en donde la mayor parte del sector empresarial está compuesto por microempresas y emprendedores, el 96% de las empresas registradas y activas en Santander (Compite 360, 2022), que requieren en mayor medida fortalecer las habilidades blandas de sus trabajadores y gerentes, para enfrentar con más consistencia los cambios que se generan continuamente a nivel mundial. Por tanto, es pertinente generar guías metodológicas que faciliten la implementación de planes de fortalecimiento de competencias y habilidades blandas para los distintos sectores económicos.

A nivel institucional no se ha trabajado la temática de habilidades blandas y se encuentra una oportunidad para profundizar en este campo, desde una perspectiva teórica y metodológica, que además de potenciar el desarrollo de productos de investigación, facilita la aplicación de este nuevo conocimiento en el talento humano de la institución. También se busca fortalecer la línea de investigación de desarrollo organizacional, en la sub línea gestión del talento humano, del grupo de investigación SOLYDO, con la participación de los estudiantes miembros del semillero de investigación SIGO.

5. Marcos Referenciales:

Según Goleman (1998; citado por Guevara, 2011) las habilidades blandas guardan relación con el conocimiento de las emociones y sentimientos propios, de su manejo y reconocimiento, capacidad de automotivación, con la gestión adecuada de relaciones, situaciones y conflictos, la cooperación y el trabajo en equipo. Se dice que son sinérgica porque a mayor complejidad se hace más pertinente la inteligencia emocional (Guevara, 2011, pág. 5).

Por otra parte, Singer, Guzmán y Donoso, (2009) las definen como habilidades no cognoscitivas pero que son esenciales para realizar un trabajo exitoso. Salamanca (2009) dice que son “un conjunto de capacidades que permiten que un profesional se relacione mejor” (p.65). Desde la perspectiva humanista de Abraham Maslow (citado por Mujica, 2015, p.2), las habilidades blandas se dan como resultado de una combinación de competencias sociales, para lograr una comunicación asertiva y un mejor desempeño en los equipos de trabajo.

Las habilidades blandas complementan las llamadas habilidades duras. Posibilitan la comunicación, el autocontrol y la autoconfianza, adaptándose a los cambios e innovaciones de la sociedad, generando cambios en las instituciones modernas a partir de la familia, el trabajo, el género, la religión, el estado, la sociedad civil y la política, impactando en el vivir y pensar ciudadano. (Sánchez; Amar & Xifra, 2018). Estas habilidades también son llamadas del “saber ser”: ser persona y ser social (Lagos, pág. 38). Influyen en las relaciones laborales y personales, constituyéndose en un elemento vital en el éxito de una persona. Y cualquier persona las puede desarrollar sin saber escuchar y comunicar.

De acuerdo con el banco de desarrollo de América Latina, las habilidades blandas son habilidades cognitivas que se refieren a la capacidad de una persona de resolver problemas complejos, mediante la interpretación, la reflexión, la abstracción y la asimilación de ideas complejas. (Ortega, Tamara, 2016, pág. 3).

En este punto se hace importante profundizar en la relación entre habilidades blandas y liderazgo. En la década de los 70, tradicionalmente el enfoque de las habilidades blandas en la estructura y los procesos organizacionales hacía énfasis en el perfil competitivo, capacidad de control y equilibrio, excluyendo las competencias de liderazgo. Hoy en día las empresas necesitan liderazgos con visión global, flexibles a los cambios. Ello no significa que se descarte al gerente enfocado a la estructura y procesos organizados, sino hacer énfasis en el favorecimiento de entornos creativos. (Zaleznik, 2004).

De acuerdo con Kotter (2005), los líderes orientan a las organizaciones hacia el cambio. Ahí es donde toman relevancia las habilidades blandas, que generen inspiración y motivación para ir en el sentido correcto, incentivando a las personas mediante el ejercicio del buen trato y relaciones humana. Por otra parte, resultado de diversas investigaciones, se acepta que las habilidades blandas se pueden aprender. Para Goleman y Collins (2005) “ello se puede hacer a con base en cuatro capacidades esenciales: autoconciencia, autogestión, conciencia y habilidades sociales”.

Las habilidades blandas facilitan valorar el clima de las relaciones entre los líderes y el recurso humano de la organización, que si es adecuado, contribuirá a consolidar una ventaja competitiva sustentada en las personas de la organización. Por otra parte, la comunicación asertiva es necesaria para alcanzar buenos resultados en las relaciones interpersonales, las cuales son factor esencial para lograr un óptimo clima organizacional.

6. Objetivo General y Objetivos específicos:

6.1. Objetivo General

Analizar las habilidades blandas en personas en edad productiva en Bucaramanga y su área metropolitana, por medio del análisis cuantitativo y documental de los requerimientos de las industrias, con el propósito de formular orientaciones competitivas en los procesos de talento humano.

6.2. Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades blandas en el mercado laboral, con el propósito de reconocer los requerimientos de las organizaciones.
- Conceptualizar la fundamentación teórica aplicable a las habilidades blandas, con el propósito de enlistar los requerimientos específicos de las organizaciones.
- Identificar los instrumentos de recolección de información inherentes a las habilidades blandas, con el fin de vislumbrar la generación de resultados objetivos y aplicables a las organizaciones.
- Describir el estado actual de las habilidades blandas, con el propósito de observar elementos favorables y desfavorables en el mercado laboral.
- Determinar el coeficiente de correlación entre las habilidades blandas, con el fin de reconocer aspectos con relación significativa en los sujetos.
- Reconocer las categorizaciones inherentes a las habilidades blandas, con el propósito de identificar escenarios de gestión.

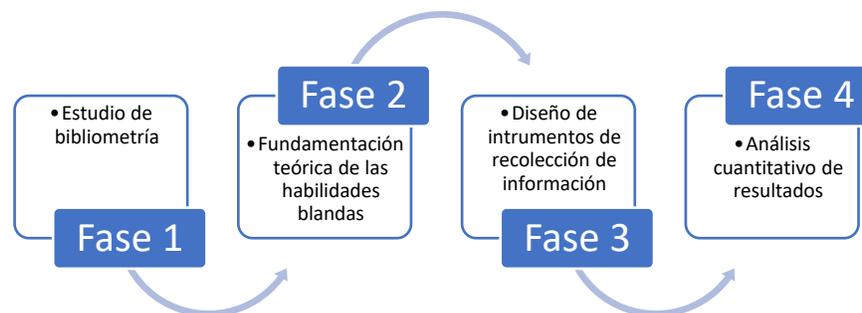
7. Metodología:

El proyecto de investigación es de tipo descriptivo, transversal y tiene un enfoque mixto, ya que se utilizarán métodos cualitativos y cuantitativos para la recolección de la información. Los métodos consisten en realizar una investigación documental a partir de fuentes secundarias y un análisis correlacional a partir de información primaria obtenida del mercado laboral. y es la observación y el análisis. La obtención de la información se va a realizar mediante la revisión en bases de datos especializadas y la aplicación de encuestas, entrevistas y visitas empresariales, que permitan obtener información actualizada del mercado laboral en Bucaramanga y su área metropolitana.

Este proceso será apoyado por estudiantes del programa de tecnología en producción industrial, quienes han sido formados mediante estrategias pedagógicas innovadoras y han participado en el semillero de investigación SIGO. Una de las actividades principales de los estudiantes será la recolección y análisis de la información.

El diseño metodológico está compuesto por cuatro fases. En primer lugar, se realizará el estudio de bibliometría para describir cuantitativamente cómo se ha desarrollado el tema de las habilidades blandas a nivel mundial. Luego se llevará a cabo la fundamentación teórica de las habilidades blandas, en donde se construirá una revisión bibliográfica completa y actualizada del tema, para identificar los requerimientos específicos de las organizaciones y los instrumentos utilizados para la medición de estas competencias. Seguidamente se diseñarán y validarán los instrumentos definitivos que se utilizarán para el diagnóstico en el mercado laboral de Bucaramanga y su área metropolitana. Finalmente se desarrollará el análisis de información a nivel cuantitativo, a través del estudio descriptivo y correlacional de los datos recolectados. Se planea que el proyecto tenga una duración de 2 años.

El esquema general de la metodología es el que se presenta en la siguiente figura:



8. Avances realizados: La propuesta de proyecto se encuentra en evaluación.

9. Resultados esperados:

9.1. Productos de Generación de Nuevo Conocimiento – GNC

Tabla 1. Productos esperados de Generación de Nuevo Conocimiento

Tipo Producto	Nombre o título del producto	Publicación, casa editorial o institución que otorga la patente
Artículo de investigación	Habilidades blandas del ingeniero industrial	Revista indexada en Publindex, por lo menos ubicada en el cuartil cuatro.
Artículo de investigación	Habilidades blandas en personas en edad productiva en Bucaramanga y su área metropolitana	Revista indexada en Publindex, por lo menos ubicada en el cuartil cuatro.

9.2. Productos de Desarrollo Tecnológico e Innovación – Dtel

Tabla 2. Productos esperados de Desarrollo Tecnológico e Innovación

Tipo de producto	Nombre del producto
Innovación generada en la gestión empresarial	Innovación generada en la gestión empresarial de una empresa.

9.3. Productos de Apropiación Social del Conocimiento – ASC

Tabla 3. Productos esperados de Apropiación Social del Conocimiento

Tipo de Producto	Tipo de difusión
Eventos científicos con componente de apropiación	Participación en 2 ponencias en eventos regionales o nacionales.
Publicaciones editoriales no especializadas	Publicación de 2 artículos en revista Soy Uteísta
Consultorías científico-tecnológicas	Realización de 3 consultorías realizadas a empresas de diferentes sectores económicos de Bucaramanga y área metropolitana.

9.4. Productos de Formación de Recurso Humano – FRH

Tabla 4. Productos esperados de Formación de Recurso Humano

# trabajos de grado	Modalidad	Objetivo relacionado
3	Trabajo de grado de tecnología en producción industrial	Objetivos 1,2,3 y 4
2	Trabajos del semillero de investigación: SIGO	Objetivos 1,2,3 y 4

10. Cronograma:

	Fases	Estudio de bibliometría	Fundamentación teórica de las habilidades blandas	Reconocimiento de instrumentos de recolección de información	Análisis de resultados a nivel cuantitativo
Semestre 2022 - 2	Mes 1				
	Mes 2				
	Mes 3				
	Mes 4				
Semestre 2023 - 1	Mes 5				
	Mes 6				
	Mes 7				
	Mes 8				
Semestre 2023 - 2	Mes 9				
	Mes 10				
	Mes 11				
	Mes 12				
Semestre 2024 - 1	Mes 13				
	Mes 14				
	Mes 15				
	Mes 16				

11. Bibliografía:

EL TIEMPO. (2022). La tasa de desempleo de marzo del 2022 bajó a 12.1% <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/desempleo-en-colombia-tasa-de-marzo-del-2022-segun-el-dane-668693>

Espinoza Mina, M. A., y Gallegos Barzola, D. (2020a). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. Revista Científica UISRAEL, 7(2), 39–56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

Espinoza Mina, M. A., y Gallegos Barzola, D. del P. (2020b). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. Revista Espacios, 41(23), 109–120. <https://www.revistaespacios.com/>

Poquis Velasquez, E., Cadenillas Albornoz, V., Palacios Garay, J. P., Nuñez Vara, F. E., Buendia Vila, G. R., y Chumacero Calle, J. C. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. Propósitos y Representaciones, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>

Romero González, J. A., Granados, I. N., López Clavijo, S. L., y González Ruiz, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: Revisión documental. Inclusión y Desarrollo, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

Caputo, F., Cillo, V., Candelo, E., y Liu, Y. (2019). Innovating through digital revolution: The role of soft skills and Big Data in increasing firm performance. Management Decision, 57(8), 2032–2051. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2018-0833>

Goulart, V. G., Liboni, L. B., y Cezarino, L. O. (2022). Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. Industry and Higher Education, 36(2), 118–127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>

Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., y Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. European Journal of Training and Development, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>

Singh Dubey, R., Paul, J., y Tewari, V. (2021). The soft skills gap: a bottleneck in the talent supply in emerging economies. *International Journal of Human Resource Management*, 1–32. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871399>

Tan, C. Y., Kanesan Abdullah, A. G., y Ali, A. J. (2019). The effects of soft skill integration on quality of college life of diploma business students. Evidence from Malaysian private higher education. *Journal of International Education in Business*, 12(2), 133–146. <https://doi.org/10.1108/JIEB-03-2018-0011>

Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., y Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education and Training*, 61(5), 590–604. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2018-0154>

Zuñiga-Collazos, A., Castillo-Palacio, M., Montaña-Narváez, E., y Castillo-Arévalo, G. (2020). Influence of managerial coaching on organisational performance. *Coaching*, 13(1), 30–44. <https://doi.org/10.1080/17521882.2019.1619795>

(1) Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

(2) PA: Plan de Aula, PI: Proyecto integrador, TG: Trabajo de Grado, RE: Reda

AUTORIZACIÓN

Al diligenciar este documento, autorizo de manera previa, expresa e inequívoca a UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER a dar tratamiento de mis datos personales aquí consignados, conforme a la autorización otorgada (por mi o por mi representante legal) al momento de celebrada la matrícula, incluyendo el consentimiento explícito para tratar datos sensibles aun conociendo la posibilidad de oponerme a ello, conforme a las finalidades incorporadas en la Política de Tratamiento de Información publicada en www.uts.edu.co y/o en Calle de los estudiantes 9-82 Ciudadela Real de Minas, que declaro conocer y estar informado que en ella se presentan los derechos que me asisten como titular y los canales de atención donde ejercerlos.