



Del campo deportivo a la sala de juntas: una exploración de la relación que hay entre el deporte y las *soft skills* de los fundadores de las *startups* colombianas

Jorge A. Dávila García y Nicolás Maldonado Lozano

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Pregrado de administración de empresas

Bogotá

2023

Del campo deportivo a la sala de juntas: una exploración de la relación que hay entre el deporte y las *soft skills* de los fundadores de las *startups* colombianas.

Jorge A. Dávila García y Nicolás Maldonado Lozano

Tutor

Rodrigo Arturo Zárate Torres

Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA

Pregrado de administración de empresas

Bogotá

2023

Tabla de contenido

Resumen.....	7
Introducción	8
1. Revisión de la literatura	10
1.1 <i>Soft skills</i> y <i>Hard skills</i>	10
1.2 Soft skill y las organizaciones.....	13
1.3 <i>Soft skills</i> y el deporte	17
2. Metodología	22
2.1 Tipo y diseño de la investigación.....	22
2.2 Enfoque de la investigación	22
2.3 Determinación de la población y muestra.....	23
2.4 Recolección de datos.....	24
2.5 Modelo de investigación, procesamiento y análisis de datos:	24
3. <i>Soft skills</i> adquiridas a través del deporte en los fundadores	26
3.1 Deportes en equipos.....	28
3.2 Deportes individuales.....	30
3.3 Deportes mentales	33
4. Relación que tienen los fundadores entre las habilidades adquiridas por el deporte y la gestión y creación de su emprendimiento	37

4.1	Creación de una startups	37
4.2	Gestión de una startups	39
4.3	Cultura organizacional	40
	Conclusiones	42
	Recomendaciones	43
	Referencias.....	44
	Anexos	53

Tabla de tablas

Tabla 1: <i>Ranking de habilidades blandas</i>	17
--	----

Tabla de Figuras

Figura 1: <i>Top Soft skills deportes en equipo</i>	31
Figura 2: <i>Top Soft skills deportes individuales</i>	33
Figura 3: <i>Top Soft skills deportes mentales</i>	36

Resumen

El presente trabajo de grado se enfoca en la relación entre el deporte y las habilidades blandas (*soft skills*) adquiridas por los fundadores de *startups* colombianas. El objetivo de la investigación es identificar las *soft skills* que se desarrollan a través del deporte y cómo se aplican en la creación y gestión de *startups*. La metodología incluye una revisión de la literatura existente sobre *soft skills* y habilidades duras (*hard skills*), el deporte y el emprendimiento, así como una investigación con fundadores que han y no han participado en actividades deportivas. Los resultados del estudio sugieren que el deporte puede ser una fuente efectiva de desarrollo de *soft skills* como, por ejemplo, la empatía, el liderazgo y el trabajo en equipo, que son fundamentales para el éxito en la creación y gestión de una empresa emergente (*startup*). Además, el estudio encuentra que el deporte es un fiel ayudante de los fundadores de empresa e influye de manera positiva al momento de su gestión y creación. Por otro lado, se discuten los resultados con los fundadores o cofundadores de los *startups*. En conclusión, el trabajo de grado ofrece recomendaciones para la formación de fundadores de *startups* en *soft skills* a través del deporte y destaca la importancia de reconocer y valorar las *soft skills* adquiridas a través de este en el contexto empresarial.

Introducción

Ser fundador de una *startup* no es una tarea sencilla, es un constante desafío que requiere de un conjunto de diversas habilidades, tanto técnicas como personales. Usualmente, se conocen estas habilidades técnicas como *hard skills* y las personales como *soft skills*. Estas últimas, permiten a las personas desenvolverse en un ámbito social y personal de una manera mucho más efectiva. Podemos resaltar algunas de estas habilidades como, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.

Teniendo esto en cuenta, se ha identificado que el deporte es una excelente fuente de desarrollo de *soft skills*. En sí, el deporte es una práctica que combina diferentes habilidades y características para llegar al éxito, dependiendo de la práctica se requiere esfuerzo físico y mental, lidiar con fracasos y mucha disciplina para sobresalir. En este contexto, los deportistas aprenden a lidiar con diferentes experiencias y emociones que pueden ayudarles a desarrollar diferentes *soft skills* que se reflejan en un ámbito diferente al de su origen, la creación y gestión de *startups*.

No obstante, aunque actualmente hay un “boom” en el contexto empresarial con la importancia de las *soft skills* y se conocen los diversos beneficios y habilidades que se generan a través del deporte, hay una falta de investigación y literatura entre la relación que existe entre el deporte y las *soft skills* para fundadores de *startups*. Partiendo de esto, el objetivo principal del presente trabajo de grado y lo que verán en el contenido de este, es identificar las *soft skills* que se desarrollan a través del deporte y cómo estas impactan a los fundadores en todo su proceso de crear y gestionar startups.

Ahora bien, para poder cumplir con este objetivo, el presente trabajo de grado se compone de una revisión de la literatura existente sobre *hard skills* y *soft skills*, en el deporte y las organizaciones. También, de una investigación en campo con fundadores que sean o hayan sido deportistas. Esta investigación consta de encuestas y entrevistas estratégicamente planteadas para abordar los 3 cerebros de los participantes entrevistados (neocórtex, límbico y reptil). Esto, para poder plantear conclusiones abordando la parte lógica, emocional e instintiva de los fundadores. Dando como resultado dos capítulos. El primero, se compone por los hallazgos de las *soft skills* adquiridas por el deporte en los fundadores. El segundo, presenta la relación que tienen los fundadores entre las habilidades adquiridas por el deporte y la gestión y creación de su *startup*.

El presente trabajo de grado espera contribuir a la literatura existente sobre *soft skills* y su respectiva aplicación en el contexto empresarial. Se brindarán conclusiones y recomendaciones para la formación de próximos fundadores de *startups* con base en el deporte. De igual forma, se destacó la relevancia de inculcar el deporte en el contexto empresarial. Por lo cual, se espera que el trabajo de grado sea una ayuda teórica y práctica para infundir el deporte como una formación de *soft skills* para la creación y gestión de una startups.

1. Revisión de la literatura

1.1 *Soft skills* y *Hard skills*

Las *soft skills* se refieren a las habilidades interpersonales, sociales y emocionales que permiten a las personas interactuar efectivamente con otros individuos y trabajar en equipo. Estas habilidades son difíciles de medir y evaluar, ya que no se pueden aprender de manera directa y son diferentes de las habilidades técnicas o "*hard skills*" que se pueden enseñar a través de la educación y la experiencia laboral (National Association of Colleges and Employers, 2019). Algunos ejemplos de *soft skills* incluyen la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía, la adaptabilidad, la inteligencia emocional y la capacidad de trabajar en equipo (Berger, T. y C.B. Frey, 2015). Por otro lado, las *soft skills* componen características interpersonales, tales como, autorregulación, metacognición, autoeficacia, costumbres sociales, inteligencia emocional, adaptabilidad, pensamiento sistémico, habilidad para comunicarse asertivamente, capacidad para resolver problemas, creatividad y similares (Millalén, F. V., 2016). El término "*soft skills*" se empezó a usar en la década de 1970, cuando los investigadores comenzaron a notar la importancia de estas habilidades en el lugar de trabajo. Desde entonces, el término ha ganado popularidad y se ha convertido en una parte integral del desarrollo de habilidades (Jackson, D., 2016).

Desde temprana edad se puede ver el desarrollo de las *soft skills*, tanto desde la formación académica a la que esté sujeta el individuo, las interacciones y experiencias sociales e interpersonales y la educación familiar que reciba en casa.

Bottcher (2016) destaca que las *soft skills* corresponden a los atributos personales que indican un alto nivel de inteligencia emocional. Esta inteligencia emocional se forja desde edades tempranas. Desde la educación inicial que dan los padres y el entorno familiar que produce este tipo de ambiente, se genera una estabilidad emocional fuerte. Publicaciones de reconocidos autores, por ejemplo, Burbules, N. (2014), explica que ya el aprendizaje no se limita a la escuela o al aula, sino que uno aprende en muchos lugares, a cualquier hora y en cualquier parte. Es por esto mismo, que el desarrollo interpersonal se ve directamente afectado por las experiencias vividas del infante y las situaciones diarias que se le presentan en su vida cotidiana. Tipos de habilidades como la honestidad, la comunicación efectiva, la creatividad, la motivación y la adaptabilidad son habilidades que se ven considerablemente afectadas desde la educación familiar del individuo. Las *soft skills* pudieran ser innatas, pero con todas las personas se puede trabajar para desarrollarlas. Para que una persona pueda desarrollar habilidades en un ámbito profesional, debe saber escuchar, tener tolerancia a los errores, poder trabajar en equipo y comunicarse con eficacia. La comunicación es clave para entendernos en un mundo signado por la sobreabundancia de información (Bottcher, 2016).

Por otro lado, las *hard skills* se refieren a las habilidades técnicas y específicas necesarias para realizar un trabajo. Estas habilidades se pueden enseñar de manera directa y medir de forma objetiva, y suelen estar relacionadas con la educación formal y la formación en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos de *hard skills* incluyen la capacidad de programar en un lenguaje específico, la comprensión de conceptos matemáticos avanzados o el conocimiento de un software específico. Las *hard skills*, son importantes para tener éxito en muchos trabajos, ya que proporcionan la base técnica necesaria para realizar las tareas asignadas de manera efectiva y eficiente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las *hard skills* no son suficientes por sí

solas para tener éxito en el lugar de trabajo. El término "*hard skills*" se empezó a usar a mediados del siglo XX, en el contexto de la educación y la formación profesional (Mertler, C. A. 2016). A medida que la economía se volvía más tecnológica, las habilidades técnicas se convirtieron en un factor clave en la selección de candidatos para puestos de trabajo. Con el tiempo, el término "*hard skills*" se convirtió en un término común.

Es importante tener en cuenta que la distinción entre *hard skills* y *soft skills* no es siempre clara y precisa. Algunas habilidades pueden ser consideradas tanto duras como blandas, dependiendo del contexto en el que se utilicen. Por ejemplo, la habilidad de hablar un idioma extranjero puede considerarse una habilidad dura si se utiliza en un contexto técnico o especializado, pero puede considerarse una habilidad blanda si se utiliza en un contexto de servicio al cliente (Buckley et al., 2015).

Según Maslow, A. H. (1970), existen cuatro etapas del aprendizaje. Podemos aplicar esta teoría, partiendo de que estas habilidades pueden llegar a ser aprendidas. La primera fase es la incompetencia inconsciente, donde el individuo no tiene conocimiento de cómo hacer algo y no reconoce el déficit. El individuo debe reconocer su propia incompetencia y el valor de la nueva habilidad, antes de pasar a la siguiente etapa. La segunda etapa, es la incompetencia consciente, donde el individuo reconoce su déficit y el valor de una nueva habilidad para abordarlo. En este proceso cometer errores puede ser parte integral del proceso de aprendizaje en esta etapa. La tercera etapa es la competencia consciente, donde el individuo entiende cómo hacer algo, pero la ejecución de la habilidad aún requiere concentración consciente. Finalmente, la cuarta etapa es la competencia inconsciente, donde la habilidad se ha vuelto tan natural que se puede realizar fácilmente y sin esfuerzo consciente (Libro, *Motivation and personality*).

Teniendo en cuenta lo anterior expuesto podemos entender que tanto las *hard skills* y *soft skills* necesitan de un proceso de aprendizaje específico, en el que el individuo debe invertir el tiempo suficiente para incorporar las nuevas habilidades aprendidas en el inconsciente. Sin embargo, este proceso de aprendizaje se ve normalmente más dinamizado hacia las *hard skills*, ya que, las *soft skills* no necesitan ser estudiadas de manera progresiva y teórica teniendo en cuenta de que estas habilidades no cognitivas son puestas a prueba en la vida cotidiana de cada ser humano. Sin embargo, sí deben ser practicadas constantemente desde una perspectiva de aprendizaje y crecimiento, para su desarrollo óptimo.

1.2 Soft skill y las organizaciones

Según una investigación de Harvard University (s.f.), el 85 % del éxito en el desempeño de un profesional se debe al buen desarrollo de sus *soft skills*. Adicionalmente, los trabajos hoy en día requieren una interacción humana positiva. Por esto, para las organizaciones las *soft skills*, se convierten en un activo valioso, ya que, por medio de estas se facilitan los medios de comunicación entre los trabajadores, se fomenta la creatividad y a su vez la productividad (N. Sophie, 2022). Tener una combinación de *hard skills* y *soft skills* es esencial para lograr el éxito profesional (Rao, M.S., 2018). Las *soft skills* pueden complementar las habilidades técnicas enseñadas para garantizar que los graduados estén equipados para hacer frente a las demandas de un entorno empresarial global complejo (deVilliers, R., 2010). La complejidad del trabajo aumenta cuando el capital humano no cuenta con habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad y resiliencia. Sin estas habilidades mencionadas anteriormente, es probable que las organizaciones tiendan a desaparecer en el tiempo. La

adquisición de *soft skills* genera un aumento en el desempeño laboral de los empleados. Esto hace que la investigación sobre los efectos de la adquisición de *soft skills* y la metodología de capacitación adoptada en el desempeño de los empleados sea muy importante para la supervivencia organizacional (Ibrahim et al., 2017). Chan, E. S. W., y Heung, V. C. S. (2019) revisaron la literatura existente sobre las habilidades y competencias empresariales necesarias en el sector del turismo y la hostelería. Los autores encontraron que las *soft skills*, como la comunicación y el liderazgo, son importantes para el éxito empresarial en este sector. Por lo cual, si para las organizaciones es de vital importancia que sus colaboradores cuenten con estas habilidades, sería coherente mencionar que es importante que estas habilidades se inculquen desde su origen en la cultura organizacional que se da por sus primeros colaboradores, los fundadores.

La importancia de las *soft skills* ha sido cada vez más relevante en las empresas más grandes del país. En los últimos años, en los procesos de selección ha sido muy relevante el tema de las *soft skills* que posean los entrevistados. Normalmente, se espera que las personas que se estén postulando a algún cargo en específico tengan los conocimientos técnicos y teóricos del trabajo al cual se está aplicando y estas siempre van a estar capacitadas para realizar los procesos lógicos de manera correcta. Sin embargo; al momento de escoger entre candidatos que tengan los mismos niveles de conocimiento, se toman en cuenta de manera crucial el comportamiento, la postura, la comunicación, el léxico, el trato directo con el entrevistador, la empatía, la resolución de problemas y un sin fin de *soft skills* que destaquen al postulado sobre los demás.

De hecho, las empresas que hicieron de forma correcta este proceso de selección vieron los frutos de esta, a raíz de la pandemia. “Las empresas que lograron superar el periodo de crisis durante la pandemia, fueron aquellas que además de contar con un buen manejo, contaban con

un personal alto en resolución de problemas, trabajo en equipo, compromiso y liderazgo” (Arroyo, J., 2019). Lo cual, evidencia que tener personal desarrollado en *soft skills* es un factor determinante en momentos de adversidad.

No obstante, sigue existiendo la problemática de empresas las cuales no han logrado reconocer la importancia de estas y por ende solo se basan en las *hard skills* que tengan las personas al momento de contratar. Esto es un problema para la empresa ya que al no reclutar a un personal calificado con *soft skills* dejan de percibir productividad y eficiencia dentro de su organización. Ahora bien, evidenciamos un problema aún mayor que parte del caso de la encuesta de talento mundial muestra que “1 de cada 5 empleadores no logran llenar las vacantes porque no pueden encontrar personas con *soft skills*, especialmente los encuestados encontraron candidatos con falta de motivación, puntualidad y flexibilidad.” (Hibrar, A., 2014). Lo cual demuestra la intención de ciertas empresas en buscar un personal con dichas habilidades y la falta de oferta de personal calificado para llenar esas vacantes en el mercado laboral.

Adicionalmente, no contar con dichas habilidades no es solo un problema para la organización, también es un problema para el empleado. Es claro que, si un empleado tiene la mejor idea dentro de la empresa, pero no la sabe comunicar, esta jamás pasará de ser lo que es, una simple idea. De igual forma, un empleado por más sobresaliente que sea técnicamente, si no tiene motivación, si no trabaja bien en grupos o no maneja bien las situaciones de presión, no avanzará de igual forma que sus pares que sí cuenten con dichas habilidades.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo mencionado, es relevante analizar desde una nueva perspectiva el origen del desarrollo de las *soft skills*. Según Moreno-Murcia, et al., (2021) en su artículo “Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las *soft skills*” estas instituciones enfrentan un desafío muy importante, ya que estas habilidades se deben

empezar a trabajar, preferiblemente, desde la edad temprana y así pueden tener una formación que los ayude a que dichas habilidades sean útiles al momento de empezar su ciclo profesional (. De igual forma, podemos evidenciar que

Si bien estas competencias son innatas, todos tenemos la capacidad de poder desarrollarlas, ya que los profesionales necesitan diferenciarse y destacarse dentro del competitivo mercado actual, tanto durante la búsqueda de una oportunidad laboral como en su permanencia y crecimiento dentro de una compañía (Moreno-Murcia, et al., 2021).

Lo cual permite desarrollar la idea de que, aunque dichas capacidades son escasas y de difícil obtención, y que por lo general se empiezan a generar a una edad temprana, no son cualidades imposibles de lograr y se pueden desarrollar.

La industria en general demanda profesionales altamente efectivos, que sean completamente capaces de unir de manera coherente sus conocimientos técnicos con sus habilidades socioemocionales para la resolución de problemas. Estas capacidades incluyen habilidades sociales e interpersonales o meta competencias, esto se refiere a capacidades para trabajar en ambientes diversos, y transferir los aprendizajes de un campo laboral a otro.

En la siguiente “Tabla 1” se muestra el ranking de *soft skills* según los empleadores Aasheim, C., Li, L., & Williams, S (2019) y en general, se observa que las habilidades no cognitivas, consideradas factores críticos de éxito, son mejor valoradas por los empleadores que las habilidades técnicas o cognitivas.

Tabla 1*Ranking de habilidades blandas*

HABILIDADES	ESCALA DE 1 AL 5
Honestidad/integridad	4,62
Comunicación efectiva	4,54
Pensamiento crítico	4,51
Trabajo en equipo	4,49
Habilidades interpersonales	4,37
Motivación	4,37
Flexibilidad/adaptabilidad	4,33
Pensamiento creativo	4,18
Habilidades organizativas	4,17
Conocimientos técnicos	3,92

Nota: Adaptado de Aasheim, C., Li, L., & Williams, S. (2009)

Teniendo en cuenta las habilidades presentadas por los empleadores en el ranking de la **Tabla 1** podemos ver que las de mayor puntaje en la escala son habilidades no cognitivas, en otras palabras, *soft skills*.

Muchas organizaciones ahora se están dando cuenta lentamente de la importancia del desarrollo de *soft skills* para sus empleados. Han comenzado a invertir fuertemente en la capacitación, el desarrollo de su fuerza laboral para desarrollar sus habilidades críticas, la actitud/comportamiento y conocimiento. Con el fin de, cambiar la cultura organizacional existente a una cultura de mayor desempeño laboral.

1.3 *Soft skills* y el deporte

No solo el desarrollo académico y profesional pueden generar en los individuos altos rendimientos en la generación de *soft skills*. Para tener un mejor entendimiento del desarrollo de estas habilidades podemos citar a Goleman (2018), que en su blog comenta que:

Los empleados desarrollan *hard skills* a través de la educación y práctica en el trabajo, mientras que desarrollan *soft skills* a través de diversas experiencias profesionales y personales de toda la vida. Por ejemplo, los especialistas en marketing pueden aprender técnicas y herramientas asistiendo a un curso de marketing, mientras que pueden aumentar sus habilidades de colaboración al participar en un equipo deportivo (Goleman, D., 2018)

de acá, empieza a dar forma la idea de la relación entre estas deseadas habilidades y el deporte.

También, se ha demostrado que los deportes competitivos con cierto nivel de incidencia, como el fútbol, el básquetbol, el béisbol, la natación y el porrismo permiten tener un impacto sobre el desarrollo positivo de *soft skills* en los estudiantes que hacen parte de estos. El entrenamiento de estos deportes se asume como una propuesta formativa desde la cual se puede incidir positivamente en las *soft skills* de los deportistas, a través de sesiones de entrenamiento en los cuales integrantes interactúen con sus compañeros de equipo y entrenadores, formando no solo las *soft skills* si no mejorando las relaciones interpersonales entre ellos mismos. En ese sentido, según Bernate. J, et al., (2020), en su investigación “Impacto de la actividad física y la práctica deportiva en el contexto social de la educación superior” plantean que:

La actividad física y el deporte practicados con regularidad actúan como agente transformador en las instituciones educativas y sirven como herramientas para prevenir, solucionar y mediar conflictos, además de favorecer ambientes de sana convivencia escolar y el respeto por los compañeros (p. 745).

En el aspecto psicológico, el ejercicio mejora el estado de ánimo de los individuos, disminuyendo la depresión y la ansiedad. Por otro lado, eleva el vigor, eleva la autoestima y la imagen corporal, ofreciendo oportunidades de distracción e interacción social, y ayuda a mejorar el enfrentamiento al estrés de la vida diaria de las personas (p. 45-47). El ejercicio, al mejorar el estado funcional, permite mantener la independencia personal y conduce a una reducción de las demandas de servicios médicos crónicos o agudos. En síntesis, mejora la calidad de vida. Al mejorar la calidad de vida, mejora las aplicaciones realizadas en el ámbito laboral y crea indirectamente de manera inconsciente en los individuos *soft skills* (Barrios R., et al., 2003)

Teniendo en cuenta que las *soft skills* son habilidades no cognitivas y tienen un poder predictivo del éxito laboral, mientras que las habilidades cognitivas son variables predictoras del buen rendimiento académico y laboral. (Duckworth, et al., 2015). Se podría especificar que las *soft skills* son adquiridas de manera interpersonal por medio de las constantes interacciones y experiencias diarias del individuo. En la formación académica las *soft skills* pueden enseñarse, utilizando diversas estrategias metodológicas, así como, juego de roles, simulación, autodescubrimiento, cuestionamiento, entrevistas, proyectos, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje cooperativo e instancias de reflexión (Millalén, F. V., 2017). Lo que intuye que la posibilidad de aprendizaje de este tipo de habilidades en la formación académica es posible por medio de diferentes interacciones individuales y grupales del individuo.

Por otro lado, según García, A., y Troyano, Y (2013) las personas que realizan actividades físicas con frecuencia muestran un patrón abierto a la vida a la hora de afrontar la vejez, creyéndose valiosa y capaz, sintiéndose bien consigo misma y con los demás y, las que se perciben con actitudes físicas favorables tienen un mejor autoconcepto que el resto.

En síntesis, mejora la calidad de vida. Al mejorar la calidad de vida, mejora las aplicaciones realizadas en el ámbito laboral y como se mencionó anteriormente promueve el desarrollo inconsciente de *soft skills*. Es por esto, por lo que Goleman dicta, que las *soft skills* se pueden adquirir y fortalecer en lugares de entrenamiento físico como lo es el deporte.

Por otro lado, se examina la relación entre la práctica deportiva y el desarrollo de *soft skills* en la gestión empresarial. Jimenez-Espinosa, A. M., & Bernal-García, A. (2020) encontraron que la práctica deportiva influye positivamente en el desarrollo de *soft skills*, especialmente en la resolución de problemas, la toma de decisiones y la gestión del tiempo. En un estudio acerca del uso del deporte en la educación para el emprendimiento. Loughran, M., & O'Connor, E. (2021), analizan cómo la incorporación de actividades deportivas en los programas de educación para el emprendimiento puede mejorar el desarrollo de *soft skills* como el liderazgo, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Nyland, C., & Gyimóthy, S. (2019) en su estudio de cómo la participación en actividades deportivas puede contribuir al desarrollo del espíritu empresarial en individuos que ya son emprendedores, encontraron que la práctica deportiva puede fomentar *soft skills* y competencias necesarias para el emprendimiento, como la creatividad, la confianza y la capacidad de asumir riesgos. En el estudio realizado por Pavlou, A., & Lioukas, S. (2018) que se centra en la enseñanza del emprendimiento a través del deporte. Los autores analizan cómo la inclusión de actividades deportivas en los programas de educación para el emprendimiento puede mejorar el desarrollo de *soft skills* como el liderazgo, la gestión de proyectos y la capacidad de adaptación al cambio.

Otro punto para analizar importante sería el de Ratten, V. (2018) que propone una nueva teoría del emprendimiento basada en el deporte. El autor argumenta que el deporte puede proporcionar una base sólida para el desarrollo de *soft skills* necesarias para el emprendimiento,

como la resiliencia, la capacidad de liderazgo y la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre. Los autores Barnes y Donnelly (2021), analizaron el papel del deporte en el desarrollo de habilidades emprendedoras y cómo estas habilidades se pueden transferir al mundo empresarial. Los resultados mostraron que la participación en deportes puede ayudar a las personas a desarrollar habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas, que son importantes para el éxito empresarial. Otro estudio de Bernardo y Ribeiro (2019) examinó cómo el deporte puede ser una herramienta eficaz para desarrollar *soft skills* en jóvenes de diferentes culturas. Los resultados mostraron que la participación en deportes puede ayudar a los jóvenes a desarrollar habilidades sociales y emocionales, así como habilidades de liderazgo y trabajo en equipo. Boudreau y Ramstad (2018) exploraron cómo los principios empresariales pueden ser aplicados en la gestión de organizaciones deportivas de alto rendimiento. Los autores encontraron que la aplicación de principios empresariales en la gestión de organizaciones deportivas puede ayudar a mejorar la eficiencia y la efectividad de estas. Calvo y Escalante (2018) analizaron cómo la práctica deportiva puede impactar en el desarrollo de la inteligencia emocional y las habilidades de trabajo en equipo en la gestión empresarial. Los autores encontraron que la práctica deportiva puede ayudar a desarrollar *soft skills*, como la inteligencia emocional y el trabajo en equipo, que son importantes para el éxito empresarial. Cervantes, J. A., & Rangarajan, D. (2019) analizaron cómo el deporte puede ser utilizado como una herramienta para el desarrollo de habilidades empresariales en comunidades desfavorecidas. Los autores encontraron que la participación en deportes puede ayudar a los miembros de la comunidad a desarrollar habilidades empresariales, como la toma de decisiones y la resolución de problemas. En un estudio de Chen, Zhang y Xie (2020), se analizó cómo la participación deportiva puede impactar en el desarrollo del liderazgo.

2. Metodología

La metodología de la investigación se basa en la estructura propuesta por el experto cultural Rapaille, C. R (2007) expuesta en su libro “El código cultural”, (p. 24). La cual se estructura en 3 fases. La primera se enfoca en la parte lógica y descriptiva que tienen los participantes hacia el objeto de la investigación, poniendo a prueba su parte del cerebro neocórtex donde se destaca el razonamiento. La segunda fase consta de enfocarse en las emociones que produce el objeto de investigación en los entrevistados, haciendo alusión a su cerebro límbico. La última fase, tiene un enfoque en el cerebro reptil, donde se espera ver historias relacionadas al objeto de investigación donde se buscarán patrones estructurales. Esto, con la finalidad de abarcar la investigación 360° en el cerebro y no dejar nada a la deriva. Esta metodología se aplicará bajo un sistema de dos fases, en la cual la primera será bajo encuestas cuantitativas enfocadas en la parte lógica del cerebro neocórtex y una segunda fase de entrevistas con preguntas enfocadas en el cerebro límbico y reptil.

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Se realizará por medio de una investigación no experimental con enfoque descriptivo. De esta manera se establecerá una relación de causa y efecto entre el deporte y las *soft skills* que nos permitan analizar los patrones y tendencias generales entre los fundadores.

2.2 Enfoque de la investigación

La investigación propuesta es de tipo mixto, ya que combina técnicas cuantitativas y cualitativas.

2.3 Determinación de la población y muestra.

La población de esta investigación son fundadores de diferentes *startups* colombianas que hayan o no, tenido relación con el deporte. La muestra será no probabilística por conveniencia para seleccionar a los participantes de la investigación. Se buscará seleccionar a participantes que puedan proporcionar información relevante sobre las *soft skills* que se han desarrollado y su aplicación en la creación y gestión de una startup. Algunos de los participantes de la investigación son: Sergio Vergara Cofundador de Bold, una de las fintech de LATAM con más potencial para convertirse en unicornio. Daniel Ospina, Cofundador de Pygma, una aceleradora de *startups* con más de 62 empresas aceleradas en 12 países de LATAM. Sebastián Gálvez, Cofundador de Galmont foods, empresa considerada por Forbes como una de las 30 promesas de Colombia para el 2023, entre otros.

Adicionalmente para complementar la investigación se realizaron entrevistas con otros directivos y deportistas de alto rendimiento como la ex vicepresidenta de mercadeo en MasterCard para Colombia y Ecuador, directora de marketing de Coca-Cola y marketing manager para Walt Disney Company y Radio Disney, Paola Aldaz Biere. El jugador de la selección Colombia de fútbol de mayores y actual jugador de millonarios, Andres Llinás.

En total se realizaron 60 encuestas a fundadores de *startups* y 10 entrevistas para completar la investigación. El 50 % de las encuestas fueron hechas a fundadores que realizan deportes individuales, como el golf, levantamiento de pesas y natación. Otro 30% de las encuestas se realizaron a fundadores que practican deportes en equipo, como fútbol y voleibol. Adicionalmente, 10% a fundadores que practican deportes mentales como el póker, y finalmente, el último 10% a fundadores que manifestaron su falta de actividad deportiva.

2.4 Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizaron dos técnicas principales: entrevistas y encuestas. Las entrevistas se harán a diferentes fundadores al igual que las encuestas, aunque estas últimas a una muestra más amplia.

2.5 Modelo de investigación, procesamiento y análisis de datos:

Como se mencionó anteriormente, la investigación se dividió en dos partes. La primera parte es una encuesta cuantitativa de autoevaluación en el desarrollo de ciertas *soft skills*. La cual, se puede encontrar en el **Anexo 1**.

Esta primera parte, permitió dar la información necesaria para analizar la diferencia en habilidades específicas entre los fundadores deportistas y los que no lo son. Además, un detalle más profundo permitió analizar qué tipo de deporte genera mayor impacto en ciertas habilidades específicas, lo cual, se profundiza más adelante.

Ahora bien, la segunda parte consta de una entrevista cualitativa. La cual tiene como objetivo adentrarnos en su cerebro límbico y reptil para entender las emociones que han generado a partir de diversas experiencias relacionadas a las *soft skills*, el deporte y el emprendimiento, el formato de estas entrevistas se pueden encontrar en el **Anexo 2**.

Esta segunda parte permitió analizar de forma cualitativa el impacto que tuvo el deporte en la vida de cada uno de ellos como fundadores, las habilidades que desarrollaron por medio de este y su reflejo en la creación y gestión de una startup. Inclusive, hasta el impacto que traen estas habilidades para la organización. Ahora bien, con la información recolectada por medio de

las entrevistas y encuestas, se encontraron diferentes parámetros y estructuras similares que se plantean en los siguientes capítulos a continuación.

3. *Soft skills* adquiridas a través del deporte en los fundadores

Como se ha venido hablando anteriormente, sabemos que el deporte ha sido reconocido como una actividad que puede enseñar valiosas *soft skills*, las cuales son esenciales para tener éxito en el mundo de los negocios. Los fundadores de *startups* han sido un ejemplo de cómo las *soft skills* adquiridas a través del deporte pueden influir en su éxito empresarial.

En una investigación realizada por la Universidad de San Francisco, se encontró que el 95% de los altos ejecutivos encuestados habían jugado deportes en algún momento de su vida, y el 55% de ellos habían sido capitán de un equipo deportivo en la universidad (Fletcher, J., 2014). Además, un estudio del Harvard Business Review encontró que los líderes empresariales que habían sido deportistas durante su juventud tendían a ser más persistentes y tenaces que aquellos que no lo habían sido (Finkelstein, S, 2017).

Luego de realizar 60 encuestas a diferentes fundadores de *startups*, podemos analizar que han adquirido *soft skills* a través de sus experiencias deportivas y estas habilidades se han traducido en su éxito empresarial. Sin embargo, se encontró que la actividad deportiva y su creación de *soft skills* están relacionadas al deporte en específico que el individuo practica.

Las *soft skills* específicas que se pueden adquirir a través del deporte, como la perseverancia, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la comunicación y la gestión del tiempo varían dependiendo del deporte practicado. Para tener un mayor entendimiento de esto, se enlistan diferentes deportes y que tipos de *soft skills* generan, esto va de la mano con el procedimiento realizado por medio de las encuestas y entrevistas y se encuentran similitudes entre los análisis consultados y el procedimiento realizado.

Fútbol: Este deporte enseña habilidades como la colaboración en equipo, la toma de decisiones bajo presión, la capacidad para aceptar la crítica y la resolución de conflictos (Levitt,

2019). Además, el fútbol también fomenta la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones, la perseverancia y la autodisciplina (The Guardian, 2019).

Baloncesto: El baloncesto fomenta el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de problemas bajo presión (Holtz, 2019). Los jugadores también desarrollan habilidades de liderazgo, toma de decisiones y autodisciplina (Coach Mac, 2021).

Natación: La natación enseña habilidades como la concentración, la paciencia, la autodisciplina y la capacidad de enfrentar desafíos (SwimJim, 2019). También fomenta la perseverancia, la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes y la resolución de problemas (AquaMobile, 2019).

Tenis: El tenis desarrolla habilidades de resolución de problemas, toma de decisiones y pensamiento estratégico (TennisCompanion, 2021). Los jugadores también aprenden habilidades de colaboración, comunicación y liderazgo (Momentum Sports, 2020).

Voleibol: El voleibol fomenta habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la colaboración en grupo (Kettering Health Network, 2021). También enseña habilidades de resolución de problemas, pensamiento estratégico y perseverancia (American Volleyball Coaches Association, 2021).

Boxeo: El boxeo enseña habilidades como la disciplina, la autodeterminación, la toma de decisiones y la capacidad de enfrentar y superar el dolor (WNY MMA & Fitness, 2020). También fomenta la confianza, la perseverancia y la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes (Boxing Junkies, 2021).

Teniendo en cuenta esto, realizamos el procedimiento de dividir en tres diferentes grupos dependiendo del deporte que señalaron en la encuesta. Estos grupos son: 1) aquellos fundadores que practicaron o practican algún tipo de deporte en equipo, 2) aquellos fundadores que

practicaron o practican algún tipo de deporte de manera individual y 3) aquellos fundadores que practicaron o practican algún tipo de deporte de agilidad mental como lo es el póker. Aparte de eso también se tendrán en cuenta diferentes entrevistas realizadas con fundadores, que harán parte de los resultados cualitativos de este estudio, cada uno de estos grupos tendrá diferentes análisis de parte de estas entrevistas.

3.1 Deportes en equipos

Los deportes en equipo han sido reconocidos como una fuente de enseñanza valiosa en términos de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones y comunicación asertiva. En una encuesta realizada a fundadores de empresas que habían jugado deportes en equipo en su juventud, se encontró que el 91% de ellos consideraban que el deporte había contribuido en gran medida a su éxito empresarial. Además, el 64% de los encuestados señaló que las habilidades aprendidas en el deporte eran fundamentales para liderar a su equipo de trabajo en la empresa (The New York Times, 2017).

La encuesta realizada se alinea con otros estudios previos que han encontrado que los deportes en equipo son especialmente efectivos en el desarrollo de *soft skills* que son cruciales en el ámbito empresarial. En particular, se ha demostrado que los deportes en equipo fomentan la capacidad de liderazgo, la comunicación efectiva, la colaboración, la resolución de conflictos y la toma de decisiones bajo presión (Eys, M. A., Loughhead, T. M., & Bray, S. R., 2013).

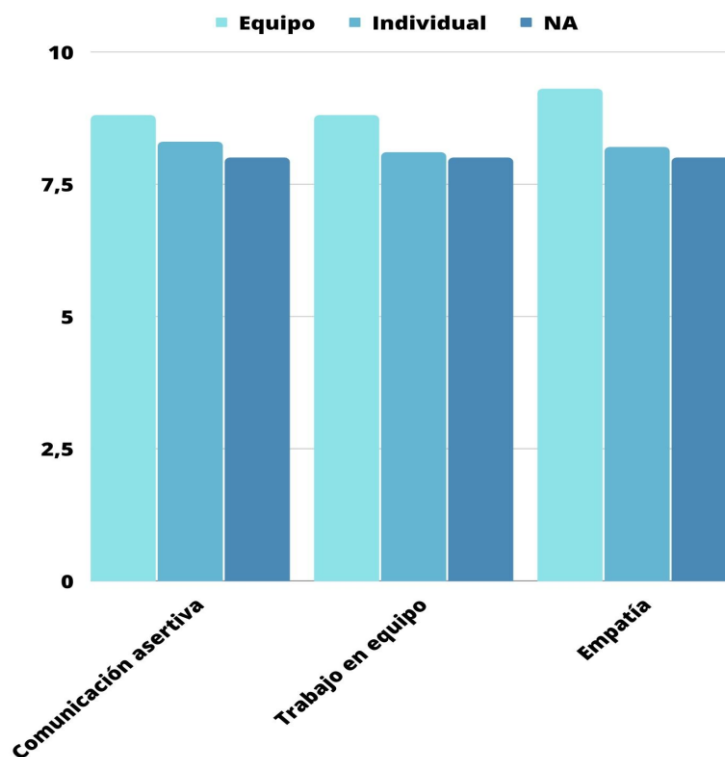
Ahora bien, en el estudio realizado por los autores en el presente trabajo de grado se encontraron resultados que respaldan las investigaciones propuestas anteriormente. No obstante, con nuevos descubrimientos.

El estudio arrojó que las principales *soft skills* que desarrollan los deportes en equipo en los fundadores de los *startups* son: comunicación asertiva, trabajo en equipo y empatía. Siendo el fútbol el deporte que más resaltó entre los encuestados.

En el siguiente gráfico se puede evidenciar visualmente la diferencia de dichas habilidades entre los encuestados que realizan deporte en equipo, individuales y los que no realizan deporte. Dejando en claro que los que realizan deporte en equipo resaltan en estas habilidades fuertemente a diferencia del resto, en especial en la empatía.

Figura 1

Top Soft skills deportes en equipo



Nota: Elaboración propia

Ahora bien, para complementar las encuestas en este grupo focal de fundadores que realizan deporte en equipo, se realizó una entrevista clave a un deportista de élite colombiano con reconocimiento internacional, el futbolista profesional, Andrés Llinás. Jugador de la selección Colombia y del equipo Millonarios de Bogotá.

Al entrevistar a Andrés Llinás destacó lo siguiente “Uno como deportista adquiere muchas de esas habilidades, al ser uno parte de un equipo y estar el día a día dependiendo de gente y no poder hacer nada solo, el trabajo en equipo se vuelve algo muy importante, uno empieza a confiar mucho en las personas y entender que uno cumple una parte del trabajo y cada persona tiene que hacer su parte para ayudar al grupal” Lo cual, evidencia un desarrollo elevado en la habilidad para trabajar en equipos y la importancia que se le da al formar uno de estos. Adicionalmente Llinás comentó que “Uno se vuelve mucho más susceptible y empieza a ponerse en los zapatos de la otra persona. Empiezas a entender que es lo que pasa en la vida de cada uno y porqué actúa de cierta manera” lo que nos indica, una fuerte sensación del desarrollo de empatía al formar parte de una comunidad deportiva.

Teniendo todo esto en cuenta, podemos concluir que al formar parte de equipos deportivos se logran desarrollar *soft skills* claves para la vida empresarial. sobre todo, el trabajo en equipo, comunicación asertiva y la empatía.

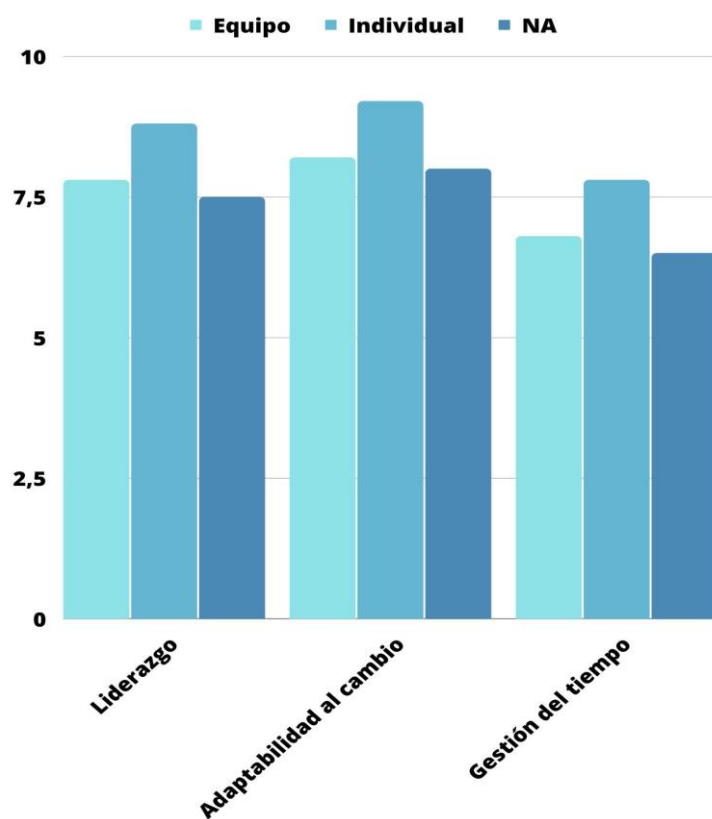
3.2 Deportes individuales

La práctica de deportes individuales también ha sido reconocida como una fuente valiosa de enseñanza en términos de *soft skills*, tales como la disciplina, la perseverancia, la

autodeterminación y la resiliencia. En una encuesta realizada a fundadores de empresas que habían practicado deportes individuales en su juventud, se encontró que el 87% de ellos consideraban que el deporte había contribuido en gran medida a su éxito empresarial. Además, el 55% de los encuestados señaló que las habilidades aprendidas en el deporte individual eran fundamentales para alcanzar sus objetivos en la empresa (Forbes, 2019).

Nuestra investigación se alinea con otros estudios previos que han encontrado que los deportes individuales son particularmente efectivos en el desarrollo de *soft skills* que son cruciales en el ámbito empresarial. En particular, se ha demostrado que los deportes individuales fomentan la capacidad de establecer metas y trabajar en su consecución, la resiliencia y la adaptación a situaciones adversas, la gestión del tiempo y la toma de decisiones autónomas (Neck, C. P., & Manz, C. C., 1992).

Adicionalmente, los resultados de las encuestas realizadas por los autores para el presente trabajo de grado complementan la literatura existente y sugieren tres *soft skills* donde destacan principalmente los fundadores que practican deportes individuales. Dichas habilidades son: Liderazgo, adaptabilidad al cambio y gestión del tiempo. Siendo el común denominador el golf, la natación y el entrenamiento funcional con pesas como los deportes más frecuentes en el grupo de estudio.

Figura 2*Top Soft skills deportes Individuales***Nota:** Elaboración propia

En la anterior gráfica se evidencia una diferencia sustancial en esas habilidades presentadas entre los fundadores que practican deporte individual versus el resto. Para entender más a profundidad el porqué de esta diferencia tan significativa, se acudió a la entrevista con la ex vicepresidenta de mercadeo en MasterCard para Colombia y Ecuador, directora de marketing de Coca-Cola y marketing mánager para Walt Disney Company y Radio Disney, Paola Aldaz Bierre. Aldaz durante su entrevista, comentó “El deporte en mi caso, que practico deportes

individuales, representa el 40% de quien soy. Te condiciona para bien, el deporte forja disciplina mucho mejor que el trabajo, genera la milla extra y el desarrollo de las *soft skills*, ya que con el deporte todos los días generas retos que los tienes que sortear. Como dice Carlos Ancelotti, Todo el mundo quiere ganar, pero no todo el mundo quiere entrenar para ganar... y para ganar tienes que entrenar. El deporte te da esa habilidad de disciplina, de práctica para mejorar la técnica y la recurrencia para ser mejor”

Teniendo todo esto en cuenta, es claro que los deportes de carácter individual te forjan una disciplina extraordinaria. Y esta disciplina se ve correlacionada a distintas habilidades como la gestión del tiempo. Adicionalmente, al ser un deporte individual que requiere de una automatización constante, genera una llama de liderazgo interna que después se ve reflejada en el mundo empresarial.

3.3 Deportes mentales

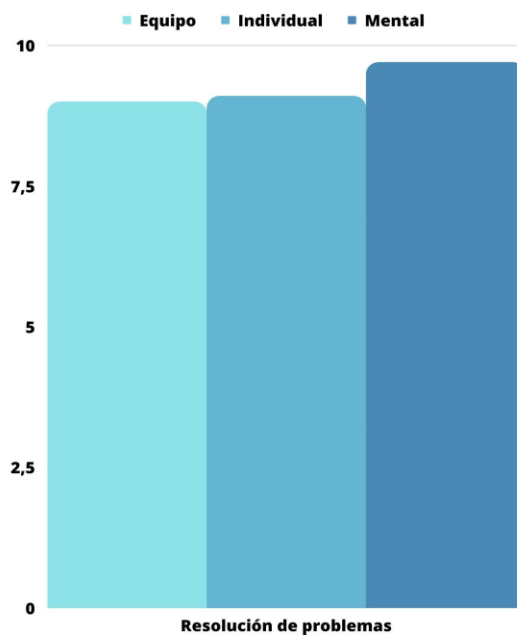
Los deportes que requieren una gran agilidad mental, como el ajedrez y el póker, son ampliamente reconocidos como una fuente de enseñanza en términos de *soft skills*, incluyendo la toma de decisiones estratégicas, la capacidad de resolución de problemas, el pensamiento crítico y la gestión emocional. En una encuesta realizada a fundadores de empresas que habían practicado ajedrez o póker en su juventud, se encontró que el 96% de ellos consideraban que el deporte había contribuido significativamente a su éxito empresarial. Además, el 82% de los encuestados indicó que las habilidades adquiridas en el ajedrez o el póker eran fundamentales para alcanzar sus objetivos en la empresa (Inc., 2015).

Las encuestas y entrevistas realizadas se alinean con investigaciones anteriores que han demostrado que la práctica de juegos como el ajedrez o el póker puede tener un impacto significativo en el desarrollo de *soft skills* que son cruciales en el mundo empresarial. Por ejemplo, el ajedrez ha sido asociado con el desarrollo de habilidades en pensamiento crítico, análisis de situaciones complejas y la capacidad para anticiparse a las acciones de los demás. Por su parte, el póker se asocia con la toma de decisiones informadas y la gestión efectiva de riesgos (Feng, W., et al., 2015).

En el estudio realizado por los autores en el presente trabajo de grado se evidenció una fuerte inclinación hacia una habilidad blanda en particular en los fundadores de empresas que practican deportes mentales, la resolución de problemas.

Figura 3

Top Soft skills deportes Mentales



Nota: Elaboración propia

Como podemos ver en la anterior gráfica, aunque la mayoría de los fundadores deportistas cuentan con una excelente resolución de problemas, destacan los deportistas mentales en esta área. Adicionalmente, para complementar la investigación se realizó una entrevista a Álvaro Alfonso Dávila, empresario que ha jugado ajedrez por más de 30 años. Dávila comento lo siguiente:

El ajedrez le sirve a uno en la vida para resolver muchos problemas. Sobre todo, le da carácter, paciencia, serenidad en el pensamiento y estrategia. Te da el poder de que tus contrincantes no se den cuenta de lo que vas a hacer, siempre debes ir 5 o 6 jugadas adelante, por eso es muy importante para la vida laboral. Además, te abre la imaginación y fuera de eso, te ayuda a resolver problemas con discernimiento y capacidad de pensamiento, con mucha tranquilidad es un juego ciencia, único y especial. El ajedrez para mi concepto algo muy útil en la vida de las personas, la persona que juega ajedrez tiene ventaja en todos los campos y aspectos sobre otras que no conocen el juego (Entrevista Álvaro Dávila, 2023).

En este sentido, es evidente que el ajedrez y el póker son una herramienta poderosa para el desarrollo de *soft skills* en los fundadores de empresa, siempre y cuando se realicen de forma consciente y bajo los marcos deportivos.

En conclusión, la práctica de deportes ya sea en equipo, de manera individual o deportes mentales, tienen un impacto significativo en el desarrollo de *soft skills* clave. Además, se ha demostrado que la práctica de deportes en la juventud (como han empezado la mayoría de los

fundadores del estudio) puede tener un impacto positivo en la trayectoria profesional de los individuos, especialmente en roles de liderazgo y en la creación de empresas.

En particular, los deportes en equipo desarrollan habilidades sociales y de colaboración, como trabajo en equipo y empatía. Mientras que los deportes individuales como la natación o el golf enseñan habilidades como la autodisciplina y gestión del tiempo. Por último, aquellos deportes que requieren agilidad mental, como el ajedrez o el póker, pueden mejorar la capacidad de resolución de problemas y la toma de decisiones informadas. Los estudios y encuestas realizados en este campo sugieren que los fundadores de empresas que han practicado deportes en su juventud pueden tener una ventaja en el mundo empresarial y aumentar sus posibilidades de éxito.

4. Relación que tienen los fundadores entre las habilidades adquiridas por el deporte y la gestión y creación de su emprendimiento

Como pudimos analizar anteriormente entendemos que, en el mundo empresarial actual, la competencia es cada vez más feroz, y los líderes empresariales necesitan estar equipados con una amplia gama de habilidades para tener éxito. Como se comentó anteriormente en los diferentes análisis presentados y sus resultados podemos afirmar que las *soft skills* son completamente necesarias para la creación de empresas, por su capacidad para mejorar la eficacia del liderazgo y la gestión empresarial. En este capítulo se analiza la relación que existe entre las *soft skills* adquiridas por medio del deporte y la gestión y creación de emprendimientos. Específicamente, se centra en el foco de estudio de los fundadores de *startups* que han practicado deporte y cómo las habilidades adquiridas a través de este pueden haber influido en su éxito empresarial. Relacionamos los resultados de las encuestas previamente enseñadas y las entrevistas claves para realizar este análisis. Donde el foco principal estará en el impacto de estas habilidades en la creación, gestión y cultura organizacional de una startup.

4.1 Creación de una startup

La creación de *startups* y el deporte son dos actividades que, a primera vista, parecen no tener ninguna relación. Sin embargo, cada vez son más los estudios que demuestran cómo los deportes pueden ayudar a desarrollar las *soft skills* necesarias para la creación y el éxito de una startup. En este sentido, las *soft skills* adquiridas a través de la práctica deportiva pueden tener un impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de una startup.

Para profundizar en el tema, se realizó una entrevista con Sergio Vergara el CMO y Co-fundador de la próxima promesa de unicornio colombiano, Bold.co.

Al abordar la entrevista con Sergio y preguntarle sobre su relación con el deporte, comentó lo siguiente, “Yo entré a un equipo de natación a los 6 años. A los 7 años ya entrenaba 12 horas a la semana y a los 9 años ya estaba en un campamento en Estados Unidos entrenando 3 horas diarias todos los días” lo cual nos indica que desde una edad muy temprana empezó a desarrollar los hábitos y características de un deportista de alto rendimiento, con una fuerte exigencia desde la infancia.

Ahora bien, siguiendo con la entrevista se hizo un énfasis en las habilidades que había desarrollado por el deporte y como estas habían impactado en la creación de Bold, Sergio comentó lo siguiente, “La habilidad más importante que me quedó al hacer un deporte con tanta dedicación es la habilidad de ser tolerante a la incomodidad. Cualquier cosa que uno quiera lograr en la vida tiene un índice alto de incomodidad y muchas veces las personas no logran sus objetivos porque no logran tolerar esa incomodidad. Nadar varias horas diarias es una incomodidad per se, porque es exigirse a uno mismo todo el tiempo. Por lo cual, lo que uno logra es que así sea bien dispendiosa la actividad, hay que seguir adelante y hacerla. Parte del éxito de Bold, es que hemos logrado ser tolerantes a la incomodidad. Especialmente los fundadores al principio hicimos un esfuerzo casi sobrehumano, con mucha intensidad y dedicación. Varias tareas no eran precisamente las más cómodas, pero sabíamos que se tenían que realizar para llegar al objetivo, por lo cual ni nos cuestionamos, simplemente lo hacíamos”

Teniendo en cuenta la entrevista con Sergio, se percibe una alta relación es sus habilidades desarrolladas a una edad muy temprana por el deporte aplicadas a su empresa. Donde

se destaca la tolerancia a la incomodidad, la disciplina y dedicación. Como herramientas y habilidades clave para la creación de una startup, en este caso Bold.

4.2 Gestión de una startup

Cuando se habla de la gestión de una startup solemos escuchar sobre procesos, otros, sprints, indicadores de valor (Kpi's) y herramientas similares. No obstante, pocas veces se profundiza en el porqué de estas herramientas, el origen de estas y el norte que forjan los fundadores al plantearlas. Mucho menos, se acostumbra a oír sobre la relación que tiene el deporte con la mentalidad con la cual se gestiona una empresa.

Para abordar el tema, se desarrolló una entrevista con Sebastián Gálvez, el Cofundador de una startup considerada por Forbes como una de las 30 promesas del 2023, Galmont Foods.

En la entrevista, Sebastián comenta que ha practicado fútbol de manera constante por más de 17 años y hace énfasis en lo siguiente,

“El deporte le enseña a uno que hay que competir, que hay que desarrollar esa habilidad a través de la disciplina. No pasa de la noche a la mañana, es la consistencia y la suma de acciones que lo llevan a uno a un siguiente nivel. Adicionalmente, en cualquier deporte de competencia uno debe tener una actitud proactiva, en el fútbol por ejemplo tienes que estar pendiente de las jugadas, desmarcarse, y estar activo. Si trasladamos esto al mundo de los negocios, uno no se puede quedar estático... si no hay proactividad las cosas no van a pasar, esas *soft skills* marcan la diferencia en la gestión y día a día del negocio” (Entrevista a Sebastián Gálvez, 2023)

Esto, en la gestión de la *startup* de Sebastián se traduce en una actitud proactiva, estar en constante movimiento, siempre pendiente de las jugadas y ese siguiente paso que toca dar. Se traduce en una estrategia de gestión clara enfocada a la ejecución con proactividad.

4.3 Cultura organizacional

Para nadie es sorpresa que la cultura organizacional marca la diferencia, después de todo, las empresas se componen por personas. Ahora bien, ¿de dónde proviene dicha cultura? evidentemente, de las primeras personas que componen la organización, los fundadores.

Los fundadores tienen la capacidad de transmitir a su equipo inicial una visión y perspectiva del negocio. Adicionalmente, la forma en la cual se llevará a cabo. Esto empieza a crear un pensamiento colectivo estructurado que empieza a crecer como una bola de nieve hasta que termina siendo el núcleo de una organización.

Ahora bien, ¿tiene que ver el deporte en los fundadores con la cultura organizacional que inculcan en su organización? Los autores llevaron a cabo una entrevista para poder abordar el tema con el Cofundador de Pygma, la aceleradora de *startups* que ha acelerado hasta la fecha 62 empresas en 12 países de Latinoamérica, con proyectos de expansión en Europa y Estados Unidos.

Daniel comentó lo siguiente,

“Cuando comencé con el ejercicio y el crossfit tenía un reto muy grande por delante que era subir 15 kilos. Tenía un cuerpo que necesitaba de mucho entrenamiento, comida y disciplina para crecer. Cuando empecé este trayecto conocí un entrenador en el camino que me dijo: no vengas al gimnasio esperando cambios inmediatos, necesitas volver esto un hábito, que el proceso

se vuelva lo más importante para ti, disfrútalo y te concentres siempre en dar el siguiente paso y no en el bosque en frente de ti” (Entrevista a Daniel Ospina, 2023)

Eso se traduce en “*Embrace de process*”, que es actualmente el slogan de Pygma.

Esta simple frase que comentó un entrenador en el proceso de cambio físico de Daniel años después terminó convirtiéndose en la cultura de una organización que impacta cientos de fundadores en Latinoamérica. Según Daniel, “*Embrace the procces*” es un mensaje de fidelidad a un propósito, es salir de ese camino de oscuridad que muchos emprendedores se encuentran al tener expectativas altas y no ver los resultados que esperan, es recordar que estás en una maratón y no en una carrera de cien metros, es, abrazar el proceso.

Conclusiones

Se puede afirmar que existe una estrecha relación entre la práctica de deportes y la adquisición de *soft skills*, que son fundamentales para el éxito en la creación y gestión de *startups*. Los deportes, tanto aquellos que se practican en equipo, de forma individual o los que requieren agilidad mental, permiten a los individuos desarrollar habilidades como el liderazgo, Trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la perseverancia y la capacidad de adaptación. Habilidades esenciales en el mundo empresarial, donde la incertidumbre y la competencia son constantes.

Asimismo, se ha demostrado que el 90% fundadores de empresas exitosas que participaron en el estudio han practicado deportes en algún momento de sus vidas y que su experiencia deportiva ha influido positivamente en su capacidad para enfrentar los desafíos de la creación de su *startup*. A través de la práctica de deportes, los individuos lograron desarrollar habilidades claves para la gestión y crecimiento de su negocio.

En resumen, la relación entre el deporte y la creación de *startups* es una muestra más de cómo la práctica de deportes no solo beneficia la salud física y mental de los individuos, sino que también puede contribuir al éxito empresarial. Los emprendedores que han practicado deportes en algún momento de sus vidas tienen una ventaja competitiva en el mundo empresarial, ya que han desarrollado *soft skills* que son esenciales para enfrentar los desafíos de la creación y gestión de una empresa.

Recomendaciones

Partiendo del estudio del presenta trabajo de grado los autores plantean las siguientes recomendaciones para diferentes grupos de interés.

En primera instancia, al encontrar que la mayoría de los fundadores declaro haber tenido contacto con el deporte a una edad muy temprana, se les recomienda a los padres de familia inculcar el deporte a sus hijos lo más jóvenes posible. Esto, no solo con el fin de generarles habilidades con el enfoque de que sean futuros empresarios. La realidad, es que trasciende más allá, formando hábitos de disciplina y constancia en una rutina deportiva que en un futuro les permitirá tener una ventaja competitiva de forma personal y claramente profesional.

Ahora bien, la recomendación para todos aquellos que desean ser fundadores de *startups* o que están en proceso de serlo, es no quedarse solo desarrollando *hard skills*. Aunque tener estas habilidades es de vital importancia, la invitación es inculcar el deporte como parte de su formación para ser futuros emprendedores. De esta forma, podrán tener habilidades que los destaquen del resto y ayuden a sobresalir con sus futuros negocios.

De igual forma, se les recomienda a las instituciones que tienen programas de formación en administración de empresas, emprendimiento, negocios o similares, que incluyan la práctica de deportes como una forma de desarrollar *soft skills* en los futuros emprendedores. La creación de espacios deportivos y la promoción de la actividad física como estrategias efectivas para fomentar habilidades necesarias para este mundo competitivo.

Referencias

- Aasheim, C., Li, L., & Williams, S. (2009). Knowledge and skill requirements for entry-level information technology workers: A comparison of industry and academia. *Journal of Information Systems Education*, 20(3), 349-356.
- American Volleyball Coaches Association (2021). Teaching Volleyball Skills: The *Soft skills*. Recuperado de: <https://www.avca.org/teaching-volleyball-skills-the-soft-skills>
- AquaMobile (2019). The Top 6 Benefits of Swimming. Recuperado de: <https://aquamobileswim.com/top-6-benefits-swimming/>
- Arroyo, J. (2019). Las empresas que lograron superar el periodo de crisis durante la pandemia. <https://www.gestiopolis.com/las-empresas-que-lograron-superar-el-periodo-de-crisis-durante-la-pandemia/>
- Barnes, C. M., & Donnelly, M. (2021). The Role of Sport in Developing Entrepreneurial Skills in Women. *Journal of Business Venturing Insights*, 15, e00248.
- Barrios R., et al., (2003). Beneficios percibidos por adultos mayores incorporados al ejercicio. *Revista Cubana de Medicina General Integral versión Online*, 19 (2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000200007
- Berger, T. y C.B. Frey (2015), “Future Shocks and Shifts: Challenges for the Global Workforce and Skills Development”. Oxford Martin Programme on Technology and Employment, Oxford Martin School, University of Oxford. Disponible [en línea] <https://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforce-and-Skills-Development.pdf>

- Bernardo, A., & Ribeiro, J. (2019). Developing *Soft skills* in Youth Sports Programs: The Influence of Culture. *Journal of Physical Education and Sport*, 19(2), 616-621.
- Bernate, J, et al. (2020). Impacto de la actividad física y la práctica deportiva en el contexto social de la educación superior. *Federación Española de Asociaciones de docentes de Educación Física. Corporación Universitaria Minuto de Dios. (vol. 37). (p.342-747)*
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243345>
- Boudreau, M., & Ramstad, E. (2018). Principles of Sport Management Applied to High-Performance Sport Organizations. *Journal of Sport Management*, 32(4), 329-336.
- Boxing Junkies (2021). Boxing as a Skill Building Tool: Developing Confidence and Perseverance. Recuperado de: <https://www.boxingjunkies.com/boxing-as-a-skill-building-tool-developing-confidence-and-perseverance/>
- Buckley, M. R., & Caple, J. M. (2015). *The Theory and Practice of Training*. Routledge.
Recuperado de https://books.google.com/books/about/The_Theory_and_Practice_of_Training.html?id=HpQhYbF64aUC
- Burbules, N. (2014). El aprendizaje ubicuo y el futuro de la enseñanza. *Encounters/Encuentros/Rencontres on Education, Vol 13, 2012, 3-14.*
- Calvo, G., & Escalante, Y. (2018). Sports and Management: Contributions to Emotional Intelligence and Teamwork. *Journal of Physical Education and Sport*, 18(4), 1974-1980.
- Cervantes, J. A., & Rangarajan, D. (2019). Sport and Entrepreneurial Development in Disadvantaged Communities: Insights from a Sport-Based Youth Entrepreneurship Program. *Journal of Sport Management*, 33(3), 243-255.

- Coach Mac (2021). 9 Skills You Learn Playing Basketball That Will Make You Better In Business. Recuperado de: <https://www.coachmac-basketball.com/blog/9-skills-you-learn-playing-basketball-that>
- Chan, E. S. W., & Heung, V. C. S. (2019). Competencies and *Soft skills* Required for Hospitality and Tourism Management: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 1-10.
- Chen, Y., Zhang, J., & Xie, Y. (2020). The impact of sports participation on leadership development. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(2), 1005-1010.
<https://doi.org/10.7752/jpes.2020.s2153>
- de Villiers, R. (2010), "The incorporation of *soft skills* into accounting curricula: preparing accounting graduates for their unpredictable futures", *Meditari Accountancy Research*, Vol. 18 No. 2, pp. 1-22. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/10222529201000007>
- deVilliers, R. (2010). The incorporation of *soft skills* into accounting curricula: Preparing accounting graduates for their unpredictable futures [Tesis doctoral, University of South Africa]. ResearchGate. https://www.researchgate.net/profile/Rouxelle-De-Villiers/publication/227429968_The_incorporation_of_soft_skills_into_accounting_curricula_preparing_accounting_graduates_for_their_unpredictable_futures/links/54aae4010cf2bce6aa1d79b2/The-incorporation-of-soft-skills-into-accounting-curricula-preparing-accounting-graduates-for-their-unpredictable-futures.pdf
- Duckworth, et al., (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087

- Eys, M. A., Loughead, T. M., & Bray, S. R. (2013). Development of a Teamwork and Leadership Questionnaire and Initial Results. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35(6), 595-615. <https://doi.org/10.1123/jsep.35.6.595>
- Feng, W., et al., (2015). Skill or Chance? An Exploratory Study on Poker Players' Perceptions of Poker as a Skill Game versus a Chance Game. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 13(2), 173-185. doi: 10.1007/s11469-014-9516-4
- Finkelstein, S. (2017). What It Takes to Become a Great Leader. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2022/09/what-makes-a-great-leader>
- Fletcher, J. (2014). Why Business Leaders Should Be Like Athletes. *Huffington Post*.
https://www.huffpost.com/entry/why-business-leaders-should-be-like-athletes_b_572bb6c8e4b0bc9cb04579f5
- Forbes. (2019). The Surprising Connection Between Sports and Successful Aging. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/06/10/the-surprising-connection-between-sports-and-successful-aging/?sh=5f8c8d7a7d6f>
- Forbes. (2023, Marzo 10). Galmont Foods: Los snacks pueden ser saludables. *Forbes Colombia*.
<https://forbes.co/2023/03/10/30-promesas-2023/galmont-foods-los-snacks-pueden-ser-saludables>
- García, A., & Troyano, Y. (2013). Percepción de autoestima en personas mayores que realizan actividad física. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 13(51), 195-208.
- Goleman, D. (2018). What are *soft skills*? [Blog post]. <https://www.danielgoleman.info/what-are-soft-skills/>

- Harvard University. (s.f.). *Soft skills* para un desempeño exitoso de trabajo: estudio comparativo intercultural sobre las competencias transversales en los managers [Tesis doctoral, Universidad de La Rioja]. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=303896>
- Hibrar, A. (2014). Encuesta de talento mundial. https://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/0b8c9d3e-7f6e-4a7a-8f5d-2c0c6f9b7d2a/2014_Talent_Shortage_Survey_Global_Results_vF.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mJQJZzL
- Hodge, C. J., Kanters, M. A., Forneris, T., Bocarro, J. N., & Sayre-McCord, R. (2017). A Family Thing: Positive Youth Development Outcomes of a Sport-Based Life Skills Program. *Journal of Park & Recreation Administration*, 35(1), 34–50. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.18666/JPRA-2017-V35-I1-6840>
- Holtz, H. (2019). The Benefits of Playing Basketball. Verywell Fit. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://www.verywellfit.com/benefits-of-playing-basketball-4026587>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A. and Bakare, K.K. (2017), "The effect of *soft skills* and training methodology on employee performance", *European Journal of Training and Development*, Vol. 41 No. 4, pp. 388-406. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Inc. (2015). Why Playing Poker Helps Entrepreneurs Succeed. Retrieved from <https://www.inc.com/jessica-stillman/why-playing-poker-helps-entrepreneurs-succeed.html>
- Jackson, D. (2016). 5 Human Skills That Will Help Leaders Thrive In The New Age of Work. Harvard Business Publishing. Recuperado de <https://www.harvardbusiness.org/5-key-human-skills-to-thrive-in-the-future-digital-workplace/>

- Jimenez-Espinosa, A. M., & Bernal-García, A. (2020). The effect of sports practice on the development of *soft skills* in business management. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(5), 547-563.
- Kettering Health Network. (2021). The Benefits of Volleyball. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://ketteringhealth.org/healthspirations/the-benefits-of-volleyball/>
- Levitt, J. (2019). The Benefits of Playing Team Sports. Verywell Fit. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://www.verywellfit.com/benefits-of-playing-team-sports-4026588>
- Liu, J., Srivastava, A. and Seng Woo, H. (1998), "Transference of skills between sports and business", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 22 No. 3, pp. 93-112. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/03090599810207935>
- Loughran, M., & O'Connor, E. (2021). Using sports to develop *soft skills* in entrepreneurship education. *Journal of Small Business Management*, 59(1), 98-117.
- Mareque, M., de Prada Creo, E. and Gonzalez-Sanchez, M.B. (2019), "Fostering creativity and communicative *soft skills* through leisure activities in management studies", *Education + Training*, Vol. 61 No. 1, pp. 94-107. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/ET-07-2018-0149>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- Mertler, C. A. (2016). *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application*. Taylor & Francis. Recuperado de <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003047223/advanced-multivariate-statistical-methods-craig-mertler-rachel-vannatta-kristina-lavenia>
- Millalén, F. V. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior. *Revista de Investigación Académica*, 29. Recuperado de

<https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137/1291es-for-the-Global-Workforce-and-Skills-Development.pdf>.

- Millalén, F. V. (2017). Infusión de *soft skills* en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73.
- Momentum Sports. (2020). The Benefits of Playing Tennis. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de <https://momentumsports.co.uk/the-benefits-of-playing-tennis/>
- Moreno-Murcia, L. M., & Quintero-Pulgar, Y. A. (2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las *soft skills*. *Formación Universitaria*, 14(3), 65–74. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.4067/S0718-50062021000300065>
- N. Sophie. (2022, November 3). Importancia de las "*Soft skills*" en las empresas [+plantilla gratis]. *Soft skills* en el trabajo y por qué importan. Retrieved November 27, 2022, from <https://preply.com/es/blog/b2b-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-empresas/>
- National Association of Colleges and Employers. (2019). The skills companies need most in 2019 – And how to learn them. Retrieved from <https://www.naceweb.org/job-market/trends-and-predictions/the-skills-companies-need-most-in-2019-and-how-to-learn-them/>
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699.
- Nyland, C., & Gyimóthy, S. (2019). Can sport contribute to the development of entrepreneurship? A study of Swedish sport entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57(2), 643-658.

Pavlou, A., & Lioukas, S. (2018). Entrepreneurship education and training through sport:

Lessons from a cross-country study. *Journal of Small Business Management*, 56(1), 23-40.

Rao, M.S. (2018), "*Soft skills: toward a sanctimonious discipline*", *On the Horizon*, Vol. 26 No.

3, pp. 215-224. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/OTH-06-2017-0034>

Rapaille, C. R. (2006). *El código cultural*.

<http://designblog.uniandes.edu.co/blogs/dise2307/files/2014/10/Rapaille.pdf> pag. 24

Ratten, V. (2018). Sports-based entrepreneurship: Towards a new theory. *International Journal of*

Entrepreneurial Behavior & Research, 24(4), 735-751.

Sethi, D. (2018), "Self-facilitation framework for developing *soft skills* – FSIAR", *Development*

and Learning in Organizations, Vol. 32 No. 6, pp. 5-7. <https://doi->

[org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/DLO-04-2018-0044](https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/DLO-04-2018-0044)

SwimJim. (2019). The Benefits of Swimming. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de

<https://www.swimjim.com/blog/the-benefits-of-swimming>

TennisCompanion. (2021). The Benefits of Playing Tennis. Recuperado el 11 de mayo de 2023,

de <https://tenniscompanion.org/benefits-of-playing-tennis/>

The Guardian. (2019). The benefits of playing football. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de

<https://www.theguardian.com/football/2019/jun/07/the-benefits-of-playing-football>

The New York Times. (2017, July 31). Team Sports May Help Kids Deal With Trauma.

<https://www.nytimes.com/2017/07/31/well/family/team-sports-may-help-kids-deal-with-trauma.html>

van Rensburg, N. and Kanayo, O. (2022), "Sports effects on ethical judgement skills of

successful entrepreneurs: adaptation of interpretative phenomenological analysis",

Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, Vol. 14 No. 4, pp. 577-594.

<https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1108/JEEE-08-2020-0305>

WNY MMA & Fitness. (2020). The Benefits of Boxing. Recuperado el 11 de mayo de 2023, de

<https://wnymma.com/the-benefits-of-boxing>

Anexos

Anexo 1

Forma de la encuesta realizada a diferentes fundadores:

Nombre:

Startup:

Rol:

¿Practica o ha practicado algún deporte de forma constante? Si aplica, conteste cual deporte, de lo contrario conteste NA.

Valore de 1 a 10 su nivel de afinidad con las siguientes *soft skills* dependiendo del grado con el cual se sienta más identificado, siendo 1 muy deficiente y 10 muy bueno en dicha habilidad.

Comunicación asertiva: Soy una persona con la habilidad de expresarse clara y directamente sin atacar o subestimar a los demás, al mismo tiempo soy capaz de escuchar activamente y responder de manera empática y respetuosa.

Empatía: Soy una persona con la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, mostrando interés y preocupación genuina por sus perspectivas y necesidades.

Trabajo en equipo: Soy una persona con la habilidad de colaborar eficazmente con los demás, mostrando respeto y apoyo mutuo, y contribuyendo al logro de objetivos comunes mediante la comunicación abierta y la flexibilidad en la resolución de conflictos.

Inteligencia emocional: Soy una persona capaz de reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como las emociones de los demás, demostrando empatía y habilidades de comunicación efectivas en situaciones emocionales complejas.

Liderazgo: Soy una persona con la capacidad de inspirar y motivar a los demás hacia una visión compartida, guiando con integridad y empatía, fomentando la colaboración y la resolución efectiva de problemas para alcanzar objetivos colectivos.

Adaptabilidad al cambio: Soy una persona con la habilidad de ajustarse y responder de manera efectiva a situaciones y entornos cambiantes, manteniendo una actitud positiva y enfocándose en las soluciones en lugar de los problemas.

Gestión del tiempo: Soy una persona con la capacidad de priorizar tareas de manera efectiva, planificar y organizar su tiempo de manera eficiente, y cumplir con los plazos de manera consistente, maximizando su productividad y minimizando el estrés.

Resiliencia: Soy una persona con la capacidad de recuperarse y adaptarse a situaciones adversas o estresantes, manteniendo una actitud positiva y perseverando a través de la adversidad, utilizando su experiencia como aprendizaje para afrontar futuros desafíos.

Proactividad: Soy una persona con la habilidad de anticiparse a situaciones futuras y tomar medidas preventivas, tomando la iniciativa para resolver problemas y buscar oportunidades de mejora, en lugar de esperar a que las cosas sucedan o reaccionar a ellas.

Resolución de problemas: Soy una persona con la capacidad de analizar situaciones complejas, identificar y evaluar diferentes soluciones, y seleccionar la más efectiva, aplicando el razonamiento crítico y la creatividad para abordar los desafíos de manera efectiva.

Esta primera parte, permitió dar la información necesaria para analizar la diferencia en habilidades específicas entre los fundadores deportistas y los que no lo son. Además, un detalle más profundo permitió analizar qué tipo de deporte genera mayor impacto en ciertas habilidades específicas, lo cual, se profundiza más adelante.

Anexo 2

¿Tienes una historia o anécdota que te haya marcado por lo cual decidiste emprender?

¿Practicas o has practicado algún deporte de forma constante? ¿Cuál? ¿Qué impacto ha traído a tu vida ese deporte y qué habilidades te ha hecho desarrollar?

Compártenos una historia o anécdota donde alguna habilidad blanda haya sido clave dentro de tu rol como fundador.

¿Cuáles *soft skills* fueron claves para la creación de tu *startup* y por qué?

¿Cuáles *soft skills* son las más relevantes en el día a día y gestión de tu *startup*?

¿Cómo impactan las *soft skills* en tu organización?