

Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana

**ESTUDIO ANALÍTICO DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EDUCACIÓN
SUPERIOR: UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA FORTALECER EL PEP DEL
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIAGUSTINIANA**

Línea De Investigación:

Pedagogía Y Educación Para La Inclusión Y La Equidad Social

Presentado Por:

Luis Felipe Martínez

Ricardo Martínez Bracho

Universidad La Gran Colombia

Facultad De Posgrado

Maestría En Educación

Bogotá D.C.

2020

Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana

**ESTUDIO ANALÍTICO DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EDUCACIÓN
SUPERIOR: UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA FORTALECER EL PEP DEL
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIAGUSTINIANA**

Línea De Investigación:

Pedagogía Y Educación Para La Inclusión Y La Equidad Social

Presentado Por:

Luis Felipe Martínez

Ricardo Martínez Bracho

Dirigido Por:

Dr. John Mauricio Sandoval Granados

Universidad La Gran Colombia

Facultad De Posgrado

Maestría En Educación

Bogotá D.C.

2020

Agradecimientos

En primer lugar, le damos gracias a Dios por darnos la salud y la inteligencia para poder llevar este trabajo a cabo. De igual forma, a nuestras familias ya que sin su apoyo incondicional este logro no se hubiera podido conseguir. Damos gracias a la Universidad La Gran Colombia, por la oportunidad de realizar esta importante maestría. Así mismo, a nuestro director del trabajo de grado, Dr. Mauricio Sandoval, por la paciencia y aportes al desarrollo de este proyecto. A todos los profesores que nos transmitieron sus valiosos conocimientos. A los estudiantes y compañeros, que con sus discusiones y disertación aportaron a nuestras ideas para el desarrollo óptimo de este proyecto, el cual está orientado, a la calidad académica y formación de profesionales del mañana. Esperamos que, con estos aportes planteados en el desarrollo del trabajo de grado, afianzar a muchos docenes en la construcción y desarrollo de habilidades blandas requeridas para formar mejores profesionales y personas.

Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana

Dedicatoria

Este trabajo de grado es dedicado a nuestras familias por compromiso y comprensión y a nuestro asesor por su colaboración y dedicación a cumplir este logro más.

| Tabla de contenido | |
|--|----|
| I. Introducción..... | 9 |
| II. Planteamiento del Problema..... | 9 |
| 2.1. Pregunta De Investigación..... | 13 |
| III. Objetivos | 13 |
| 3.1. Objetivo General | 14 |
| 3.2. Objetivos Específicos | 14 |
| IV. Justificación | 15 |
| V. Marco De Referencias | 17 |
| 5.1. Marcos Teóricos | 17 |
| 5.1.1. <i>Habilidades Blandas</i> | 18 |
| 5.1.2. <i>Competencias</i> | 21 |
| 5.1.3. <i>Competencias Desde La Educación Superior</i> | 25 |
| 5.1.4. <i>Profesional Uniagustiniano</i> | 27 |
| 5.1.5. <i>Profesional Uniagustiniano Programa De Contaduría Pública</i> | 28 |
| VI. Marco Metodológico | 30 |
| VII. Competencias por sectores | 31 |
| 7.1. Competencias Del Sector Educativo | 31 |
| 7.2. Competencias Laborales | 38 |
| VIII. Población Y Muestra De Investigación- Estudiantes De Contaduría Pública Uniagustinianos. | 43 |
| 8.1. Técnicas De Recolección De Información | 44 |
| 8.1.1. <i>Instrumentos De Recolección</i> | 44 |
| IX. Resultados | 45 |
| 9.1. Conocimiento Del Concepto De Habilidades Blandas | 45 |
| 9.2. Comportamiento Habitual En La Sociedad | 47 |
| X. Análisis De Resultados | 63 |
| XI. Conclusiones | 67 |
| XII. Recomendaciones - Propuesta pedagógica | 73 |
| XIII. Referencias Bibliográficas | 77 |
| XIV. Anexos | 85 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Concepto De Habilidades Blandas A Través Del Tiempo. | 20 |
| Tabla 2. Aplicación De Las Competencias. | 23 |
| Tabla 3. Paralelo Entre El Diseño Curricular Por Competencias Y El Tradicional. | 36 |
| Tabla 4. Datos Técnicos Del Programa De Contaduría Pública- Uniagustiniana. | 87 |
| Tabla 5. Competencias Académicas Programa De Contaduría Pública Uniagustiniana. | 88 |
| Tabla 6. Datos De Muestreo. | 45 |
| Tabla 7. Las Habilidades Blandas Establecidas En El PEP Del Programa De Contaduría. | 68 |
| Tabla 8. Tabla Periódica De Actividades Digitales Según La Taxonomía De Bloom. | 74 |
| Tabla 9. Competencias E Indicadores Por Área. | 75 |

Lista de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Integración De Competencias – Ministerio De Educación Nacional. | 26 |
| Figura 2. Formación De Competencias - MEN. | 26 |
| Figura 3. Competencias En El Ámbito Profesional. | 31 |
| Figura 4. Habilidades Blandas Reiteradas En Educación Superior. | 34 |
| Figura 5. ¿Sabe Usted Que Significan Las Soft Skills O Habilidades Blandas? | 45 |
| Figura 6. ¿Tiene Conocimiento Del Significado Del Concepto Alfabetización Emocional? | 46 |
| Figura 7. ¿Usted Se Expresa Adecuadamente En Público De Manera Verbal, Escrita U Oral? | 48 |
| Figura 8. ¿A Usted Le Gusta Trabajar En Equipo? | 48 |
| Figura 9. ¿En Los Trabajos Realizados En Grupo, Comprendía Las Necesidades De Los Demás Y Conciliaba Con Ellos? | 49 |
| Figura 10. ¿Cuándo Trabaja En Grupo Aprecia Las Opiniones De Todos Los Miembros Del Equipo? | 50 |
| Figura 11. ¿Acepta Y Acta Las Directrices De Sus Superiores? | 51 |
| Figura 12. Usted Sabe Actuar De Manera Cortes, ¿Es Decir, Saludas, Estrechar La Mano, Decir Gracias Y Pedir Permiso? | 52 |
| Figura 13. Usted Sabe Adaptarse Al Cambio, ¿Es Decir, Está Dispuesto A Cambiar La Forma De Trabajar, Estudiar Y Vivir? | 52 |
| Figura 14. ¿Sabe Usted Actuar Con Honestidad? | 53 |
| Figura 15. ¿Sabe Usted Actuar Con Empática Con Sus Semejantes? | 54 |
| Figura 16. ¿Le Educaron A Usted Lo Que Es Tener Paciencia? | 55 |
| Figura 17. ¿Tiene Usted Buen Sentido Del Humor? | 56 |
| Figura 18. ¿A Usted Le Gusta Ayudar Voluntariamente A Los Demás? | 57 |
| Figura 19. ¿Sabe Usted Ser Positivo Así La Situación Sea Difícil? | 57 |
| Figura 20. ¿Confía En Sí Mismo Así La Situación Sea Complicada? | 58 |
| Figura 21. ¿Considera Que Usted Sabe Proyectar Una Buena Imagen? | 59 |
| Figura 22. ¿Se Considera Usted Una Persona Puntal Y Disciplinada En Todos Los Aspectos De La Vida? | 60 |
| Figura 23. ¿Sabe Usted Obtener Alternativas En Una Situación De Conflicto? | 61 |
| Figura 24. ¿Le Gusta Imponer Sus Decisiones? | 61 |
| Figura 25. ¿Es Propositivo En Sus Actividades Y Responsabilidades? | 62 |

Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana

Figura 26. Ciclos Actualización PEP.

67

Resumen:

En esta investigación se realiza el estudio analítico de las habilidades blandas en la educación superior con el propósito de realizar una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de Contaduría Pública en la universidad Uniagustiniana, dirigida a mejorar la competitividad de los estudiantes atendiendo una perspectiva de responsabilidad social y empresarial; se utilizó la herramienta de ATLASTI, programa informático para analizar frecuencias de las habilidades blandas más requeridas en el contexto de la educación superior en Colombia. Se analizaron encuestas a los estudiantes del programa y así poder establecer cuáles de las habilidades se requieren fortalecer en el PEP de programa que vayan relacionadas con los requerimientos de MEN y fortalezcan las habilidades del estudiante en su formación profesional. En la investigación se evidencia la tendencia en la formación de tres habilidades blandas como son la comunicación asertiva, honestidad y ética y la empatía. Así mismo se orienta en la necesidad de crear una asignatura denominada habilidades blandas, se crea una ruta de cualificación dentro de los profesores del programa de Contaduría pública y se dan recomendaciones de las herramientas que se pueden utilizar para lograr tales fines.

Palabras Claves: Habilidades blandas, Educación Superior, Competencias, Formación.

Abstrac:

In this research, the analytical study of soft skills in higher education is carried out in order to make a pedagogical proposal to strengthen the PEP of the Public Accounting program at the Uniagustiniana University; The ATLASTI tool, a computer program to analyze frequencies of the most required soft skills in the context of higher education in Colombia, was used. Surveys of the program's students were analyzed in order to establish which skills are required to be strengthened in the program PEP that are related to the MEN requirements and strengthen the student's skills in their professional training. The research shows the trend in the formation of three soft skills such as assertive communication, honesty and ethics and empathy. Likewise, it is oriented on the need to create a subject called soft skills, a qualification path is created within the professors of the Public Accounting program and recommendations are given of the tools that can be used to achieve such ends.

Key Word

I. Introducción

En la investigación del estudio analítico de las habilidades blandas en la educación superior con el propósito de realizar una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública en la universidad UNIAGUSTINIANA ; se realizó análisis de las habilidades blandas que los estudiantes del programa contaduría pública muestran en las encuestas realizadas. Mediante el programa ATLAS TI se midieron las frecuencias y relaciones en los textos usados para describir las habilidades blandas más requeridas en el contexto de la educación superior en Colombia. Con lo anterior, se permitió determinar cuáles de las habilidades blandas son las requeridas para fortalecer PEP. Y así, potencializar esas habilidades en el profesional egresado del programa.

Este estudio se realizó sobre la muestra de 102 estudiantes del programa de primero a noveno semestre en la modalidad presencial en ambos géneros masculino y femenino entre las edades de 17 a 42 años en forma online del cual se realiza análisis de las habilidades que poseen los estudiantes. De esta manera se pudo realizar la propuesta pedagógica que fortalece el perfil profesional y ocupacional del estudiante como lo establece el PEI de la institución. Por tal razón la decanatura del programa apoyo los estudios realizados dentro de la investigación por ser requeridos para el proceso de registro calificado que se adelanta ante el ministerio de educación nacional.

II. Planteamiento del Problema

En el marco de la Cuarta Revolución Industrial ¹ resurgen discusiones clásicas que se han venido dando desde su primera presentación dada en los años 1760 a 1840, el cual correspondió al desplazamiento de la mano de obra humana por la automatización dada por las máquinas para la elaboración de productos. En este contexto, para la cuarta revolución industrial, han surgido perspectivas fatalistas, direccionadas a la pérdida del empleo conocido. Sin embargo, es considerado establecer como inevitable la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de producción y de servicios. En este sentido, es inherente la adaptación del recurso humano a estas nuevas formas de elaboración, “La digitalización de procesos productivos y adopción de tecnologías digitales avanzadas, implicados en la cuarta revolución industrial, contribuye al crecimiento de la productividad laboral y multifactorial” (Katz,2018, p. 1).

Desde una perspectiva optimista, la transformación digital conlleva a la creación de nuevas oportunidades laborales y de estrategias de negocio, que surgen gracias a la aparición de nuevas tecnologías. Permitiendo la reinención constante del ser humano en su camino al desarrollo y a las nuevas formas de coexistir. En este nuevo escenario, el cual va direccionado a las nuevas tecnologías y la competencia generada por las máquinas, es importante considerar la necesidad de ampliar la capacidad de asertividad de las organizaciones en la escogencia de sus colaboradores, donde no solo las competencias técnicas en el campo laboral son necesarias, sino también las competencias personales que debe poseer el individuo aspirante a ocupar un cargo. En ese orden, aparece ese nuevo aspecto para tener en cuenta frente a las tecnologías, cuyo enfoque puede

¹ “Revolución Industrial: Revolución tecnológica que modificará fundamentalmente la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. La revolución afectará “el mercado del empleo, el futuro del trabajo, la desigualdad en el ingreso que impactaran la seguridad geopolítica y los marcos éticos...” (BBC News, 2016, párr. 5)

denominarse economicista. Es ese aspecto que diferencia al mundo digital y de las máquinas con el mundo emocional, espiritual, ético, moral y sensible que caracteriza al ser humano. Entonces el análisis a considerar corresponde a los aspectos que deben acentuarse en las personas, que marquen elementos diferenciadores frente a las máquinas y la elaboración de procesos y la prestación de servicios. Un ejemplo de esta situación corresponde a las habilidades blandas o *soft skills*, cuya tendencia es cada vez más marcada por las organizaciones en procesos de selección y reclutamiento de personal para el mundo laboral.

Por otra parte, una perspectiva más humanista sugiere que al discurso administrativo tradicional, le ha faltado estudiar el papel de las organizaciones como entes sociales, donde los hombres y las mujeres desarrollan conocimientos, creencias, costumbres y actitudes que harán que sus comportamientos se vean influenciados en el desarrollo al interior de la empresa. En este sentido, aparecen críticas a estos sistemas organizaciones, donde prima el producto y no la persona, por ello

El discurso administrativo tradicional pretende dar diferentes posibilidades que guían el comportamiento, bajo la concepción de organización, los hombres con actividades relacionadas con la alta gerencia, donde no se toca al hombre que desarrolla actividades de orden operacional, más que como un objeto de estudio, cuyas conclusiones deben servir a los hombres de la alta dirección organizacional (García (2011, p. 170).

De esta manera, las habilidades blandas se asocian como un tema relevante para mejorar los niveles de competitividad de las organizaciones, frente a los nuevos retos y desafíos, desde una perspectiva de responsabilidad social y empresarial. En este sentido, la educación superior juega un papel trascendental, debido a que debe progresar hacia la capacidad de entregar a la sociedad, profesionales íntegros, garantes no sólo de conocimientos técnicos sino también individuos con

habilidades sociales y de comunicación de demuestran aptitud y capacidad de acercamiento con los demás. En otras palabras, el mercado laboral hoy requiere, de mejores personas, y no solamente individuos expertos en el desarrollo de una actividad. Es así, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su documento denominado “Estrategia de Competencias de la OCDE 2019, Competencias para Construir un Mundo Mejor” establece que:

Al igual que la globalización, la digitalización y los cambios demográficos transforman los trabajos, la forma en que funcionan las sociedades y el modo de interactuar de las personas. En este contexto, para progresar en el mundo de mañana, las personas necesitarán diferentes tipos de competencias y de niveles superiores. Aplicar con eficacia reformas de competencias es una tarea compleja, dado que la política de competencias se encuentra a medio camino entre la educación, el mercado laboral, la industria y otros ámbitos políticos².

Esto implica la necesidad de coordinar y colaborar con una amplia variedad de partes interesadas, como ministerios, funcionarios de todos los niveles de gobierno, estudiantes, profesorado, trabajadores, empleadores, sindicatos y muchos otros. Las reformas intersectoriales suelen asociarse con mecanismos de compensación redistributivos muy complejos, dado que se caracterizan por la asignación y redistribución de recursos tanto entre sectores como entre niveles de gobierno. Por tanto, al diseñar y aplicar políticas de competencias, muchas veces los gobiernos se enfrentan a grandes desafíos políticos y técnicos (Fundación Santillana, 2019, p. 6).

El Ministerio de Educación Nacional (MEN) asume una postura frente a las habilidades blandas, determinándolas en primera instancia como competencias laborales generales. Es su

² El subrayado es del autor.

artículo, “Articulación de la Educación con el Mundo Productivo, Competencias Laborales Generales”, establece:

Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un joven actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. (MEN, 2007, p.6)

Del planteamiento anterior, nacen preguntas orientadoras tales como: ¿Qué están haciendo las universidades al respecto? Y llevándolo al caso que nos ocupa: ¿Cómo el programa de contaduría pública de la Universitaria Uniagustiniana está atendiendo el tema de habilidades blandas en sus estudiantes? Y, si lo está realizando, ¿es asertiva su propuesta dentro de la ruta académica?

En esta investigación, se analizan las dinámicas y percepciones de las habilidades blandas que se sugieren sean fortalecidas o incluidas en el Proyecto Educativo del Programa (PEP) de Contaduría Pública de la Uniagustiniana y, que posibilite la entrega al mundo laboral de profesionales con competencias que puedan suplir las necesidades actuales del mercado.

II.1. Pregunta De Investigación

¿De qué manera el análisis de las habilidades blandas permite determinar -bajo una propuesta pedagógica- el fortalecimiento del PEP del programa de Contaduría Pública de la Uniagustiniana?

III. Objetivos

III.1. Objetivo General

- Formular una propuesta académico-pedagógica que posibilite el fortalecimiento de las competencias blandas declaradas en el PEP del programa de Contaduría Pública de la Uniagustiniana que contribuya a la formación integral de los futuros profesionales.

III.2. Objetivos Específicos

1. Caracterizar las habilidades blandas que se declaran en el PEP del programa de contaduría pública en relación con los lineamientos sugeridos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional.
2. Identificar en los estudiantes las habilidades blandas que no dominan y que son necesarias dentro de su proceso formativo en relación con los lineamientos establecidos en el PEP.
3. Determinar dentro del equipo profesores del programa de Contaduría Pública una ruta de cualificación que propenda en el fortalecimiento de las habilidades blandas dentro de la praxis docente.
4. Establecer las habilidades blandas más requeridas por los empresarios como supra-categorías y categorías utilizando el software Atlas ti.

IV. Justificación

Las *soft skills* han tomado gran relevancia a nivel internacional, ya que corresponde a esos factores externos que determinan el comportamiento del individuo y que va directamente relacionados con los procesos productivos de las organizaciones. En este sentido el reporte del Foro Económico Mundial establece:

Algunas de las habilidades sociales más requeridas por las empresas contemporáneas son: coordinación con otros, inteligencia emocional, negociación, persuasión, orientación al servicio, entrenamiento y enseñanza a otros; las habilidades asociadas a la administración de recursos son: administración de recursos financieros, administración de recursos materiales, administración de las personas y administración del tiempo; otras habilidades básicas destacadas son: aprendizaje activo, expresión oral, comprensión de lectura, expresión escrita, uso de herramientas y tecnologías de información y comunicación, escucha activa, pensamientos crítico, auto-monitoreo y monitoreo de otros (Foro Económico Mundial, 2016, p.21).

Las organizaciones en estos momentos requieren y valoran de gran manera, la excelencia personal donde prima no solo el conocimiento en habilidades duras sino las *buenas maneras*, el liderazgo, la empatía y el trabajo colaborativo, es decir, las habilidades blandas. Es por ello, que las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad, no solo de entregar a la sociedad profesionales técnicamente bien formados, sino también de entregar mejores personas. En este sentido “la sociedad tiene más poder para influir y plantear sus necesidades a las instituciones educativas, de manera que tiene más autoridad para manifestarle a la educación superior cuáles son las habilidades que requieren sus trabajadores” (Barnett, 1994, p.15).

Es de resaltar, como las *soft skills* en los últimos años, han tomado una mayor vigencia, debido a los trabajos interdisciplinarios entre las diferentes áreas y a la necesidad de las corporaciones de tener personal, que contribuya a un funcionamiento exitoso de esta, donde las buenas maneras y los aspectos emocionales tienen que ver directamente con la forma de cómo se desempeñan sus colaboradores. Teniendo como referente reportes de estudios norteamericanos, Maya & Serrano(2016) afirman que “el 77% de los empresarios consideran igual o más importante las habilidades blandas que las habilidades duras como pueden ser el dominio del idioma inglés o las competencias técnicas” (p.34).

Ghidini (s.f.) afirma que los ejecutivos en una compañía rara vez fracasan porque no saben una fórmula o fallan en un cálculo financiero, sino porque no saben delegar, compartir información, motivar a sus equipos, influir o persuadir a sus pares, todas estas cuestiones vinculadas a la personalidad. Esta aseveración es totalmente relevante, ya que el componente humano es básico en la producción de bienes o servicios de una organización, y es ahí donde una óptima comunicación es esencial en la generación de resultados eficaces. Goleman (2014) realiza la siguiente pregunta: ¿por qué no siempre el alumno más inteligente termina siendo el adulto que más éxito tiene en el trabajo? Esta pregunta resulta totalmente asertiva, debido a que se tiene la creencia que estudiar al máximo, garantizaría buenos promedios académicos y con ello la posibilidad de asegurar un trabajo exitoso. Sin embargo, el mercado ha cambiado y con ello nuevas competencias que con contadas excepciones no son impartidas en la academia profesional.

Es así, como se puede determinar que en la actualidad las universidades tienen la obligación de preparar a sus estudiantes no solo desde la perspectiva de competencias inherentes a su disciplina, es decir, en habilidades duras, sino también alfabetizarlo emocionalmente, de modo tal, que corrija las deficiencias de la escolaridad y con ello, conllevar la entrega a la sociedad y a las

organizaciones una mejor persona, un profesional más competente. “es muy difícil que un profesional logre su pleno desarrollo sin contar con las soft skills” (Heinig, 2015, p 32).

El conocimiento técnico adquirido en las instituciones universitarias cambia constantemente, pero las relaciones interpersonales son constantes, con la diferencia que no son fáciles de adquirir, y por el contrario son valoradas por las organizaciones. Aunque ya a mediados del siglo XX se habían generado discusiones similares, Schumacher (1973), en su libro “Lo pequeño es hermoso: economía como si la gente importara”, y a Marcuse (1964), filósofo y sociólogo, quien observaba de manera crítica, en su libro “El hombre unidimensional”, donde declara que la sociedad en general estaba orientada a desarrollar sólo una faceta de la vida humana: la laboral, el homo Faber, descuidando aspectos muy importantes de la vida social, que en esencia corresponde el homo sociales.

V. Marco De Referencias

V.1. Marco Teórico

El marco teórico que a continuación se identificaron diferentes teorías realizadas por investigadores, donde nos permitió conocer el concepto de habilidades blandas, y cómo las mismas son necesarias e indispensables en el proceso de un trabajo eficiente y eficaz. En el que, las habilidades socioemocionales, son esenciales para el desarrollo personal y éxito laboral. De igual forma, se aborda como desde diferentes autores las habilidades blandas se pueden denominar competencias. Posteriormente, se establece como el Ministerio de Educación Superior –MEN-, aborda el tema de las competencias, y las convierte en un objetivo institucional de las universidades, de modo que brinden al mercado laboral un recurso humano más capacitado y competente. Seguido, y bajo este contexto, enfocaremos la forma como la universitaria

Uniagustiniana está afrontando el concepto de habilidades blandas y/o competencias dentro de su comunidad académica. Por último, se presenta propuesta pedagógica dirigida a fortalecer el Proyecto Educativo del Programa de Contaduría Pública de la Uniagustiniana, cuyo fin sea cumplir con el objetivo de entregar al mercado laboral un profesional con más habilidades interpersonales.

V.1.1. Habilidades Blandas

La historia nos presenta que son variados los antecedentes que se tienen sobre el origen de las habilidades blandas, cuyo enfoque inicial va dirigido a competencias esencialmente direccionadas a un interés productivo. La Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC), se remonta a los años treinta del siglo XX en los Estados Unidos. Sin embargo, su manifestación más reciente en América Latina data de finales del siglo XX, como un interés más económico que educativo, con el fin de adecuar la educación y capacitación vocacionales a las necesidades de la industria. Desde entonces la EBNC ha sido un concepto muy controvertido entre representantes de los sectores industriales, gubernamentales y educativos, pero también ha generado consenso en torno a que es un buen punto de partida para elevar los niveles de competencias en un determinado país, para aumentar los recursos que se invierten en programas de capacitación y para hacer posible que otras instituciones no gubernamentales impartan capacitación (Posada, 2004, p. 8).

Este concepto es afianzado en los Estados Unidos hacia finales del siglo XX donde su caracterización de competencia da un cambio hacia la denominación de habilidades blandas o *soft skills*. El término “Habilidades Blandas” se presume que tiene origen en los ejércitos de Estados Unidos en 1972. Se quería en ese tiempo identificar aquellas habilidades adicionales que se necesitaban para operar máquinas. Las Soft Skills se definieron inicialmente como aquellas habilidades que se pueden aplicar en distintos contextos de trabajo. Por su parte, Meza (2017), definió las habilidades blandas como "habilidades intra e interpersonales (socioemocionales),

esenciales para el desarrollo personal, la participación social y el éxito en el lugar de trabajo.” (p. 1). “Existen diferentes escenarios en los que se resalta la importancia de las habilidades blandas para la alta dirección, en términos de éxito personal y del liderazgo de equipos” (Habtewold, 2017). Así también “en el marco del desarrollo de habilidades gerenciales desde un enfoque de emprendimiento” (Aguirre, 2016).

Según Goleman (1995) las habilidades blandas se encuentran estrechamente relacionadas con la inteligencia emocional y la define como “la habilidad de comprender y manejar nuestras emociones y las de quienes nos rodean, en la forma más conveniente y satisfactoria” (p. 43-44). Para entender mejor este concepto, es necesario determinar el significado de la palabra inteligencia, la cual de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española la describe como: “la capacidad o facultad de entender o comprender, resolver problemas, razonar, saber y aprender”. Real academia de la lengua (2020)³. En este sentido se asemeja a conceptos como 'entendimiento' e 'intelecto'. Se considera entonces, como una capacidad cognitiva amplia, que Spearman denominó inteligencia general (o factor g)

A partir de 1990 la expresión se generalizó con distintas definiciones e interpretaciones:

La inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones, para promover crecimiento emocional e intelectual (Salovey y Mayer, 1990, p. 10).

Por otra parte, Matteson et al. (2016), plantean que el concepto de habilidades blandas carece de una definición y de un alcance claro, así como de instrumentos para su educación y

³ Recuperado <https://dle.rae.es/inteligencia>.

entrenamiento, por lo que es una frase que aún se encuentra en la búsqueda de sentido. De igual manera, para algunos teóricos puede resultar ambiguo el concepto de “blandas”, por lo que sugieren utilizar el concepto de “CORE”: *Competence in Organizational and Relational Effectiveness* [competencias en la efectividad organizacional y relacional], para resaltar su importancia (Parlamis & Monnot, 2019). En el campo de la administración de las cadenas de suministros, varios autores indican la necesidad de un balance entre las habilidades duras⁴ y las habilidades blandas, en un escenario de globalización (Cottrill, 2010; Ellinger, Ellinger & Keller, 2014; Murphy & Poist, 2006, 2007; Jordan & Bak, 2016; Gammelgaard & Larson, 2001). En las últimas décadas el concepto de habilidades blandas se ha presentado con diferentes variaciones:

Tabla 1.

Concepto de habilidades blandas a través del tiempo.

| <i>Entidad</i> | <i>Documento</i> | <i>Año</i> |
|-------------------|--|---------------|
| WHO | Habilidades para la vida | 1993 |
| ISFOL | Habilidades transversales | 1998 |
| PROYECTO TUNING | Competencias genéricas | 2000 |
| OCDE | Competencias clave para una vida exitosa y un buen funcionamiento en la sociedad | 2002 /2012 |
| UE | Competencias clave para el aprendizaje a lo largo de la vida | 2006 |
| ANANIADOU & CLARO | Las habilidades del siglo XXI | 2009 |
| RPIC-VIP | Habilidades transferibles | 2011 |
| IFTF | Las habilidades para el trabajo del futuro | 2010 |
| MANPOWER GROUP | Habilidades blandas para el talento | 2014 |
| OCDE | Habilidades para el progreso social | 2015 |

Nota. Elaboración propia, (2020)

⁴ Las habilidades duras son competencias profesionales técnicas específicas que complementan un puesto de trabajo. Considerando que se trata de la preparación profesional, las hard skills se identifican por medio de los cursos, titulaciones, formaciones, y demás capacitaciones que se tengan

Las habilidades blandas se suscriben en el marco teórico de la gestión por competencias. McClellan (1973), plantea que es mejor evaluar las competencias en lugar de la inteligencia, para garantizar desempeños laborales adecuados. Así mismo, Cejas (2004) establece "En el mundo impera una tendencia en la formación profesional: la formación por competencias." (p.4)

V.1.2. Competencias

El concepto de competencias es polisémico, de cualquier manera, varios autores concuerdan en relacionarlo con un saber hacer en contexto y con la integración de variables asociadas a un saber. Definir competencia es complejo, ya que en diferentes dimensiones se puede proyectar un concepto, pero se puede llegar a generar como "saber hacer en un contexto", cuando se habla de "saber hacer" se requiere de argumentos teóricos que apoyen la acción de efectividad, compromiso y cumplimiento, el cual se expresa en el desempeño ya sea teórico, práctico o teórico-práctico, un ejemplo de ello puede darse cuando alguien lee un texto y lo interpreta (saber hacer) ejecuta el desempeño en un contexto teórico. Cuando un mecánico empírico arregla un vehículo (desempeño) aplica un conocimiento práctico en un contexto (situación y condiciones en que se da el desempeño) igualmente práctico (Posada, 2004, p. 1).

Esto no es más que el traslado del conocimiento al hacer o al desempeño. Debido a esta naturaleza de integración en el concepto, es posible encontrar autores que reivindican el enfoque de competencias que critican su conformidad con el modelo neoliberal (Jurado, 2009). Según Barnett (1994) expone que los límites de las competencias se dan cuando se radicaliza un enfoque academicista centrado en la búsqueda de la verdad, o en un operacionalismo que se expande. Actualmente en la educación superior; dos enfoques limitados si no se considera el mundo de la vida y las posibilidades de un desarrollo humano amplio (1994, p.10).

Para el MEN (2005), el término competencia tiene sus orígenes en la formación para el empleo. Sin embargo, este se ha venido empleando de una manera más activa en los espacios educativos (en la educación básica, media y superior), en aras de definir los perfiles profesionales y como recurso para la comparabilidad y movilidad de los estudiantes en los sistemas educativos nacionales e internacionales. En este sentido, la educación nacional va dirigida a un perfilamiento de experticia profesional, que genere profesionales con proyección netamente laboral. El término competencia puede entenderse como ‘saberes en ejecución’; puesto que todo conocer implica un saber (ejemplo: saber pensar, saber interpretar, saber desempeñarse y saber actuar en diferentes escenarios), indicando capacidad, dentro de un mundo globalizado (teniendo en cuenta la realidad internacional), siendo este un criterio a través del cual se pretende medir (Argudín, 2017).

Es decir, las competencias van más allá de definir perfiles profesionales, ya que las mismas también obedecen al saber actuar en diferentes escenarios. En este mismo sentido, Según Argudín (2017) establece que las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y valores que convergen y permiten llevar a cabo un desempeño de manera eficaz, con el fin de que el alumno logre los objetivos de manera eficiente y que obtenga el efecto deseado en el tiempo estipulado y utilizando los mejores métodos y recursos para su realización.

En el contexto educativo colombiano, nos encontramos con referentes teóricos como, Jurado (2009), Tobón (2006, 2008, 2013) y Torrado (2000) que han sido investigadores destacados en Colombia y tratan los aspectos básicos de la formación por competencias orientando lo que debería ser, y cuyo fin es atender lo referente al proyecto Tuning y Alfatunig. En Europa, también se destaca la obra de Barnett (1994; trad. 2001) quien diferencia entre competencias academicistas (centradas en el saber qué son las cosas) y operacionales (centradas en el saber cómo hacer las cosas). Aspectos tratados en la presente investigación, Barnett (2001) aplica una arqueología socio

conceptual con la que desarrolla una exploración de conceptos vinculados con el de competencias y sus límites, desde una perspectiva filosófica y social, partiendo de la comprensión de la educación como práctica social que se inserta en un marco más amplio. En este sentido, también identifica que la educación no puede estar sujeta a la producción ni al mercantilismo “la educación superior no se puede comprender prescindiendo de sus relaciones con el mercado laboral”, al tiempo asume una posición epistemológica cuando plantea que “la filosofía social no puede limitarse a historias significativas y plausibles” (Barnett, 2001 p. 17); de esta manera, busca demostrar que existen alternativas ante la influencia desafortunada de los modelos de producción en la educación: En el contexto educativo colombiano, Tobón (2006) analiza diferentes acepciones y usos del concepto competencia: como una función de una entidad, como capacidad, como reconocimiento de legalidad para inspeccionar o administrar, como calidad de una determinada institución, como función de una institución o empresa, como rivalidad empresarial, como requisito para desempeñar un puesto de trabajo, como funciones laborales, como idoneidad y como competición entre personas. En la tabla 2, se relacionan denominaciones y ejemplos de las competencias para esas denominaciones.

Tabla 2.

Aplicación De Las Competencias.

| Uso | Ejemplos |
|---|--|
| <i>La competencia como funciones de una determinada entidad</i> | “Las Secretarías de Educación (...) que ofrezcan programas en esta área (...), de acuerdo con sus respectivas competencias... podrán implementar y cofinanciarán proyectos (...)”. |
| <i>La competencia como capacidad</i> | “Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. |
| <i>La competencia como reconocimiento de</i> | “Las partes proveerán por intermedio de los organismos competentes de cada país, el otorgamiento del derecho al |

| | |
|---|---|
| <i>legalidad para inspeccionar o administrar</i> | ejercicio de la profesión a quienes acrediten poseer un título reconocido, de acuerdo con las normas legales internas vigentes para cada profesión”. |
| <i>La competencia como calidad de una determinada institución</i> | “Título de especialista. Dentro del territorio de la República, sólo podrá llevar el título de médico especialista en radiología e imágenes diagnósticas: Quienes hayan realizado estudios de radiología e imágenes diagnósticas en universidades, facultades de medicina o instituciones de reconocida competencia en el exterior”. |
| <i>La competencia como función de una institución o empresa</i> | “[Será competencia de los organismos oficiales de acuerdo con lo previsto en el artículo”]. |
| <i>La competencia como rivalidad empresarial</i> | “Las tarifas establecidas para matrículas, pensiones y cobros periódicos deberán ser explícitas, simples y con denominación precisa. Deben permitir una fácil comparación con las ofrecida por otros establecimientos educativos que posibilite al usuario su libre elección en condiciones de sana competencia”. |
| <i>La competencia como requisito para desempeñar un puesto de trabajo</i> | “Los docentes requieren tener las siguientes competencias generales: empatía con los estudiantes, evaluación continua de del aprendizaje de los estudiantes, planeación de las actividades de enseñanza, evaluación continua del aprendizaje de los estudiantes, planeación de las actividades de enseñanza, autoevaluación continua de labor, asunción del cambio y adecuado manejo del tiempo y de los recursos disponibles”. |
| <i>La competencia como funciones laborales⁵</i> | “Se busca rector para la universidad con las siguientes competencias: representar a la institución, establecer asociaciones estratégicas con otras universidades, planear alianzas estratégicas con las empresas y gestionar el talento humano”. |
| <i>La competencia como idoneidad</i> | “La universidad debe comprometerse con la formación de profesionales competentes con el fin de que estos puedan desempeñarse de forma exitosa en las diferentes áreas y campos”. |
| <i>La competencia como competición entre personas</i> | “Ciento cincuenta mil docentes presentarán la prueba de competencias básicas este fin de semana y competirán por los escasos puestos que hay disponibles en Colombia”. |

Nota. Adaptado de Tobón (2006, pp. 64-65)

⁵ Esta perspectiva, heredada de la influencia británica, es la que más prevalece en la actualidad en el SENA.

V.1.3. Competencias Desde La Educación Superior

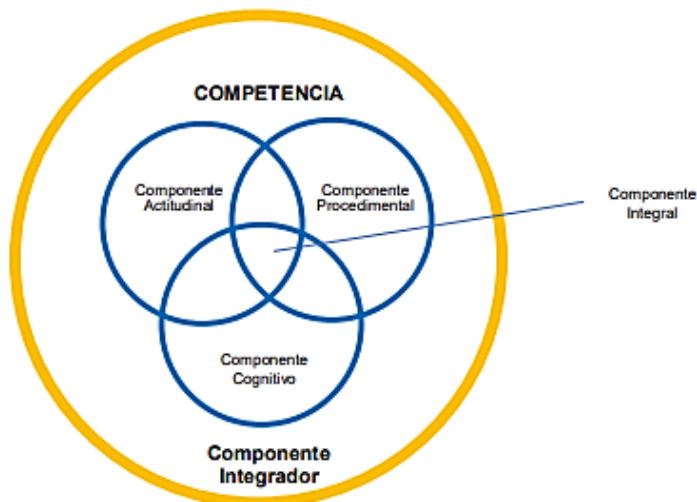
Barnett (2021) afirma que: “La competencia es un objetivo aceptable para una comunidad académica. (...) Se torna problemática cuando (...) se convierte en objetivo principal, se dejan de lado otros objetivos, en segundo lugar, cuando la competencia se piensa de un modo demasiado estrecha” (p.224). Hay tendencias a mirar la educación desde una perspectiva amplia superando la visión de la escolaridad tradicional, ubicando los procesos educativos en las familias (socialización) y en las comunidades/culturas (endoculturación). Se busca entender la educación más allá de la regulación formal, como:

[...] un proceso a través del cual se aprehende visiones de mundo en el seno de una comunidad (...); esto quiere decir que las personas se educan al convivir entre sí. De otro lado, la escuela además de ser un espacio físico en donde se asimilan enseñanzas, es también un lugar invisible o indeterminado en el que las personas interactúan y aprenden, sin que necesariamente haya una regulación formal (Jurado, 2011, p.57).

Para el Gobierno Nacional, las competencias nacen como un elemento los conocimientos, habilidades y valores. Es indicar, los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales interrelacionados, en la búsqueda de desempeños más eficientes, es decir la competencia es integral e integradora.

Figura 1.

Integración De Competencias – Ministerio De Educación Nacional.

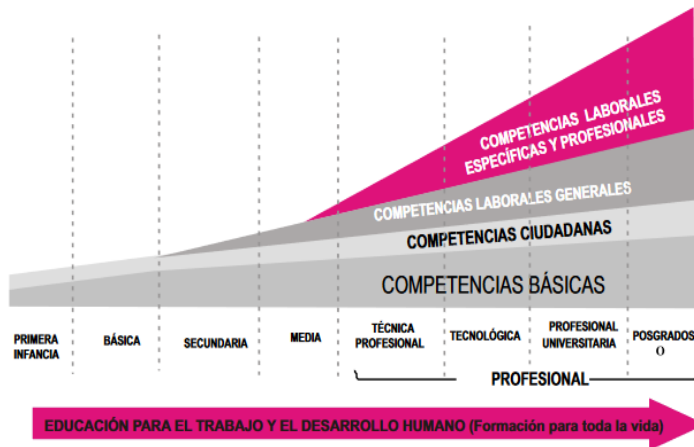


Nota. Educación Superior por Ciclos y Competencias. Tomado de MEN E-Learning-Colombia 2.0. (2007).

El MEN (2008), indica que la formación basada en competencias es integral, a partir de las competencias para la vida (primera infancia y educación básica y secundaria) por ello no sólo apunta a competencias laborales específicas y profesionales orientadas a habilitar para cumplir una función productiva, sino también a las básicas, laborales generales y ciudadanas. El MEN (2006), establece estándares básicos de competencias como criterio para evaluar niveles de desarrollo que van alcanzando los estudiantes en el transcurrir de su vida académica.

Figura 2.

Formación De Competencias - MEN.



Nota. Educación para el trabajo y el desarrollo humano - Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias, tomado de MEN (2008, p.20.)

De acuerdo con la figura 2 se establecen una serie de competencias que el estudiante debe adquirir en su ruta académica, hasta el punto de entregarle a la sociedad un profesional con las capacidades y experticias suficientes para el desarrollo de su vida laboral. Es así como en este sentido manifiesta:

Un profesional dotado de estas herramientas entenderá que necesariamente la correcta definición de los problemas que tendrá que enfrentar en los distintos escenarios de su vida y la formulación de soluciones adecuadas, conllevan una comprensión y análisis del contexto local y global dentro del cual se enmarcan dichos problemas (MEN, 2009 p. 5).

Por ende, para el MEN se ha convertido en un propósito y requisito necesario para el ejercicio profesional tener las competencias que requiere la globalización “Todas las instituciones de educación superior desean que sus ingenieros, abogados, sociólogos y profesores sean

competentes, con algunos valores agregados que los identifiquen con el lugar de origen de su formación.” (MEN, 2009 p.9)

V.1.4. Profesional Uniagustiniano

La Universidad Uniagustiniana ha iniciado un proceso de lineamientos del sistema general, sobre el cual establece una Propuesta teórica curricular humanista, basada en competencias profesionales y resultados de aprendizaje. En este sentido, la Uniagustiniana establece:

Las competencias en la Uniagustiniana, se orientan en dos criterios, el primero relacionado con los aspectos generales de formación, entendidos como aquellas que requieren las personas para su desarrollo personal en un campo profesional y que fortalecen su propio ser, dentro de los valores Uniagustinianos. Estas se consideran como competencias generales (Uniagustiana, 2020, p. 43).

V.1.5. Profesional Uniagustiniano Programa De Contaduría Pública

En lo referente al programa de Contaduría Pública de la Uniagustiniana, acompañando este proceso curricular, se viene adelantando un trabajo de determinación de las Competencias y/o Habilidades blandas que requieren sus profesionales. Cuyo fin supone, la posible entrega al mundo laboral de profesionales competentes que suplan las necesidades de este y en sí de todo el entorno social. Todo lo anterior, basado desde la perspectiva profesional de sus docentes y asentados en el documento Institucional PEI 2018, y de Programa PEP 2019, del proceso de Autoevaluación 2018 y de las competencias: Tuning para América Latina en Colombia (Aguilar, 2015).

El trabajo que realiza en competencias el programa de contaduría de la Uniagustiniana, debería contar con las habilidades que poseen los estudiantes activos de la institución y los estudiantes que ingresan cada semestre. Con ello, se profundizaría en determinar cuáles

competencias deben ser fortalecidas o aplicadas en sus educandos y la forma académica de realizarlo teniendo como base las investigaciones que el MEN, la OCDE y en si la Uniagustiniana han realizado.

El diseño de planes de estudios a partir de perfiles académicos y profesionales, el carácter profesional de los objetivos formativos, que integrarán competencias generales y específicas, o la organización de la enseñanza en torno al aprendizaje del alumno, metodologías docentes con carácter activo, en las que el alumno tendrá un papel fundamental (García, 2006 p. 2).

Del presente estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior, se entregará como resultado una propuesta pedagogía donde el estudiante de Contaduría Pública Uniagustiniano, sea la base para determinar las competencias que deben ser incorporadas y/o fortalecidas en el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana. Así mismo, se determinará cuáles son las competencias que requieren ser abordadas y/o fortalecidas durante su ruta académica. Posteriormente, se propondrá incorporar esta información en el PEP del programa de contaduría pública, donde quedará establecida la metodología y la herramienta o forma de llevar el resultado de esta investigación a las aulas de clase.

Con esta investigación, se aporta a la academia partiendo desde el estudio analítico de las habilidades blandas y del estudiante en sí, la determinación de las competencias que realmente este requiere dentro de su ruta académica del programa de Contaduría Pública de la Uniagustiniana, atendiendo las mismas desde un punto personalizado y no en tratando como un todo. Este estudio analítico permitirá atender y fortalecer de una mejor manera las habilidades blandas que los estudiantes del Contaduría Uniagustiniano requieren teniendo como base las habilidades que estos traen desde sus hogares y la educación primaria y secundaria. Asimismo, se recomienda la forma

de cómo deben ser incorporadas dentro del PEP del programa y las herramientas para que estas sean atendidas en las aulas de clase a medida que el estudiante curse su ruta académica

VI. Marco Metodológico

La presente investigación tiene como enfoque mixto integrado por análisis cualitativos y cuantitativos, aprovechando las ventajas que estos ofrecen, y que sobre el particular la guía didáctica metodológica afirma: En la investigación de las ciencias sociales existen diferentes caminos para investigar la realidad social, se pueden abordar los paradigmas o metodologías cuantitativas y cualitativas; cada una tiene fundamentación epistemológica, diseños de estudio metodológicos, técnicas e instrumentos acordes a las investigaciones y su naturaleza. A pesar de que cada una tiene soportes diferentes, pueden ser complementos en una investigación. Monje, (2017) “Guía didáctica metodología de la investigación” (tesis de maestría) universidad sur colombiana, Neiva, Colombia. De igual forma, estos enfoques se realizarán de manera simultánea ya que las mismas se complementan. (Hernández et al., 2014. p.7).

Los resultados se presentarán caracterizando las habilidades blandas más requeridas por los empresarios como supra-categorías y categorías de acuerdo con las frecuencias más altas de en la demanda identificada en el mercado laboral de manera consistente y en el ámbito de la educación superior.

El enfoque cualitativo incluirá la aplicación de técnicas de análisis de contenidos usando Atlas.ti, para medir frecuencias y relaciones en los textos usados para describir las habilidades blandas más requeridas en el contexto de la educación superior en Colombia. Se aplicó una aproximación de análisis direccionado del contenido (Directed Analysis Content) y de análisis sumativo del contenido (Summative Analysis Of Content), incluyendo el análisis semántico latente

derivado de la medición de frecuencias en los textos y de análisis inductivos. (Zhang & Wildemuth, 2009)

Los resultados obtenidos se sistematizarán usando Atlas.ti mediante codificación abierta del cual se determinarán las habilidades blandas más requeridas por los empresarios como supra-categorías y categorías de acuerdo con las frecuencias más altas de en la demanda identificada en el mercado laboral de manera consistente y en el ámbito de la educación superior. El enfoque cuantitativo estará centrado en realizar y analizar una encuesta debidamente revisada y pilotada por un profesional de la psicología quien triangulara los conceptos teóricos y los de expertos, donde se buscará identificar dentro de las habilidades que tiene planteado el programa de contaduría pública de la Uniagustiniana, cuáles son las que necesitan tener mayor ponderación y ser abordadas de manera especial, de modo tal que en ellas se realice mayor énfasis en la ruta académica de los estudiantes. Lo anterior conducente a fortalecer a los estudiantes en estas habilidades blandas con el fin de volverlos más competitivos al momento de enfrentar el mundo laboral. De igual manera, determinar si las competencias planteadas son las que requieren los estudiantes, o si es necesario recomendar otras competencias que se ajusten a lo requerido por el MEN o por el mundo laboral.

VII. Competencias por sectores

VII.1. Competencias Del Sector Educativo

En el análisis del enfoque de competencias, en el ámbito profesional se destacan los conceptos asociados al desempeño laboral, y al desarrollo de habilidades y destrezas en el marco de la aplicación de conocimientos y habilidades en escenarios laborales. En la siguiente figura se expone un resumen gráfico.

diferentes tareas que debía ejecutar cada obrero en su puesto de trabajo, así como de los instrumentos y herramientas que debería utilizar para realizar más efectivamente su labor. El *job analysis* y su instrumento, el *task analysis*, constituyen pues, la base misma de la teoría curricular de comienzos de siglo (Martínez, Noguera y Castro, 2003, p. 75).

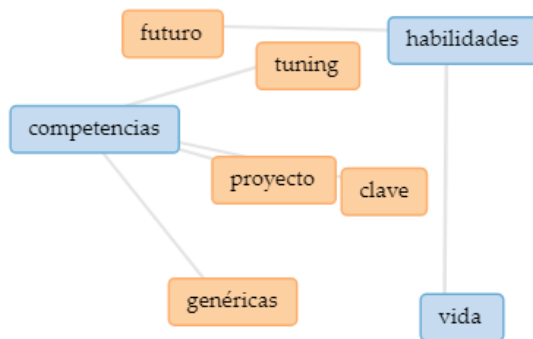
De acuerdo a Carlos Vasco, podría identificarse para inicios del siglo XXI en Bogotá dos posturas claramente definidas desde la academia universitaria frente a la educación basada en enfoque de competencias: una postura favorable, representada por la Universidad Nacional de Colombia que, reconociendo sus limitaciones conceptuales, comprende la posibilidad de articulaciones viables con diversas disciplinas, con horizontes pragmáticos y de desarrollo humano, y una postura desfavorable representada por algunos académicos de la Universidad Pedagógica Nacional que han adelantado un trabajo interesante para señalar inconsistencias y aspectos inconvenientes en el enfoque.

Según González (2011) las explicaciones que hace Descartes de la conducta y resalta que la caracterización de las competencias como potencialidad puede remontarse al planteamiento aristotélico de potencia y acto. Este autor asume una postura crítica aludiendo a las contradicciones en el mismo Chomsky, señalando que la definición de competencia encierra el mismo significado que el constructo psicológico de inteligencia, y que “en Colombia (...) la actual preocupación en educación por las competencias: no sería algo nuevo, sino *algo prefigurado o formulado en estudios anteriores*” (p. 42). En el contexto de las habilidades blandas en la educación superior los conceptos más reiterativos tienen que ver con: habilidades para la vida (WHO, 1993), habilidades transversales (ISFOL, 1998), competencias genéricas (Proyecto Tuning, 2000), competencias clave para una vida exitosa y un buen funcionamiento en la sociedad (OCDE, 2002, 2012), competencias clave para el aprendizaje a lo largo de la vida (UE, 2006), las habilidades del siglo

XXI (Ananiadou & Claro, 2009), habilidades transferibles (RPIC-VIP, 2011), las habilidades para el trabajo del futuro (IFTF, 2010), habilidades blandas para el talento (Manpower Group, 2014), habilidades para el progreso social (OCDE, 2015) (Cinque, 2015).

Figura 4.

Habilidades blandas reiteradas en Educación Superior.



Nota. Elaboración propia, (2019)

En la comprensión de las instituciones formalizadas, dentro de las cuales se puede catalogar a las instituciones educativas, (Díaz de Rada, 1991), siguiendo a (cf. Parsons, 1966), plantea que en la sociedad contemporánea se suele privilegiar los atributos funcionales de las actividades sobre las características idiosincráticas de las personas que se encargan de realizarlas: En las instituciones formalizadas de sociedades como la nuestra, la regulación de la actividad cotidiana se basa idealmente en dos esquemas que suponen un privilegio de los atributos funcionales de las actividades sobre las características idiosincráticas de las personas que se encargan de realizarlas (cf. Parsons, 1966). Así, tenemos por una parte en el ámbito del trabajo productivo, la relación entre una actividad laboral y un trabajador abstracto (una fuerza de trabajo); y por otra, en el terreno

administrativo, la relación entre una tarea planificada (un procedimiento) y un “funcionario” genérico.

Marx (s.f.) entendió que la separación entre las formas de la actividad administrativa y las personas encargadas de realizarlas tenía que ser analizada en el contexto de la actividad económica, prestando especial atención a las relaciones de producción y a la apropiación por el capital de los medios de trabajo. Giddens (1989) subrayó la proposición inversa “la disociación entre el productor y los medios de producción se debía para él a la lógica general del desarrollo legalista de la administración burocrática” (p.44). A pesar de esta divergencia esencial, es significativo que ambas interpretaciones coincidieran en describir una sociedad regida por la premisa de una equivalencia funcional de los agentes en relación con las actividades. En este sentido “para el desempeño de una labor, todo individuo es sustituible por cualquier otro que demuestre una aptitud funcional equiparable” (Virtuoso & Oliveira, 2008, p. 45).

Recientemente se puede apreciar en el discurso El MEN un esfuerzo por generalizar el desarrollo de competencias laborales: “hemos definido unas competencias laborales generales que las instituciones deben tener en cuenta y desarrollar en todos los niveles educativos” (Ministerio de Educación, S.f) Algunos relacionan este fenómeno con el *fin de la educación* y una *edificación de la formación de capital humano*:

El empobrecimiento y adelgazamiento a que se ha sometido el derecho a la educación en el último decenio, ocultado en una aparente defensa del mismo, volvió a igualar educación con escolarización, determinando la cobertura bruta como indicador supremo de su valoración; se ha eliminado en esta forma la universalidad del derecho y la responsabilidad del Estado de prestar integralmente este servicio público y, como consecuencia, se ha eludido la obligación de asegurar la disponibilidad, el acceso y la permanencia de todos,

de hacer de la formación un proceso adecuado a las necesidades personales y de la sociedad, y de ofrecer educación cuidando siempre las condiciones de calidad que demanda (Pinilla, 2011).

En el contexto colombiano se plantean diferencias entre modelos educativos tradicionales y modelos educativos basados en el enfoque por competencias, especialmente en el ámbito curricular, en la siguiente tabla se resumen discursos asociados.

Tabla 3.

Paralelo Entre El Diseño Curricular Por Competencias Y El Tradicional.

| <i>Paralelo Entre El Diseño Curricular Por Competencias Y El Tradicional</i> | |
|--|--|
| <i>Diseño Por Competencias</i> | <i>Diseño Tradicional</i> |
| <i>Orientado a las competencias</i> | Orientado al conocimiento |
| <i>Organizado por módulos por competencias</i> | Organizado por asignaturas |
| <i>Énfasis en el saber hacer, saber-saber y saber ser</i> | Énfasis en el saber |
| <i>Integración del saber, el hacer y el ser desde la Formación</i> | Integración saber y hacer en la vida futura |
| | Laboral |
| <i>Orientado a facilitar aprendizajes</i> | Orientado a enseñar |
| <i>Centrado en el resultado de aprendizaje</i> | Centrado en el proceso |
| <i>Centrado en el estudiante</i> | Centrado en el docente |
| <i>Planea la evaluación de la capacidad de acción efectiva</i> | Prevé la evaluación de la adquisición de Conocimientos |
| <i>Basa la evaluación en evidencias del aprendizaje</i> | Basa la evaluación en los conocimientos |

Nota. Tomado de (Ministerio de Educación, S.f)

En el campo de la evaluación, en la investigación sobre *los sistemas nacionales de evaluación en América Latina*, desarrollada por Jurado (2009), declara dos formas para el diseño de instrumentos y la interpretación de resultados de la evaluación, que se pueden relacionar con tendencias en la evaluación de competencias. En los documentos consultados nos encontramos

con dos modos de llevar a cabo el diseño de los instrumentos y la interpretación de los resultados de la evaluación:

La evaluación según la norma, caracterizada por hábitos establecidos, como las clasificaciones graduadas de los rendimientos: quién ocupa el primer lugar en matemáticas⁶. Aquí los resultados son interpretados realizando comparaciones sobre el rendimiento de cada estudiante respecto a los demás del grupo. La evaluación según criterios, caracterizada porque los resultados son comparados según un determinado criterio: lo que se considera que debe saber hacer el estudiante. Se trata de identificar qué tanto alcanza o no el dominio –o el saber hacer-, pero sin la finalidad de compararlo con los demás estudiantes. En esta perspectiva se considera que mientras mejor se identifique el dominio y se defina, la evaluación tendrá un mayor significado. Entonces la cuestión es tratar de saber qué dominios son los esperables y en qué circunstancias aparecen y cómo se evidencia en los contextos de situación propuestos en la prueba (Jurado et al., 2009, pp. 36-37).

Las habilidades blandas en la educación superior se reconocen como claves o críticas y cada vez más importantes; por una parte, en respuesta a los requerimientos de los empresarios; por otra parte, desde el reconocimiento de su importancia en el mundo académico. Las instituciones de educación superior cada vez reconocen más la importancia de adaptarse a los requerimientos de los sectores productivos, de esta manera, aunque las habilidades duras, técnicas y específicas siguen siendo altamente valoradas, cada vez se discute más la importancia de las habilidades transferibles y las habilidades blandas, tales como la inteligencia emocional, el liderazgo, el trabajo en equipo, entre otras que pueden incluir también sensibilidad a los cambios tecnológicos y toma

⁶ Por ejemplo; quiénes merecen condecoraciones en la escuela

de decisiones. En algunos casos, las habilidades blandas más requeridas varían de acuerdo al sector productivo que las demanda, puede pensarse, por ejemplo, en la importancia de las habilidades asociadas con la atención a clientes externos, tales como la empatía, la comunicación y la inteligencia emocional, en el sector de los servicios, más específicamente en los servicios de hospitalidad tales como el hotelería y la industria de los alimentos. Desde una perspectiva operacionalista, centrada en la supervivencia económica, algunas de las habilidades blandas más requeridas son: planeación estratégica, gestión del desempeño, supervisión, administración, vender, inspirar, persuadir, negociar, motivar, *networking*, gestión de políticas, tolerancia al cambio y la incertidumbre, adaptabilidad, solución de problemas, balance entre la vida y el trabajo, análisis y corrección de fallas (*troubleshooting*), gestión del tiempo, gestión de reuniones, gestión del conocimiento, entrenamiento, mejora de procesos, competencia intercultural, pensamiento emprendedor y servicio al cliente, entre otras. En el campo académico, existe una tendencia en las instituciones de educación superior para asociar la educación integral como una combinación de desarrollo de habilidades blandas y duras.

En este escenario algunas de las habilidades blandas más valoradas en la educación superior son: prestar atención, tener enfoque y organización, seguir instrucciones, estar motivado, ser puntual, perseverante y persistente, planear, tener autodirección, auto-monitoreo, auto-supervisión, capacidad de administración del tiempo y para trabajar bien bajo presión; también es posible pensar en habilidades blandas asociadas a la comunicación, tales como la comunicación escrita y la comunicación visual; así como competencias asociadas al pensamiento crítico, como la adaptabilidad, el sentido artístico, la creatividad, el sentido del diseño, deseo y voluntad por aprender, flexibilidad, innovación, recursividad, investigación, tolerancia al cambio y a la incertidumbre, entre otras (Martínez, 2019 p. 17).

VII.2. Competencias Laborales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asimila el concepto de competencia laboral como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, con las requeridas certificaciones para ello. En este caso, competencia y calificación laboral se asocian fuertemente dado que esta última certifica una capacidad adquirida para realizar o desempeñar un trabajo. A pesar de la diversidad de conceptos, hay elementos comunes en las diferentes definiciones que permiten inferir unas características esenciales de la competencia laboral: a) está orientada al desempeño en el trabajo, en situaciones definidas, c) usualmente se contrasta ante un patrón o norma de desempeño esperado, d) incluye un gran acervo de capacidades personales y sociales, sobre todo las de trabajar en equipo y establecer relaciones (Posada, 2004, p. 4).

En contextos laborales, haciendo énfasis en desempeños observables, medibles y demostrables, las competencias suelen definirse en términos operacionales en términos de productividad: “Las competencias son destrezas que se pueden observar, medir y demostrar. En el ámbito laboral, es una capacidad productiva, que mide a partir de la operación de un perfil de trabajo. Las competencias, “se dividen en unidades de criterios y evidencias de desempeño” (Villanueva & Casas, 2010, p. 126). Es importante resaltar que las competencias *clave* para el ejercicio profesional están enfocadas en cuatro tipos de competencias:

1. Competencia técnica, para dominar como expertos contenidos y tareas de su ámbito profesional, así como conocimientos y destrezas requeridos en un amplio entorno laboral.
2. Competencia metodológica, para saber reaccionar a tiempo ante los problemas, aplicando procedimientos adecuados a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presente, así como encontrar de forma autónoma vías de solución y transferir

adecuadamente las experiencias adquiridas a otras situaciones de trabajo. 3. Competencia participativa, para saber colaborar en el trabajo con otras personas de forma comunicativa y constructiva, así como demostrar un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal. 4. Competencia personal, para saber participar en la organización del puesto de trabajo y en su entorno laboral, ser capaz de organizar y decidir y estar dispuesto a aceptar responsabilidades. La integración de estas cuatro competencias da lugar a la competencia de acción, que en rigor es indivisible (RoleAdvisor, 2019).

Según Posada (2004) los enfoques regionales para la comprensión comparada del enfoque de competencias, particularmente el caso de España, Australia, Alemania e Inglaterra: En España, el Instituto Nacional para el Empleo (INEM) sostiene que en las competencias laborales se concreta el ejercicio eficaz de las capacidades para el desempeño en una ocupación. Son algo más que el conocimiento técnico referido al mero “saber hacer”. Desde esta perspectiva, el concepto de competencia abarca no sólo las capacidades necesarias para el pleno ejercicio de una ocupación o profesión, sino también un conjunto de comportamientos, facultades para el análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc. En Australia la competencia laboral se concibe como un conjunto de características necesarias para el desempeño en contextos específicos.

Es una compleja combinación de condiciones⁷ y tareas a desempeñar en determinadas situaciones. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. En Alemania posee competencia laboral quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión u ocupación,

⁷ conocimiento, actitudes, valores, habilidades

resolver los problemas profesionales en forma autónoma y flexible, colaborar en su entorno de trabajo y en la organización en donde se desempeña. En Inglaterra, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto subyace en la estructura del sistema laboral normatizado. Este tipo de competencia se identifica en las normas a través de elementos de competencia⁸, criterios de desempeño, el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. En el sistema inglés se han definido cinco niveles de competencia laboral, que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo y la transferencia de un ámbito laboral a otro.

Algunos autores establecen tensiones entre las competencias operacionales y las academicistas (Barnett, 1994; 2001). Aunque también hay autores que destacan la posibilidad de una formación integral con este enfoque. (Posada, 2004) destaca que el desarrollo de una competencia es una actividad cognitiva compleja que exige a la persona establecer relaciones entre la práctica y la teoría, transferir el aprendizaje a diferentes situaciones, aprender a aprender, plantear y resolver problemas y actuar de manera inteligente y crítica en una situación.

Entre los autores críticos con el enfoque de competencias laborales, Capper (2001) señala que los conceptos predominantes son erróneos por las siguientes razones: La adquisición individual de habilidades técnicas, sin considerar las organizacionales y el trabajo en equipo, indispensables para la producción auto administrada, la constitución de equipos multifuncionales, la cultura empresarial, la estructura, los sistemas operativos y los procesos de producción que caracterizan a las organizaciones de vanguardia. La educación y capacitación formales sin tener en cuenta el aprendizaje cotidiano producto del trabajo, clave para la optimización del aprendizaje

⁸ logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir

y el perfeccionamiento continuo. Los niveles de habilidad de los empleados nuevos o sin trabajo, sin considerar los conocimientos, valores y habilidades que requieren los gerentes, los supervisores y demás personal responsable de facilitar el aprendizaje continuo. (Posada, 2004). Desde esta perspectiva, se plantea que se requiere, entonces, redefinir las habilidades y competencias, teniendo en cuenta las condiciones de incertidumbre y considerando los siguientes hechos: Cada día se habla más de habilidades “duras” y “blandas”, se distinguen las habilidades psicomotrices y cognitivas observables -que dominaron en el pasado- de los procesos y habilidades cognitivas y afectivas, que hoy están adquiriendo mayor importancia. Las habilidades técnicas “duras” son cada vez más efímeras, mientras que las habilidades de proceso, pese a que son llamadas “blandas”, se están convirtiendo en un requisito indispensable en la mayoría de los empleos. De hecho, no son en absoluto habilidades “blandas”. Actualmente existe una tendencia a asignarle una “vida útil” a las habilidades “duras”, pues se admite que éstas se vuelven obsoletas en un determinado lapso. Por ejemplo, la vida útil de las habilidades de un ingeniero de programación es de aproximadamente dos años, como lo ha observado Leo Burke, de la Universidad Motorola.

El desempeño basado en habilidades puede ser individual, según el nivel de pericia personal, pero en determinados casos requiere colaboración⁹ debido a la complejidad o exigencias propias de una tarea. El desempeño basado en el conocimiento puede optimizarse mediante discusiones críticas y conversaciones colectivas. Las propias industrias del aprendizaje están inmersas en la incertidumbre. Así mismo, las respuestas “correctas y universales” a preguntas de índole organizacional y administrativa deben considerarse con escepticismo. La teoría del capital humano representó un papel fundamental a la hora de fortalecer una visión economicista-funcional anclada a la tradición

⁹ trabajo en equipo

utilitarista liberal de la educación, argumentando vínculos entre el sistema educativo y el sistema económico en función de la productividad y de recuperación de la inversión (Miñana, 2009, p. 68).

En la visión económica de la educación superior de finales del siglo XX, se mantiene la idea de la educación como una *inversión personal* pero también se incorporan intereses estratégicos en el desarrollo de las políticas públicas: Lo interesante de la visión económica de la educación superior de finales del siglo XX es la afirmación de la educación superior, de la misma manera que la básica, tiene beneficios individuales que la hacen deseable como inversión personal, pero también rendimientos sociales que la convierten en objetivo estratégico de la política pública. Dos aspectos resaltan en esta visión: la educación postsecundaria no sólo es fundamental en el desarrollo del pensamiento científico, sino también en la profundización y fundamentación del conocimiento simbólico. Ambos, el conocimiento científico y el simbólico, dependen de la fortaleza y de la capacidad de los actores sociales (individuos y organizaciones), pero están potenciados o restringidos por el marco colectivo que limita y ordena los comportamientos, que son las instituciones.

Las actividades de desarrollo de los marcos colectivos institucionales son los bienes públicos. Mientras más existan, todos tendremos más y si bien no surgen de la competencia individual la hacen posible y la ordenan para que sea beneficiosa. Son bienes críticos para el costo de las transacciones y cuya ausencia representa un costo para la sociedad (Sarmiento et al., 2002, p. 97).

VIII. Población Y Muestra De Investigación- Estudiantes De Contaduría Pública Uniagustinianos.

Para entender este enfoque, debemos conocer en términos generales el perfil del estudiante de contaduría pública de la Uniagustiniana. Sobre el particular la Uniagustiniana establece: “El profesional en Contaduría Pública de la Uniagustiniana será ante todo una persona con principios éticos y morales que guíen y sustenten todos sus actos. Será un profesional innovador, experto en la generación, manejo y control de la información financiera y fiscal derivada de las actividades del ente económico; capaz de prever, identificar y resolver problemas vinculados con dicha información para contribuir de forma permanente a la estabilidad y crecimiento de las organizaciones a nivel nacional e internacional” Uniagustiniana (2020, parr. 1).

VIII.1. Técnicas De Recolección De Información

VIII.1.1. Instrumentos De Recolección

VIII.1.1.1. Encuesta

Se aplicaron encuestas a los estudiantes del programa de Contaduría de la Uniagustiniana, la cual fue diseñada por un profesional de la Psicología, y cuya finalidad es determinar las habilidades blanda que los mismos poseen para de esta manera establecer si las mismas son compatibles con la carrera, con lo establecido en el Documento Maestro del Programa y si atienden en esa misma medida a lo requerido por el MEN y el mundo laboral. Los resultados permitirán recomendar ingresar al PEP las competencias que no se encuentren allí establecidas, o hacer énfasis en el fortalecimiento de alguna de ellas.

Tabla 6.

Datos De Muestreo.

| | |
|---|--|
| <i>Programa:</i> | Contaduría Pública de la Uniagustiniana |
| <i>Población</i> | Estudiantes |
| <i>Semestres:</i> | Primero a noveno |
| <i>Modalidad del Estudiante:</i> | Presencial |
| <i>Sistema de captura</i> | Online |
| <i>Sexo:</i> | masculino y femenino |
| <i>Edad:</i> | 17 a 42 años |
| <i>Numero de Encuestados:</i> | 102 |

Nota. Elaboración propia, (2020)

IX. Resultados

A las preguntas realizadas a los estudiantes se establecieron los siguientes resultados:

IX.1. Conocimiento Del Concepto De Habilidades Blandas

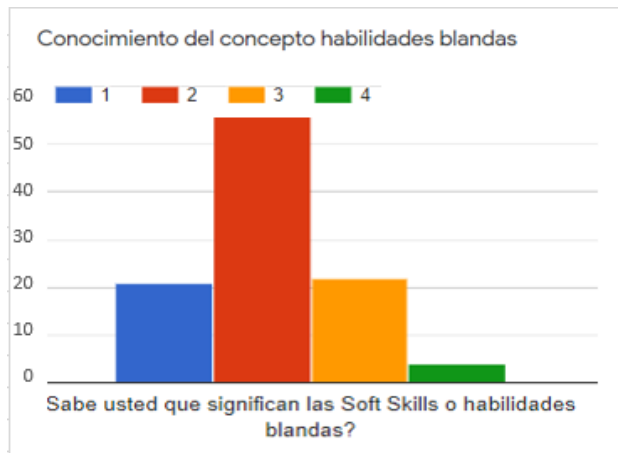
La medición se ilustra a continuación:

1. No lo sabe
2. Ha escuchado algo al respecto
3. Ha indagado sobre el tema
4. Tengo pleno conocimiento.

Las preguntas son:

Figura 5.

¿Sabe Usted Que Significan Las Soft Skills O Habilidades Blandas?



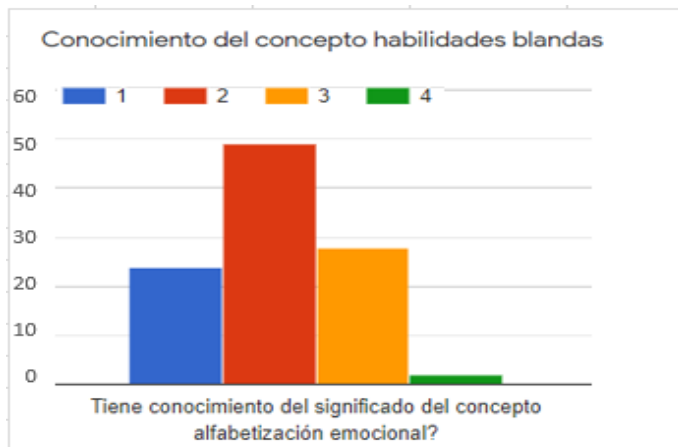
Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 2 obtiene un 55% de resultado, seguido por la medición 3 con un 22%, la medición 1 con un 21% y la medición 4 con un 4%. El 22% no tiene conocimiento de su significado y un 55% ha escuchado algo al respecto. Esto nos muestra que un 77% de los estudiantes encuestados no tienen claridad ni conocimiento sobre lo que significan las habilidades blandas y con ello como ser una mejor persona en el ámbito social, laboral y académico. Esto afecta directamente sus competencias laborales y su desarrollo personal. Lo anterior es relevante, ya que, “al tener una baja información y por ende formación en habilidades blandas, afecta su desarrollo como individuo, influencia de manera negativa sus relaciones sociales, laborales, familiares y en si en todo su entorno” (Uniagustiniana, 2020 p. 38).

“El actuar en coherencia con sus valores, conocer sus posibilidades y limitaciones, interactuar efectivamente con otros, la habilidad para percibir y comprender los sentimientos de los demás, entender y practicar el respeto por la diferencia” (OCDE, 2005, p. 98).

Figura 6.

¿Tiene Conocimiento Del Significado Del Concepto Alfabetización Emocional?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 2 obtiene un 49% de resultado seguido por la medición 3 con un 28%, la medición 1 con un 23% y la medición 4 con un 4%. Sumando la medición 2 con un 49% y la medición 1 con un 23% no arroja un total de 72% no tiene claro el concepto de lo que son las emociones y como las mismas pueden ser mejoradas en la búsqueda de una persona equilibrada ante la incertidumbre y la presión. Esto llevándolo al mundo académico y laboral, genera problemas de autoestima, baja productividad y quebranta sus competencias para trabajar en equipo, ser tolerante, manejar sus miedos y sus frustraciones, afecta su correcta gestión del tiempo, sus compromisos, sus habilidades comunicativas, de análisis, de resolución de conflictos, de inteligencia emocional y trabajo bajo presión, entre otras. (Uniagustiniana, 2020 p. 38. adaptado OCDE, 2005) establece: “La habilidad de relacionarse bien con otros, la habilidad de cooperar, la habilidad de manejar y resolver conflictos”.

IX.2. Comportamiento Habitual En La Sociedad

Se desarrollaron 19 preguntas las cuales tienen la siguiente medición

1. No
2. En algunas oportunidades
3. Si

Las preguntas con sus resultados se ilustran a continuación.

Figura 7.

¿Usted Se Expresa Adecuadamente En Público De Manera Verbal, Escrita U Oral?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 2 obtiene un 76%, seguido por la medición 3 con un 19% y la medición 1 con un 5%. Esto establece que los estudiantes en un 76% consideran que no se expresa de manera adecuada. Siendo esto cierto, los estudiantes no pueden ocupar cargos de dirección de grupo y tienen facultades de resolución de conflictos. En este sentido la Uniagustiniana establece: "...la capacidad mínima que debe tener todo estudiante en su proceso de comunicación escrita y hablada, con la capacidad de usar los conectores adecuados, elaborar e interpretar los diferentes elementos

de comunicación, conociendo y comprendiendo su significado y generando nuevos procesos de comunicación argumentativa y propositiva, con capacidad de análisis y síntesis y con capacidad crítica y constructiva” (Uniagustiniana, 2020, p.42).

Figura 8.

¿A Usted Le Gusta Trabajar En Equipo?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 60%, seguido por la medición 2 con un 35% y la medición 1 con un 5%. Este resultado arroja que los estudiantes pueden trabajar en equipo lo que permite el cumplimiento oportuno de los trabajos asignados. (Uniagustiniana, 2020 p. 40. Adaptado OCDE, 2005) establece: “La habilidad de relacionarse bien con otros, la habilidad de cooperar, la habilidad de manejar y resolver conflictos”

Figura 9.

¿En Los Trabajos Realizados En Grupo, Comprendía Las Necesidades De Los Demás Y Conciliaba Con Ellos?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 68%, seguido por la medición 2 con un 32%. Esta respuesta apoya la respuesta a la pregunta 2 en el sentido de trabajo colaborativo basado en la conciliación, lo que permite el cumplimiento de metas cuando se realicen trabajos en equipo. En este sentido la Uniagustiniana establece: (Uniagustiniana, 2020 p. 40. Adaptado OCDE, 2005) establece: “La habilidad de relacionarse bien con otros, la habilidad de cooperar, la habilidad de manejar y resolver conflictos”.

Figura 10.

¿Cuándo Trabaja En Grupo Aprecia Las Opiniones De Todos Los Miembros Del Equipo?

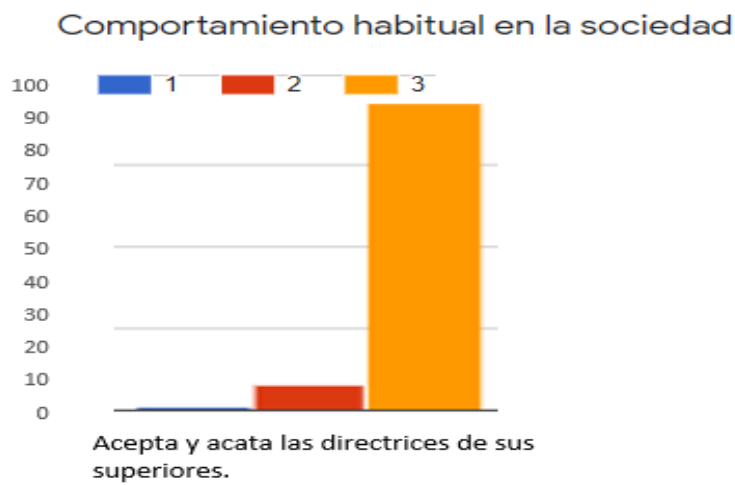


Nota. Elaboración Propia, (2019).

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 88%, seguido por la medición 2 con un 12%. Esta respuesta apoya la respuesta a la pregunta 2 y 3 en el sentido de trabajo colaborativo basado en la buena comunicación y relación interpersonal., lo que permite el cumplimiento de metas cuando se realicen trabajos en equipo. (Uniagustiniana, 2020 p. 40. Adaptado OCDE, 2005) establece: “La habilidad de relacionarse bien con otros, la habilidad de cooperar, la habilidad de manejar y resolver conflictos”.

Figura 11.

¿Acepta Y Acta Las Directrices De Sus Superiores?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 92%, seguido por la medición 2 con un 8%. Siendo esto cierto, los estudiantes permiten la comunicación asertiva con sus superiores conllevando al entendimiento y el cumplimiento de metas. (Uniagustiniana, 2020 p. 40. Adaptado OCDE, 2005) establece “la habilidad de actuar dentro del gran esquema”

Figura 12.

Usted Sabe Actuar De Manera Cortes, ¿Es Decir, Saludas, Estrechar La Mano, ¿Decir Gracias Y Pedir Permiso?

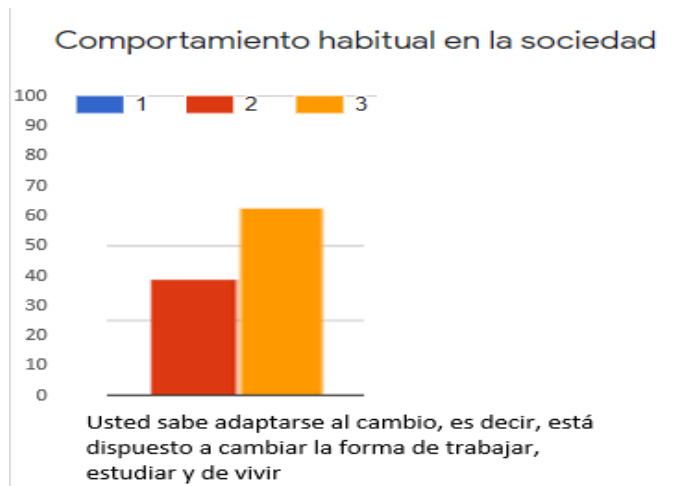


Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 93%, seguido por la medición 2 con un 7%. Siendo esto cierto, los estudiantes actúan en su vida de manera cordial, lo que permite la buena interacción con su entorno. (Uniagustiniana, 2020 p. 40. Adaptado OCDE, 2005) “La habilidad de relacionarse bien con otros”.

Figura 13.

Usted Sabe Adaptarse Al Cambio, ¿Es Decir, Está Dispuesto A Cambiar La Forma De Trabajar, Estudiar y Vivir?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 67%, seguido por la medición 2 con un 33%. Siendo esto cierto, en gran medida los estudiantes se adaptan al cambio, lo que les permite adaptarse a nuevos entornos sin dificultad. (Uniagustiniana, 2020 p. 40. Adaptado OCDE, 2005) “La habilidad de actuar dentro del gran esquema; La habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales”.

Figura 14.

¿Sabe Usted Actuar Con Honestidad?

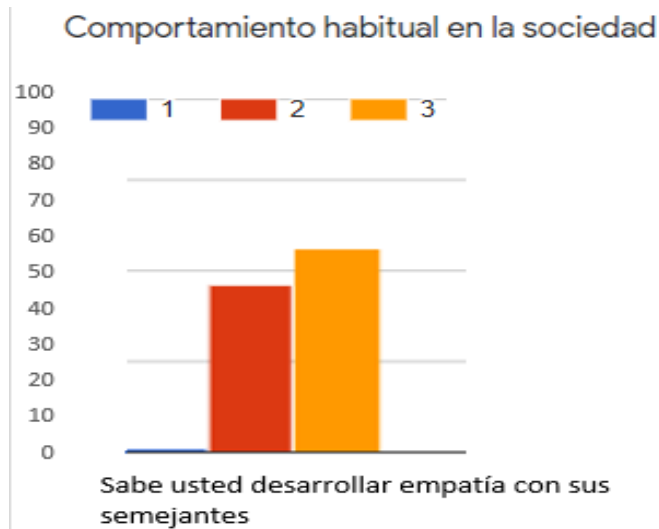


Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 90%, seguido por la medición 2 con un 10%. Siendo esto cierto y siendo una pregunta altamente subjetiva, los estudiantes son confiables en su actuar debido a que toman decisiones basados en la ética, los valores y las buenas costumbres. (Uniagustiniana, 2020 p. 40.) Adaptado OCDE, 2005) “la habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades”. Esta habilidad hace parte de la columna vertebral de los valores institucionales; Así mismo estas competencias generales, son coherentes con los elementos que se derivan de la misión, la visión y los valores institucionales, en aspectos como: la formación humana, los valores éticos y morales necesarios para aportar al desarrollo sostenible, el pensamiento crítico y carácter innovador, necesarios para la construcción del tejido social, en la búsqueda de la verdad (Uniagustiniana, 2020 p. 39).

Figura 15.

¿Sabe Usted Actuar Con Empática Con Sus Semejantes?

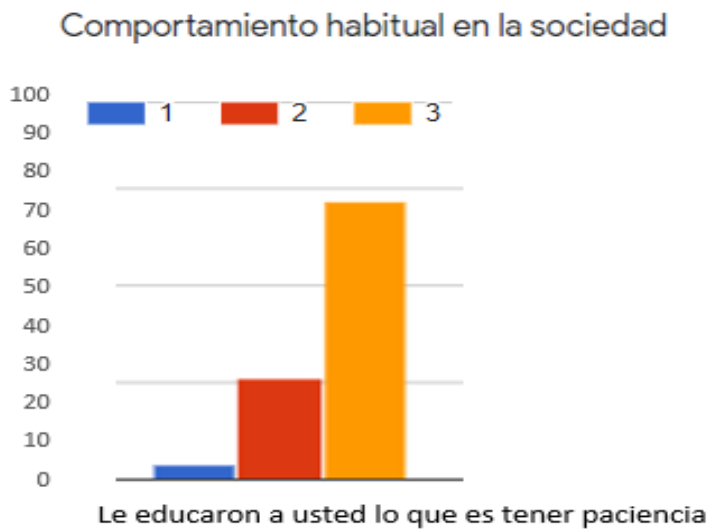


Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 56%, seguido por la medición 2 con un 44%. Siendo esto cierto y siendo una pregunta subjetiva, los estudiantes muestran en una pequeña mayor proporción, que pueden trabajar en equipo. Esta respuesta muestra cierto grado de contradicción con las repuestas a las preguntas 2 y 3 que corresponden al trabajo en equipo, donde el promedio de estas refleja un 64%. (Uniagustiniana, 2020 p. 39; Adaptado OCDE, 2005) El actuar en coherencia con sus valores; Conocer sus posibilidades y limitaciones; Interactuar efectivamente con otros; La habilidad para percibir y comprender los sentimientos de los demás; Entender y practicar el respeto por la diferencia.

Figura 16.

¿Le Educaron A Usted Lo Que Es Tener Paciencia?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 71%, seguido por la medición 2 con un 26% y la medición 3 con un 3%. Siendo esto cierto, muestra en gran medida que los estudiantes pueden soportar contratiempos y dificultades. (Uniagustiniana, 2020 p. 40; Adaptado OCDE, 2005) “La habilidad de cooperar; la habilidad de manejar y resolver conflictos La habilidad de actuar dentro del gran esquema; la habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales; la habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades”.

Figura 17.

¿Tiene Usted Buen Sentido Del Humor?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 57%, seguido por la medición 2 con un 39% y la medición 3 con un 4%. Presenta coherencia con la pregunta 9 que presenta un 56%. Esta respuesta muestra cierto grado de contradicción con las repuestas a las preguntas 2 y 3 que corresponden al trabajo en equipo, donde el promedio de estas refleja un 64%. (Uniagustiniana, 2020 p. 39; Adaptado OCDE, 2005) El actuar en coherencia con sus valores; Conocer sus posibilidades y limitaciones; Interactuar efectivamente con otros; La habilidad para percibir y comprender los sentimientos de los demás; Entender y practicar el respeto por la diferencia.

Figura 18.

¿A Usted Le Gusta Ayudar Voluntariamente A Los Demás?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 72%, seguido por la medición 2 con un 22% y la medición 3 con un 1%. Esto refleja que en su gran mayoría los estudiantes están dados a ser propositivos en el trabajo solidario con sus semejantes. (www.mineducacion.gov.co, 2011) “(...) las Competencias Ciudadanas son el conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articulados entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad democrática.”

Figura 19.

¿Sabe Usted Ser Positivo Así La Situación Sea Difícil?

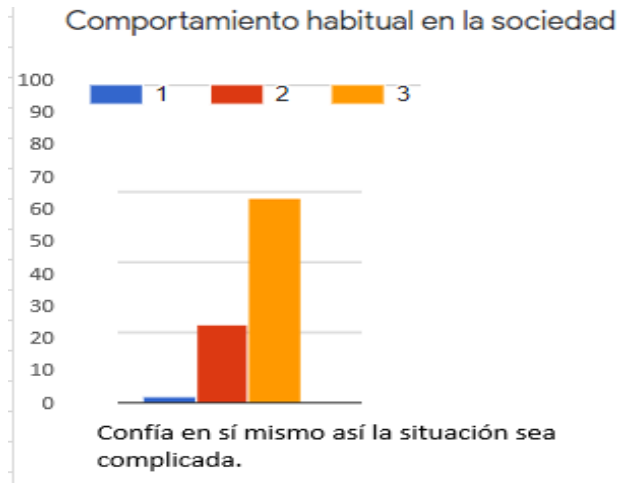


Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 60%, seguido por la medición 2 con un 35% y la medición 1 con un 5%. La respuesta orienta que los estudiantes en un 60% propenden por ser líderes con iniciativa en todo tipo de situaciones. (Uniagustiniana, 2020 p. 39; Adaptado OCDE, 2005) la habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales, la habilidad de manejar y resolver conflictos.

Figura 20.

¿Confía En Sí Mismo Así La Situación Sea Complicada?

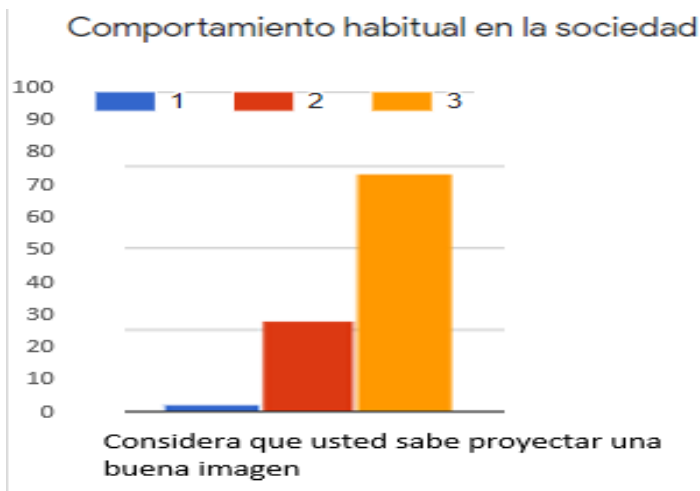


Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 67%, seguido por la medición 2 con un 27% y la medición 3 con un 5%. La respuesta orienta que los estudiantes en un 67% propenden por ser líderes que reflejan confianza en todo tipo de situaciones. (Uniagustiniana, 2020 p. 39; Adaptado OCDE, 2005) la habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales, la habilidad de manejar y resolver conflictos.

Figura 21.

¿Considera Que Usted Sabe Proyectar Una Buena Imagen?

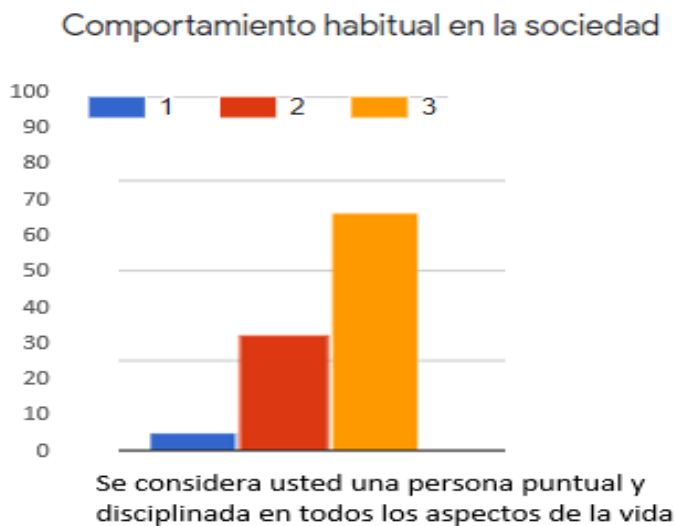


Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 72%, seguido por la medición 2 con un 26% y la medición 3 con un 2%. La respuesta orienta que los estudiantes en un 72% propenden por ofrecer lo mejor de sí mismos ante su entorno. Esta respuesta muestra contradicción con la pregunta 11 ya que el estudiante describe que ofrece un 57% de tener buen humor.

Figura 22.

¿Se Considera Usted Una Persona Puntal Y Disciplinada En Todos Los Aspectos De La Vida?



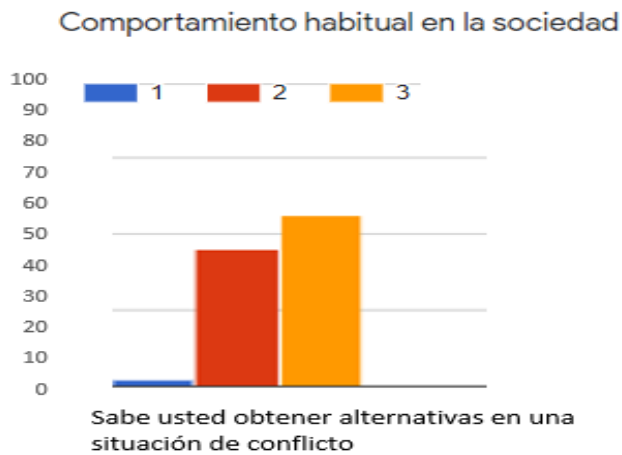
Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 64%, seguido por la medición 2 con un 32% y la medición 3 con un 4%. El resultado establece que los estudiantes en un 64% son personas puntuales y disciplinadas lo que conlleva a que son cumplidoras de las actividades, esto es coherentes con la respuesta de la pregunta 5¹⁰.

¹⁰ (Uniagustiniana, 2020 p. 40; Adaptado OCDE, 2005). La habilidad de actuar dentro del gran esquema; La habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales; La habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades.

Figura 23.

¿Sabe Usted Obtener Alternativas En Una Situación De Conflicto?



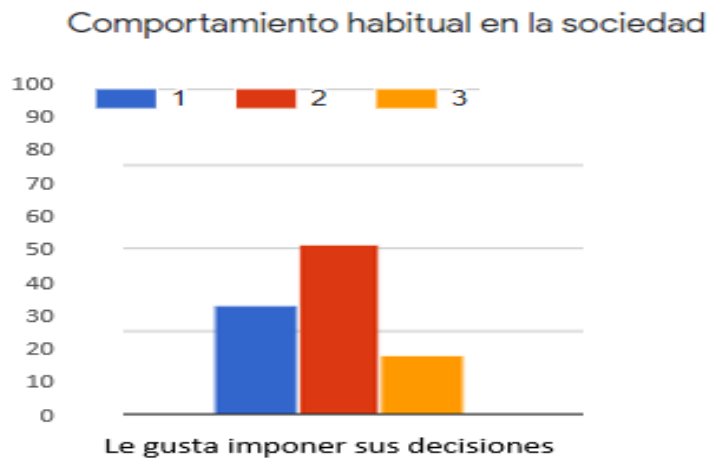
Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 54%, seguido por la medición 2 con un 44% y la medición 1 con un 2%. El resultado establece que los estudiantes en un 54% buscan obtener alternativas en una situación de conflicto. Esta respuesta es coherente con los resultados de las preguntas 14 y 13 y corresponde a las actuaciones en situaciones difíciles¹¹.

¹¹ “El actuar en coherencia con sus valores; Interactuar efectivamente con otros” (Uniagustiniana, 2020 p. 39; Adaptado OCDE, 2005)

Figura 24.

¿Le Gusta Imponer Sus Decisiones?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 2 se encuentra en primer lugar con un 51%, seguido por la medición 1 con un 33% y la medición 3 con un 16%. El resultado establece que los estudiantes en un 51% en algunas oportunidades imponen sus decisiones. El resultado no es coherente con la respuesta a la pregunta 3 donde se busca la conciliación que facilita el trabajo en equipo¹².

¹² “El actuar en coherencia con sus valores; Interactuar efectivamente con otros” (Uniagustiniana, 2020 p. 39; Adaptado OCDE, 2005)

Figura 25.

¿Es Propositivo En Sus Actividades Y Responsabilidades?



Nota. Elaboración Propia, (2019)

La medición 3 se encuentra en primer lugar con un 69%, seguido por la medición 2 con un 31%. Este resultado ilustra que los estudiantes son propositivos lo que permite el liderazgo. Comunicación en la lengua materna.

La comunicación en la lengua materna es la habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita (escuchar, hablar, leer y escribir), y para interactuar lingüísticamente de una manera adecuada y creativa en todos los posibles contextos sociales y culturales, como la educación y la formación, la vida privada y profesional, y el ocio (Uniagustiniana, 2020 p. 41; Adaptado parlamento europeo, 2006).

X. Análisis De Resultados

Del análisis a las respuestas entregadas por los estudiantes, se establecieron los siguientes datos relevantes: Sumando la medición 1 y 2 de la pregunta 1, el 81% de los encuestados no saben expresarse adecuadamente de manera verbal y escrita. Situación que se puede considerar crítica debido a que los estudiantes no podrán ocupar cargos de dirección gracias a no contar con el desarrollo óptimo de una comunicación verbal, escrita y corporal. Esto conlleva a tener la competencia de comunicarse de manera adecuada en diferentes entornos ya sean laborales, familiares y sociales. (MEN, s.f, p.15) “Competencia comunicativa; formar personas capaces de comunicarse de manera asertiva (tanto verbal como no verbal), reconociéndose como interlocutores que producen, comprenden y argumentan significados de manera solidaria, atendiendo a las particularidades de cada situación comunicativa”. Esta habilidad blanda es una las más valoradas en el mundo laboral ya que permite una correcta interacción con los superiores, los compañeros y los subalternos y en sí con el entorno social donde actué el estudiante. En este sentido El corte inglés-SEGUROS (2015) determina que:

La asertividad trae implícita otra serie de cualidades perfectas en un entorno laboral como son el poder de liderazgo, la iniciativa y la capacidad de toma de decisiones. La importancia en el trabajo también está en la satisfacción personal que aporta a todas aquellas personas que la ponen en práctica durante el desempeño de sus funciones. Detectar errores, que pueden afectar a su labor, hacerlo saber y comunicárselo tanto a compañeros como a directivos, hacerse escuchar, convencerles y lograr que el resultado sea, como consecuencia, mejor, produce en la persona asertiva una satisfacción personal de logro y ganancia de confianza por parte del resto de compañeros (p. xxx).

En el ámbito laboral la comunicación asertiva es fundamental para el desarrollo coordinado de la organización. El realizar discusiones frente a las experiencias críticas ayudan a desarrollar información la cual desmitifica actividades, facilita el logro metas individuales como organizacionales, lo anterior, teniendo en cuenta la interpretación de cambios y el involucramiento de los participantes frente a la satisfacción de las necesidades. (Lucas, 1997, p.95). También se permite el desarrollo individual dentro de la organización afianzando líderes, para ello es necesario la interacción de la gerencia y la interacción constante de la comunicación interna como externa de la organización, teniendo en cuenta que las formas participativas de gestión y de transparencia es la comunicación, ya que permiten el crecimiento y el desarrollo organizacional y ayuda a optimizar el clima de manera favorable, dentro del marco de relaciones que tiene por meta alcanzar los objetivos de la organización (Perilla, s.f).

Las preguntas 2,3 y 4 van direccionadas al trabajo en equipo. Se ilustra que promediando la medición 3 en todas las tres preguntas, este arroja como resultado un 72% considerando entonces que, si cuentan con esta habilidad, Pero estas respuestas son refutadas con la respuesta de la pregunta 18, donde sumando la medición 2 y 3, esta arroja un 62%, indicando con ello que la tendencia corresponde a imponer sus decisiones, lo cual va en contravía del trabajo en equipo. Así mismo el hecho de no contar con comunicación asertiva que conlleva a que no sea óptima la solución de conflictos, lo cual dificulta el trabajo en equipo.

[...] son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Con ellas, un joven actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los

recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia. (MEN, s.f. p.6).

La pregunta No. 5 que va orientada a si acepta las decisiones de sus superiores o autoridades, los alumnos establecen que si en un 92%, pero esta pregunta es refutada con la respuesta de la pregunta 18, donde la medición 2 arroja un 51%. Es decir, los estudiantes en algunas ocasiones imponen sus decisiones. Por lo anterior, se puede deducir que los estudiantes acondicionan la respuesta para intentar quedar bien con el encuestador, lo cual refleja falta de honestidad que está ligada a la ética. Este análisis va en contravía de la respuesta a la pregunta No. 8 la cual arroja en la medición 3 un resultado del 90%. Es decir, los alumnos se consideran altamente honesto. Este resultado es relevante, debido a que la ética es uno de los valores que están intrínsecamente ligados a la misión institucional y hace parte de todos los PEP de la universitaria Uniagustiniana.

Misión: La Uniagustiniana es una institución católica de educación superior, fundamentada en los valores agustinianos, comprometida con la formación humana y la excelencia académica, que promueve en todos sus ámbitos de actuación la generación, transferencia y apropiación del conocimiento, sobre la base de los valores éticos y morales, con el fin de aportar al desarrollo sostenible y a la transformación de la sociedad. (Uniagustiniana, 2020).

La ética tiene directa relación con la conducta humana y a los actos a que la misma conlleva, sobre el particular el MEN establece:

La ética es una rama de la filosofía cuyo concepto proviene del término griego ethikos (carácter), su objeto de estudio es cada uno de los actos que el ser humano realiza de forma libre desde el privilegio de la voluntad, se encarga del estudio racional de los actos que se

determinan como un conjunto de normas de conducta que aceptamos como un camino para lograr la convivencia. Es importante comprender cuál es su desarrollo, tanto histórico como filosófico, porque nos permite entender la reflexión ética en su complejidad. (MEN, 2014, p.26)

Otro resultado relevante, corresponde a la respuesta de la pregunta 9 la cual va dirigida a la empatía, donde la medición 2 establece que un 44% en algunas oportunidades tiene empatía. lo cual es una respuesta ambigua, debido a que la empatía va ligada a la virtud de la persona de tener buenas relaciones interpersonales. Este resultado es afianzado con la respuesta de la pregunta No. 11, la cual va direcciona a si la persona tiene o no buen sentido del humor, en donde el 39% establece que no lo tiene. Esta respuesta de igual forma muestra contradicción con las repuestas a las preguntas 2 y 3 que corresponden al trabajo en equipo, donde el promedio de estas refleja un 64% **La empatía es fundamental para el buen trato con los semejantes, la resolución de conflictos y la interacción con los mismos. Moya et al., (2010) afirman que “[...] la empatía permite experimentar de forma vicaria los estados emocionales de otras personas y es crucial en muchas formas de interacción social adaptativa” (p. 89). La empatía hace parte de las emociones las cuales son fundamentales para el buen trato con los semejantes. Martínez y Otero (2007) .85 afirman “La empatía puede localizarse en el terreno de la inteligencia afectiva”.**

Comentado [3]: Yo hago un llamado a la mesura en el análisis, de un lado juzgan la honestidad y ahora la empatía por falta de humor, me parece que esto es un poco acelerado.

Comentado [rmb4R3]: Sera sustentado en la exposición

Comentado [MS5]: . Martínez y Otero (2007) afirman “La empatía puede localizarse en el terreno de la inteligencia afectiva” (p.85).

XI. Conclusiones

- 1. Crear e ingresar en la oferta curricular del programa de Contaduría Pública de la Uniagustiniana, preferiblemente para los primeros semestres, una cátedra cuya denominación podría ser “habilidades blandas”.**

Esta asignatura, la cual no debe ser transversal sino propia del programa, va dirigida a educar de manera teórico - práctica el significado de habilidades blandas, cuantas se han logrado caracterizar, como están compuestas, cuáles son las requeridas en su formación integral para el desarrollo profesional y cuales son requeridas en el mundo laboral. Es una catedra que de manera propositiva debe llevar al estudiante a un dialogo interno, donde el mismo establezca que habilidades debe desarrollar y / o fortalecer su ruta académica. Se puede establecer, que dentro del contexto de las habilidades blandas que se requieren desarrollar en la educación superior, y en especial en los estudiantes de Contaduría Pública, la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas a través de su programa de Contaduría Pública determina 20 habilidades blandas que complementan las habilidades duras y desde este punto de vista, cumple con la necesidad de entregar al mundo laboral, una mejor persona y un profesional más competitivo.

Tabla 7.

Las Habilidades Blandas Establecidas En El PEP Del Programa De Contaduría.

| | |
|----------|---|
| 1 | Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. |
| 2 | Habilidad para la comprensión y expresión oral y escrita. |
| 3 | Escucha activa. |
| 4 | Comunicación asertiva. |
| 5 | Capacidad de comunicación en un segundo idioma. |
| 6 | Pensamiento crítico |

| | |
|----|---|
| 7 | Inteligencia Emocional. |
| 8 | Capacidad de investigación. |
| 9 | Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente. |
| 10 | Habilidad para buscar, procesar y analizar la información. |
| 11 | Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. |
| 12 | Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. |
| 13 | Responsabilidad social y compromiso ciudadano. |
| 14 | Compromiso con la preservación del medio ambiente. |
| 15 | Compromiso ético. |
| 16 | Responsabilidad social. |
| 17 | Capacidad para tomar decisiones. |
| 18 | Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. |
| 19 | Capacidad de trabajo en equipo. |
| 20 | Capacidad para organizar y planificar el tiempo. |

Nota. PEP programa de contaduría (2018)

Estas habilidades blandas no se encuentran delimitadas dentro de lo que establece el MEN y simplemente se ubican como un todo: “Los programas de formación deben identificarse los perfiles de ingreso y egreso, así como las competencias que se van a desarrollar. Es importante que todo este proceso, sea realizado con el sector productivo. Una vez debe revisarse la denominación propuesta inicialmente”. (MEN, 2008, p.20). En este sentido las competencias determinadas por el MEN y reseñadas en la gráfica 2 de la presente investigación son:

- Competencias básicas
- Competencias ciudadanas
- Competencias laborales generales
- Competencias laborales específicas y profesionales

De lo planteado anteriormente, y partiendo de que las competencias básicas y ciudadanas ya están implícitas dentro del candidato a ser estudiante, se hace necesario incorporar las

competencias laborales generales y laborales específicas y profesionales dentro del PEP del programa de manera individual y no de forma general. En este sentido, la propuesta de competencias para la renovación del registro calificado y que se encuentran reseñadas en el presente estudio en la tabla 5, concuerda con lo requerido MEN y apropia lo exigido por el mismo. Como resultado del análisis elaborado a las respuestas de la encuesta realizada se procede a concluir lo siguiente:

2. Fortalecer la habilidad blanda de la comunicación asertiva, no dejándola registrada solamente en los syllabus como una competencia, sino que establezca una forma de medir dichos resultados, tal como lo establece el decreto 1330 en lo referente a resultados de aprendizaje.

Esta competencia es importante para el desarrollo del estudiante y le permitirá no solo tener éxito en su vida académica, sino también en todo el entorno social y laboral. Así mismo, esta habilidad es la base para el desarrollo del trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el liderazgo. En este sentido el MEN (s.f.) establece que:

Con ellas, un joven actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia” (p.6).

Adicional a lo anterior, es de aclarar que esta competencia tiene directa relación con la comunicación verbal y escrita ya que a través de ella el estudiante puede transmitir el mensaje de manera asertiva: (MEN, s.f, p.15) “Competencia comunicativa; formar personas capaces de comunicarse de manera asertiva (tanto verbal como no verbal), reconociéndose como interlocutores que producen, comprenden y argumentan significados de manera solidaria,

atendiendo a las particularidades de cada situación comunicativa”. Se puede concluir en este aspecto que, al fortalecer la competencia, de comunicación asertiva se están afinando las competencias tales como: trabajo en equipo, comunicación verbal y escrita, resolución de conflictos y liderazgo

3. Se logró determinar que la competencia de honestidad debe ser fortalecida dentro de los estudiantes.

Es relevante no solo porque esta habilidad blanda hace parte de la estructura de la misión de la institución, sino también porque es la base fundamental para su desarrollo profesional debido a que la generación de confianza en el rol del contador público concibe crecimiento laboral debido a que va atado a la fe pública. De la fe pública. La atestación o firma de un Contador Público en los actos propios de su profesión hará presumir, salvo prueba en contrario, que el acto respectivo se ajusta a los requisitos legales, lo mismo que a los estatutarios en casos de personas jurídicas. Tratándose de balances, se presumirá además que los saldos se han tomado fielmente de los libros, que éstos se ajustan a las normas legales y que las cifras registradas en ellos reflejan en forma fidedigna la correspondiente situación financiera en la fecha del balance. En este mismo sentido el Congreso de la Republica, (1990) con la ley 43 del 13 de diciembre 1990,-por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960-, reglamentaría de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C, Congreso de la Republica. La honestidad para el individuo refleja principios de ética muy valorados en la vida social y en el ámbito laboral donde la rectitud y el hacer las cosas de manera correcta generan buen nombre y respeto social. “Se entiende por honestidad u honradez a una virtud humana consistente en el amor a la justicia y la verdad por encima del beneficio personal o de la conveniencia. De las personas honestas u honradas se espera

que digan ante todo la verdad, que sean justos y razonables, que obren de manera íntegra o sean transparentes en sus motivaciones”. Raffino, (2020).

- 4. Otra habilidad blanda que debe ser fortalecida corresponde a la empatía la cual es una competencia socioemocional y tiene relación con la buena disposición y trato con los semejantes, apoya la resolución de conflictos y permite una buena interacción con el entorno.**

Es una habilidad que permite la comprensión con el prójimo, dominar los estados de ánimo permiten un mejor actuar en el entorno.

Las competencias socioemocionales son aquellas que incluyen el desarrollo de procesos cognitivos o mentales, áreas afectivas como la conciencia y gestión emocional, de relacionamiento con otros y de proyección hacia la sociedad. Permitiendo a las personas conocerse mejor a sí mismas, manejar sus emociones, trazarse metas y avanzar hacia ellas, construir mejores relaciones con los demás, tomar decisiones responsables en su vida, disminuir la agresión y aumentar la satisfacción con su vida. (Banco mundial, 2017, p.5.).

- 5. Determinar una ruta de cualificación dentro de los profesores del programa de Contaduría pública que propenda al fortalecimiento de las habilidades blandas dentro de la praxis docente.**

En lo referente a la determinación de una ruta de cualificación a los profesores del programa de Contaduría Pública se concluye lo siguiente: Capacitar anualmente a los docentes en lo consignado en el PEP del programa, especialmente en las competencias. Evaluarlos y garantizar que esta información sea socializadas y atendida por los docentes en el interior de los salones de clase. Se hace necesario que los docentes garanticen con claridad la forma como esta información

Comentado [6]: No me es claro el cómo ustedes dan cuenta de la honestidad en su trabajo, por favor en la sustentación hacerlo explícito.

se va a exponer y medir en las aulas, con lo cual se atiende lo orientado en el decreto 1330 en lo concerniente a resultados de aprendizaje.

Los resultados de aprendizaje son concebidos como las declaraciones expresas de lo que se espera que un estudiante conozca y demuestre en el momento de completar su programa académico”, y que “se espera que los resultados de aprendizaje estén alineados con el perfil de egreso planteado por la institución y por el programa específico. (MEN,2019).

Es necesario que los estudiantes apropien a través de los docentes las habilidades blandas ya que son el complemento de los conocimientos técnicos para la formación de un profesional integral y competitivo. En este sentido se hace necesaria la medición en los resultados de aprendizaje en lo referente a las competencias para saber su grado de avance. (Kennedy, Hyland, & Ryan, 2007) “Son una descripción explícita acerca de lo que un estudiante debe saber, comprender y ser capaz de hacer” (p. xxxxx).

En este sentido, la capacitación debe estar orientada en dos partes: En el dominio por parte del docente en todo lo referente al PEP del programa; esto debe hacerse como mínimo una vez al año, en una mesa de trabajo donde todos los docentes puedan interactuar, realizar preguntas y realizar propuestas de mejoramiento.

XII. Recomendaciones

Propuesta pedagógica:

La presente propuesta académico-pedagógica va orientada a establecer una secuencialidad estratégica que se recomienda sea implementada en la Uniagustiniana y dirigida a fortalecer las habilidades blandas contempladas en el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana, las cuales tienen como fin ofrecer una formación integral de los futuros profesionales. La propuesta pedagógica se encuentra estructurada de la siguiente forma:

Introducción

Justificación DIRIGIDO A QUIÉNES...

Objetivo general

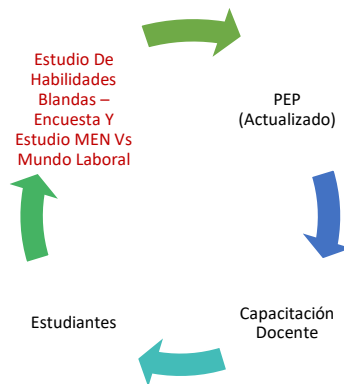
Fases o ruta

1. Realizar cada dos años un estudio analítico de las habilidades blandas que solicite el MEN vs el mercado laboral para la profesión y anexarlas o complementarlas dentro del PEP del programa. Esto conllevará a tener una propuesta actualizada y competitiva con lo cual el PEP siempre se verá renovado y con una incidencia directa en el syllabus de cada asignatura

2. Desarrollar cada dos años un ejercicio de determinación de cuáles son las habilidades blandas que poseen los estudiantes de primer a noveno semestre del programa. Esto permitirá establecer las habilidades que deben ser anexadas o fortalecidas en los estudiantes. Este estudio puede utilizar una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa), el cual permite un enfoque más integral. Como referencia, se recomienda tomar el presente estudio en el cual una de sus bases fueron las encuestas.

Figura 26.

Ciclos Actualización PEP.



Nota. Elaboración Propia, (2019)

3. Para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades ilustradas en las conclusiones, se hace necesario utilizar diferentes técnicas pedagógicas, la cuales deben ser orientadas por los docentes, teniendo como base una directriz establecida por la universidad. En este sentido se recomienda aceptar la siguiente propuesta:

1. Establecer una matriz de competencias que respondan a dar respuesta a:
 - a. Perfil profesional
 - b. Perfil Ocupacional
 - c. PEI institucional
2. Dejar establecido en el PEP del programa de Contaduría Pública una matriz de competencias que respondan a lo siguiente:
 - a. Una competencia general que sea transversal a todas las asignaturas y que atienda la necesidad de los estudiantes del programa. En este caso se recomienda que la

habilidad sea comunicación asertiva ya que les permite a los estudiantes desarrollar competencias en:

- Resolución de conflictos
- Liderazgo
- Expresión oral y escrita
- Trabajo en equipo

b. Una competencia general que sea transversal a todas las asignaturas denominada honestidad y ética que atienda la razón de ser de la institución. Esta debe ser evaluada de acuerdo con lo establecido por el decreto 1330 en lo referente a resultados de aprendizaje.

c. Dos competencias específicas por área que respondan a lo pretendido en el perfil profesional y ocupacional del estudiante y que atiendan lo establecido en el Decreto 1330 en lo referente a resultados de aprendizaje, para lo cual se hace necesaria la aplicación de la taxonomía de Bloom que a continuación se presenta:

| Nivel de Desempeño | COMPETENCIAS X AREAS | | |
|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | CA1 | CA2 | CA3 |
| BÁSICO semestre 1 - 3 | Indicadores de competencia | Indicadores de competencia | Indicadores de competencia |
| INTERMEDIO semestre 4 - 6 | | | |
| semestre AVANZADO 7 - 9 | | | |

Nota. Elaboración Propia, (2020)

4. Dejar establecida la matriz de competencias en el PEP del programa de modo tal que a medida que el mercado requiera nuevas competencias, se alimente esta matriz y por ende los syllabus del programa.
5. Dejar determinado como política del Programa de contaduría Pública, la capacitación semestral en las competencias establecidas en la matriz, haciendo hincapié en los resultados de aprendizaje, de modo tal que siempre haya un hilo conductor que conlleve a la entrega de un profesional de acuerdo con el perfil preestablecido.
6. Dentro de esta política, dejar también establecidas las directrices para la elaboración de encuestas anuales, donde se pueda medir el avance de lo pretendido en la matriz de competencias y los resultados de aprendizaje.
7. Consideramos que con esta propuesta fortalecerán los estudiantes en habilidades blandas y se podrán entregar al mundo laboral una mejor persona, Adicionalmente, podría favorecer al profesional en su ingreso real y firme en el mundo productivo.

XIII. Referencias Bibliográficas

- Aguirre, J.R. (2016). *Habilidades Gerenciales para Emprendedores*. Kindle Edition
- Argudín, Y. (2017). *La educación basada por competencias*. Obtenido de <http://itzel.lag.uia.mx/publico/>.
- Barnett, R. (1994). Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad. Barcelona: editorial gedisa. 2001
- Barrett, G.V. & Depinet, R.L. (1991). A reconsideration of testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 46, (10), 1012 – 1024
- Birt, C. & Foldspang, A. (2011). The developing role of systems of competences in public health education and practice. *Public Health Reviews*, Vol. 33, No 1, 134-147
- Brailovsky, C.A. (2001). Educación médica, evaluación de las competencias. *Aportes para un cambio curricular*, 103-122
- Bustamante Zamudio, Guillermo (2003). *El concepto de Competencia III. Un caso de recontextualización. Las "competencias" en la educación colombiana*. Bogotá D.C.: SOCOLPE
- Capper, P. (2001) La competencia en contextos laborales complejos. En Argüelles, A. y Gonczi, A. (Eds.) Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional. México: Limusa
- Cate, O.T., Snell, L. & Carraccio, C. (2010). Medical competence: The interplay between individual ability and the health care environment. *Medical Teacher*, 32, 669-675
- Cottrill, K. (2010). *Are You Prepared for the Supply Chain Talent Crisis?* MIT Center for Transportation and Logistics, Cambridge, MA, pp. 1-11

- Culhane, E., Reid, P., Crepeau, L. & McDonald, D. (2012). Beyond Frontiers: The Critical Role of Cross-Cultural Competence in the Military. *The Industrial-Organizational Psychologist*, Vol. 50, 1, 30-37
- Díaz de Rada, Angel (1996). *Los primeros de la clase y los últimos románticos: una etnografía para la crítica de la visión instrumental de la enseñanza*. Madrid: siglo veintiuno de españa editores, sa
- El Corte Inglés Seguros. (2015). *La importancia de la comunicación asertiva*. Obtenido de <https://seguros.elcorteingles.es/blog/vida-saludable/la-importancia-de-la-asertividad-en-el-trabajo>
- Ellinger, A.E., Ellinger, A.D. & Keller, S.B. (2002). Logistics managers' learning environments and firm performance. *Journal of Business Logistics*, 23(1),19-37.
- Foro Económico Mundial. (2016). *Foro Económico Mundial*. Obtenido de <https://es.weforum.org/>
- Fundación Santillana . (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019*. Obtenido de <https://fundacionsantillana.com/wp-content/uploads/2020/04/Competencias-para-construir-un-futuro-mejor-baja-ok.pdf>
- Gammelgaard, B. & Larson, P., (2001). Logistics skills and competencies for supply chain management. *Journal of Business Logistics*, 22(2), 27-50.
- García, O. (2011). Una aproximación a la gerencia del Siglo XXI. *Cuadernos de Administración*, Vol. 27, No. 45, 153-172
- Gómez, V.M. et al. (2006). *La cultura para el trabajo en la educación media en Bogotá*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Instituto de Investigación en Educación

- Gómez, V., Díaz, C. & Celis, J. (2007). *El puente está quebrado... Aportes a la reconstrucción de la educación media en Colombia*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Instituto de Investigación en Educación.
- González, R. (Julio de 2011). *DESCARTES: LAS INTUICIONES MODALES Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL CLÁSICA*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22012011000100014
- Habtebold, A. (2017). *Soft Skills That Make or Break Your Success: 12 Soft skills to master self, get along with, and lead others successfully*. Kindle Edition
- Han, H.S. & Thomas, M.S. (2010). No Child Misunderstood: Enhancing Early Childhood Teachers' Multicultural Responsiveness to the Social Competence of Diverse Children. *Early Childhood Educ. J.*, 37, 469-476
- Hecker, S. (2001). Educación y formación. En OIT (Eds.) *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: OIT
- Heinig. (2015). *Las nuevas competencias contra un futuro incierto, la voz*. Obtenido de <http://www.lavoz.com.ar>
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES. (2018). *Pruebas Saber Pro*. Obtenido de <https://www.icfes.gov.co/>
- Ivers, N. (2012). The Effect of Ethnicity on Multicultural Competence. *Journal of professional counseling: practice, theory, and research* vol. 39, no. 2, 40-52
- Jenks, A. (2011). From "lists of traits" to "open-mindedness": emerging issues in cultural competence education. *Cult Med Psychiatry*, 35, 209-235

- Jordan, C. and Bak, O. (2016). The growing scale and scope of the supply chain: A reflection on supply chain graduate skills. *Supply Chain Management: An International Journal*, 21 (5), 610-626.
- Jurado, F. (2009). El enfoque sobre competencias: Una perspectiva crítica para la educación. *Revista Complutense de Educación*, 20, 2, 343-354
- Jurado Valencia, Fabio *et al.* (2009). *Los sistemas nacionales de evaluación en América Latina: ¿impacto pedagógico u obediencia institucional*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas
- Jurado Valencia, Fabio (2011). Presentación. En García López, Erwin Fabian (coord.). *Un mundo por aprender: la Educación sin Escuela, Autoaprendizaje Colaborativo, Educación en Familia: congresos de 2009 y 2010* (pp. 7-8). Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Instituto de Investigación en Educación.
- Keengwe, J. (2010). Fostering Cross Cultural Competence in Preservice Teachers Through Multicultural Education Experiences. *Early Childhood Educ J*, 38, 197-204
- Klauss, P. (2008). *The Hard Truth About Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner*. Kindle Edition
- Like, R. (2011). Educating clinicians about cultural competence and disparities in health and health care. *Journal of continuing education in the health professions*, 31, (3), 196–206
- Martínez, C.D. (2019). Contextos para el desarrollo de las habilidades blandas en la educación virtual: un compromiso con la competitividad y la integralidad. *Revista Evulution*, 4, 32 – 37
- Martínez Boom, A, Noguera, C. & Castro, J. (2003). *Currículo y Modernización. Cuatro décadas de educación en Colombia*. Bogotá: COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO

- Matteson, M., Anderson, L. & Boyden C. (2016). "Soft skills": A Phrase in Search of Meaning. *Libraries and the Academy*, 16, 1, 71-88
- Maturana, G. & Guzmán, F. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. *Revista EURITMIA – Investigación, Ciencia y Pedagogía*, 1, 2-13
- McClelland, David (1973) Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*. Cambridge, MA: Harvard University
- McCloskey, E. M. (2012). Docentes globales: un modelo para el desarrollo de la competencia intercultural on-line. *Comunicar*, no. 38, vol. XIX, 41-49
- MEN (2008). *Aplicación de las normas técnicas colombianas para la certificación de calidad de instituciones y programas de formación para el trabajo. Documento No. 7. Educación para el trabajo y el desarrollo humano*. Bogotá D.C.: MEN
- MEN (2019). *Decreto 1330 de 25 de julio de 2019. Documento No. 7. Educación para el trabajo y el desarrollo humano*. Bogotá D.C.: MEN
- Mertens, L. (2002). *Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones conceptos, metodologías y experiencias: haciendo realidad la gestión incluyente de conocimientos en las organizaciones en América Latina*. Santo Domingo: 2002
- Ministerio de Educación. (S.f). *Articulación de la Educación con el mundo productivo*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Miñana Blasco, Carlos (2009). Fuentes doctrinales de las recientes reformas. En Zerda, A., Bejarano, P., Orjuela, F. & Almario, O. (Eds). *La educación superior: tendencias, debates y retos para el siglo XXI: sostenibilidad y financiación*. (pp. 65-92). Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia. Dirección Académica

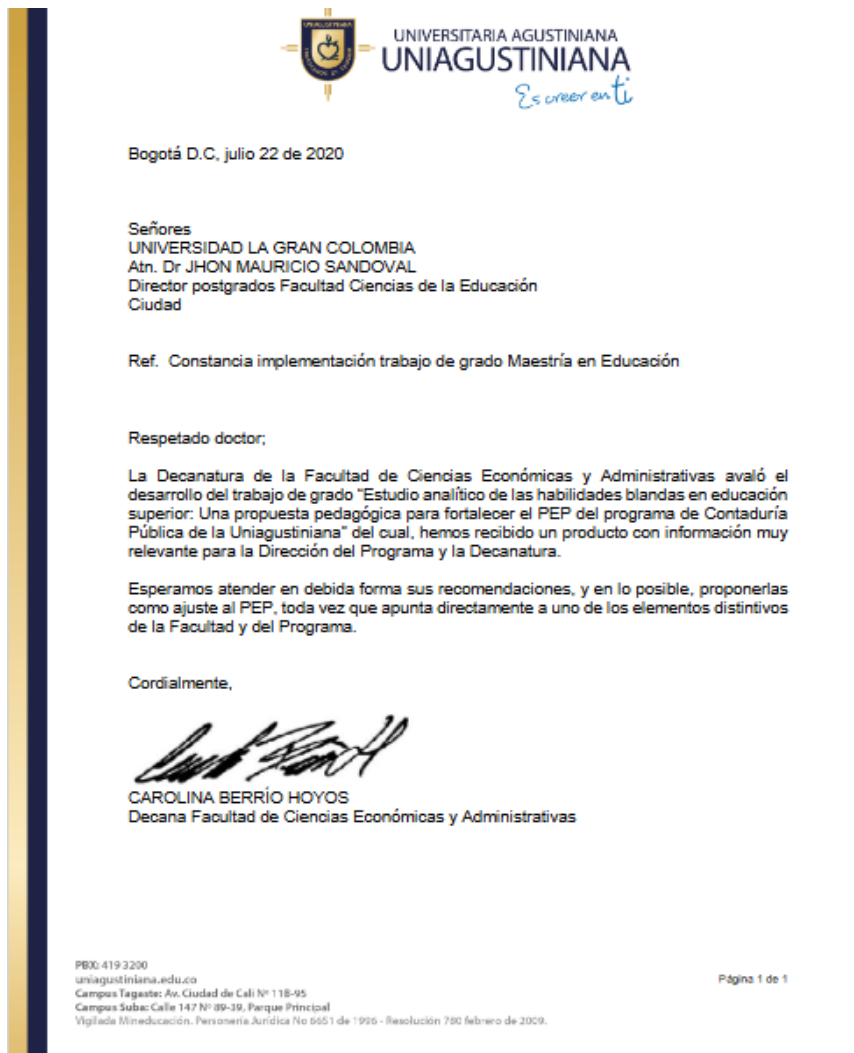
- Murphy, P. R., & Poist, R. F. (2006). Skill requirements of contemporary senior-and entry-level logistics managers: a comparative analysis. *Transportation Journal*, 46-60
- Murphy, P.R. and Poist, R.F. (2007). Skill requirements of senior-level logisticians: a longitudinal assessment, *Supply Chain Management: An International Journal*, 12(6), 423-431
- Niño Rojas, Víctor Miguel (2011) *Competencias en la comunicación: hacia las prácticas del discurso*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Nolla-Domenjó, M. (2009). La evaluación en educación médica. Principios básicos. *Educación Médica*, 12, (4), 223-229
- Parlamis, J. & Monnot, M. (2019). Getting to the CORE: Putting an End to the Term “Soft Skills”. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 28(2), 225–227
- Pinilla Pacheco, Pedro Antonio (2011). El fin de la educación y la edificación de la formación de capital humano. *El Observatorio de la Universidad Colombiana*. Recuperado el 26 de abril de 2013, de http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=2161:e1-fin-de-la-educacion-y-la-deificacion-de-la-formacion-de-capital-humano&catid=36:ensayos-acadcos&Itemid=81
- Posada, R. (2004). Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. *Revista iberoamericana de educación*, 35(1), 1-33.
- Raffino, M. E. (2020). *Honestidad*. Obtenido de <https://concepto.de/honestidad-2/>
- Razzano, L. et al. (2010). The recovery education in the academy program: transforming academic curricula with the principles of recovery and self-determination. *Psychiatric Rehabilitation Journal* Vol. 34, No. 2, 130–136

- RoleAdvisor. (Mayo de 2019). *¿Qué son las competencias laborales y para qué sirven?* Obtenido de <https://roleadvisor.com/competencias-laborales>
- Safavi, A, Lai, S., Butterworth, S., Hameed, M., Schiller, D. & Skarsgard, E. (2012) Does operative experience during residency correlate with reported competency of recent general surgery graduates?. *Canadian Journal of Surgery, Vol. 55, (4 Suppl. 2), S171-S177*
- Sarmiento, A., Tovar, L.P. & Alam, C. (2002). *Situación de la educación básica, media y superior en Colombia*. Bogotá D.C.: Casa Editorial El Tiempo. Fundación Corona. Fundación Antonio Restrepo Barco
- Tito Maya, M., & Serrano Orellana, B. (2016). *Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano*. Obtenido de <file:///C:/Users/WIN10/Downloads/Dialnet-DesarrolloDeSoftSkillsUnaAlternativaALaEscasezDeTa-5920579.pdf>
- Tobón, S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Coop. Editorial Magisterio.
- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. 4ta. Edición*. Bogotá: Ecoediciones Colombia.
- Torrado Pacheco, María Cristina (2000). Educar para el desarrollo de las competencias: una propuesta para reflexionar. En Bogoya Maldonado, Daniel et al. (Eds.) *Competencias y proyecto pedagógico* (31-55). Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia
- Tudorache, P. (2012). Considerations on intercultural competence training methodology. *Revista Academiei Fortelor Terestre, 2, (66), 150-153*

- Velde, Christine (1999). An Alternative Conception of Competence: implications for vocational education. *Journal of vocational education and training*, 51, (3), 437-447
- Velescu, E. (2011). Practice and theory in the acquisition of intercultural competence in a french for specific purposes course. *Lucrări științifice*, vol. 54, 2, 486-489
- Villanueva, G. & Casas, M. (2010). e-competencias: nuevas habilidades del estudiante en la era de la educación, la globalidad y la generación de conocimiento. *Signo y Pensamiento* 56, vol. XXIX, 124-138
- Virtuoso, J., & Oliveira Guerra, R. (Octubre de 2008). *Caracterización del nivel de Aptitud Funcional de Mujeres Mayores Residentes en Comunidades de Bajos Ingresos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v10n5/v10n5a06.pdf>
- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Ginebra. Disponible http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Ying, Y. (2011). On Cultivation of Cross-cultural Awareness in College English Teaching: Take Integrated Skills of English as an Example. *Canadian Social Science*, Vol. 7, No. 2, 110-116
- Zhang, Y., & Wildemuth, B. M. (2009). Qualitative analysis of content. *Applications of social research methods to questions in information and library science*, 308, 319.

XIV. Anexos

1. Carta emitida por la Decanatura en apoyo al trabajo presentado.



2. Perfil de profesional del estudiante Contaduría Pública Uniagustiniano.

2.1. Información General

La Uniagustiniana es una Institución de Educación Superior, comprometida con la formación integral de las personas a través de su desarrollo físico, intelectual y espiritual. Propende porque sus egresados aporten a la transformación social del país, con calidad de vida para todos y con ciudadanos capaces de convivir en democracia y en paz. Respecto a los proyectos a futuro, el objetivo principal de la Uniagustiniana es lograr consolidar la identidad institucional en el contexto académico y nacional. Esto incluye el crecimiento de la oferta académica, integrados en ecosistemas que favorezcan la generación de conocimiento, la creatividad y el emprendimiento, además del bilingüismo, el reconocimiento de aprendizajes y la interculturalidad. Uniagustiniana (2020) parr. 1-2

2.2. Misión

La Uniagustiniana es una institución católica de educación superior, fundamentada en los valores agustinianos, comprometida con la formación humana y la excelencia académica, que promueve en todos sus ámbitos de actuación la generación, transparencia y apropiación del conocimiento, sobre la base de los valores éticos y morales, con el fin de aportar al desarrollo sostenible y a la transformación de la sociedad. Uniagustiniana (2020) parr. 3

2.3. Visión

La Uniagustiniana será reconocida por su liderazgo en la formación de personas con sentido humanista, pensamiento crítico y carácter innovador, comprometidas con la transformación del tejido social y la búsqueda incansable de la verdad. Uniagustiniana (2020) parr.

De lo anteriormente enunciado, podemos analizar que intrínsecamente el estudiante Uniagustiniano trae como impronta, las siguientes habilidades blandas:

- Valores Uniagustinianos los cuales son: verdad, amor y libertad;
- Convivencia pacífica
- Emprendimiento
- Bilingüismo
- Valores éticos y morales
- Humanista
- Pensamiento crítico
- Liderazgo

2.4. Objetivo Del Programa

El Programa de Contaduría Pública de la Uniagustiniana tiene como propósito fundamental, la formación integral de líderes que a través de un enfoque pedagógico abierto y flexible, centrado en un contexto personal, social y profesional y desde el uso eficiente de las nuevas tecnologías, la comunicación, la investigación y el compromiso social, estén en capacidad de afrontar las nuevas tendencias de la profesión en materia financiera y fiscal para contribuir al desarrollo sostenible del país. Uniagustiniana (2020) párrafo. 2

Tabla 4.

Datos Técnicos Del Programa De Contaduría Pública- Uniagustiniana.

| | |
|---------------------------|----------------------|
| Título | Contador Público |
| Código SNIES | 14288 |
| Vigencia | 7 |
| Ciudad | Bogotá |
| Sede | Campus Suba; Tagaste |
| Nivel de formación | Programas Pregrados |

| | |
|--------------------------|-------------|
| Metodología | Presencial |
| Tipo de formación | Profesional |
| Periodicidad | Semestral |
| Duración | 9 semestres |
| Total créditos | 160 |

Nota. Tomado del programa de Contaduría pública Uniagustiniana, (2020)

Para dar respuesta a lo establecido anteriormente y con miras a la renovación del registro calificado, el programa de contaduría pública propone actualizar las competencias que a su parecer requieren los estudiantes del programa. A continuación, se relacionan estas competencias.

Tabla 5.

Competencias Académicas Programa De Contaduría Pública Uniagustiniana.

| Competencias | Descripción |
|-------------------------|---|
| Generales | Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. |
| | Habilidad para la comprensión y expresión oral y escrita. |
| | Escucha activa. |
| | Comunicación asertiva. |
| | Capacidad de comunicación en un segundo idioma. |
| | Pensamiento crítico |
| | Inteligencia Emocional. |
| | Capacidad de investigación. |
| | Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente. |
| | Habilidad para buscar, procesar y analizar la información. |
| | Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. |
| | Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. |
| | Responsabilidad social y compromiso ciudadano. |
| | Compromiso con la preservación del medio ambiente. |
| | Compromiso ético. |
| Responsabilidad social. | |

| | |
|--------------------|---|
| Específicas | Capacidad para tomar decisiones. |
| | Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. |
| | Capacidad de trabajo en equipo. |
| | Capacidad para organizar y planificar el tiempo. |
| | Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo en las áreas contables y financieras de la organización. |
| | Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo y financiero. |
| | Evaluar y controlar proyectos de inversión al interior de las organizaciones. |
| | Ejercer liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. |
| | Utilizar las tecnologías de la información y comunicación para apoyar su gestión. |
| | Compromiso con la calidad. |
| | Evaluar el marco jurídico de las actividades comerciales en relación con la normatividad tributaria. |
| | Manejo asertivo del personal a su cargo. |
| | Interpretar la información contable y financiera para apoyar toma de decisiones gerenciales. |
| | Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones. |
| | Tomar decisiones en materia de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros para la organización. |

Nota. Elaboración propia con datos de Aguilar (2015), ICFES (2018) y OCDE (2012).

3. Encuesta realizada

CARACTERIZACION HABILIDADES BLANDAS

Identificación del evaluado:

Estudiantes del programa de contaduría de la Uniagustiniana.

Objetivo:

Establecer si los estudiantes de pregrado del programa de contaduría de la Uniagustiniana, poseen habilidades blandas o atributos sociales que les permitan destacarse posteriormente en el mundo laboral

Conocimiento del concepto habilidades blandas

Evalúa el conocimiento que tiene sobre el tema a encuestar donde:

1. No lo se
2. He escuchado algo al respecto
3. He indagado sobre el tema
4. Tengo pleno conocimiento

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|

Test

1. Sabe usted que significan las Soft Skills o habilidades blandas?
2. Tiene conocimiento del significado del concepto alfabetización emocional?

Comportamiento habitual en la sociedad

Evalúa la habilidad sobre el tema a encuestar donde:

1. No
2. En algunas oportunidades
3. Si

| | | |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|

Test

3. Usted considera que sabe expresarse adecuadamente en público de manera verbal, escrita u oral
4. A usted le gusta trabajar en equipo
5. En los trabajos realizados en grupo, comprendía las necesidades de los demás y conciliaba con ellos.
6. Cuando trabaja en grupo aprecia las opiniones de todos los miembros del equipo.
7. Acepta y acata las directrices de sus superiores
8. Usted sabe actuar de manera cortés, es decir, saludar, estrechar la mano, decir gracias y pedir permiso
9. Usted sabe adaptarse al cambio, es decir, está dispuesto a cambiar la forma de trabajar, estudiar y de vivir
10. Sabe usted actuar con honestidad
11. Sabe usted desarrollar empatía con sus semejantes
12. Le educaron a usted lo que es tener paciencia
13. Tiene usted buen sentido del humor
14. A usted le gusta ayudar voluntariamente a los demás
15. Sabe usted ser positivo así la situación sea difícil
16. Confía en si mismo así la situación sea complicada.
17. Considera que usted sabe proyectar una buena imagen
18. Se considera usted una persona puntual y disciplinada en todos los aspectos de la vida
19. Sabe usted obtener alternativas en una situación de conflicto
20. Le gusta imponer sus decisiones
21. Es propositivo en su actividades y responsabilidades

4. Correos electrónicos de estudiantes encuestados:

| | |
|---|--|
| <i>miro.ospinac@uniagustiniana.edu.com;</i> | <i>sarid.vasquezr@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>jeimmy.martinezqu@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>juan.pereirab@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>vanessa.penag@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>adrian.morenov@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>daniel.hernandezme@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>daniel.zabalac@uniagustiniana.edu.com</i> |
| <i>jeimmy.martinezqu@uniagustiniana.edu.co</i> (1) | <i>brayan.carrasquilla@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>ana.martinezm@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>kevin.ruizt@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>darci.rubioa@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>johan.castiblancoh@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>sharick.calderonv@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>laura.vegav@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>cristian.quirobab@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>arianda.hernandezo@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>santiago.arevaloa@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>nicolas.riosg@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>damaris.vargasr@uniagustiniana.edu.com</i> | <i>lady.bonillap@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>johana.floreza@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>elvia.melor@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>tatiana.riosg@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>hary.diazf@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>sharit.orjuelaa@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>bryand.velandiag@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>yulitza.pallarezc@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>laura.martinezro@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>sara.sarmientof@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>juan.guzmanl@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>wendy.cardenasq@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>juan.rojasa@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>david.becerrwc@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>juan.rojasa@uniagustiniana.edu.co</i> (1) |
| <i>oscar.ruedag@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>paula.novoap@uniagustiniana.edu.co</i> |

Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana

| | |
|---|---|
| <i>laura.vergarap@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>martha.angulof@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>jeider.abelaezg@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>jeimy.hernandezh@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>sarid.vasquezr@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>juan.rincons@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>juan.pereirab@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>jessica.bahamonj@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>adrian.morenov@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>karen.rodriquezre@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>dayana.murillo@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>jhoan.castilloa@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>crislian.povedag@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>angiesofis29@gmail.com (1)</i> |
| <i>ana.bolivarn@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>diegobohorquez231@gmail.com</i> |
| <i>luisa.millan@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>laura.campos@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>jeferson.lealr@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>maria.perezsuarez@hotmail.com</i> |
| <i>karen.castellanosm@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>erick.pulidop@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>juanc.rodrieguezm@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>wendy.jaimesr@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>jhon.montoyag@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>katherin.rojasl@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>viviana.medina@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>leidy.tiquel@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>juanmahechaa@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>lady.marinv@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>javier.serranoc@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>santi-rajo@hotmail.com</i> |
| <i>miguwl.guerrad0618@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>edgar.piracocar@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>isabel.suarez@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>daniel.patinog@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>nicolas.suarez@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>angie.ojedar@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>nicolasd.torres@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>david.becerrwc@uniagustiniana.edu.co (1)</i> |
| <i>braya.parrac@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>ramos.lauras@uniagustiniana.edu.co</i> |
| <i>jessica.sanabrias@uniagustiniana.edu.co</i> | <i>david.becerrwc@uniagustiniana.edu.co (2)</i> |
| <i>kenis.lopez@uniagustiana.edu.com</i> | <i>jhojan.guerrror@uniagustiniana.edu.co</i> |

Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana

| | |
|--|--|
| <i>lina.rodriquezp@uniagustiniana.edu.co</i> | kely.santiagop@uniagustiniana.edu.com |
| <i>sharon.arangol@uniagustiniana.edu.co</i> | laura.lomelin@uniagustiniana.edu.co |
| <i>paula.alfonso@uniagustiniana.edu.co</i> | avila.loren.dayana99@gmail.com |
| <i>geffrey.tafur@uniagustiniana.edu.co</i> | darcy.almonacidf@uniagustiniana.com |
| <i>edwinjoseee05@gmail.com</i> | leydy.castellanosh@uniagustiniana.edu.co |
| <i>jose.velasqueza@uniagustiniana.edu.co</i> | angely.calvo@uniagustiniana.edu.co |
| <i>anyi.gallob@uniagustiniana.edu.co</i> | deisy.beltranq@uniagustiniana.edu.co |
| <i>angel.castellanosg@uniagustiniana.edu.co</i> | andresfelipe16roa@gmail.com |
| <i>angie.ocampor@uniagustiniana.edu.co</i> | viviana.cano@uniagustiniana.edu.co |
| <i>juan.aranzazu@uniagustiniana.edu.co</i> | angiesofis29@gmail.com |
| <i>miguwl.guerrad0618@uniagustiniana.edu.co</i> (1) | |