

ESTUDIO ANALÍTICO DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS REQUERIDAS AL CONTADOR PÚBLICO
EN LA ACTUALIDAD: UNA MIRADA DESDE EL PERFIL DE LA UNIAGUSTINIANA

Flor Alba González Velásquez, Daladier Jiménez Vargas



Maestría en Educación, Facultad de Educación

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C.

2022

**Estudio analítico de las competencias blandas requeridas al contador público
en la actualidad: una mirada desde el perfil de la Uniagustiniana**

Flor Alba González Velásquez, Daladier Jiménez Vargas

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Educación

Director de Tesis: Anderson Javier Mojica Vargas



**UNIVERSIDAD
La Gran Colombia**

Vigilada MINECUCACIÓN

Maestría en Educación, Facultad de Educación

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C.

2022

Agradecimientos

Agradecer primero a Dios por hacer esto posible. A nuestras familias por tanto apoyo, dedicación y sacrificio de tiempo y a los amigos por su aliento incondicional para no desfallecer, todo en pro de poder seguir transmitiendo los conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo de tantos años de vida profesional y ayudar así a formar profesionales idóneos y capaces.

Agradecimiento especial a nuestro director de Tesis Dr. Anderson Javier Mojica Vargas, por su invaluable apoyo y conocimientos. A nuestros profesores que nos acompañaron en el proceso formativo. A los estudiantes de Octavo y Noveno Semestre de Contaduría Pública de Uniagustiniana por su participación en este proceso. A los Docentes del programa de contaduría pública de Uniagustiniana que aportaron desde su visión como docentes y profesionales para el desarrollo del presente trabajo.

1. Tabla de contenido

AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 JUSTIFICACIÓN	12
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.3 PREGUNTA PROBLEMA	18
1.4 OBJETIVOS	18
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	18
1.4.2 <i>Objetivos Específicos</i>	19
2. MARCO TEÓRICO	20
2.1 MARCO REFERENCIAL	20
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	25
2.2.1 <i>El currículo</i>	25
2.2.2 <i>La formación contable</i>	30
2.2.3 <i>Las Competencias blandas para el Contador Público</i>	33
3. METODOLOGÍA	36
3.1 LÍNEA O ENFOQUE	36
3.2 MÉTODO	37
3.3 POBLACIÓN	37
3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	38
3.5 VARIABLES	38

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
4.1 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	41
4.1.1 Necesidad	41
4.1.2 Importancia	42
4.1.3 Aplicación.....	42
4.1.4 Empleabilidad	43
4.2. CONTRASTE ENTRE ACTORES	43
4.2.1 Instrumento Actores del Proceso Formativo.....	43
4.2.2 Instrumento Empresarios.....	57
4.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	65
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
5.1 CONCLUSIONES	69
5.2 RECOMENDACIONES.....	71
6. BIBLIOGRAFÍA	73
7. ANEXOS	78
7.1 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN 1	78
7.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN 2	81
7.3 COMENTARIOS PARES.....	83

Lista de Figuras

Figura 1 Marco de competencias del Contador Público según el Common Content Project.	18
Figura 2 El poder regulador del currículo	26
Figura 3 Características de los Participantes	45
Figura 4 Caracterización Estudiantes	46
Figura 5 Caracterización Egresados	47
Figura 6 Caracterización Docentes	48
Figura 7 Concepto de Habilidades Blandas	50
Figura 8 Análisis de la utilidad de las competencias blandas en la profesión contable.	51
Figura 9 Análisis de la necesidad de las competencias blandas en la profesión contable.	53
Figura 10 Análisis de la importancia de las competencias blandas en la profesión contable.	54
Figura 11 Análisis de la Aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable.	55
Figura 12 Análisis percepción del criterio que tienen los empleadores a la hora de seleccionar o permanecer un contador en las empresas.	56
Figura 13 Características de las empresas	57
Figura 14 Análisis de la utilidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.	60
Figura 15 Análisis de la necesidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.	61
Figura 16 Análisis de la importancia de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.	62
Figura 17 Análisis de la aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.	63
Figura 18 Análisis de la aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.	64
Figura 19 Habilidades Blandas más Reconocidas	67

Lista de Tablas

Tabla 1 Caracterización población encuestada	44
Tabla 2 Identificación de las Habilidades blandas en la profesión contable.	69

Resumen

El presente estudio surge a partir de las tendencias y cambios globalizados que están orientado al profesional en contaduría pública hacia una formación integral, que no sólo se basa en adquirir conocimientos técnicos, sino en desarrollar habilidades en su actuar para la solución de situaciones particulares. El objetivo es el de caracterizar las principales competencias blandas requeridas por los estudiantes del programa de Contaduría Pública de la Universitaria Agustiniana (UNIAGUSTINIANA) de acuerdo con las visiones empresariales actuales y los puntos de vista de los actores del proceso formativo. El estudio fue estructurado bajo un enfoque de investigación cualitativa y bajo un método hermenéutico y fenomenológico considerando la revisión del perfil profesional de Contaduría Pública de la Universitaria Agustiniana y, contó con la elaboración de un instrumento de indagación a los actores del proceso formativo y a empresarios, bajo 4 categorías: necesidad, importancia, aplicabilidad y empleabilidad. Los análisis y resultados obtenidos fueron elaborados a partir de un contraste realizado entre las visiones y puntos de vista de empresarios y actores del proceso formativo, de donde se resalta que existe una conexión entre el perfil profesional declarado y el desarrollo de competencias para lograr una adecuada formación personal y profesional; mismas competencias que fueron tomadas en un estudio realizado sobre revisión documental de tipo panorámico realizado por Romero et al. (2021), acerca de competencias blandas a nivel profesional

Palabras clave:

Competencias blandas, Competencias, Programa de formación, Perfil profesional, Proceso formativo, Contaduría Pública.

Abstract

This study arises from the globalized trends and changes that are orienting the professional in public accounting towards a comprehensive training, which is not only based on acquiring technical knowledge, but in developing skills in their actions for the solution of particular situations. The objective is to characterize the main soft skills required by the students of the Public Accounting program of the Universidad Agustiniiana (UNIAGUSTINIANA) according to the current business visions and the points of view of the actors of the training process. The study was structured under a qualitative research approach and under a hermeneutic and phenomenological method considering the revision of the professional profile of Public Accounting of the Augustinian University and, it counted with the elaboration of an instrument of inquiry to the actors of the formative process and to businessmen, under 4 categories: necessity, importance, applicability and employability. The analysis and results obtained were elaborated from a contrast made between the visions and points of view of entrepreneurs and actors of the formative process, from which it is highlighted that there is a connection between the declared professional profile and the development of competencies to achieve an adequate personal and professional formation; same competencies that were taken from a study made on a panoramic type documentary review made by Romero et al. (2021), about soft competencies at a professional level.

Key words:

Soft competencies, Competencies, Training program, Professional profile, Formative process, Public accounting.

Introducción

El concepto de competencia en la actualidad es muy común para la educación, porque además del conocimiento que se adquiere frente a una disciplina, implica hacer uso de tal conocimiento de manera particular, para solucionar una situación específica, presentada en un momento, un contexto y bajo una necesidad única o especial. El profesional requiere contar con una formación que le brinde habilidades en la solución de situaciones particulares y, específicamente el estudiante de contaduría pública, porque la orientación dada a esta profesión en Colombia ha sido interdisciplinaria, esto es, un profesional capaz de afrontar y resolver problemas de manera integral y creativa. Así es como las organizaciones lo buscan, ya no es suficiente el conocimiento técnico de estándares contables y tributarios, tecnológico, y de manejo de otras lenguas, también es necesario para los empresarios, el profesional líder que interactúe con las necesidades del entorno, innovador, capaz de resolver; es decir, que posea habilidades/competencias blandas.

Los centros de educación superior han volcado sus esfuerzos en proyectar la profesión para suplir las necesidades de las organizaciones; la Uniagustiniana, institución en la que se realizó el presente trabajo, integra las competencias blandas en el perfil definido para el profesional en contaduría pública; sin embargo, existen diferentes habilidades blandas y quizá cada organización requiere unas con mayor relevancia que otras porque depende del momento económico o del sector en el cual desarrolla su actividad. Por lo anterior, se busca realizar una validación de las habilidades blandas que deben desarrollar los estudiantes de contaduría pública de la Uniagustiniana, de acuerdo con las visiones empresariales y los puntos de vista de los actores del proceso formativo (docentes, estudiantes, egresados) de la institución de educación superior, para caracterizar las competencias blandas del profesional para facilitar su vinculación laboral.

Para el presente estudio, se tomó como referencia el documento de Romero, et al. (2021), titulado Habilidades Blandas en el Contexto Universitario y Laboral: Revisión Documental. Este artículo realiza una revisión documental de tipo panorámico en diferentes contextos. Dentro de los resultados refiere como principales competencias blandas requeridas por los empresarios las siguientes, que complementan las competencias duras (técnicas): la comunicación, el trabajo en equipo, la empatía, la asertividad, la planeación, la gestión, la ética. A partir de ellas, para el estudio se elaboraron dos instrumentos tipo encuesta, el primer instrumento aplicado a los actores del proceso formativo de la Uniagustiniana (docentes, estudiantes y egresados) y el segundo instrumento aplicado a empresarios ubicados en Bogotá, bajo una muestra intencional. Ambos instrumentos diseñados desde cuatro categorías: Necesidad, Importancia, Aplicación y Empleabilidad.

El proceso de análisis y resultados estableció las tendencias tomadas con valores porcentuales, se realizó el análisis comparativo entre los actores para conocer la cercanía de los programas académicos de las instituciones de educación superior y específicamente la Uniagustiniana, en relación con lo que requieren los empresarios. Se concluye que, sí hay una relación entre las percepciones de los actores del proceso formativo con las necesidades de los empresarios, con respecto a las competencias blandas, es decir, existe una correspondencia adecuada no sólo para los requisitos a nivel local sino para la movilidad hacia el exterior de los profesionales en contaduría pública.

1. Planteamiento del problema

1.1 Justificación

Hablar de competencias hoy es muy común en la educación y se presentan diversas acepciones, como la de Chávez (1998) citado en Salas (2005) quien las define como el “resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos; saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender” (p. 5). También se puede definir como ir al encuentro de una cosa a otra, encontrarse, coincidir y es que esta es la más tratada por autores por considerarla el camino entre lo que se piensa y lo que se interpreta. Dice Salas (2005) “Por ello a partir de Chomsky, surge el concepto de competencias como el de dominio de los principios: capacidad, y la manifestación de estos, actuación o puesta en escena” (p. 5). Torrado (2000), hablando de competencias cognitivas, indica que la competencia pasa por

el conocimiento que alguien posee y el uso que ese alguien hace de dicho conocimiento al resolver una tarea con contenido y estructura propia, en una situación específica y de acuerdo con un contexto, unas necesidades y unas exigencias concretas (como se cita en Salas, 2005 p. 7),

Lo que se concluye es que las competencias pasan por las capacidades y habilidades que puede adquirir un individuo ya sea del orden cognitivo, afectivo o psicomotor como lo infiere Linares y Suarez (2018).

La educación contable en Colombia ha buscado generar una formación interdisciplinaria donde el estudiante sea capaz de afrontar los problemas de su entorno como un todo estructurado, de manera que pueda usar de forma creativa y eficiente su conocimiento en pro de quien lo ocupe, dejando de lado el objetivo primordial del aprendizaje, para volcarlo hacia su capacidad de transformador de sociedades haciendo que genere su propia representación conceptual y práctica para la resolución de los problemas que pueda llegar a afrontar.

En los últimos diez años, las condiciones laborales que exigen las organizaciones al contador, en relación con las competencias, han tenido un cambio fundamental, desde experticias tecnológicas hasta la globalización, lo que permite inferir que las disciplinas contables deben ir dirigidas hacia aquellos cambios curriculares para enfrentar los nuevos requerimientos empresariales. Es así como, el contador público no deja de ser el profesional que toda organización requiere para el cumplimiento de estándares contables y tributarios, establecidos en las normas, nacional e internacional, pero no sólo porque se ha preparado y se necesita en este campo, sino porque las normas le han dado la facultad de dar Fe Pública. Desde esta perspectiva las instituciones de educación superior que imparten el programa de Contaduría Pública tienen el deber de preparar a los profesionales dentro de las necesidades del mercado actual para lo cual debe proponer el perfil profesional que se ajuste a los requerimientos empresariales y que se verá reflejado en las diferentes asignaturas impartidas durante el ciclo académico bajo el cual se rige.

El perfil profesional del programa académico Contaduría Pública ofrecido por la Universitaria Agustiniiana – Uniagustiniana, establece:

El Contador Público de la Uniagustiniana será eficiente en la generación, manejo y control de la información Contable, Financiera y Fiscal, derivada de las actividades de los diferentes entes económicos, a nivel local, nacional e internacional. Será un profesional líder, que, con la utilización de Habilidades Blandas, participará activamente en la toma de decisiones y responderá a las expectativas y retos que le impone la profesión, en consonancia con los Valores Agustiniianos (Uniagustiniana, 2019, párr. 1).

Hace una década las competencias estaban encaminadas hacia la parte técnica donde imperaba el conocimiento práctico y el saber fundamental estricto. Los avances que hoy se observan sobre estas

competencias “duras”¹ han pasado a ser reemplazadas por las llamadas competencias “blandas”, las cuales deben ser adecuadas a los actuales diseños curriculares de las instituciones educativas, como sostiene Bernabeu (2014). “Estaríamos frente a la necesidad de efectuar innovaciones que aporten más sentido al trabajo pedagógico-didáctico del claustro docente, para que los resultados armonicen con el macroentorno” (p. 2). Por ello, se hace necesario conocer las nuevas competencias laborales requeridas por los empresarios, las falencias que sienten los egresados para cumplir con estas competencias y las necesidades del profesorado en el momento de impartir sus conocimientos y que puedan acercar al estudiante al cubrimiento de estas nuevas exigencias. En las tendencias observadas desde el mercado, el desarrollo de competencias del profesional en contaduría trasborda el mero conocimiento técnico llevándolo a la resolución de conflictos de la sociedad económica actual donde se enlacen los conocimientos, las habilidades, los principios y los valores propios de un profesional integral.

1.2 Planteamiento del problema

Las organizaciones actuales se mueven en un mundo globalizado bajo economías agresivas que exigen estar a la vanguardia en procesos y bajo rótulos de gestión más competitiva, por ello están abocadas a exigir productividad, eficiencia y celeridad en los procesos para la toma de decisiones. Lo anterior surge de las tendencias de economías globales, que eliminan las fronteras en los negocios, que requieren respuestas inmediatas y agilidad en la toma de decisiones, que en su esencia se fundamenta en la información financiera, que no sólo es un cúmulo de transacciones ordenadas dentro de un contexto legal, sino que exige que el profesional conozca también el entorno en todas las áreas de

¹Existen organismos de carácter internacional que generan algunas directrices en torno a las competencias que debe desarrollar el Contador Público como la International Federation of Accountants. Federación Internacional de Contadores (IFAC) organización mundial para la profesión de Contador y la International Accounting Education Standards Board. **Que es la encargada de emitir el Consejo de Normas Internacionales de Formación Contaduría**

conocimiento que rodean ese mundo empresarial. Por lo anterior, se requieren profesionales de la contaduría pública formados, para que hagan parte del crecimiento y estrategias empresariales desde su disciplina. El perfil del contador público no sólo puede estar enmarcado en la técnica como una actividad habitual, como se ha presentado desde que se considera la contabilidad como disciplina establecida desde el siglo XV: sacar cuentas, procesar cifras, elaborar estados financieros, es decir, el “encargado de los números” , sino que debe verse como un profesional que posee habilidades gerenciales que pueden servir como apoyo al fortalecimiento de las organizaciones y a la plena competitividad, como lo manifiesta López (2002) “... demanda de sus miembros cualidades de naturaleza intelectual, como pueden ser las capacidades de abstracción, juicio, raciocinio, observación, jerarquización, comunicación, decisión, etc.” (p. 53).

Machado y Morales (2012) refieren cómo las nuevas tendencias que se vienen presentando desde la ciencia están provocando grandes cambios haciendo que se torne una sociedad más caótica que viaja hacia un desequilibrio ambiental, buscando mejorar la calidad de vida y la interacción con nuevos sistemas epistémicos “en procura de interpretar y representar el mundo, son algunas de las emergencias que exigen nuevas perspectivas para interpretar y representar la realidad” (p. 39). Continúan diciendo “Los seres humanos tendrán que decidir en este contexto, si su opción es aferrarse a las interpretaciones parciales del mundo o construir versiones más holísticas de éste” (p. 40). Y sobre ese argumento de saberes y profesiones, hacen una digna reflexión de cómo hoy en día se debe formar profesionales contables, inquietos y envueltos en dejar a un lado ese pensamiento técnico y procurar formar en el cómo se aporta desde los postulados contables al crecimiento de la humanidad.

El contador público es en esencia el que posee el conocimiento técnico y a la vez gerencial que requieren las organizaciones para alinear sus procesos internos porque conoce la normativa contable, tributaria y comercial, que son pilares para los acuerdos comerciales que se realizan con clientes y

proveedores. Este contexto para el profesional exige saberes de diferentes disciplinas para llegar a la integralidad, que incluyan conocimientos y habilidades que entrelacen la teoría y la práctica.

La presente investigación se orienta a la búsqueda de las competencias blandas que las organizaciones requieren y cómo se deben articular en el proceso formativo de los nuevos profesionales de contaduría pública. En relación con dicho proceso formativo, la labor docente está enmarcada por el saber transmitir conocimiento con el uso de recursos, elementos, técnicas y herramientas de apoyo, en un proceso dinámico y recíproco. Lo anterior requiere contenidos y elementos curriculares dados por las instituciones que incluyan procedimientos e instrumentos para enseñarlos o aprenderlos. Según Somma (2013), existe un encadenamiento en los aprendizajes del estudiante a través de una serie de combinaciones y secuencias con otras materias hasta completar un proceso.

El enfoque del presente trabajo es contribuir a la resignificación del concepto que se ha tenido usualmente sobre la formación del contador público, porque en la época actual, no sólo se encamina al saber técnico (mediciones financieras) y al manejo de referentes de la contaduría (normas). La formación del contador moderno debe ir de la mano con las competencias laborales enmarcadas por las necesidades que emanan de la sociedad (empresas), que se mueven en los negocios constantemente y para los cuales no existen las fronteras; el actuar ético y humano que las personas aportan dentro del entorno social y los conocimientos que se requieren, tanto propios de la disciplina como inherentes a ella dentro del mundo globalizado y cambiante en que se forma. Por eso se habla de un individuo formado en el saber ser, el saber conocer y el saber emprender.

Martínez (2006) demuestra hacia dónde debe dirigirse la formación contable cuando dice:

Podría decirse, entonces, que el nuevo panorama comporta la emergencia de distintos y disímiles escenarios, a los cuales la institución universitaria no puede ser ajena; entre los más importantes pueden distinguirse: (1) el movimiento llamado “postmoderno”, (2) el concepto

polisémico de “globalización” y, (3) la revolución en las comunicaciones, la información y los cambios de percepción y representación. (p. 46)

Y es que, en efecto, estas son las demandas de competencias más solicitadas por los empresarios de hoy, al requerir del contador la inmersión al mundo globalizado que no es más que el conocimiento de normas internacionales, dadas por las instituciones reguladoras del orden mundial (IFAC e IASB)² y que bien se identifican como las competencias duras, propias de la formación técnica y, las competencias blandas, que se identifican por el conocimiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC), y los propios de la representación de los contadores, como son, el análisis, trabajo en equipo, proactividad, resolución de conflictos, la comunicación asertiva o el trabajo bajo presión, habilidades que aún no están explícitamente en los currículos de los programas contables y que se hacen necesarios para poder abordar el mercado laboral extenso no solo a nivel nacional sino internacional.

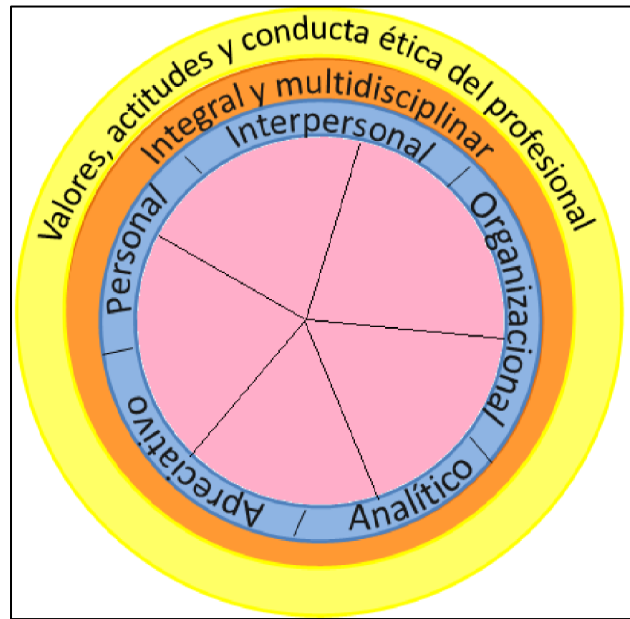
Linares y Suarez (2018) nos muestran una representación gráfica de las competencias del contador público según un estudio de Common Content Project³, un proyecto auspiciado por asociaciones de contadores públicos europeos y en los que se busca unificar los requisitos que deben tener los profesionales contables hoy en día, como se muestra en la figura 1.

² IFAC -International Federation of Accountants - Federación Internacional de Contadores - organización mundial para la profesión de Contador – IAESB International Accounting Education Standards Board. Entidad encargada de emitir el Consejo de Normas Internacionales de Formación Contaduría

³ Integrado por Francia (Compañía Nacional de Auditores y Contadores), Alemania (Instituto de Contadores Públicos), Irlanda (Instituto de Censores Jurados de Cuentas), Italia (Consejo Nacional de Censores Jurados de Cuentas y Auditoría), Holanda (Instituto Holandés de Contadores Públicos), Reino Unido (Instituto de Contadores Públicos de Inglaterra y Gales - Instituto de Contadores Públicos de Escocia). (Linares & Suárez, 2018)

Figura 1

Marco de competencias del Contador Público según el Common Content Project.



Nota: tomada de “Competencias del contador público: Una mirada desde la Educación Superior y los requerimientos de las PyME comerciales en Bogotá” R. Linares & R. Suárez. 2018. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1206>

1.3 Pregunta Problema

¿Cuáles son las principales competencias blandas que en la actualidad deberían adquirir los estudiantes de contaduría pública en la Uniagustiniana, de acuerdo con las visiones empresariales actuales y las apreciaciones de algunos de los actores partícipes de los procesos formativos en la profesión contable, que faciliten su vinculación y permanencia el mundo laboral?

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo General

El objetivo general de la presente investigación será:

Caracterizar las competencias blandas que requieren los estudiantes del programa de formación profesional en contaduría pública de la Uniagustiniana Bogotá de acuerdo con las visiones

empresariales actuales y los puntos de vista de algunos de los actores partícipes de los procesos formativos en la profesión contable.

1.4.2 Objetivos Específicos

Los objetivos específicos planteados para dar cumplimiento al objetivo general se establecen así:

- Identificar las percepciones sobre competencias blandas que manifiestan estudiantes, docentes y egresados del programa de formación profesional en Contaduría Pública de la Uniagustiniana.
- Reconocer las competencias blandas del contador público demandadas por algunos empresarios de acuerdo con la dinámica organizacional.
- Analizar la presencia de las competencias de acuerdo con el perfil profesional declarado en el programa de contaduría pública de la Uniagustiniana.

2. Marco Teórico

2.1 Marco Referencial

Según Cárdenas (2016), la contabilidad no sólo es números, registros y estados financieros. La contabilidad requiere el concurso de otros saberes. Posee asignaturas y propósitos de aula que logran no ser en forma precisa contables. La contabilidad tiene una evolución epistemológica (epistemología: Parte de la filosofía que estudia los principios, fundamentos, extensión y métodos del conocimiento humano). La contabilidad también es reflexión, es lenguaje, es un sistema complejo que se ha perfeccionado desde su inicio hasta la actualidad y se ha convertido en un insumo de otros procesos.

Expresa Cárdenas (2016), que los docentes deben aplicar la epistemología al interior de sus aulas. El docente debe aplicar el conocimiento de su disciplina, pero conocer la disciplina no es suficiente. Se requiere conocer la evolución del pensamiento contable, es decir, conocer los fundamentos epistemológicos de la disciplina que se imparte, para el presente estudio, la contaduría pública. El concepto de aprendizaje se debe revisar desde lo cultural, lo contextual y lo profesional. Ser docente de educación superior exige responsabilidad al interior del aula, exige apropiar ambientes sociales de aprendizaje. El docente tiene dos motivaciones para ejercer su labor, una de carácter personal y otra de carácter profesional. El docente de educación superior no es un creador de teorías, no es un creador de nuevos principios fundamentales, es un profesional experto en su área disciplinar. El rol del profesor no puede limitarse a repetir la historia, debe transformar lo propio de las ciencias contables, transformar el Saber en un “saber enseñar”.

En su escrito “*Competencias para el programa de contaduría pública: una aproximación conceptual*”, Valero et al. (2013), dan conceptos sobre las competencias que debe alcanzar el profesional en contaduría pública, desde lo que es la profesión y lo que debe tener el profesional de contaduría pública. Como profesión la contaduría es un referente a nivel internacional, contribuye al

desarrollo de economías internacionales, maneja estándares internacionales de auditoría, de ética, de contabilidad pública y de educación. Lo que debe tener el profesional es competencia. Competencia es capacidad, desarrollo profesional continuo, método y técnica, y, “potencial para obtener reconocimiento, aceptación y aplicación internacional”. (p. 13)

Valero et al. (2013), abordan el origen del concepto “competencia” como un proceso de enseñanza-aprendizaje. Dicen que la competencia se origina desde elementos sociales, económicos y políticos. Estos eventos promueven la competitividad empresarial y originan preocupaciones de las empresas sobre la formación del personal que contratan. Su preocupación se basa en la capacidad de realizar tareas con calidad; cercanas a no tener fallas y resolver problemas que se puedan presentar durante la ejecución de las labores. Las necesidades y preocupaciones son trasladadas al sistema educativo. En Europa se potenció un proyecto llamado UNICAMP que se refiere a las unidades capitalizables, donde define a cada categoría de oficio un referencial de competencias, las unidades capitalizables están definidas por entradas y salidas. También nos muestran que en Europa “existe claramente una relación entre la educación, la pedagogía y la didáctica del trabajo” (p. 15) basados en el proceso teoría-práctica. Mientras que, en Latinoamérica, México implementó en 1995 el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, que fue creado a partir del análisis sectorial empresarial que demostró qué trabajadores capacitados se necesitan para dar respuesta a las actuales y cada vez más duras demandas del mercado.

Ahora bien, en cuanto a las competencias gerenciales, propias hoy en día en la exigencia a los contadores públicos, dado la globalización de la economía mundial, Vergara y López (2017), nos dicen que el contador,

debe ser buen líder, servir de guía, de coach: un verdadero acompañante en el trabajo en equipo. Debe involucrarse más con todos los elementos del ente económico para quitar esa imagen que tienen muchos de que el contador es un visitante. (p. 84).

Pero para poder llegar a estas competencias, el contador público debe adquirir, además, unas habilidades técnicas que involucran el conocimiento y la experticia de procesos o técnicas propias de un área específica; unas habilidades humanas que no es más que el poder interactuar y cooperar con otras personas; y, unas habilidades conceptuales para poder formular y entender ideas de relaciones abstractas, desarrollar conceptos y la capacidad de resolver conflictos. Se debe apartar el contador del pensamiento abstracto de ser solo números y aprovechar los conocimientos gerenciales adquiridos en su formación que le permite planear, administrar, vigilar, y poder tomar decisiones que de una u otra manera afectarán el manejo de la empresa, y los cuales dependerán netamente de su idoneidad (p. 82).

Las competencias también hacen parte de los planes de estudios de las instituciones educativas y ellas se ven reflejadas en el currículo de cada programa. Sacristán (2010), indica que el concepto currículo, como hoy se concibe, se ha convertido en un instrumento importante e inclusivo para el sector educativo, ya que cobija todo lo concerniente a la enseñanza, permite la discusión en torno a lo que se considera realidad educativa y se ha convertido en parte instituyente al momento de llevarse a la práctica; y es así que lo define como el texto que representa la cultura de cada institución donde incorpora, presenta los ideales y que permite tomar las decisiones para escoger el camino que quieren trascender. Continúa diciendo cómo el concepto ha cambiado a través de la historia, de su primera definición como suma de honores en Roma, pasó a indicar la carrera de una persona, dando aparición a los términos que conocemos hoy en día como “currículum vitae” haciendo mención a la carrera profesional de la persona y el término currículo a los contenidos que debe adquirir un estudiante para conseguir esa carrera profesional, pasando por el “plan de estudios propuesto e impuesto en la escolaridad” (Par. I).

Así, ya desde la edad media, el término currículo se vinculó directamente a la educación como un conocimiento integrado, incorporando al concepto dos caminos: el “trívium” conformado por la gramática, retórica y dialéctica, y el “cuadrivium” representando por la astronomía, geometría,

aritmética y música; generando así lo que conocemos hoy en día como las orientaciones de la formación que permitió la organización, unificación de la enseñanza, el aprendizaje, la separación entre asignaturas y disciplinas, la selección de contenidos y la clasificación de saberes; conceptos que se mantuvieron, incluso, en la cultura inglesa y anglosajona, “con esa invención unificadora, por un lado, puede evitarse la arbitrariedad en la selección de lo que se enseña en cada situación, al tiempo que, en segundo lugar, se encauza, modela y limita la autonomía del profesorado.” (Sacristán, 2010, par. I). Con lo que se puede concluir que el concepto currículum delimitó los contenidos estableciendo un principio y un final con límites y normas a la escolarización.

Rojas y Giraldo-Garcés (2015) dicen, “Los currículos y las prácticas pedagógicas de la contaduría pública deben estructurarse filosóficamente para promover una formación integral de los futuros contadores públicos” (p. 264). Las humanidades deben servir en un programa como contaduría pública, a formar un profesional integral, capaz de colocarlo en el ámbito laboral requerido actualmente. Las instituciones universitarias requieren un examen permanente que muestre cómo la formación profesional ayuda a la sociedad pensando “la estructura, los métodos, y las perspectivas filosóficas y pedagógicas que sustentan su misión universitaria” (p. 264) y la formación de contadores públicos debe contener un eje del quehacer del profesional hacia la productividad de las empresas, ya que “la intercomunicación y la interdisciplinariedad permiten consolidar un pensamiento contable vinculado con experiencias científicas y cotidianas con esquemas objetivos y miradas subjetivas”. (p. 265)

Con respecto al porqué debe ser importante la flexibilidad de los currículos en los programas de contaduría, concluyen diciendo que es “una alternativa capaz de incidir en el entorno económico, legal, político y social de una manera ética y responsable en comparación con los currículos cuya estructura y dinámica se centra en atender las lógicas capitalistas empresariales” (Rojas & Giraldo-Garcés, 2015, p. 265).

Duque y Pinzón (2014), en su artículo, *“Pensar el Currículo: En la búsqueda de sentidos para la Formación integral de contadores públicos”*, citan dos corrientes de pensamiento disímiles, “distantes en lo ontológico, epistemológico y lo metodológico, pero cercanos conceptualmente con relación a sus propuestas educativas y de formación integral” (p. 176). La primera tomada del pensamiento humanístico de Santo Tomas de Aquino basada en los postulados ignacianos – Enseñar a ser, Enseñar a pensar, Enseñar a aprender - y que se ve reflejada en el escrito *¿Qué entendemos por formación integral?* del S.J. Leonardo Rincón. Y la segunda corriente que toman se basa en un escrito de Lourdes Ruiz titulado: *Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes*. A partir de estos documentos expresan una definición del concepto curricular, como el espacio para desarrollar la formación integral, y consideran “como propósito básico del currículo, el servir de instrumento o medio para el alcance de las metas y objetivos que la institución busca conseguir” (p. 177)

Kemmis (1998) citado en Duque y Pinzón (2014), infiere en su escrito que “un saber legítimo y aceptado socialmente no son aquellos que se adquieren en la academia” (p. 177) sino que hay otros conocimientos que se adquieren fuera de la escuela y los cuales no se deben desestimar del proceso para la consecución de una integralidad (p. 177), y para ello se sustentan en tres teorías:

- Teoría técnica del currículum, que supone la sociedad y cultura vistas como trama externa de la escolarización. El currículo pasa a ser un contexto caracterizado por necesidades y objetivos sociales que lleva a desarrollar programas para alcanzar propósitos y objetivos de la sociedad hegemónica.
- Teoría práctica del currículo, que supone la sociedad y cultura vistas como un sustrato; busca el desarrollo de personas que sean capaces de pensar críticamente. Se fundamenta en el punto de vista liberal de la sociedad donde el sujeto actúa de acuerdo con su conciencia.

- Teoría crítica que establece que las estructuras sociales no son racionales y justas como comúnmente se piensa. Las estructuras sociales son creadas por procesos y prácticas deformadas de la realidad en la que se encuentra inmerso el sujeto. (pp. 177 - 178)

2.2 Marco Conceptual

La presente investigación se fundamentará sobre tres categorías por considerarlas básicas en la búsqueda de la solución de la problemática planteada, así: currículo, formación contable y competencias blandas.

2.2.1 El currículo

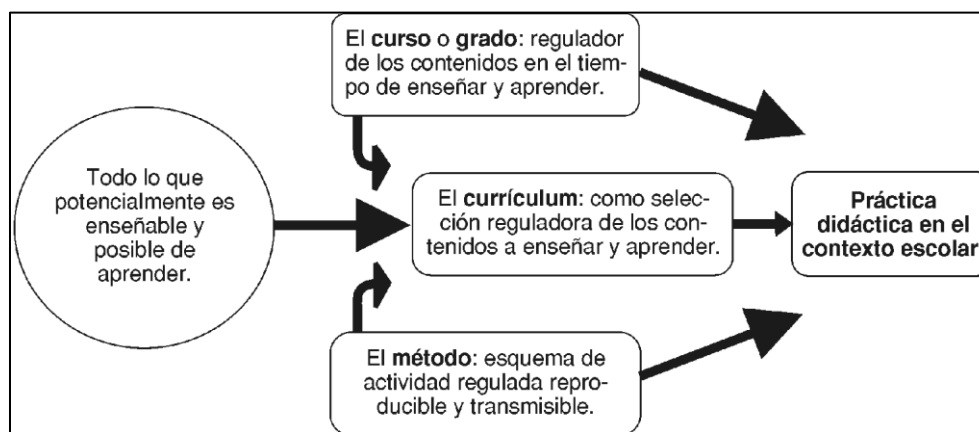
La primera categoría que se tomará como referencia para el alcance del estudio es el currículo, por considerarlo de suma importancia en el devenir de la educación moderna. Al respecto varios autores han hablado de este término, pero sin duda el autor que más se consulta en este aspecto es Sacristán, ya que posee varios estudios sobre este tema y sus escritos han llevado a un sinnúmero de investigadores a tomarlo como referencia dada la importancia de sus opiniones y por hacer un repaso a través de la historia de cómo se ha ido transformando este término, hasta conocer la tesis que se manejan hoy en día. Así, Sacristán define el currículo como:

El concepto currículum y la utilización que se hace de él aparecen ligados desde sus comienzos a la idea de selección de contenidos y de orden en la clasificación de los saberes a los que representan, que será la selección que se considerará en la enseñanza. En términos modernos, podríamos decir que, con esa invención unificadora, por un lado, puede evitarse la arbitrariedad en la selección de lo que se enseña en cada situación, al tiempo que, en segundo lugar, se encauza, modela y limita la autonomía del profesorado. Esa polivalencia se mantiene hasta nuestro tiempo (Sacristán, 2010, part. 1.1).

La siguiente ilustración nos demuestra claramente cómo el currículo, de acuerdo con las definiciones de Sacristán, pasa a ser un organizador de la escolaridad delimitando lo que es posible enseñar y lo que se aprende; regulando los contenidos y separando a su vez estos de lo que son las disciplinas y las especialidades, para terminar en una práctica escolar, todo como un esquema integrador.

Figura 2

El poder regulador del currículo



Nota: tomado de ¿Qué significa el currículum? G. Sacristán, 2010 part.1.1

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2010000100009

Aunque el término currículo se ha venido utilizando desde la antigua Roma y Grecia donde pasó de considerarse el término como clasificador de saberes, de allí que devengan los dos términos que conocemos en la actualidad, *Currículum Vitae* que hacía mención a los saberes de una persona y el *Currículum* como tal que era basado hacia la escolaridad, y sabiendo que ha hecho parte constante de la educación desde la edad media y en especial en la escuela Inglesa y Anglosajona, bases para la educación moderna, sólo hasta la década de los 80 y 90, ha hecho parte integrante de los modelos educativos, como lo explica el mismo Sacristán (2010) cuando dice “ La penetración del concepto currículum en el discurso educativo cobró su máxima presencia cuando la escolaridad se convirtió en un

fenómeno de masas [GOOSON (1988), KEMMIS (1988)].”(part. 1.1), explicando que este concepto pasó a convertirse en el modelo de la “*educación para todos*” que permitió la igualdad en la dosificación de los contenidos y la organización de un sistema escolar desarrollado.

Todo lo anterior nos da a pensar que hoy en día el currículo no puede pensarse solo como seguimiento a estructuras tradicionales de educación, sino que deben verse como la proyección de las instituciones tanto en lo formativo como en lo cultural, “A través de ese proyecto institucional se expresan fuerzas, intereses o valores y preferencias de la sociedad, de determinados sectores sociales, de las familias, de grupos políticos... Este proyecto ideado no suele coincidir con la realidad que nos viene dada” (Sacristán, 2010, part. 1.5). Teniendo en cuenta que la idealización de los seres humanos de querer ampliar sus conocimientos y que por medio de estos se llegue al mejoramiento de su bienestar social y mejora económica que le permita disminuir diferencias sociales, considerando así una liberación de los paradigmas tradicionales, es donde las instituciones deben trabajar para que esta solicitud de la sociedad pueda verse reflejada en el currículo que se va a desarrollar. “Se requiere, pues, que el currículum se plasme en un texto que contemple la complejidad de los fines de la educación y desarrollar una acción holística capaz de despertar en los sujetos procesos que sean propicios para alcanzar esas finalidades” (Sacristán, 2010, part. 1.5).

Ahora bien, en cuanto a los currículos en la formación contable, Duque y Pinzón (2014), en su escrito “*Pensar el Currículo: En la búsqueda de sentidos para la Formación integral de contadores públicos*” desarrollado durante el año 2013, basan su investigación sobre 51 programas de contaduría pública de las 270 existentes en ese momento en Colombia, lo que permite inferir una investigación muy acorde para el desarrollo de este trabajo. En este artículo, estudian si los contenidos curriculares están acordes con la formación integral ofrecida por los programas estudiados, pero para la presente investigación se tomó como referencia algunos aspectos de los currículos de las instituciones investigadas, donde establecen que:

mientras las propuestas curriculares de los programas que forman contadores públicos en el país, se caractericen por ser una especie de combinación entre lo que se conoce como la educación contable tradicional y algunos rasgos de innovación, en donde se continúa privilegiando la tradición, y los componentes de innovación no trascienden más allá de simples enunciados, sin poder ser desarrollados de manera adecuada, la Formación Integral real de los contadores públicos seguirá siendo aplazada, trayendo como consecuencia, que el profesional contable se mantenga en el ámbito de la técnica y su desempeño siga siendo marginal en las decisiones importantes del acontecer económico y social del país (p. 176).

Y es que en efecto, al contador siempre se le ha visto como la persona que solo se encarga de la técnica de llevar la contabilidad y no como el sujeto *social-político* capaz de discernir a través de su discurso contable no solo las realidades económicas, sino en todo el contexto en que se desenvuelve en una empresa y por ello se hace necesario *repensar el currículo*, que involucra “necesariamente, mirar las instituciones, los docentes, los espacios académicos y el trabajo pedagógico y didáctico. No es tarea fácil, puesto que desde la misma academia se encuentran resistencias a estas transformaciones” (Duque & Pinzón, 2014, p. 176). En este sentido, se tendría que entender el currículo como el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para obtener una formación integral, además de otros saberes populares necesarios para el desarrollo cultural de las sociedades.

Como ya se expresó, Kemmis (1998) como se cita en Duque y Pinzón (2014), nos muestra las tres teorías de su estudio sobre el currículo, el cual establece una primera teoría que denominó técnica del currículum, en donde la sociedad y la cultura son vistas como acciones externas capaces de cubrir las necesidades y los objetivos sociales; la segunda teoría que denominó la práctica del currículum donde establece que las personas deben ser capaces de pensar críticamente, basado en un sociedad en donde cada individuo determina su mejor actuar, de acuerdo a su educación recibida y, una tercera teoría denominada crítica del currículum que se basa de estructuras creadas por el sujeto a partir de análisis de

diferentes procesos de la sociedad, lo que nos lleva a concluir que el currículo en la formación contable debe tomarse como un instrumento que permita la visibilidad del contador moderno acorde con las exigencias de la sociedad, que en este caso se convierten en los empresarios o personas que de una u otra manera necesitarán sus servicios profesionales.

Rojas y Giraldo-Garcés (2015), muestran cómo la formación del contador público debe ir dirigida hacia que el profesional de la contaduría comprenda la consecuencia de sus actos en el ejercicio profesional, por ello cuando establecen que “La convicción de que los currículos y las prácticas pedagógicas de la contaduría pública deben estructurarse filosóficamente para promover una formación integral de los futuros contadores públicos, gana cada vez más adeptos entre los pensadores de la educación contable”(p. 264), nos están insinuando claramente cómo los currículos de las instituciones educativas deben ir dirigidos hacia una formación integral donde se deje de lado lo técnico y se piense en las nuevas necesidades de la sociedad, “Todo programa académico demanda un examen permanente por medio del cual se explique y evalúe cómo la formación profesional que lo sustenta, contribuye al fortalecimiento de la democracia y el bienestar general de la sociedad” (p. 264).

Entendiendo la importancia del currículo, esta investigación solo se limitará a verlo desde la perspectiva de conocimiento dentro de los planes de estudio, pero no como elemento integrador para el desarrollo de las competencias blandas, ya que pensar en cambiar el currículo o desarrollar un análisis curricular es algo muy complejo, de arduo trabajo y bastante tiempo que debe derivar en un acuerdo social de la institución universitaria, lo que sería objeto de una investigación más amplia y tema de discusión para otro espacio académico, capaz que sea transformadora y no repetitiva y que de un sentido integral a dicho cambio.

Sanz Cabrera (2010) citado por Carucí (2012),

advierte sobre la complejidad del abordaje de este tema tanto por los debates sobre el objeto, metodologías, sistema categorial, epistemes de las comunidades de científicos de la educación

como por los contextos, presiones institucionales, políticas y la realidad misma que, a fin de cuentas, es una de las variables más orientadoras de la construcción de los aprendizajes. Una comprensión del currículo universitario considera su doble carácter de proyecto y de proceso, elementos que articulan una dinámica que tiene en cuenta a la evaluación como potenciadora de su desarrollo. (párr.3)

2.2.2 La formación contable

La segunda categoría que dará alcance al presente estudio está orientada a la formación contable del profesional en contaduría pública. Al respecto muchos autores de diferentes nacionalidades han realizado investigaciones, como por ejemplo Bernabeau (España) y Valbuena (España), entre otros. Sin embargo, se ha tomado un escrito de autores colombianos que contextualizan las necesidades para Colombia y su entorno macroeconómico actual. La revisión fue apoyada bajo el documento titulado Revisión de literatura sobre educación contable en Colombia, que es un estudio realizado para la Universidad Santo Tomás y cuyos autores, Patiño Ruth, Valero Gloria, Acosta Martha, Parra José y Alonso Jairo han citado varios autores a lo largo del mismo, todos orientados a las necesidades actuales de la formación contable. Y cuando se dice actuales, se ha realizado una retrospectiva de 10 a 12 años atrás.

Zapata (1997), parafraseado en Patiño et al. (2017),

presentó el perfil profesional del contador público para el siglo XXI desde un enfoque integral y dice que debe contar con características tales como biofilia (amor a la vida), solidaridad, vocación, democracia y espíritu dialógico, afirma que la relación maestro-alumno debe basarse en la confianza y destaca la necesidad de que los contadores adquieran un pensamiento global e

incorporen en su ejercicio profesional un estilo gerencial y de liderazgo (como se cita en Patiño et al., 2017, p. 68).

Desde hace más de 20 años ha existido esta preocupación de orientar la profesión desde un sentir más que de conocimiento técnico y normativo, como un requisito para suplir las necesidades del entorno económico y que el profesional en contaduría sea un actor directo en la toma de decisiones, para lo cual se requiere formación teórica y de competencias personales que lo posicionen en ese estado gerencial y de liderazgo.

La profesión generalmente ha estado orientada por las instituciones universitarias en el país, casi en su totalidad, como nos dicen Patiño et al. (2017) “a la formación técnica más que investigativa y práctica, más que teórica y conceptual; pero en particular altamente desconectada de la realidad en la medida en que su núcleo es la aplicación e interpretación regulativa” (p. 70). Las razones de esta manera de formar contadores públicos, es quizá porque no se ha realizado una conexión entre los actores y las reales necesidades que debe suplir y siempre ha estado basada en

El diseño y rediseño curricular, por lo general se trabaja en el plan de estudios, y es uno de los ejes temáticos de mayor reflexión de la educación contable en Colombia, por un lado, la búsqueda de currículos que tengan pertinencia social y, por el otro, para cumplir con las exigencias normativas. (p. 68).

Un claro ejemplo para Colombia se da con la Ley 1314 de 2009, con la cual el Gobierno Nacional adopta las Normas Internacionales de Información Financiera. El proceso de convergencia establece la obligación de vincular al plan de estudios las asignaturas relacionadas con ciencias políticas, negocios internacionales, y otras que la institución considere pertinentes, de forma que el estudiante de contaduría pública, como dice Rueda y Delgado (2013), pueda comprender e interiorizar el origen y alcance de la contabilidad internacional y la implicación en las sociedades actuales, específicamente para Colombia. (como se cita en Patiño et al., 2013, p. 69).

Sin embargo, falta algo; la interacción de los diferentes actores que intervienen. El estudiante, quien recibe la formación y la demuestra con su ejercicio profesional al empresario, la institución educativa, que desde los planes de estudio debe cubrir las necesidades del empresario, que tenga una visión más que técnica y teórica, investigativa y analítica, más que operativa y de saberes normativos, de competencias personales, acordes al contexto macroeconómico que le rodea y de quien se espera resultados gerenciales, por eso se busca la conexión entre competencias duras (conocimientos) y competencias blandas (habilidades) y, el empresario que busca satisfacer los resultados esperados de su negocio, que salen de la información financiera, pero no sólo como un registro operativo de transacciones, sino de estrategias que le son brindadas por quien las maneja, es decir el profesional contable.

El punto de partida de la formación contable en las instituciones de educación superior se ubica en el plan de estudios. “El currículo puede considerarse como una forma de organizar administrativamente la enseñanza por medio del plan de contenidos” y a su vez, el plan de estudios está acompañado de “una serie de documentos que contienen un conjunto de componentes interrelacionados (objetivos, contenidos, metodología, actividades, recursos y previsiones de evaluación), denominados programas o syllabus” (Patiño et al., 2017, p. 68), que buscan cumplir las finalidades de formación planteadas por la institución educativa.

De la bibliografía revisada en el documento de Patiño et al. (2017), en relación con los planes de estudio de Contaduría Pública, dicen los autores que sus principales críticas radican en la composición fragmentaria y asignaturista, que se originan por, como dice Ospina (2009), “ausencia de núcleos de integración o proyectos que permitan poner en congruencia los diferentes saberes en los que se forma el estudiante”, (como es citado, en Patiño et al., (2017) p. 67). Continúan diciendo, el enfoque del nuevo modelo curricular, según estudios preliminares debe cubrir cuatro temas centrales; (i) proceso de formación, (ii) los conocimientos, (iii) las destrezas y, (iv) la orientación profesional. (p. 70). Y, para

terminar, García (2011), determina que “la investigación se debería integrar al currículo con el fin de generar una “masa crítica” y un carácter investigativo en los estudiantes, lo cual, de la misma forma, contribuiría a la formación integral, aspecto que se ha convertido en preocupación en la educación actual” (como es citado en Patiño et al., 2017, p. 70).

De lo anterior, los autores citados frente a esta categoría focalizan como principal propuesta a potenciar la pertinencia de la formación académica en el entorno y se centra en la relación directa, quienes, citando a Revelo y Bennett, (2013, p.1), dicen: “entre la universidad, el mercado laboral y el Estado, donde el programa académico se retroalimenta de los requerimientos del contexto y diseña estructuras curriculares, que permitan, mediante el desarrollo de competencias, una adecuada formación personal y profesional” (como es citado en Patiño et al., 2017, p.71).

2.2.3 Las Competencias blandas para el Contador Público

La tercera categoría para tener en cuenta en la presente investigación trata de las competencias blandas exigidas al profesional de la contaduría. Al respecto, Linares y Suarez (2018), nos definen el término competencia, entendiendo que este término es el que más conceptos tiene, desde asimilarlo como para ganar una prueba, hasta el comportamiento de un individuo en la sociedad ya que estos comportamientos los pueden desarrollar de acuerdo con sus capacidades o habilidades permitiendo dominarlas más que otros individuos. Lasnier (2000) manifiesta que esta se da por un saber complejo y producto de una “integración, de la movilización y de la disposición de un conjunto de capacidades y habilidades (de orden cognitivo, afectivo, psicomotor y social) y de conocimientos (conocimientos declarativos) utilizados de manera eficaz en situaciones que tienen un carácter común” (citado en Linares & Suarez, 2018, p. 155).

La IFAC a través del Manual de Procedimientos ha establecido las cinco características que el contador debe tener hoy en día, a saber: “habilidades intelectuales, habilidades técnicas y funcionales,

habilidades personales, habilidades interpersonales y de comunicación y habilidades gerenciales y de organización” (Bautista, 2021, p. 4) y que han sido clasificadas por varios autores como competencias o habilidades emocionales que no son más que las competencias blandas que le van a permitir al profesional de la contaduría darle un valor agregado a su función profesional, necesarias para la interacción de una persona y su entorno que se une a sus ganas de aprender, practicar lo aprendido y la motivación que encuentra para lograr su desarrollo profesional. Ya no basta con los conocimientos técnicos sino que se requiere el manejo de las emociones para que se pueda desempeñar productivamente en el campo laboral, es por ello que el profesional de la contaduría debe salir al campo laboral con las habilidades requeridas para el buen desempeño de su profesión, habilidades como “la creatividad, la innovación, la resolución de problemas y la toma de decisiones; y a la dimensión de la comunicación pertenecen habilidades como la colaboración o el trabajo en equipo y la flexibilidad y adaptabilidad”. (Informe OCDE, 2010, p. 8).

Un estudio bastante minucioso realizó también Romero, et al. (2021); en este indican cómo las habilidades blandas han tomado mayor relevancia tanto en el ámbito académico como en el laboral, tomándolas como base para mejorar la empleabilidad y por ende al éxito profesional lo que redundaría en el éxito empresarial. En este estudio se miran desde diferentes autores el nombre que toman las habilidades blandas, mostrando que no existe un consenso de cómo denominarlas exactamente y dependiendo de quien las va a utilizar cómo las puede ir nombrando, además de hacer una clasificación de las más relevantes y que van a ser el objeto de partida de la presente investigación.

Al respecto, los autores concluyen su trabajo investigativo diciendo:

se puede concluir que el desarrollo de las habilidades blandas debe ser un proceso continuo que complemente los aprendizajes obtenidos a partir de las competencias duras. Siendo estas un posible indicador de éxito de los profesionales, en cuanto a que parten de las relaciones interpersonales, y al desarrollo de competencias como lo son el liderazgo, la comunicación, el

trabajo en equipo, la empatía, la asertividad, la planeación, la gestión, la ética, entre otras (Kantrowitz, 2005; Schulz, 2008, como se cita en Romero et al., (2021), p. 123).

A partir de este estudio, nuestro trabajo se enfocará en caracterizar las habilidades blandas o competencias blandas que requieren los empresarios por parte de los contadores públicos, a partir del resultado de este estudio, se tomarán como referencia *“el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la empatía, la asertividad, la planeación, la gestión, la ética”* entendiendo que estas competencias deben surgir de las prácticas académicas y de las relaciones que pueda obtener el profesional. El desarrollo de estas competencias no deben limitarse solamente al contexto personal o familiar de las profesionales pensado como el *“desenvolvimiento del ser humano”* ni a lo académico solamente ni a una asignatura en particular sino que debe ser transversal en toda la formación profesional de los estudiantes suscitado por los docentes quienes a través de su quehacer diario deben buscar la manera de fomentarlas, ya sea a mutuo propio o por los métodos de aprendizaje especificados (basado en proyectos, problemas o retos); y además se debe buscar que las instituciones de educación superior propendan al máximo en la formación de estas competencias, en especial, como la contaduría, que no hace parte de las ciencias sociales, lo que permitirá mejorar la empleabilidad de los futuros profesionales, ya que como lo dice Musicco et al. (2018) , como se cita en Romero et al. (2021) *“las organizaciones además de vincular laboralmente personal con los conocimientos técnicos en el área, esperan que las personas posean las competencias necesarias de comunicación, gestión e introspección”* (p. 123)

3. Metodología

La metodología utilizada para el desarrollo del presente trabajo de investigación parte del paradigma crítico social y se enmarca en la metodología cualitativa – descriptiva, la cual consistirá en “identificar y describir los distintos factores que ejercen influencia en el fenómeno estudiado” (Martínez, 2006, p. 171), de acuerdo a una serie de observaciones de la realidad objeto de estudio, sin necesidad de extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica (Martínez, 2006, p. 169), con un razonamiento inductivo que permita la realización de interpretaciones y conclusiones que contribuyan a dar respuesta a la pregunta de investigación.

3.1 Línea o Enfoque

La investigación propuesta se enmarca dentro de la Investigación cualitativa y el énfasis de acuerdo con la Maestría en Educación de la Universidad la Gran Colombia será:

“Pensamiento socio-crítico en la construcción significativa y solidaria del conocimiento.”

Se toma como base la investigación cualitativa teniendo en cuenta que esta se basa de la realidad vista desde un contexto natural y cómo sucede, buscando interpretar lo que las personas estudiadas aportan, además porque este tipo de investigación permite la utilización de una gran variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, en los que podemos encontrar la situación problema, así como los significados en la respuesta de los entrevistados. (Blasco y Perez (2007), Citados en Barajas et al., (2021) p. 42).

Con esta investigación pretendemos contrastar cuáles son las competencias blandas más requeridas hoy en día por los empresarios y cómo los estudiantes, docentes y egresados de contaduría

pública las evidencian en su quehacer como actores activos en la formación profesional de contadores en el país.

3.2 Método

El método que se utilizará recorrerá lo hermenéutico y fenomenológico, teniendo como base lo siguiente:

Se partirá de un conocimiento básico que se tiene de la situación estudio por parte de los investigadores y se estructurará con:

a) Revisión del enunciado del perfil profesional del programa de contaduría pública de la Universitaria Agustiniense.

b) Elaboración de un cuestionario dirigido a diferentes tipos de empresarios, con el fin de caracterizar las competencias blandas más requeridas en la actualidad en el mercado laboral

c) Elaboración de un cuestionario dirigido a docentes del programa de contaduría pública de Uniagustiniana, indagando el conocimiento de las competencias blandas actuales inmersas en el currículo de la institución y cómo las identifican y enseñan en el aula de clase.

d) Elaboración de un cuestionario dirigido a los egresados y estudiantes de contaduría pública de Uniagustiniana de los semestres séptimo, octavo y noveno, entendiendo que el foco principal de la investigación es la manifestación que se genera del perfil profesional de la Uniagustiniana, del cual pueden dar cuenta los estudiantes y egresados en tanto son objeto de la formación pretendida por el programa.

3.3 Población

La población objeto de estudio serán los actores involucrados en la formación contable, a saber, docentes, egresados y estudiantes de la Uniagustiniana, así como algunos empresarios que requieren

para su organización de contadores de tiempo completo, para poder tener claridad de las competencias blandas requeridas hoy en día por las empresas.

3.4 Unidad de Análisis

Se establece inicialmente el análisis del perfil profesional del programa de contaduría pública de Uniagustiniana enfocado a las competencias blandas. Entendiendo que por ser una investigación cualitativa - exploratoria que lo que busca es reconocer, interpretar, y comprender la situación ante una realidad manifiesta que se presenta a los profesionales una vez terminada su etapa formativa. A medida que ésta avance muy seguramente cambiarán las perspectivas y necesidades que de acuerdo con su importancia serán tenidos en cuenta y otras serán desechadas.

3.5 Variables

Herrera (2006) como se cita en Espinoza (2018), establece que una variable es la que “representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio” (párr. 18). Y también es “un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo. Este conjunto suele ser definido como el conjunto universal de la variable” (párr. 18)

En el caso de estudio de esta investigación, por tratarse de una metodología cualitativa – descriptiva, estas variables tienen características diferenciales y en el caso que estamos tratando, el aprendizaje, como lo establece Carballo (2016) “la situación es diferente porque existen innumerables factores que inciden en el mismo y que por la propia naturaleza y complejidad del concepto, es necesario estudiar con profundidad para determinar cuáles son los aspectos que se van a considerar”, convirtiéndose en una decisión subjetiva por parte del investigador e “influenciada por su experiencia, vivencias y las influencias en el orden filosófico, psicológico y pedagógico” (párr. 5), que va a ser el tratamiento que se dará al análisis de los resultados en esta investigación.

3.6 Técnicas e Instrumentos

Para el desarrollo de la investigación se utilizó para la recolección de datos dos instrumentos, tomando como base un muestreo intencional por parte de los investigadores. El primer cuestionario denominado "*Instrumento sobre competencias blandas para aplicar a los actores del proceso formativo de Uniagustiniana (docentes, estudiantes y egresados)*" de elaboración propia de los autores, el cual consta de 13 preguntas que fueron aplicadas a 50 participantes actores del proceso formativo de Uniagustiniana, con una muestra esperada de 10 docentes, 10 egresados y 30 estudiantes de los dos últimos semestres de la facultad de contaduría pública. El instrumento de recolección de información se dividió en cuatro secciones: una sección introductoria, donde se indagó información de índole sociodemográfica con los participantes del estudio; una sección específica del grupo de estudio escogido (Par, Egresado, Estudiante); una tercera sección de la percepción de las habilidades blandas de cada participante y una cuarta sección para compilar información acerca de la necesidad, importancia, aplicabilidad y empleabilidad con respecto a las habilidades blandas.

El segundo cuestionario denominado "*Instrumento sobre competencias blandas para aplicar a empresarios*" fue aplicado a 10 empresarios que por conocimiento de los autores requieren de contadores públicos de tiempo completo en sus organizaciones. Consta de 13 preguntas y la guía de entrevista se dividió en tres secciones: una sección introductoria, donde se indagó información de índole sociodemográfica con los participantes del estudio, una segunda sección de la percepción de las habilidades blandas de cada empresario y una tercera sección para compilar información acerca de la necesidad, importancia, aplicabilidad y empleabilidad con respecto a las habilidades blandas que éstos perciben.

Dichos cuestionarios fueron revisados y avalados por tres pares académicos escogidos por el grupo investigador (ver anexos) con el fin de determinar que efectivamente cumplieran con los

objetivos planteados y para su aplicación se eligió un formato de Google Forms y envió por correo electrónico a cada participante.

4. Análisis y Discusión de Resultados

4.1 Categorías de análisis

Hoy en día los conocimientos técnicos y especializados en la ocupación laboral de los contadores públicos no son tan esenciales como años atrás e incluso algunas habilidades que tenían los contadores han sido suplidas por los equipos sistematizados, lo que ha hecho que se requiera ampliar el espectro de las habilidades blandas basadas en competencias emocionales enfocadas hacia otras perspectivas como el trabajo colaborativo o cambio de paradigmas en la producción intelectual, y crecimiento de normatividades que hacen que las personas se tengan que adaptar a las nuevas tendencias de apertura profesional que hoy exigen las empresas.

4.1.1 Necesidad

Dado el mercado laboral hoy, los profesionales contables necesitan conocer, mejorar y potencializar sus habilidades no técnicas, en este caso, las competencias, de modo que sea competente hacia los cambios que están generando las nuevas tendencias empresariales y es por ello por lo que esta investigación considera estudiar las necesidades tanto del profesional contable como de los empresarios. Al respecto Bautista (2021) nos dice:

es evidente que el panorama ha cambiado, debido a las nuevas expectativas del mercado laboral y de las empresas, que buscan profesionales competentes, capaces e integrales, que asuman nuevos retos y conduzcan al logro de las entidades haciéndolas altamente competitivas y productivas, premisa apoyada en la opinión de Harding (2019), Director Ejecutivo de Contabilidad de Gestión del Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados, quien revela que los profesionales contables necesitan mejorar sus habilidades sociales, generar nuevos conocimientos, soluciones comerciales y colaborar eficazmente entre colegas, para así mejorar el desempeño de la organización (p. 4).

4.1.2 Importancia

Bautista (2021) en su estudio, también nos muestra la importancia que tienen hoy en día las habilidades blandas en la profesión contable, cuando cita a Roux (2019):

lo importante ahora no es cómo se registran e ingresan datos si no cómo se interpretan y analizan para una buena toma de decisiones empresariales y una correcta planeación estratégica; por lo cual más que las habilidades genéricas y técnicas, las organizaciones desean que sus miembros tengan un adecuado desempeño laboral, que será alcanzado desde los aspectos socio emocionales de la personalidad en conjunto con los conocimientos propios de la profesión, es decir, que el profesional debe desarrollar habilidades blandas producto de la interacción, motivación y la autorreflexión, todas aquellas que están en función de las emociones. (Citado en Bautista, 2021, p. 12).

Así vemos, que aunque para el desempeño de la labor del contador público se maneje hoy en día la normatividad establecida por la IASB donde claramente determina las habilidades no técnicas requeridas al profesional contable para cumplir con los estándares internacionales, estas solo se limitan a revisar las capacidades del profesional, pero es en la parte empresarial donde sí se puede determinar la importancia del desarrollo de las habilidades blandas las cuales deben estar inmersas en los currículos formativos y en la formación integral que hoy adquieren los estudiantes de contaduría, porque es en el campo laboral donde los empresarios van a requerirlos a la par que la formación técnica.

4.1.3 Aplicación

Una vez determinadas la necesidad que tienen los profesionales de la contaduría pública de conocer las habilidades blandas y la importancia que estas tienen para su inmersión en el mundo laboral, este estudio también analizará la aplicación de las competencias blandas desarrolladas por los estudiantes de contaduría pública para lograr un mejor desempeño laboral, como lo expresa Echeverría

et al. (2020) donde concluye en su investigación *Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables*, lo siguiente: “De igual manera, se evidenció cómo estas competencias sirven a los graduados en el ámbito laboral, en específico de cara al trabajo en equipo, la eficacia y las relaciones con los clientes”. (p. 32).

4.1.4 Empleabilidad

Por último, para el estudio de la presente investigación, la cuarta categoría que se analizó es la de la inmersión o permanencia laboral del contador público, ya que como bien lo describe Echeverría, hoy en día los empresarios buscan un empleado que:

no sólo sea capaz de hacer tareas básicas, como mejorar los procesos y resolver problemáticas, sino también de interactuar profesional y eficazmente con los demás. Los empleadores, actualmente, se centran en la demostración de habilidades interpersonales; por lo tanto, la capacidad técnica, por sí sola, ya no garantiza la obtención del mejor trabajo. (Echeverría et al., 2020, p. 5).

4.2. Contraste entre actores

4.2.1 Instrumento Actores del Proceso Formativo

El instrumento utilizado para para recolección de datos a los actores del proceso formativo, en una muestra no probabilística de 50 participantes pertenecientes a la facultad de Contaduría Pública de Uniagustiniana de las sedes Tagaste y Suba de la ciudad de Bogotá, se obtuvieron los siguientes datos:

4.2.1.1. Descripción sociodemográfica participantes

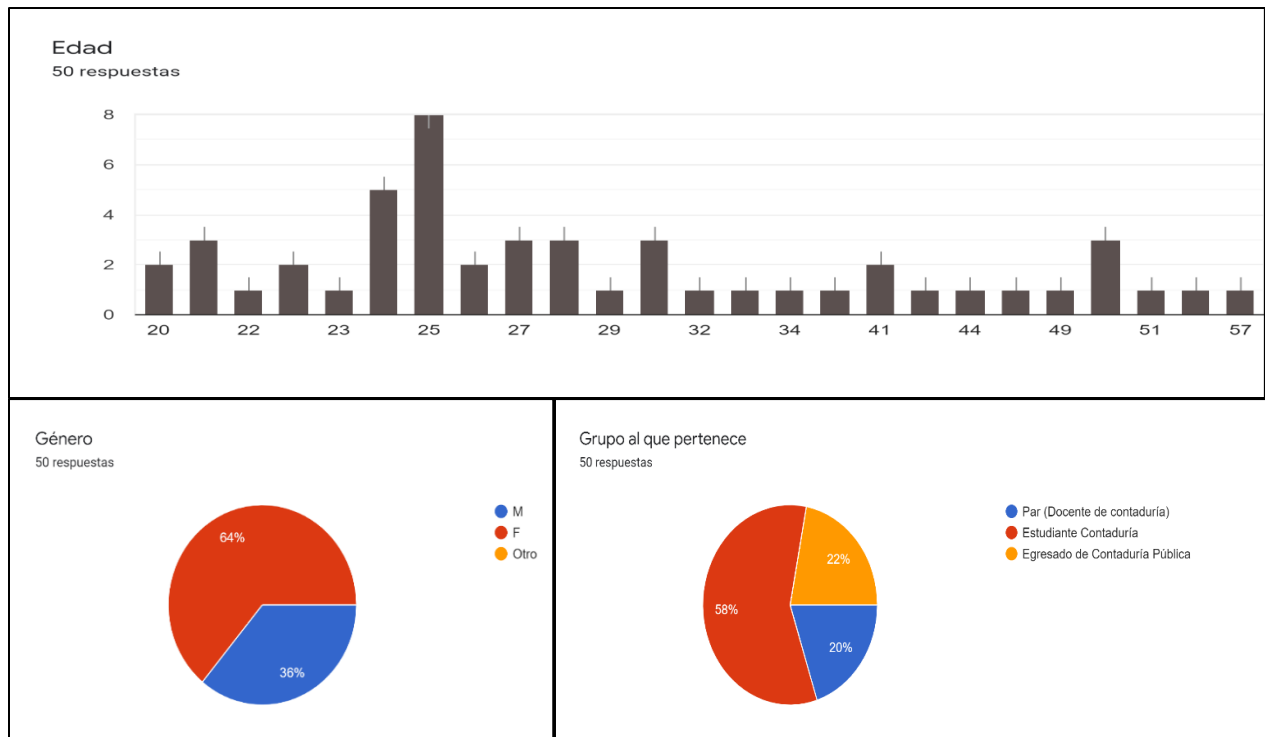
La sección uno de la encuesta trata de la descripción sociodemográfica de los participantes. De la población encuestada como se presenta en la figura 3, la caracterización de ésta indicó que de los 50

participantes su rango de edad oscila entre los 20 y 57 años, siendo un 45% entre veinte y veinticinco años para un total de 22 participantes, donde los mayores encuestados fueron los estudiantes. El 32% entre los veintiséis y los 38 años, para un total de 16 participantes, donde la mayoría de las respuestas corresponden a egresados y el 23% el rango de edad oscila entre 49 y 57 años que corresponden a los docentes encuestados. Además, la misma caracterización del objeto de estudio muestra que los participantes corresponden en un 64% al género femenino y el 36% al género masculino. Los participantes se agruparon en tres grupos donde los estudiantes de contaduría pública corresponden al 58%, equivalentes a 29 encuestados; los egresados al 22% con una participación de 11 encuestados y los docentes al 20% correspondientes a 10 participantes, lo que permite determinar una muestra idónea para el estudio a realizar.

Tabla 1*Caracterización población encuestada*

SEXO	HOMBRES	32
	MUJERES	18
RANGOS DE EDAD	20 a 25	22
	26 a 38	16
	49 a 57	12
GRUPO DE ESTUDIO AL QUE PERTENECE	ESTUDIANTES	29
	EGRESADOS	11
	DOCENTES	10

Nota: Elaboración Propia (2021)

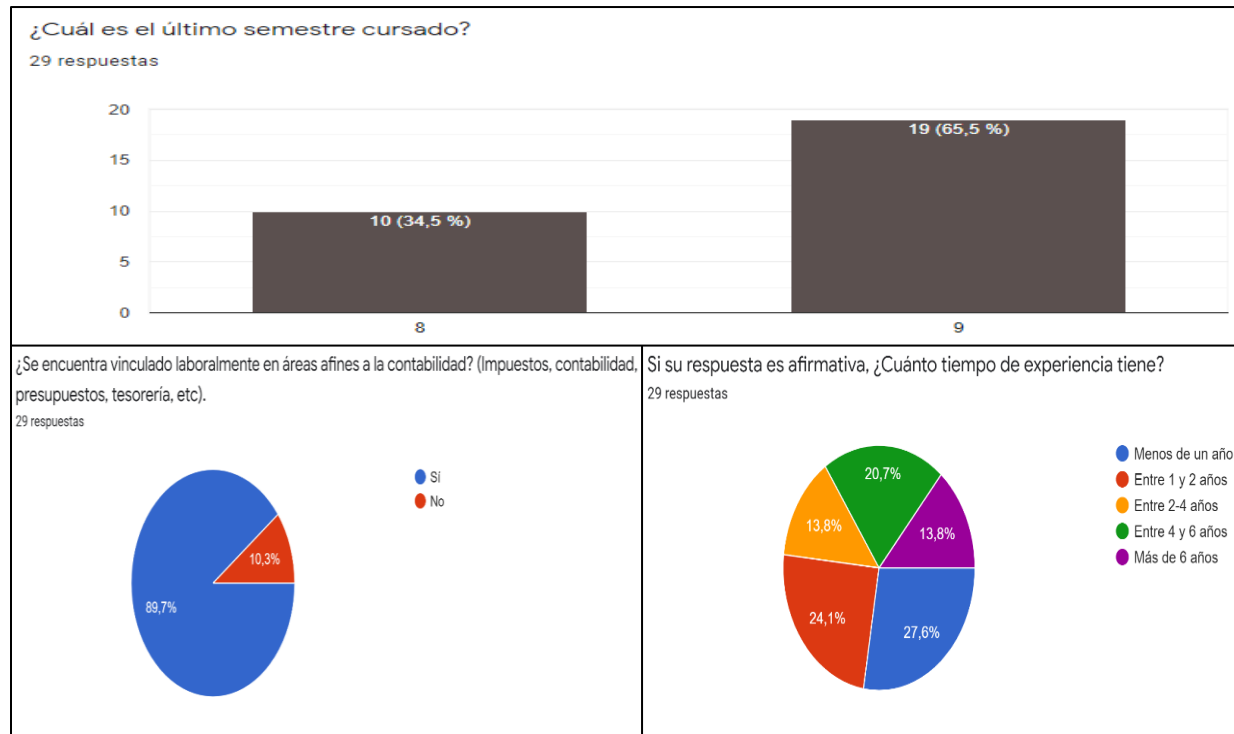
Figura 3*Características de los Participantes*

Nota: Elaboración propia (2021).

4.2.1.2. Clasificaciones participantes

La segunda sección de la encuesta hace una clasificación de los participantes en tres grupos. Al primer grupo de importancia para la presente investigación, los estudiantes, se les indagó sobre el semestre cursado donde 19 encuestados cursan el noveno semestre, último en el plan de estudios de la carrera de Contaduría Pública en Uniagustiniana y 10 participantes el octavo semestre; el 89% se encuentra vinculado en áreas afines a la contabilidad y el 62% ha tenido experiencia laboral en áreas afines a la contabilidad, lo que permite evidenciar el conocimiento que tienen acerca de los requerimientos para la inmersión laboral dentro de las diferentes áreas del conocimiento contable. Como se muestra en la figura 4.

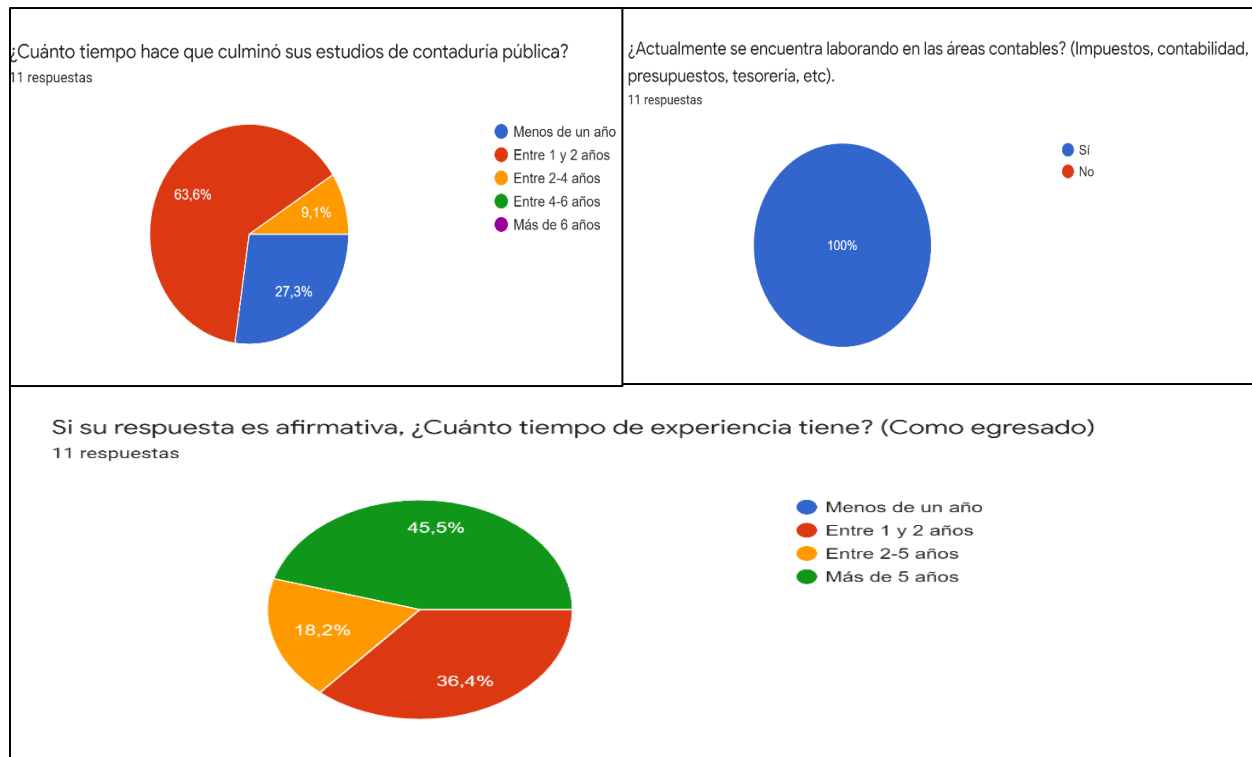
Figura 4
Caracterización Estudiantes



Nota: Elaboración Propia (2021).

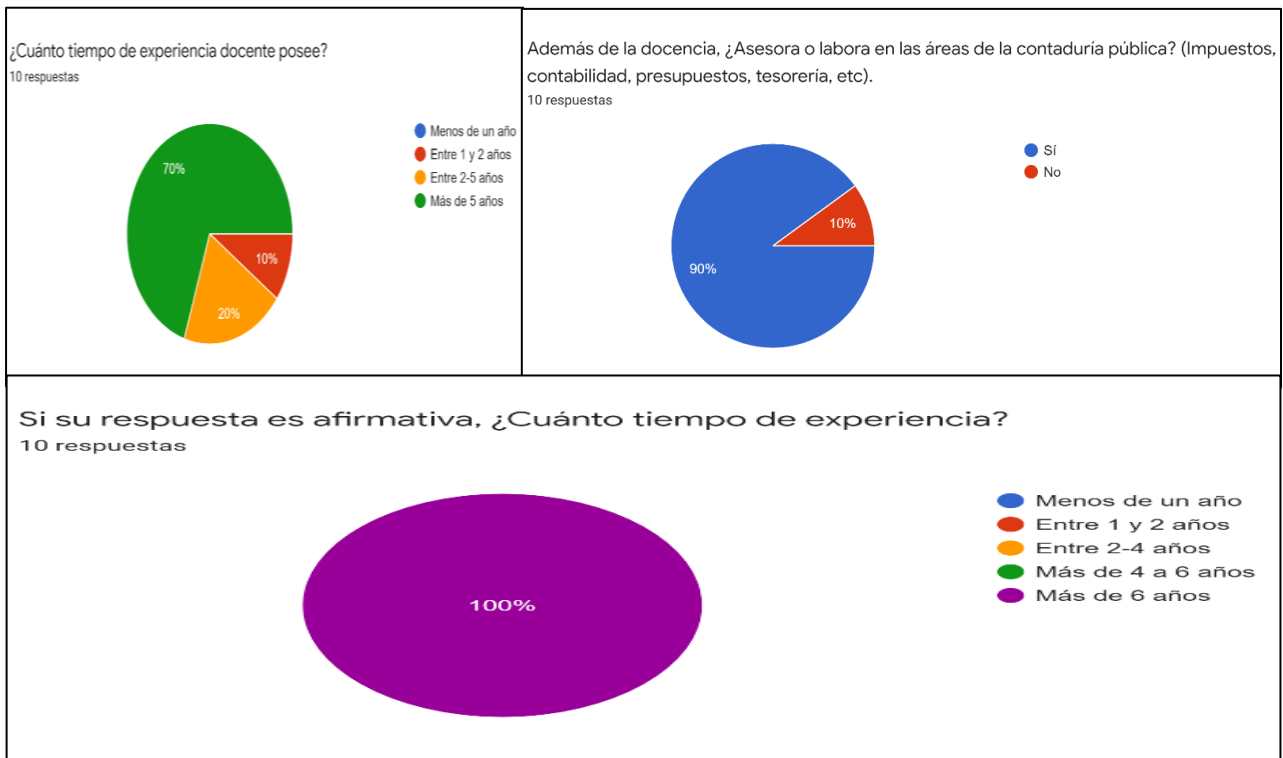
El segundo grupo de Estudio son los egresados, de los cuales la figura 5 nos muestra que de los encuestados el 63% culminó sus estudios hace uno y dos años; el 27% menos de un año y el 9.1% entre 2 y 4 años, arrojando un resultado del 72.1% de participantes que terminaron entre 1 y 4 años, los que hacen parte del último pensum aprobado por el Ministerio de Educación para el programa de Contaduría Pública de Uniagustiniana correspondiente al año 2017. Todos en su totalidad se encuentran laborando en las áreas contables de una empresa y en un 45% cuentan con una experiencia de más de cinco años, un 18,2% entre 2 y 5 años de experiencia y un 36.4% entre 1 y 2 años, lo que deja ver que pudieron lograr una inmersión laboral rápidamente una vez culminaron sus estudios, lo que va a permitir a esta investigación tomar los datos recogidos de una forma idónea.

Figura 5
Caracterización Egresados



Nota: Elaboración Propia (2021).

El tercer grupo correspondió a los docentes (figura 6) y se les preguntó su tiempo de experiencia docente, el cual el 70% indicó que más de 5 años, un 20% entre 2 y 5 años y un 10% entre 1 y 2 años. A la pregunta si además de la docencia ejerce su profesión, el 90% de los participantes indicó que sí y el 100% respondió que hace más de 6 años ejercen profesionalmente, lo que nos permite determinar que los docentes cuentan con una gran experiencia académica y además como profesionales contables, lo que permitirá a esta investigación asumir sus respuestas con un nivel de conocimientos óptimos y de gran madurez profesional.

Figura 6*Caracterización Docentes*

Nota: Elaboración Propia (2021).

4.2.1.3. Percepciones conceptos habilidades blandas.

La tercera sección de la encuesta pretende reconocer las percepciones actuales que tienen los actores del proceso formativo respecto al concepto de habilidades blandas. Se preguntó ¿Cuál considera usted que describe mejor el concepto de competencias o habilidades blandas?

4.2.1.3.1. Definiciones que describen el concepto de competencias blandas.

Se destacan tres definiciones:

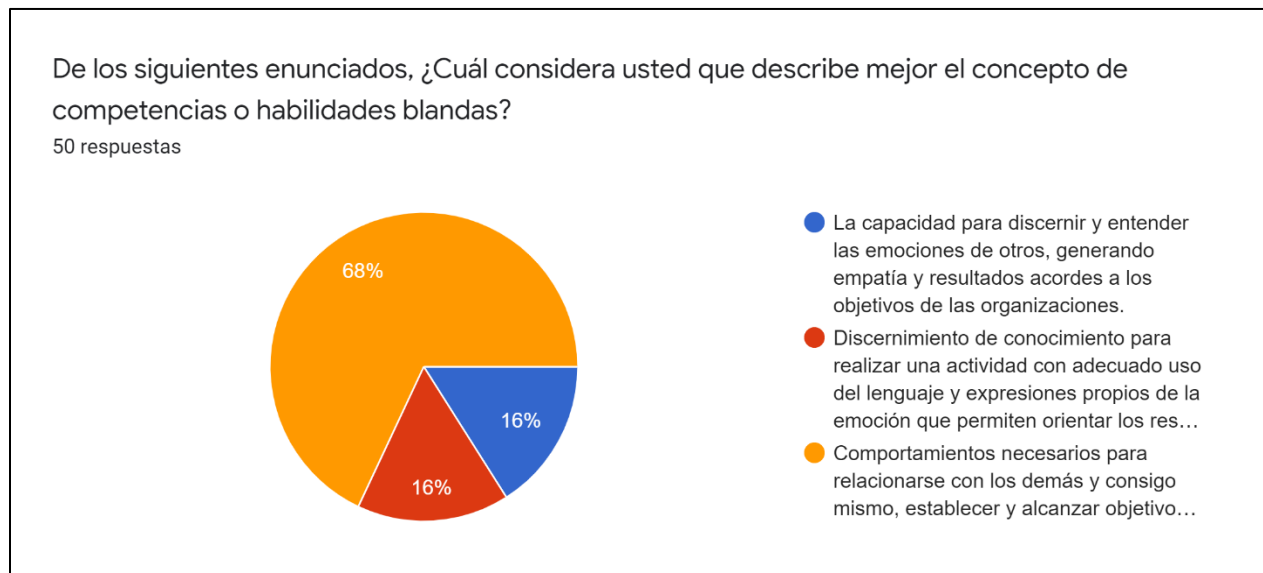
1. *“Comportamientos necesarios para relacionarse con los demás y consigo mismo, establecer y alcanzar objetivos, tomar decisiones autónomas y responsables y enfrentar situaciones de manera*

creativa y constructiva.”, Con un 68% (34 encuestados), la cual, de acuerdo con el concepto dado por Romero et al. (2021), base de nuestro estudio, es la que corresponde a las habilidades blandas.

2. *“La capacidad para discernir y entender las emociones de otros, generando empatía y resultados acordes a los objetivos de las organizaciones.”* El 16% (8 encuestados) la cual, aunque mantiene algunos elementos de reconocimiento de las habilidades blandas no corresponden plenamente con la definición adoptada. Y,

3. *“Discernimiento de conocimiento para realizar una actividad con adecuado uso del lenguaje y expresiones propios de la emoción que permiten orientar los resultados de una organización.”* el restante 16% (8 participantes) escogieron esta opción, la cual no tiene ninguna relación con el concepto de habilidades blandas.

De acuerdo con el análisis de las respuestas dadas, observamos que en su mayoría los encuestados conocen el concepto de las habilidades blandas. De los 8 participantes que escogieron la opción 2, 5 corresponden a estudiantes de 9º. semestre y 2 de 8º. semestre y de los 8 participantes que escogieron la opción 3, 4 son estudiantes de 9º. semestre, 2 de 8º. semestre y 2 egresados, lo que nos permite concluir que, de los 29 participantes estudiantes, el 45% no identifican las competencias blandas, especialmente los de 9º. Semestre (de 19 participantes el 47% no las identifica); Los egresados en su mayoría (82%) conocen las competencias blandas, lo que les va a permitir tener una buena inmersión laboral y los docentes el 80% conocen las habilidades blandas y las pueden impartir en sus aulas de clases.

Figura 7*Concepto de Habilidades Blandas**Nota:* Elaboración Propia (2021).

4.2.1.4 Calificativos habilidades blandas

La sección cuarta del instrumento pretende conocer un ordenamiento selectivo de un listado de competencias blandas descritas en el documento base de este estudio más otras que de acuerdo con referencias tomadas también pueden considerarse competencias blandas. Este listado contiene las siguientes competencias: Comunicación, Proactividad, Liderazgo, Tolerancia bajo presión, Resolución de conflictos, Voluntad Actitudinal, Planeación, Asertividad, Trabajo en equipo, Presentación personal, Empatía, Gestión, Adaptación al cambio, Orientación de resultados, Creatividad y Ética.

4.2.1.4.1. Competencias blandas útiles para el ejercicio profesional de la contaduría pública.

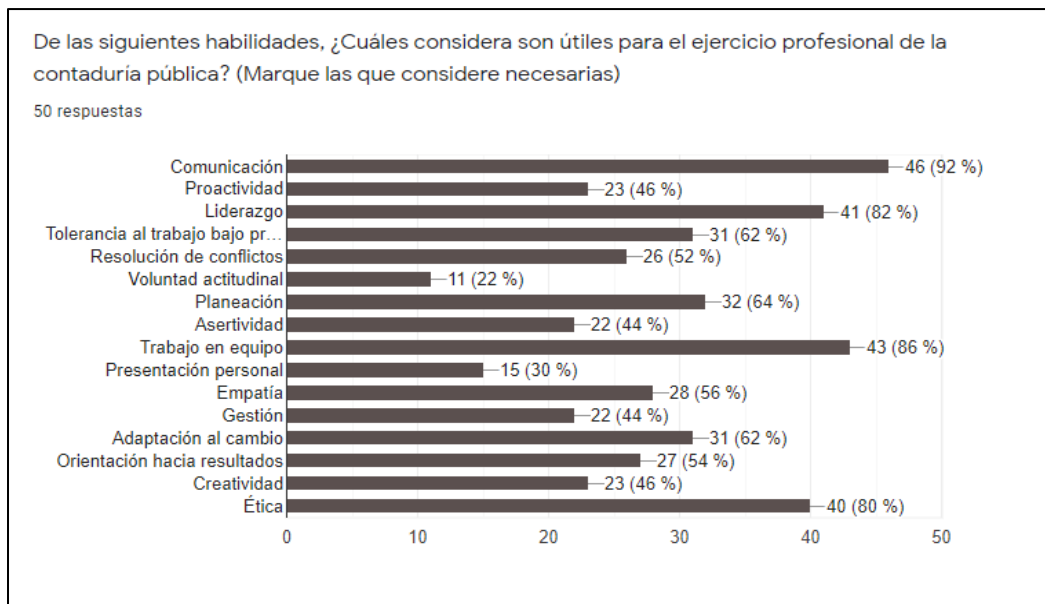
Lo primero que se pretende conocer es cuales son las competencias blandas más útiles en la profesión contable (gráfico 8). Se preguntó: ¿Cuáles considera son útiles para el ejercicio profesional de la contaduría pública?

Para el 92% (49) la Comunicación, seguida de Trabajo en equipo con el 86% (43), Liderazgo 82% (41), Ética 80% (40), Planeación con 64% (32) y Tolerancia al trabajo bajo presión y adaptación al cambio con un 62% (31), cada una.

De manera particular, los Docentes consideran que las habilidades blandas más útiles por parte de los profesionales contables son: Comunicación, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Tolerancia al trabajo bajo presión y Ética, en ese orden. Para los egresados las que consideran más útiles son: Comunicación, Ética, Trabajo en Equipo, Liderazgo, Adaptación al cambio y proactividad. Por su parte los estudiantes hacen la siguiente clasificación de los mismos términos así: Comunicación, Trabajo en equipo, Ética, Liderazgo y Planeación.

Figura 8

Análisis de la utilidad de las competencias blandas en la profesión contable.



Nota: Elaboración Propia (2021).

Continuando con el análisis de las opciones selectivas del listado de competencias blandas descritas, se clasificaron cuatro categorías, la necesidad, la importancia, la aplicabilidad y la empleabilidad para poder determinar su importancia en la inmersión laboral del Contador Público.

4.2.1.4.2. Competencias necesarias para el ejercicio profesional de la contaduría pública.

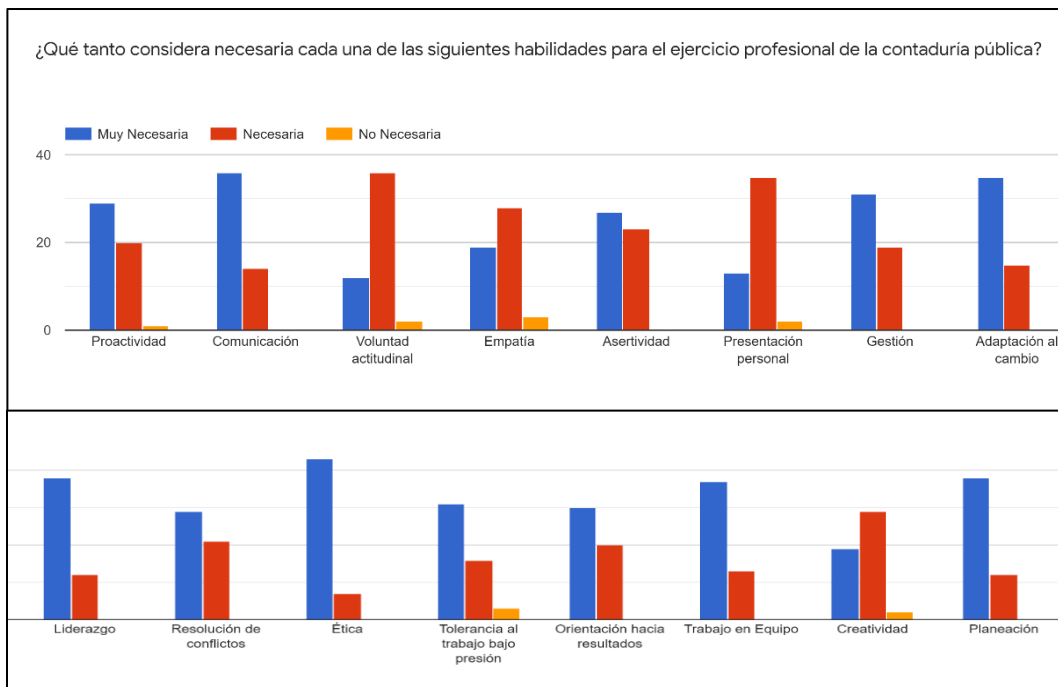
La primera categoría analizada, (figura 9) de la necesidad de las competencias blandas en la profesión contable, se preguntó: ¿Qué tanto considera necesaria cada una de las siguientes habilidades para el ejercicio profesional de la contaduría pública?

Para el 86% equivalente a 43 respuestas considera muy necesaria la Ética, seguida de Liderazgo y Planeación con 38 respuestas que representan el 76%; en tercer lugar, Trabajo en equipo obtuvo 37 respuestas que corresponde al 74% de los encuestados, Comunicación con el 72% de respuestas, 36 participantes, ocupó el cuarto lugar y Adaptación al Cambio con 35 respuestas que equivalen al 70% de encuestados el quinto lugar. Los participantes también consideraron que Voluntad actitudinal (24%) y Presentación personal (26%) no son necesarias. Hay que tener en cuenta que la opción de no necesaria fue tomada muy poco por los participantes (13) como opción para las respuestas, lo que muestra que para los participantes las habilidades blandas si son necesarias.

De acuerdo con los grupos de estudios tomados, los Docentes consideran las 5 habilidades blandas más necesarias para el Contador Público de acuerdo con el listado entregado, así: Ética, Liderazgo, Planeación, Trabajo en Equipo y Gestión. Los egresados del mismo listado las ordenan así: Ética, Comunicación, Trabajo en equipo, Planeación y Empatía. Y los estudiantes consideran las siguientes como más necesarias: Ética, Liderazgo, Trabajo en equipo, Comunicación y Planeación y como necesarias Presentación personal y Creatividad.

Figura 9

Análisis de la necesidad de las competencias blandas en la profesión contable.



Nota: Elaboración propia (2021)

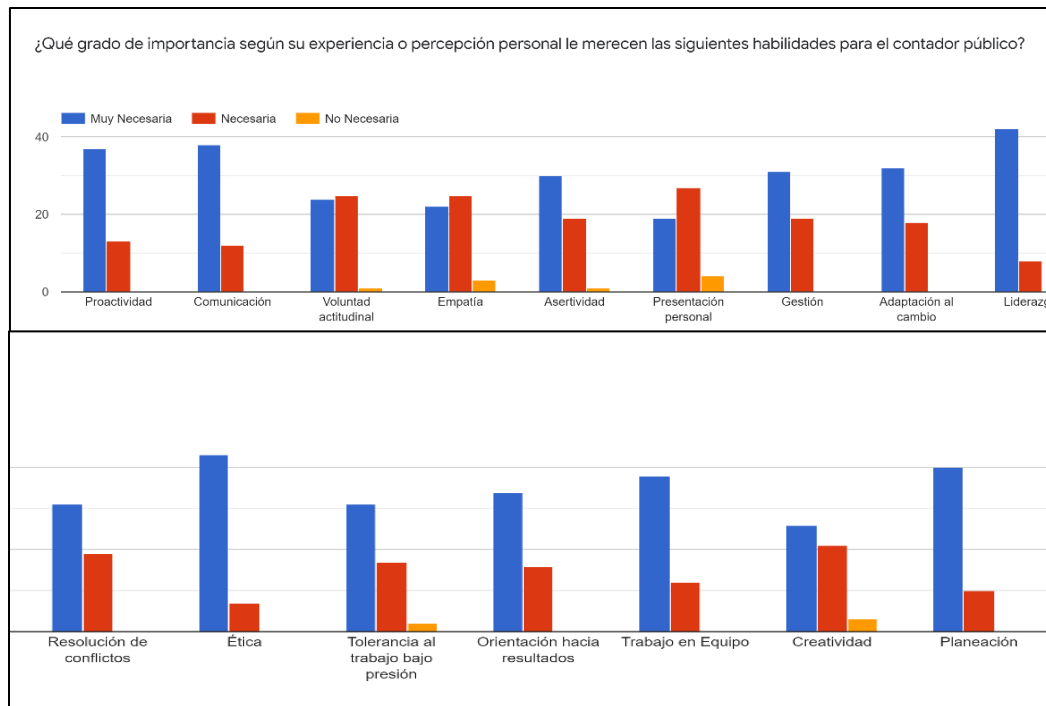
4.2.1.4.3 Importancia de las competencias blandas en el contador profesional.

La segunda categoría analizada, (figura 10) importancia de las competencias blandas en la profesión contable, a la pregunta ¿Qué grado de importancia según su experiencia o percepción personal le merecen las siguientes habilidades para el contador público?, el 86% de los participantes, 43, respondió que Ética es muy importante, le sigue en importancia el Liderazgo con 42 respuestas que equivalen al 84% de los encuestados. En tercer lugar, ubicaron la Planeación con un 80%, producto de 40 respuestas y Comunicación y Trabajo en equipo con el 76% (38 respuestas) y Proactividad con el 74% (37 respuestas) ocuparon el cuarto y quinto lugar respectivamente. Los participantes consideran con un 38% que la presentación personal y la empatía con un 44% son solo importantes.

De acuerdo con las respuestas dadas por los grupos de estudio, las siguientes son las 5 habilidades blandas más importantes para el Contador Público. Para los Docentes: Ética, Liderazgo,

Tolerancia al trabajo bajo presión, Planeación y comunicación. Para los Egresados son: Ética, Comunicación, Liderazgo, Orientación hacia resultados y Trabajo en equipo. Y los estudiantes consideran como más importantes la Ética, el Liderazgo, Planeación, Proactividad y Comunicación.

Figura 10
Análisis de la importancia de las competencias blandas en la profesión contable.



Nota: Elaboración Propia (2021).

4.2.1.4.4 Aplicabilidad de las competencias blandas en el contador profesional.

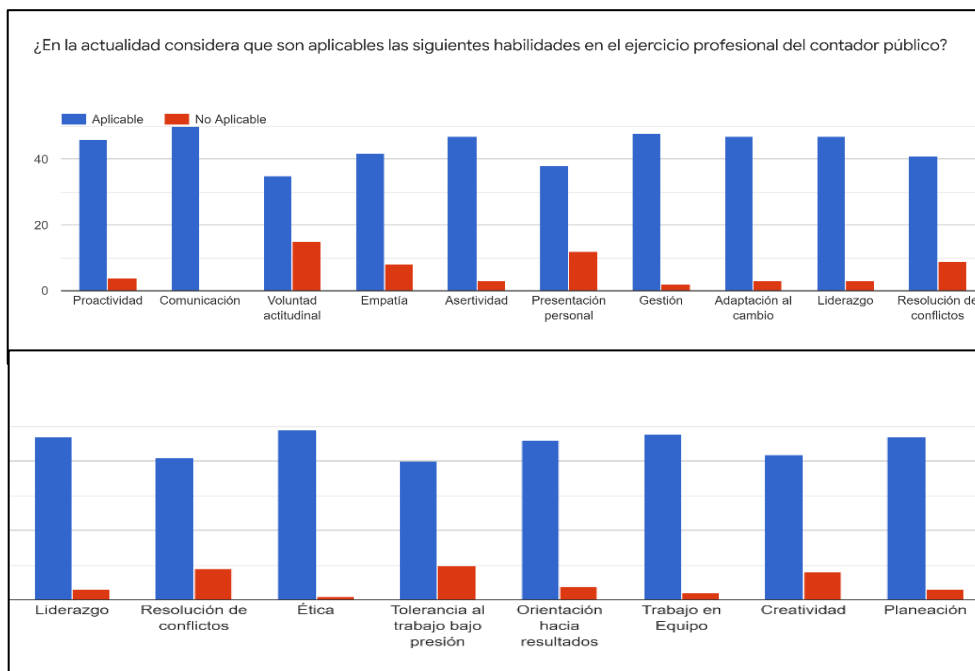
La tercera categoría para analizar como lo muestra la figura 11, es la aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable, a la pregunta ¿En la actualidad considera que son aplicables las siguientes habilidades en el ejercicio profesional del contador público?, el 100% de los participantes, respondió que la Comunicación es aplicable, La Ética le sigue en aplicabilidad con 49 respuestas que equivalen al 98% de los encuestados. En tercer lugar, ubicaron la Gestión con un 96%, producto de 48 respuestas y La Asertividad, La Adaptación al Cambio, el Liderazgo y la Planeación con el 94% (47 respuestas) ocuparon el cuarto lugar en aplicabilidad de las competencias blandas. La que

menos se consideró como aplicable fue la Voluntad actitudinal con un 70% y la Presentación Personal con el 76%.

De acuerdo con la aplicabilidad que tienen las competencias blandas en la profesión contable, para los Docentes, las 5 competencias que tiene más aplicabilidad son: Comunicación, Asertividad, Ética, Liderazgo y Tolerancia al trabajo bajo presión. Para los egresados las 5 habilidades son: Comunicación, Ética, Proactividad, Gestión y Asertividad. Y para los estudiantes son: Comunicación, Adaptación al cambio, Ética, Liderazgo y Orientación hacia resultados.

Figura 11

Análisis de la Aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable.



Nota: Elaboración Propia (2021).

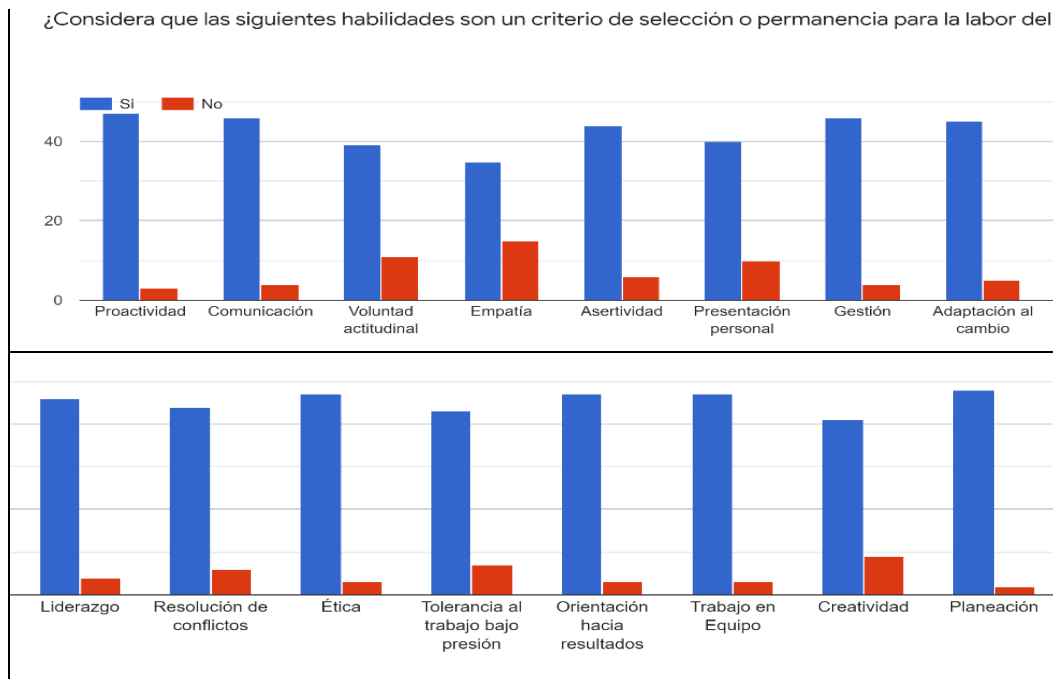
4.2.1.4.5 Competencias blandas como criterio de empleabilidad del contador público

La cuarta categoría (figura 12) tomada como análisis, es la empleabilidad de las competencias blandas en la profesión contable, a la pregunta ¿Considera que las siguientes habilidades son un criterio de selección o permanencia para la labor del contador público por parte del empresario?, el 96% de los

participantes, respondió que Planeación como el principal criterio al momento de la selección o permanencia del Contador Público por parte de un empleador. Siguiendo con un 94% La Ética, El Trabajo en Equipo, La Orientación hacia resultados y la Proactividad. Y la Comunicación, la Gestión y el Liderazgo con un 92% un criterio por parte de los empresarios para la selección o permanencia del Contador Público en sus empresas. Los participantes también consideraron la Empatía con un 70% y la Voluntad Actitudinal con un 78%, las habilidades menos requeridas por los empleadores a la hora de la selección o permanencia del Contador Público en las empresas.

De acuerdo con los grupos de estudio, las 5 habilidades blandas que más tienen en cuenta los empleadores a la hora de seleccionar o permanecer el Contador Público en las empresas, son: Para los Docentes: Asertividad, Tolerancia al trabajo bajo presión, Planeación, Comunicación y Liderazgo. Los Egresados consideran que son: Ética, Proactividad, Gestión, Orientación hacia resultados y Trabajo en equipo.

Figura 12
Análisis percepción del criterio que tienen los empleadores a la hora de seleccionar o permanecer un contador en las empresas.



Nota: Elaboración Propia (2021).

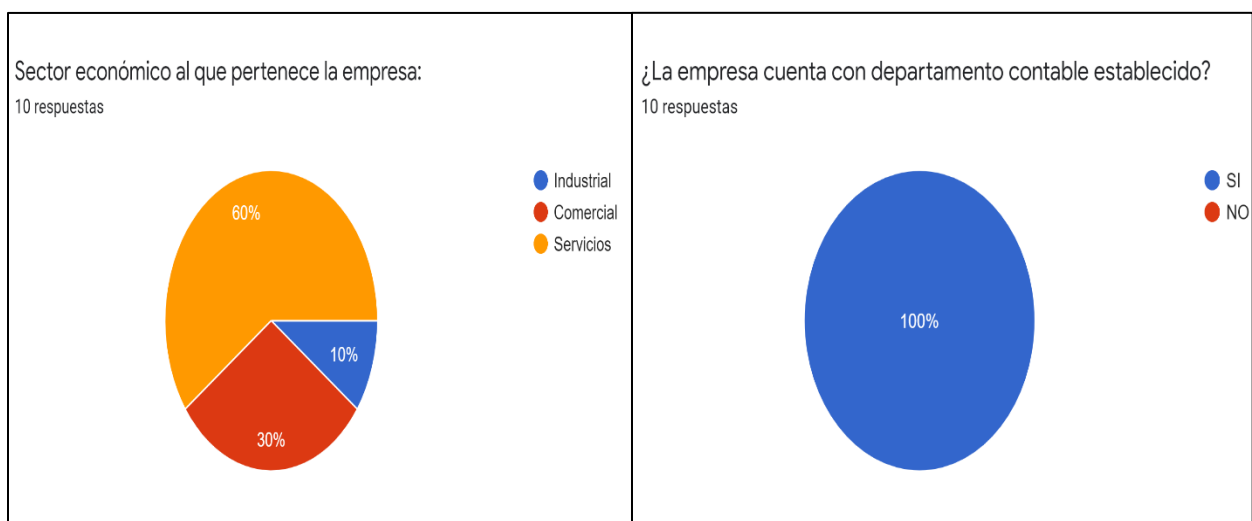
4.2.2 Instrumento Empresarios

El instrumento utilizado para la recolección de datos a los empresarios se aplicó en una muestra no probabilística de 10 participantes pertenecientes a empresarios de la ciudad de Bogotá a discreción de los autores que por su conocimiento saben que estos cuentan con un departamento contable establecido dentro de su empresa, se obtuvieron los siguientes datos:

4.2.2.1. descripción sociodemográfica

La sección uno de la encuesta trataba de la descripción sociodemográfica de los participantes. De la población encuestada (ver figura 13), la caracterización de ésta indicó que de los 10 participantes el 60% pertenecen al sector servicios, el 30% al sector comercial y el 10% al sector industrial, lo que permite tener una gran visión desde todos los sectores de la economía nacional. De los empresarios participantes, dos cuentan con más de cien empleados directos a su cargo y el restante oscilan en promedio 22 empleados directos y todas las empresas cuentan con un departamento contable establecido, con mínimo un contador público de planta contratado.

Figura 13
Características de las empresas



Nota: Elaboración Propia (2021).

4.2.2.2. Percepción actual del rol del contador público en la empresa

La segunda sección del instrumento busca establecer la percepción de las habilidades blandas requeridas del Contador Público por parte de los empresarios, para ello se realizaron tres preguntas. A la pregunta ¿Cuál es su percepción actual del rol del contador público en su empresa? hecha a los empresarios de manera abierta, encontramos las siguientes respuestas:

- Es una figura vital para el desempeño fiscal y financiero; un rol imprescindible.
- Es uno de los roles más importantes y vitales para la empresa, ya que contribuye al control financiero y la estabilidad de la empresa.
- Es mi mano derecha en mi empresa.
- Profesional el cual posee la información financiera de la empresa de manera fidedigna y exacta, que es el apoyo a la gerencia de la empresa en toma de decisiones.
- Un profesional que es apoyo directo a la gerencia, por su información y conocimiento.
- Supervisión y control.
- Muy importante en la toma de decisiones.
- Estratégico para la toma de decisiones y en involucrar a todas las áreas de la compañía con la Información Financiera.
- Vigila la correcta aplicación de asientos contables, cumplimiento de normativa financiera y realiza asesoramiento financiero.
- Gerente de Gestión Financiera.

De acuerdo con las respuestas anteriores, vemos como la figura del contador es imprescindible en las compañías y lo empresarios le dan la importancia adecuada para el funcionamiento de la organización.

4.2.2.3 Habilidades que considera debe tener un contador publico

La segunda pregunta para conocer la percepción de los empresarios hacia las habilidades en general que debe tener la figura del contador público fue: ¿Qué habilidades considera que debe tener el contador público en su empresa?

- Numéricas, conciliador, negociar, analítica, organización.
- Pensamiento crítico, resolución de problemas, productividad, responsabilidad.
- Integridad, responsabilidad, ética y transparencia.
- Ética, comunicación, liderazgo, asertividad y exactitud.
- Responsabilidad, ética, confiabilidad, liderazgo y comunicación.
- Planificación y orientación de resultados.
- Estar actualizado en la normatividad, tener visión y proyección.
- Orientación hacia resultados y análisis de la información.
- Conocimiento de normativa financiera vigente, economía, habilidades sociales, conocimiento en softwares contable y de ofimática, excelente comunicación, conocimientos básicos de trato al usuario/manejo.
- Análisis, información ejecutiva y comunicación.

De acuerdo con las apreciaciones entregadas por los empresarios, podemos observar que muchas de las habilidades requeridas se ajustan a las enunciadas en la presente investigación.

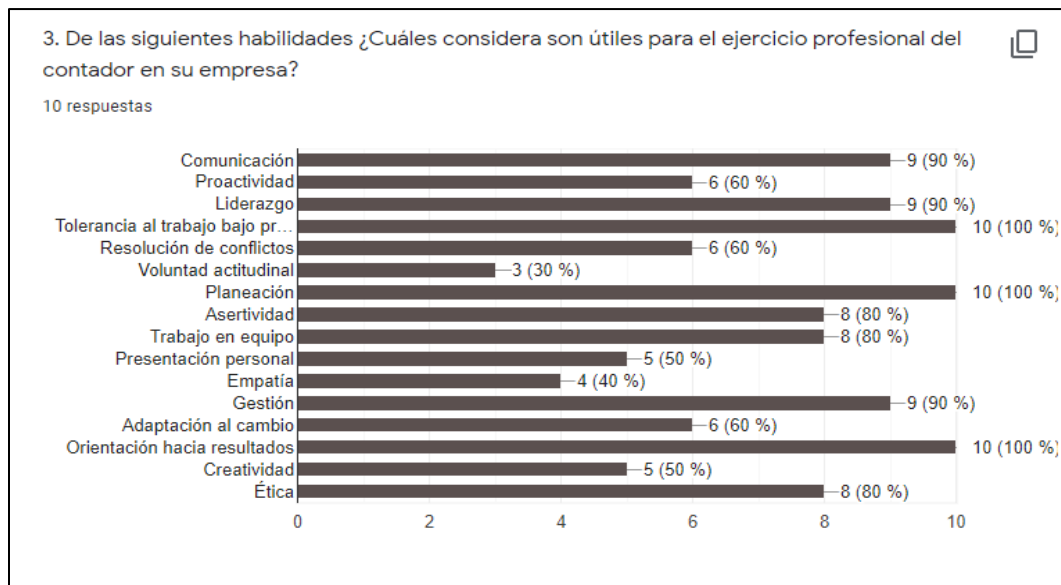
4.2.2.4 Habilidades que considera útiles para el ejercicio del contador profesional.

La tercera pregunta del instrumento, al igual que la realizada a los actores del proceso formativo, se entregó el listado con las siguientes competencias: Comunicación, Proactividad, Liderazgo, Tolerancia bajo presión, Resolución de conflictos, Voluntad Actitudinal, Planeación, Asertividad, Trabajo

en equipo, Presentación personal, Empatía, Gestión, Adaptación al cambio, Orientación de resultados, Creatividad y Ética, a fin de determinar el orden selectivo de las competencias blandas que necesitarían en la empresa, estas competencias se encuentran descritas en el documento base de este estudio más otras que de acuerdo con referencias tomadas también pueden considerarse competencias blandas. El resultado arrojado de acuerdo con la figura 14 fue: las competencias más útiles según los empresarios fueron Tolerancia al trabajo bajo presión, Planeación y Orientación hacia resultados con un 100% de participación. En segundo lugar, se ubicaron Comunicación, Liderazgo, y Gestión con un 90% de utilidad y Asertividad, Trabajo en Equipo y Ética con un 80% en el tercer lugar. Las que menos tendrían en cuenta sería Voluntad actitudinal con un 30% y Empatía con un 40%.

Figura 14

Análisis de la utilidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.



Nota: Elaboración Propia (2021).

Continuando con el análisis de las opciones selectivas del listado de competencias blandas descritas, y teniendo en cuenta la clasificación que se tomó también en el instrumento para los actores del proceso formativo, se tomaron las mismas cuatro categorías, la necesidad, la importancia, la

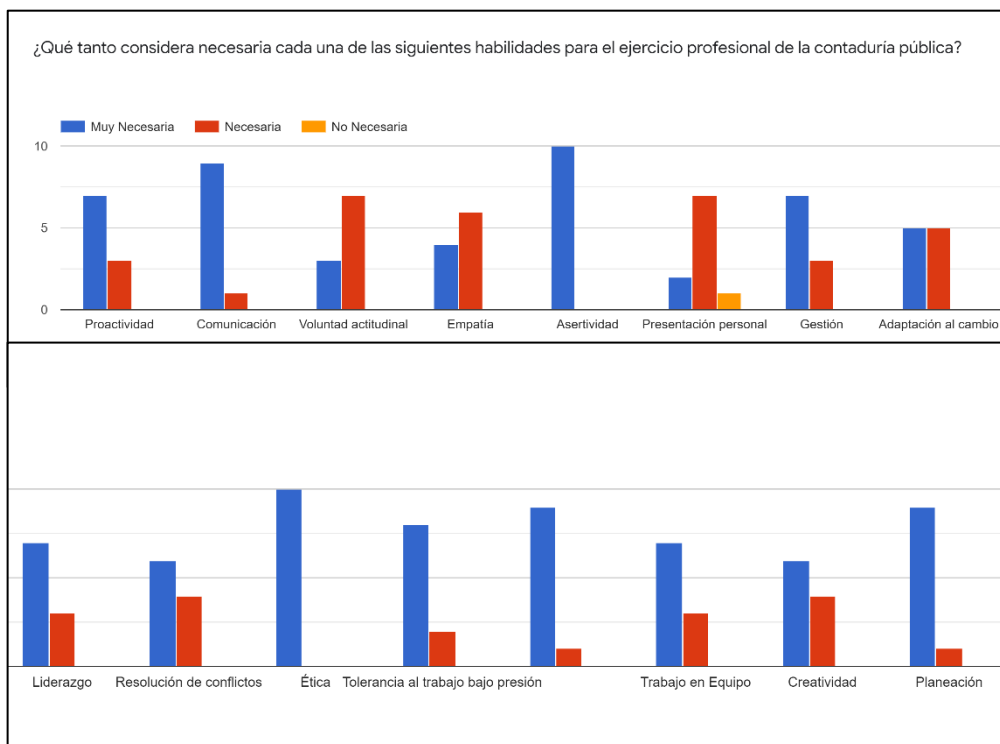
aplicabilidad y la empleabilidad para poder realizar una correlación entre lo que quieren los empresarios y la percepción de los actores del proceso formativo.

4.2.2.5. Necesidad de las competencias blandas para el ejercicio profesional de la contaduría pública

La primera categoría analizada, (Figura 15) sobre la necesidad de las competencias blandas para la profesión contable, a la pregunta: ¿Qué tanto considera necesaria cada una de las siguientes habilidades para el ejercicio profesional de la contaduría pública?, los empresarios respondieron que la Asertividad y la Ética como las más necesarias, con un 100% de las respuestas. Le siguen en orden la Comunicación, la Planeación y la Orientación hacia resultados con una aceptación del 90%. La Tolerancia bajo presión con un 80% y el Trabajo en Equipo, el Liderazgo, la Proactividad y la Gestión con un 70%, se ubican en el tercer y cuarto lugar respectivamente.

Figura 15

Análisis de la necesidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.

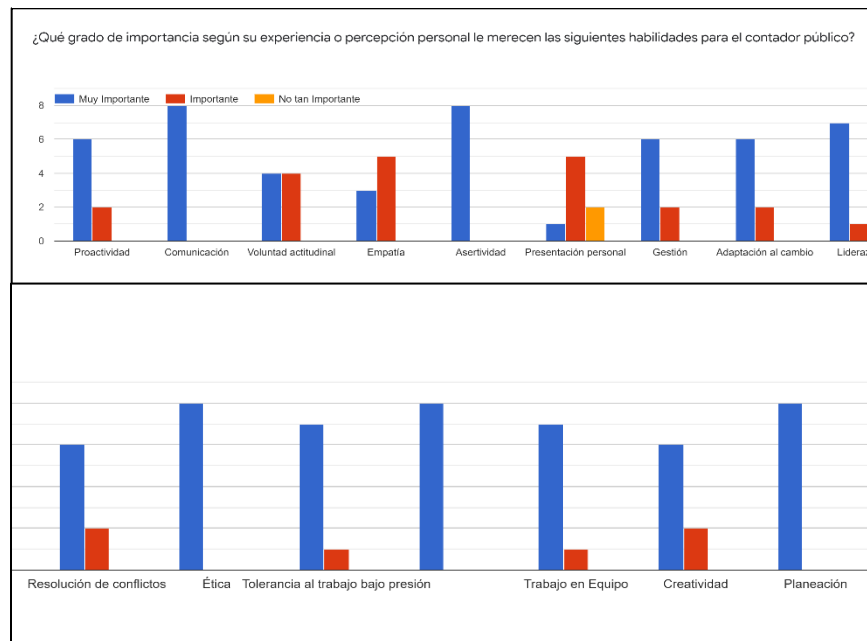


Nota: Elaboración Propia (2021).

4.2.2.6 Importancia de las habilidades blandas en el contador público.

La segunda categoría analizada, (Figura 16) importancia de las competencias blandas en la profesión contable, a la pregunta ¿Qué grado de importancia según su experiencia o percepción personal le merecen las siguientes habilidades para el contador público?, los empresarios consideran muy importantes la Asertividad, la Ética y la Planeación, con un 100% de las respuestas. En segundo lugar de importancia ubican la Comunicación y la Orientación hacia resultados con un 90%. En tercer puesto están la Gestión y la Tolerancia al trabajo bajo presión con un 80% cada una y el Liderazgo y la Resolución de conflictos con un 70% los catalogan en el cuarto lugar de habilidades blandas importantes para la profesión contable.

Figura 16
Análisis de la importancia de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.



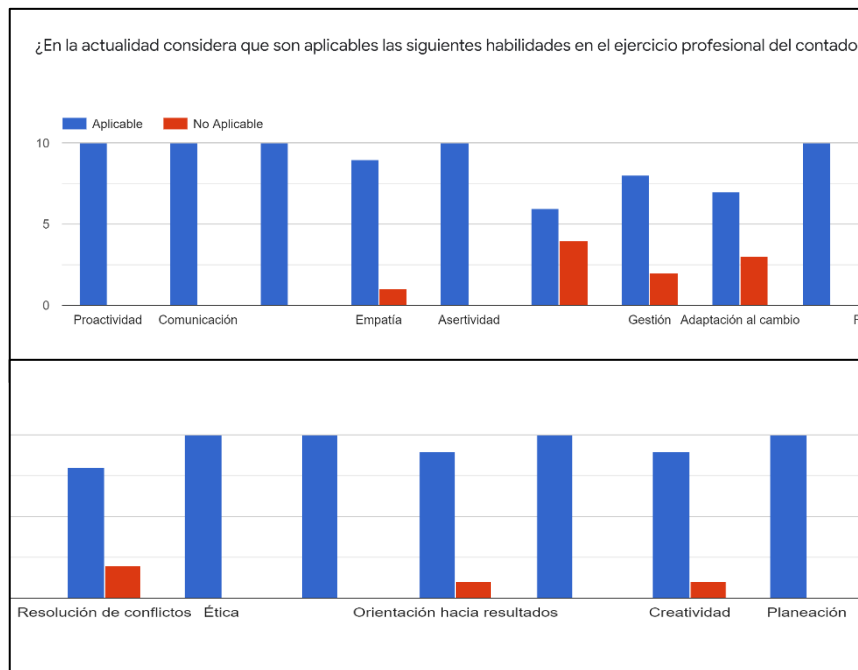
Nota: Elaboración Propia (2021).

4.2.2.7 Aplicabilidad de las competencias blandas del contador público.

La tercera categoría para analizar como lo muestra la figura 17, es la aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable, a la pregunta ¿En la actualidad considera que son aplicables las siguientes habilidades en el ejercicio profesional del contador público?, los empresarios encuestados consideran que todas son aplicables resaltando la Proactividad, La Comunicación, la Asertividad, el Liderazgo, la Ética, la Tolerancia al trabajo bajo presión, el Trabajo en equipo, la Planeación y la Voluntad actitudinal. Y en un segundo lugar ubican la Empatía, la Orientación hacia resultados, la Creatividad y la adaptación al cambio. No consideran tan aplicables la Presentación personal ni la Adaptación al cambio.

Figura 17

Análisis de la aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.

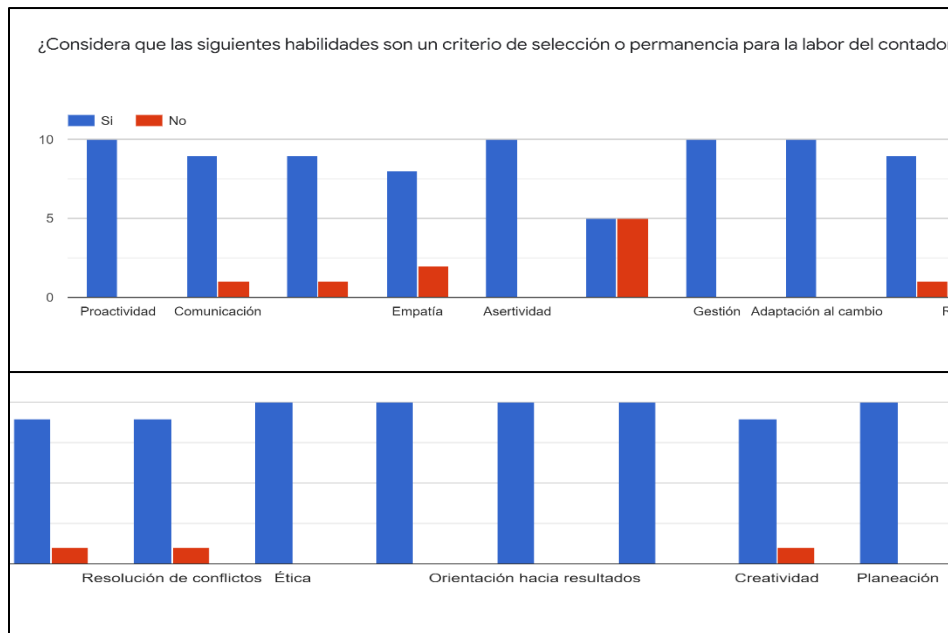


Nota: Elaboración Propia (2021).

4.2.2.8 Empleabilidad de las competencias blandas como criterio de selección o permanencia del contador público.

La cuarta categoría (figura 18) tomada como análisis, es la empleabilidad de las competencias blandas en la profesión contable, a la pregunta ¿Considera que las siguientes habilidades son un criterio de selección o permanencia para la labor del contador público por parte del empresario?, los empresarios respondieron que las habilidades blandas con mayor criterio eran: La Proactividad, Asertividad, Gestión, Adaptación al cambio, Ética, Tolerancia bajo el trabajo a presión, Orientación a Resultados, Trabajo en equipo y Planeación. En segundo lugar, ubicaron a la Comunicación, Liderazgo, Resolución de conflictos, Voluntad actitudinal, Creatividad y Empatía. Es de resaltar que de las opciones ninguna estuvo por debajo del 90%, salvo presentación personal (50%), lo que indica que todas las del listado son tenidas en cuenta por los empresarios a la hora de contratar o evaluar el desempeño del Contador Público.

Figura 18
Análisis de la aplicabilidad de las competencias blandas en la profesión contable por parte de los empresarios.



Nota: Elaboración Propia (2021).

4.3 Análisis de Resultados

Del análisis de los datos obtenidos de los dos instrumentos aplicados se puede determinar que las competencias blandas han ido teniendo un mayor reconocimiento en los programas contables y ello se refleja en lo que solicitan los empleadores cuando van a contratar a un Contador Público o cuando van a realizar la evaluación del desempeño de dicho cargo y los estudiantes y egresados del programa de Contaduría de Uniagustiniana ya las identifican y pueden desarrollarlas o entrenarlas para poder aplicarlas.

En la presente investigación lo primero que se determinó es, clasificar las competencias blandas que el profesional de la Contaduría Pública pudiera requerir, en cuatro categorías para poder ver como las consideraban los participantes así: ¿Que tan necesarias son?, ¿Que tan importantes son?, ¿Que aplicabilidad podrían tener? y ¿Cómo las consideraban en el momento de la empleabilidad?; El resultado arrojado tomando como base los análisis hechos por cada una de las categorías en el anterior punto, permite observar que la Ética, la Comunicación, la Planeación, el Liderazgo y el Trabajo en Equipo, desde todos los actores del proceso formativo consultados (Docentes, Egresados y Estudiantes), siempre establecieron estas como las más significativas en cada una de las categorías. La Ética fue considerada la más necesaria e importante entre las habilidades blandas seguida por el liderazgo y la planeación, mientras que, en las categorías de Aplicabilidad y Empleabilidad, la Comunicación, el Trabajo en equipo y la Planeación lideran el listado.

Hay que considerar que para los empresarios en las cuatro categorías siempre ubicaron la Ética y la Asertividad como las más significativas, pero la Asertividad no la tuvieron en cuenta los Actores del proceso formativo, quizá producto del desconocimiento del término. Las otras importantes para los empresarios son la Planeación, la Comunicación y la Orientación hacia resultados.

Como ya se mencionó, esta investigación tomó como base el estudio hecho por Romero et al. (2021), respecto a las competencias blandas en el contexto universitario y laboral, y para la elaboración de los listados de habilidades blandas incluidas en los instrumentos de este estudio se tomaron las habilidades expresadas en dicho documento las cuales son el Liderazgo, la Comunicación, el Trabajo en equipo, la Empatía, la Asertividad, la Planeación, la Gestión y la Ética, además de algunas que los autores consideran importantes también para el desempeño de los profesionales contables como son la Resolución de conflictos, la Tolerancia al trabajo bajo presión, Orientación hacia resultados y la Proactividad y otras que no son competencias blandas y van a ser descartadas del presente estudio como son Voluntad actitudinal, Presentación personal, Adaptación al cambio y creatividad, las cuales se incluyeron intencionalmente en los listados para que no fueran identificadas como competencias blandas por parte de los participantes.

Del análisis anterior podemos determinar que, de las ocho competencias blandas establecidas en el estudio citado, en esta investigación se situaron cinco entre las más reconocidas por todos los participantes: Ética, Comunicación, Planeación, Liderazgo y Trabajo en equipo, seguidas por tres que consideraron los autores, Adaptación al cambio, Orientación a Resultados y Proactividad y terminan Gestión, Asertividad y Empatía (figura 19). Aunque el estudio de Romero et al. (2021) no detalla herramientas que permitan medir las habilidades blandas, es de resaltar que para el contexto de los profesionales en formación y quienes ya culminaron sus estudios en la Uniagustiniana, están orientando su profesión adecuadamente, acorde a las expectativas de los empresarios, ya que tienen identificadas las competencias blandas necesarias para poder desempeñarse laboralmente en su campo de acción. Sin embargo, como establece también Romero et al. (2021) “las competencias mencionadas anteriormente no suelen entrenarse de manera explícita, sino que deben surgir de los procesos académicos y personales” (p. 123).

Figura 19*Habilidades Blandas más Reconocidas**Nota: Elaboración propia (2021)*

Ahora bien, un análisis que también busca esta investigación es contrastar lo que están exigiendo las empresas hoy en día en cuanto a las competencias blandas del Contador Público y lo que están ofreciendo los programas académicos de las instituciones de educación superior, en este caso, la Uniagustiniana particularmente. Del análisis hecho con base en los resultados, se pudo observar que los empresarios hoy esperan de los Contadores Públicos, aparte de los conocimientos técnicos y de las habilidades propias que están enmarcadas en los estándares de las Normas Internacionales de Información Financiera, como son la solución de problemas o Resolución de conflictos como se enmarca en esta investigación, y de la Empatía que necesariamente los empresarios esperan tengan los trabajadores, quieren que sean Éticos en su labor profesional, que demuestren la Asertividad enmarcadas dentro de sus relaciones laborales y personales, la Planeación de todas sus actividades sean laborales o personales y la Proactividad para poder desarrollar buenos equipos de trabajo, habilidades éstas que tanto estudiantes como egresados reconocen entre las más importantes, salvo la Asertividad

que, reiteramos, quizá el termino no es de su argot diario, pero si es reconocida por los docentes como importante, lo que indica hay que trabajar más en esta competencia .

Y un último análisis está orientado a la revisión o contraste si el perfil profesional del estudiante de Contaduría Pública de la Uniagustiniana si está enfocado hacia estas competencias blandas ya enmarcadas. Como ya se estableció en el cuerpo teórico de este documento el perfil del egresado de la Uniagustiniana (s.f.) determina que “Será un profesional líder, que, con la utilización de Habilidades Blandas, participará activamente en la toma de decisiones y responderá a las expectativas y retos que le impone la profesión, en consonancia con los Valores Agustonianos” (párr.1). De acuerdo con lo arrojado por los resultados de esta investigación, podemos analizar que dichas habilidades blandas sin ser explícitas de cuales son en el perfil profesional, sí las conocen los Docentes y están comprometidos con el proceso de enseñanza para que estas habilidades sean cada vez más fuertes en los estudiantes. Así mismo, los resultados también nos permiten ver que los egresados conocen cuáles competencias blandas son las más necesarias para el desarrollo de su vida profesional; todos los participantes de esta investigación actualmente se encuentran vinculados con una empresa en áreas afines a la Contaduría Pública y muestran cómo las competencias blandas si les ha permitido desempeñarse satisfactoriamente laboralmente. Y por último los estudiantes, teniendo en cuenta que participaron alumnos de 8º. y 9º. semestre, las respuestas mostraron que efectivamente también conocen las habilidades blandas que van a necesitar y hacerlos partícipes de estos estudios les va a permitir conocer más de las competencias blandas requeridas de los Contadores Públicos.

Hay que recordar como ya se mencionó anteriormente en este análisis, las competencias blandas deben ser producto de la formación académica, pero también de la formación personal de cada persona, ya que se demuestran su importancia en la empleabilidad y en la permanencia de los cargos.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

1. La presente investigación principalmente se basó sobre la caracterización de las competencias blandas en la profesión contable, partiendo desde una investigación realizada a través de 30 estudios que permitió establecer las 8 competencias blandas más importantes para desempeñarse profesionalmente como Contador Público. El resultado de esta investigación determinó que efectivamente estas competencias sí son las más conocidas tanto por los empresarios como los actores del proceso formativo. Dichas habilidades las resaltamos en la siguiente tabla y describimos las características propias en la función contable.

Tabla 2

Identificación de las Habilidades blandas en la profesión contable.

COMPETENCIA BLANDA	ACTUAR DEL CONTADOR PÚBLICO
ÉTICA	Ligada al quehacer contable, se debe propender porque prime el interés general sobre el particular. Escepticismo Profesional.
COMUNICACIÓN	Debe ser clara y precisa, de esta manera se puede explicar de una forma sencilla los conceptos a quien no conozca de contabilidad. Saber exponer puntos claros, compartir sus informes y crear elementos de acción a partir de las conclusiones.
PLANEACIÓN	Capacidad de llevar a cabo el trabajo de forma organizada, "Mantener sanas las cuentas y segura la información confidencial".
LIDERAZGO	Saber ocupar el rol necesario en el momento adecuado, demostrando pensamiento estratégico y capacidad de organización en el tiempo determinado.
TRABAJO EN EQUIPO	Mantener relaciones interpersonales empáticas y sanas, con la finalidad de hacer que el flujo de trabajo sea organizado y marche de la manera correcta.
TOLERANCIA BAJO PRESIÓN	Manejo de la eficiencia en situaciones adversas, como exceso de labores, la necesidad de llevarlas a cabo rápidamente o ante un corto plazo de entrega.
ORIENTACIÓN HACIA RESULTADOS	Ejecución de acciones determinadas para que la organización alcance sus objetivos

PROACTIVIDAD	Buscar soluciones a los problemas. Anticiparse a los cambios, así como permanecer en calma en situaciones complicadas
GESTIÓN	Balancear las tareas múltiples y completar todo a tiempo
ASERTIVIDAD	Forma en la que nos expresamos respetando las opiniones de las otras personas, en diferentes contextos y situaciones.
EMPATÍA	Saber escuchar y comprender a las personas, llevarse bien con todos y hacer parte de la cultura social de la organización, para el manejo adecuado de discrepancias, conflictos o diferencias de criterio profesional u opiniones de los demás.

Nota: Elaboración propia (2021)

2. Aunque en la actualidad hay muchos estudios sobre las competencias blandas en el ámbito de la educación nacional, partiendo desde la educación media, la técnica, la tecnológica y la superior, con el presente estudio se quería demostrar qué tan cerca está el programa de contaduría pública de las instituciones superiores hacia lo que requieren los empresarios y más aún, como están con respecto a las competencias blandas que se están visualizando en el exterior, y por ello tomando como base la investigación colombiana hecha por Romero et al. (2021) sobre las competencias blandas en el contexto universitario y laboral, donde hicieron un estudio de 30 autores todos de nivel internacional y el artículo de Echeverría et al. (2020) sobre el impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de las competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral, artículo elaborado por participantes de Colombia, Argentina y España, nos permitió demostrar que los perfiles profesionales del Contador Público, en especial el de la Uniagustiniana, sí están integrados con lo que están exigiendo los empresarios y a nivel mundial sí están acoplados con lo que los empresarios quieren de los profesionales, lo que va a permitir en una eventual movilidad internacional o en el ámbito nacional a un egresado, acoplarse fácilmente al ambiente laboral.

3. Las competencias blandas que la investigación arroja con mayor relevancia en las categorías analizadas están incluidas en el estudio que se tomó como referencia, lo cual indica que, por una parte, el proceso formativo sí está identificando las competencias que se requieren para el desempeño

profesional y por otra parte, está identificando las que en la actualidad los empresarios están considerando como expectativa de sus contadores y además, que son un referente de empleabilidad.

5.2 Recomendaciones

1. Si bien las competencias blandas ya están identificadas y como se demostró en este estudio, enfocadas a la profesión del contador público, no deja de ser necesario crear unos mecanismos de evaluación de las competencias blandas por parte de las instituciones de educación superior y entendiendo que estas habilidades no se pueden enseñar como una asignatura más sino que surgen de las experiencias docentes donde estos las promueven a través de las actividades en las aulas o a través de las técnicas de aprendizaje, sí deberían las Universidades promover mayor investigación sobre este tema y procurar la elaboración de herramientas e instrumentos de evaluación que en un momento determinado puedan medir no solo el conocimiento de los alumnos con respecto a estas competencias, sino cómo se pueden desempeñar ante lo que les va a ser exigido por los empresarios y teniendo en cuenta lo acelerado que avanza la tecnología hoy en día, estar pendientes de los posibles cambios para anticiparse a los nuevos requerimientos que van a estar solicitando las empresas del futuro.

2. Es importante reforzar la Asertividad, si bien es cierto esta investigación mostró que los docentes sí conocen esta habilidad y procuran impartirla en sus clases, los estudiantes quienes son los que se verán beneficiados con esta competencia, deben conocerla, entender que esta por ser una habilidad de comunicación, por medio de la cual las personas pueden expresar sus ideas, necesidades y emociones en un instante correcto y lo más importante de manera que se respeten las opiniones e ideas de los demás, se convierte en una competencia importante para el Contador Público, toda vez que debemos entender que el profesional contable siempre debe estar enseñando todos sus conocimientos

de una u otra manera, sin necesidad de ser docente o contar con alguna formación pedagógica, el contador siempre guarda su ética en su actuar y por ello siempre enseñará lo que sabe.

3. Un tercer aspecto, más que recomendación es de reflexión del papel del currículo en los planes de estudios de las instituciones de educación superior, y en especial a los programas de contaduría, ya que si bien como se demostró en esta investigación de cierto modo las competencias blandas están identificadas en los actores del proceso formativo, los docentes quienes han repensado el currículo como algo actuante y como compromiso para la innovación dinámica y reflexiva de los cambios producto de la globalización y las economías cambiantes, como dice Carucí (2012) “Indagar sobre las tendencias contemporáneas del currículo universitario facilitará el posterior examen del Plan de estudios del Espacio Académico” (párr.3), es algo que las Universidades de la mano de la investigación para poder medir las habilidades blandas, deberían tener en cuenta en los planes de estudio nuevos que permitan visualizar de manera más practica esta perspectiva.

6. Bibliografía

- Barajas L, J. A., Bautista M. E. F., & Pérez H. A. P. (2021). *Grado de motivación por la clase de educación física virtual en época de pandemia por "covid 19"*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34849/1/2021_grado_motivacion_clase.pdf
- Bautista Campos, M. P. (2021). *Habilidades blandas del profesional contable en la transformación digital*. [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37936/BautistaCamposMar%C3%ADaDaPaula2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bernabeu, A. (2014). Competencias requeridas al contador público en el entorno socio-económico actual. Perspectiva de egresados jóvenes con experiencia laboral. *Segundo Encuentro Investigadores de la RADU*, 1-13. <http://www.um.edu.ar/ojs-new/index.php/RADU2/article/download/426/437>.
- Carballo Barcos, M., & Guelmes Valdés, E. L. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021.
- Carucí de Marullo, M., Rodríguez, A. L., & Rodríguez, B. P. S. (2012). El currículo universitario: teoría, actualidad y posicionamiento. <https://www.efdeportes.com/efd170/el-curriculo-universitario-teoria-actualidad.htm>
- Cárdenas, R. (2016). El papel de la epistemología en la formación de docentes de las ciencias contables. *Innovación Empresarial*, 2(2), 43-59.

http://www.academia.edu/download/37956671/EPISTEMOLOGIA_fece_IUE_2009_ROY_documento_octubre_31.doc.

Duque, C. O., & Pinzón, P. J. (2014). Pensar el currículo: En la búsqueda de sentidos para la formación integral de contadores públicos. *Lúmina*, 174-201.

<https://doi.org/10.30554/lumina.15.1077.2014>

Echeverría King, L. F., Lafont Castillo, T., & Pineda Portacio, J. (2020). Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: Un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50 (3), 217-254.

<http://ri.iberro.mx/handle/iberro/4922>

Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I.

Conrado, 14(Supl. 1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500039

IAESB, I. A. (2009). Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (International Accounting. 1-8: Normas Internacionales de Formación. <https://www.ifrs.org>

IFAC. (s.f.). *International Federation of Accountants/IFAC*. <https://www.ifac.org/>

Linares, R. M., & Suárez, R. Y. (2018). Competencias del contador público: Una mirada desde la Educación Superior y los requerimientos de las PyME comerciales en Bogotá. *Teuken Bidikay*, 8 (10), 149-176. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1206>

López, A. E. (2002). *Metodología de la investigación contable*. Editorial Paraninfo.

<https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=BLO9spGHxrwC&oi=fnd&pg=PA3&dq=L%C3>

[%B3pez+\(2002\)&ots=0sZz2_y4ni&sig=PVrfk755k-](#)

[POvla2TJMWIfjd8u4&redir_esc=y#v=onepage&q=L%C3%B3pez%20\(2002\)&f=false](#)

Lugo, L. R. (2007). Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes.

Revista universitaria de sonora, 11-13.

<http://convivejoven.semsys.itesi.edu.mx/cargas/Manuales/FORMACI%C3%93N%20INTEGRAL%20DESARROLLO%20INTELECTUAL,%20EMOCIONAL,%20SOCIAL%20Y%20C3%89TICO%20DE%20LOS%20ESTUDIANTES.pdf>

Machado R, M. A., & Morales C., G. M. (2012). Formación contable integral para la trascendencia del ser

humano. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad.*, 3(3), 37 - 58.

<https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1061> Martínez, G. (2007). La educación contable en el nuevo contexto de significación. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (50), 43-76. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/2121>

Martínez Carazo, P. C. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación

científica. *Pensamiento & gestión*, (20), 165-193.

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2010). Habilidades y

competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la

OCDE.

http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Habilidades_Y_competencias_siglo21_OCDE.pdf

- Patiño Jacinto, R. A., Valero Zapata, G. M., Acosta Sahamuel, M. G., Parra Acosta, J. F., & Bautista, J. A. (2017). Revisión de literatura sobre educación contable en Colombia. *Revista Activos*, 14(26), 61-99. <https://doi.org/10.15332/25005278/3972>
- Rojas, R. W., & Giraldo-Garces, G. (2015). Humanidades y formación contable: una relación necesaria para otear una reorientación de la profesión contable. *Cuadernos de Contabilidad*, 16(40), 261-275. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc16-40.hfcr>
- Romero, J., Granados, I., López, S. & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8 (2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
- Sacristán, G. (2010). ¿Qué significa el currículum? (adelanto). *Sinéctica* [online], (34), 11-43. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2010000100009&lng=es&nrm=iso. ISSN 2007-7033.
- Salas, W. A. S., & Alfredo, W. (2005). Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. *Revista iberoamericana de educación*, 36(9), 1. http://cursos.leon.uia.mx:8081/rid=1158334411341_958429908_2683/1036Salas.pdf
- Somma, L. (2013). El estudio de casos. Una estrategia de construcción del aprendizaje. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación N°XXI*, Año XIV, 21, 32 - 34. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52573118/484_libro-with-cover-page-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=89
- Torrado, M. C. (2000). Educar para el desarrollo de las competencias: una propuesta para reflexionar. *Competencias y proyecto pedagógico. Universidad Nacional de Colombia*. http://cursos.leon.uia.mx:8081/rid=1158334411341_958429908_2683/1036Salas.pdf

Uniagustiniana, (2019). Universitaria Agustiniana. Programas Académicos.

<https://www.uniagustiniana.edu.co/programas-uniagustiniana/contaduria-publica>

Universidad insurgentes. (2017). Habilidades blandas para contadores.

<https://www.universidadinsurgentes.edu.mx/blog/habilidades-blandas-para-contadores>

Valero, G., Patiño, R., & Duque, O. (2013). Competencias para el programa de Contaduría Pública: una aproximación conceptual. *Contaduría Universidad de Antioquia* (62), 11-36.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/18910>

Vergara, E. M., & López, C. C. (2017). Habilidades gerenciales del contador público en las organizaciones modernas. *Gerencia Libre*, 3, 79 - 85.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/3196

7. Anexos

7.1 Instrumento de recolección 1

OBJETIVO

Caracterizar las habilidades blandas que requieren los estudiantes del programa de formación profesional en contaduría pública de la Uniagustiniana Bogotá, de acuerdo con las visiones empresariales actuales y los puntos de vista de algunos de los actores partícipes de los procesos formativos en la profesión contable.

INSTRUMENTO SOBRE COMPETENCIAS BLANDAS PARA APLICAR A LOS ACTORES DEL PROCESO FORMATIVO DE UNIAGUSTINIANA (DOCENTE, ESTUDIANTES Y EGRESADOS)

La automatización de los procesos en las organizaciones es cada vez más necesaria porque dinamiza las operaciones, garantiza la información oportuna y de alta calidad, optimiza las actividades técnicas y el cumplimiento normativo. Lo anterior ha llevado a los actuales empresarios a proyectar sus esfuerzos y necesidades hacia las aptitudes no técnicas de los profesionales, como un plus que da valor agregado y competencia en un mundo de constante cambio.

Es así como, el profesional en contaduría pública debe proyectarse hacia esos nuevos retos que forman el carácter del trabajador moderno. El objetivo del presente cuestionario es evaluar esas características no técnicas requeridas por los profesionales de contaduría pública para hacer frente a los nuevos retos que imponen los empresarios y en general los nuevos modelos globalizados de los negocios, partiendo de estudios de referencia previos.

Este instrumento tiene fines netamente académicos donde la información recolectada se maneja con absoluta confidencialidad, no se precisa de nombres propios, pero sí de su honestidad en las respuestas. Agradecemos su participación en este ejercicio.

Edad ____ Género F__ M__

Grupo estudio al que pertenece:

Par (Docente de contaduría) ____ Estudiante Contaduría ____ Egresado de Contaduría Pública ____

Justificación: Reconocer la experiencia del docente en el campo académico y en el sector empresarial o como profesional, en tanto puede otorgar referentes de las habilidades blandas demandadas en el ámbito profesional. Además, evaluar si su experiencia en estos campos puede determinar el reconocimiento de habilidades blandas demandadas actualmente.

○ Si es Docente, ¿cuánto tiempo de experiencia docente posee?
Menos de un año ____ Entre 1 y 2 años __ Entre 2-5 años ____ Más de 5 años ____

○ Además de la docencia, ¿asesora o labora en las áreas de la contaduría pública? Si__ No__

○ Si su respuesta es afirmativa, ¿cuánto tiempo de experiencia?
Menos de un año ____ Entre 1 y 2 años __ Entre 2-4 años ____ Más de 4 a 6 años ____ Más de 6 años ____

Justificación: Reconocer la percepción del estudiante de contaduría pública y el egresado frente a la necesidad o importancia de las habilidades blandas para la inmersión laboral.

▪ Si es Estudiante, ¿Cuál es el último semestre cursado? ____

▪ ¿Se encuentra vinculado laboralmente en áreas afines a la contabilidad? Si__ No__

▪ Si su respuesta es afirmativa, ¿cuánto tiempo de experiencia tiene?
Menos de un año ____ Entre 1 y 2 años __ Entre 2-4 años ____ Entre 4 y 6 años ____ Más de 6 años ____

- Si es Egresado, ¿Cuánto tiempo hace que culminó sus estudios de contaduría pública?

Menos de un año ___ Entre 1 y 2 años ___ Entre 2-4 años ___ Entre 4-6 años ___ Más de 6 años ___

¿Actualmente se encuentra laborando en las áreas contables? Si ___ No ___

- Si su respuesta es afirmativa, ¿cuánto tiempo de experiencia?

Menos de un año ___ Entre 1 y 2 años ___ Entre 2-5 años ___ Más de 5 años ___

Justificación: Reconocer la percepción del concepto de competencias blandas.

1. ¿Cuál definición es para usted la que mejor describe el concepto de competencias o habilidades blandas?

De los siguientes enunciados cual considera que describe mejor el concepto de competencias o habilidades blandas

___ La capacidad para discernir y entender las emociones de otros, generando empatía y resultados acordes a los objetivos de las organizaciones.

___ Discernimiento de conocimiento para realizar una actividad con adecuado uso del lenguaje y expresiones propios de la emoción que permiten orientar los resultados de una organización.

___ Comportamientos necesarios para relacionarse con los demás y consigo mismo, establecer y alcanzar objetivos, tomar decisiones autónomas y responsables y enfrentar situaciones de manera creativa y constructiva.

Justificación: Reconocer los términos de mayor reconocimiento y asociación de acuerdo con la percepción de definición.

Respuesta múltiple: (más de una respuesta)

2. De las siguientes habilidades cuales considera son útiles para el ejercicio profesional de la contaduría. (marque con X)

a. Comunicación ___

j. Trabajo en equipo ___

c. Proactividad ___

k. Presentación personal ___

l. Liderazgo ___

l. Empatía ___

e. Tolerancia al trabajo bajo presión ___

m. Gestión ___

f. Resolución de conflictos ___

n. adaptación al cambio ___

g. Voluntad actitudinal ___

o. orientación hacia resultados ___

h. Planeación ___

p. Creatividad ___

i. Asertividad ___

q. Ética ___

Justificación: Reconocer la valoración de las categorías en los conceptos dados y que se reconocen como competencias blandas (categorías: necesidad, importancia, aplicabilidad y empleabilidad)

3. En el siguiente cuadro encontrará una valoración cualitativa, usted debe marcar una respuesta por cada variable dada de acuerdo con su percepción o experiencia:

Habilidad	¿Qué tanto considera necesaria cada una de las siguientes habilidades para el ejercicio profesional de la contaduría pública?)			¿Qué grado de importancia según su experiencia o percepción personal le merecen las siguientes habilidades para el contador público?			¿En la actualidad considera que son aplicables las siguientes habilidades en el ejercicio profesional del contador público?		¿Considera que las siguientes habilidades son un criterio de selección o permanencia para la labor del contador público por parte del empresario?		Comentarios
	Muy necesaria	necesaria	No necesaria	Muy importante	Importante	No importante	Aplicable	No aplicable	Si	No	
Proactividad											
Comunicación											
Voluntad actitudinal											
Empatía											
Asertividad											
Presentación personal											
Gestión											
adaptación al cambio											
Liderazgo											
Resolución de conflictos											
Ética											
Tolerancia al trabajo bajo presión											
orientación hacia resultados											
Trabajo en Equipo											
Creatividad											
Planeación											

25 a 30 estudiantes de VII a IX Semestre del programa de Contaduría Pública de Uniagustiniana.	
Muestra:	8 a 10 docentes del programa de Contaduría Pública de Uniagustiniana de profesión contador público. 10 a 12 egresados del programa de Contaduría Pública de Uniagustiniana
Muestreo:	Intencional.
Medio: Virtual:	Formularios en Google Forms.

7.2 Instrumento de recolección 2

INSTRUMENTO SOBRE COMPETENCIAS BLANDAS PARA APLICAR A EMPRESARIOS

La automatización de los procesos en las organizaciones es cada vez más necesaria porque dinamiza las operaciones, garantiza la información oportuna y de alta calidad, optimiza las actividades técnicas y el cumplimiento normativo. Lo anterior ha llevado a los actuales empresarios a proyectar sus esfuerzos y necesidades hacia las aptitudes no técnicas de los profesionales, como un plus que da valor agregado y competencia en un mundo de constante cambio.

Es así como, el profesional en contaduría pública debe proyectarse hacia esos nuevos retos que forman el carácter del trabajador moderno. El objetivo del presente cuestionario es identificar la percepción de esas características no técnicas requeridas por los profesionales de contaduría pública para hacer frente a los nuevos retos que imponen los empresarios y en general los nuevos modelos globalizados de los negocios, partiendo de estudios de referencia previos.

Este instrumento tiene fines netamente académicos donde la información recolectada se maneja con absoluta confidencialidad, no se precisa de nombres propios, pero sí de su honestidad en las respuestas. Agradecemos su participación en este ejercicio.

Sector económico al que pertenece la empresa: Industrial ___ Comercial ___ Servicios ___

Número actual de personal vinculado ___

La empresa cuenta con departamento contable establecido si ___ no ___

Antigüedad de la empresa: Menos de un año ___ Entre 1 y 2 años ___ Entre 2-5 años ___ Más de 5 años ___

1. ¿Cuál es su percepción actual del rol del contador público en su empresa?
2. ¿Qué habilidades considera que debe tener el contador público en su empresa?
3. De las siguientes habilidades ¿cuáles considera son útiles para el ejercicio profesional del contador en su empresa?

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| a. Comunicación ___ | j. Trabajo en equipo ___ |
| c. Proactividad ___ | k. Presentación personal ___ |
| l. Liderazgo ___ | l. Empatía ___ |
| e. Tolerancia bajo presión ___ | m. Gestión ___ |
| f. Resolución de conflictos ___ | n. adaptación al cambio ___ |
| g. Voluntad actitudinal ___ | o. orientación hacia resultados ___ |
| h. Planeación ___ | p. Creatividad ___ |
| i. Asertividad ___ | q. Ética ___ |

3. En el siguiente cuadro encontrará una valoración cualitativa, usted debe marcar una respuesta por cada variable dada de acuerdo con su percepción o experiencia:

Habilidad	¿Qué tanto considera necesaria cada una de las siguientes habilidades para el ejercicio profesional de la contaduría pública?			¿Qué grado de importancia según su experiencia o percepción personal le merecen las siguientes habilidades para el contador público?			¿En la actualidad considera que son aplicables las siguientes habilidades en el ejercicio profesional del contador público?		¿Cuáles habilidades considera usted como criterio de selección o permanencia para la labor del contador público en su empresa?		Comentarios	
	Muy necesaria	necesaria	No necesaria	Muy importante	Importante	No importante	Aplicable	No aplicable	Sí	No		
Proactividad												
Comunicación												
Voluntad actitudinal												
Empatía												
Asertividad												
Presentación personal												
Gestión												
adaptación al cambio												
Liderazgo												
Resolución de conflictos												
Ética												
Tolerancia al trabajo bajo presión												
orientación hacia resultados												
Trabajo en Equipo												
Creatividad												
Planeación												

Muestra: 10 empresarios
Muestreo: Intencional.
Medio: Virtual: Formularios en Google Forms.

7.3 Comentarios Pares

Carlos Andres Rubio – MBA, Ing. Industrial, Docente Postgrados Universidad Santo Tomas:

OBSERVACIÓN GENERAL: Las preguntas están bien redactadas y apuntan al objetivo de la investigación, es cuestión de ajustar la forma de realizarlas, ya que para una investigación descriptiva se facilita más aplicar instrumentos con preguntas tipo selección múltiple con única respuesta.

Zoraida del Pilar Cruz – MBA, contador pública Universidad Santo Tomas, Instructor SENA

Considero lo siguiente: Pag 1 considero que las preguntas deben tener una numeración. pag 2 en la pregunta ¿Actualmente se encuentra laborando en las áreas contables? Si _ No _, sería interesante preguntar en que áreas (Impuestos, contabilidad, presupuestos, tesorería, etc).

Podría mejor redactarse : ¿Cuál definición es para usted la que mejor describe el concepto de competencias o habilidades blandas?, como por ejemploCuál es la definición que para usted describe mejor el concepto de competencias o habilidades blandas.

pag 3 quitar paréntesis. (¿Qué tanto considera necesaria cada una de las siguientes habilidades para el ejercicio profesional de la contaduría pública?).

pregunta ¿Considera que las siguientes habilidades son un criterio de selección o permanencia para la labor del contador público por parte del empresario? en vez de la la palabra criterio debe ser requisito, pues en selección se habla de requisitos.

pag 4 INSTRUMENTO SOBRE COMPETENCIAS BLANDAS PARA APLICAR A EMPRESARIOS, Importante mencionar si maneja asesoría u outsourcing no siempre maneja LA EMPRESA un área.

pag 4 la pregunta ¿Cuál es su percepción actual del rol del contador público en su empresa? debe ser pregunta con respuesta selección múltiple, no abierta.