

ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN TÉRMINOS DE HABILIDADES  
BLANDAS PARA EL CONTEXTO DE LA REVOLUCIÓN 4.0 RESPECTO AL PROCESO  
FORMATIVO DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE TULUÁ

SEBASTIÁN ÁLVAREZ SALDARRIAGA  
PAOLA ANDREA GÓMEZ GUTIÉRREZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA  
TULUÁ – VALLE

2026

ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN TÉRMINOS DE HABILIDADES  
BLANDAS PARA EL CONTEXTO DE LA REVOLUCIÓN 4.0 RESPECTO AL PROCESO  
FORMATIVO DEL CONTADOR PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE TULUÁ

SEBASTIÁN ÁLVAREZ SALDARRIAGA  
PAOLA ANDREA GÓMEZ GUTIÉRREZ

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

MG. JULIÁN DAVID SALCEDO MOSQUERA  
DIRECTOR

UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURÍA PÚBLICA  
TULUÁ – VALLE

## **Agradecimientos**

Estando a un paso tan importante de nuestras vidas, nos detenemos un instante a visualizar la trayectoria vivida a lo largo de esta carrera: los triunfos alcanzados y también aquellas situaciones que en su momento consideramos fracasos, pero que hoy reconocemos como valiosas lecciones. Las largas noches de estudio acompañadas de libros, café, compañeros que luego se hicieron amigos, todo ello hizo parte de un lindo proceso que nos brindó herramientas no solo para formarnos como profesionales, sino también como personas.

Queremos agradecer profundamente a quienes estuvieron a nuestro lado en este desafío y que nos ayudaron a enfrentarlo, dándonos aliento cuando el cansancio y las frustraciones aparecían, celebrando con nosotros las buenas notas y nos consolaban cuando no recibíamos los resultados esperados, gracias a su apoyo incondicional hoy estamos aquí.

Por todo esto y por muchas otras razones, es que en este trabajo que representa la culminación de una etapa en esta hermosa profesión, hacemos un alto para agradecerles, primero a Dios quien nos dio la vida, la salud, la fortaleza y la sabiduría para lograrlo; a nuestras familias, compañeros y amigos por su respaldo constante; a los docentes de la Universidad del Valle que quienes con su dedicación, responsabilidad y calidad humana se dieron a la tarea de impartirnos generosamente sus conocimientos.

Siempre llevaremos presente en nuestros corazones y en nuestra memoria el aporte tan importante que hizo cada persona, para que fuera posible alcanzar con éxito esta meta de la cual estamos profundamente orgullosos.

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado, en primer lugar, a Dios, quien ha sido guía constante en nuestro camino, brindándonos fortaleza, sabiduría y la oportunidad de formarnos como profesionales.

A nuestras familias, quienes, con su amor incondicional, sus sabios consejos y su ejemplo de entrega, nos dieron la fuerza para avanzar. Ellas, con sacrificio y dedicación, han sido la inspiración constante para crecer tanto en lo personal como en lo profesional.

A nuestros docentes, quienes a lo largo de cada semestre caminaron a nuestro lado, aportándonos no solo conocimientos técnicos, sino también enseñanzas de vida. Con generosidad y compromiso, compartieron sus experiencias, contribuyendo a la formación de nuestros valores, aprendizajes y convicciones, los cuales perdurarán más allá de las aulas.

Finalmente, a nuestros compañeros, con quienes construimos un proceso de aprendizaje basado en el respeto, la solidaridad y el trabajo en equipo. Juntos formamos un grupo digno de admirar, apoyándonos mutuamente y trascendiendo el vínculo académico para convertirnos en verdaderos amigos.

## CONTENIDO

|                                                                                                     | pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Introducción .....                                                                                  | 11   |
| 1. Antecedentes .....                                                                               | 14   |
| 1.1 La Revolución Industrial 4.0 y su Impacto en la Profesión Contable .....                        | 14   |
| 1.1.1 <i>Internacional</i> .....                                                                    | 14   |
| 1.1.2 <i>Nacional</i> .....                                                                         | 16   |
| 1.1.3 <i>Local</i> .....                                                                            | 17   |
| 1.2 Competencias Técnicas y Blandas Para Contadores Públicos en la Revolución 4.0... 18             |      |
| 1.2.1 <i>Internacional</i> .....                                                                    | 18   |
| 1.2.2 <i>Nacional</i> .....                                                                         | 20   |
| 1.2.3 <i>Departamental</i> .....                                                                    | 21   |
| 1.2.4 <i>Local</i> .....                                                                            | 21   |
| 1.3 Rol de Las Universidades en la Formación de Contadores Públicos Para la Revolución 4.0 .....    | 22   |
| 1.3.1 <i>Internacional</i> .....                                                                    | 22   |
| 1.3.2 <i>Nacional</i> .....                                                                         | 25   |
| 1.3.3 <i>Local</i> .....                                                                            | 26   |
| 1.4 Apreciación de Los Estudiantes de la Universidad del Valle Sobre su Formación Profesional ..... | 26   |
| 1.4.1 <i>Institucional</i> .....                                                                    | 26   |
| 2. Descripción Del Problema .....                                                                   | 29   |
| 2.1 Planteamiento Del Problema .....                                                                | 29   |
| 2.1.1 <i>Árbol del Problema</i> .....                                                               | 35   |
| 2.2 Formulación Del problema .....                                                                  | 35   |
| 2.3 Sistematización Del problema .....                                                              | 35   |
| 2.4 Delimitación Del Problema .....                                                                 | 36   |
| 2.4.1 <i>Alcance</i> .....                                                                          | 36   |
| 2.4.2 <i>Tiempo</i> .....                                                                           | 36   |
| 2.4.3 <i>Espacio</i> .....                                                                          | 36   |
| 3. Objetivos.....                                                                                   | 37   |
| 3.1 Objetivo General .....                                                                          | 37   |
| 3.2 Objetivos Específicos.....                                                                      | 37   |
| 4. Justificación .....                                                                              | 38   |
| 4.1 Justificación Teórica .....                                                                     | 38   |
| 4.2 Justificación Práctica .....                                                                    | 39   |
| 4.3 Justificación Metodológica .....                                                                | 40   |
| 5. Marco Referencial .....                                                                          | 42   |
| 5.1 Marco Teórico.....                                                                              | 42   |
| 5.1.1 <i>Teoría Del Capital Cultural – Pierre Bourdieu</i> .....                                    | 42   |

|        |                                                                                                                                             |     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.1.2  | <i>Teoría de Las Inteligencias Múltiples – Howard Gardner</i>                                                                               | 45  |
| 5.2    | Marco Conceptual                                                                                                                            | 48  |
| 5.2.1  | <i>Competencias Laborales y Habilidades Blandas</i>                                                                                         | 49  |
| 5.2.2  | <i>Cuarta Revolución Industrial o Revolución 4.0</i>                                                                                        | 53  |
| 5.2.3  | <i>Contabilidad</i>                                                                                                                         | 56  |
| 5.2.4  | <i>Modelo Pedagógico</i>                                                                                                                    | 58  |
| 5.2.5  | <i>Modelo Teórico – Conceptual</i>                                                                                                          | 59  |
| 5.3    | Marco Histórico                                                                                                                             | 60  |
| 5.4    | Marco Legal                                                                                                                                 | 62  |
| 6.     | Metodología                                                                                                                                 | 67  |
| 6.1    | Tipo de Estudio                                                                                                                             | 67  |
| 6.2    | Método de Investigación                                                                                                                     | 68  |
| 6.3    | Fuentes y Técnicas Para Recolección de Información                                                                                          | 69  |
| 6.4    | Tamaño de Muestra y Ficha Técnica de la Encuesta                                                                                            | 69  |
| 6.5    | Perfil y Tipo de Entrevista                                                                                                                 | 77  |
| 6.6    | Tamaño de Muestra de Entrevista                                                                                                             | 79  |
| 6.7    | Tratamiento de la Información                                                                                                               | 79  |
| 6.8    | Procedimiento Metodológico                                                                                                                  | 80  |
| 6.9    | Modelo Investigativo                                                                                                                        | 82  |
| 7.     | Capítulo I: Habilidades Blandas y Revolución 4.0                                                                                            | 83  |
| 7.1    | Habilidades Blandas y su Importancia Para el Profesional Contable                                                                           | 83  |
| 7.1.1  | <i>Breve Revisión Histórica</i>                                                                                                             | 86  |
| 7.1.2  | <i>Algunas Definiciones</i>                                                                                                                 | 87  |
| 7.2    | Revolución 4.0 y Desafíos Para el Profesional Contable                                                                                      | 93  |
| 7.2.1  | <i>Cloud Computing o Computación en la Nube</i>                                                                                             | 97  |
| 7.2.2  | <i>Big Data</i>                                                                                                                             | 99  |
| 7.2.3  | <i>Internet de Las Cosas</i>                                                                                                                | 100 |
| 7.2.4  | <i>Inteligencia Artificial (IA) y Machine Learning (ML)</i>                                                                                 | 100 |
| 7.2.5  | <i>Robotización o Automatización Robótica de Procesos</i>                                                                                   | 101 |
| 7.2.6  | <i>Ciberseguridad</i>                                                                                                                       | 102 |
| 7.2.7  | <i>Fabricación Aditiva/Impresión 3D</i>                                                                                                     | 103 |
| 7.2.8  | <i>Realidad Aumentada (RA)</i>                                                                                                              | 104 |
| 7.2.9  | <i>Gemelos Digitales</i>                                                                                                                    | 104 |
| 7.2.10 | <i>Blockchain</i>                                                                                                                           | 105 |
| 7.3    | Relación Entre Habilidades Blandas y Revolución 4.0                                                                                         | 109 |
| 8.     | Capítulo II: Habilidades Blandas en el Plan de Estudios Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá | 114 |
| 8.1    | El Contador Público Para la Universidad Del Valle                                                                                           | 114 |
| 8.2    | Perfil Profesional y Ocupacional Del Contador Público de la Universidad Del Valle Sede Tuluá.                                               | 117 |
| 8.3    | Objetivos Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá                                               | 119 |
| 8.4    | Estructura Curricular Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá                                   | 121 |
| 8.5    | Habilidades Blandas Identificadas en el Plan de Estudios Del Programa de Contaduría                                                         |     |

|                                                                                                                                                                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá .....                                                                                                                                                                   | 126 |
| 9. Capítulo III: Percepción de la Comunidad Académica Del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá Frente a la Formación en Habilidades Blandas en el Contexto de la Revolución 4.0 ..... | 136 |
| 9.1 Percepción de Los Docentes Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá .....                                                                                               | 136 |
| 9.1.1 <i>Análisis De Los Datos Obtenidos</i> .....                                                                                                                                                                     | 138 |
| 9.1.2 <i>Percepción Docente Sobre Las Habilidades Blandas</i> .....                                                                                                                                                    | 139 |
| 9.1.3 <i>Impacto de la Revolución 4.0 en la Profesión Contable</i> .....                                                                                                                                               | 141 |
| 9.1.4 <i>Habilidades Blandas Más Relevantes Para Los Contadores</i> .....                                                                                                                                              | 144 |
| 9.1.5 <i>Presencia y Desafíos de Las Habilidades Blandas en el Currículo de Contaduría</i> ....                                                                                                                        | 146 |
| 9.1.6 <i>Metodologías y Estrategias Docentes</i> .....                                                                                                                                                                 | 150 |
| 9.1.7 <i>Estrategias Institucionales y Propuestas Para el Desarrollo de Habilidades Blandas</i>                                                                                                                        | 151 |
| 9.2 Percepción de Los Estudiantes Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá .....                                                                                            | 155 |
| 9.2.1 <i>Análisis de Los Datos Obtenidos</i> .....                                                                                                                                                                     | 155 |
| 9.3 Análisis de Resultados.....                                                                                                                                                                                        | 170 |
| 10. Capítulo IV: Estrategias Para el Fortalecimiento de Las Habilidades Blandas en el Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá .....                                            | 173 |
| 10.1 El Programa de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá Frente a la Formación en Habilidades Blandas .....                                                                                       | 173 |
| 10.2 Estrategias de Formación en Habilidades Blandas .....                                                                                                                                                             | 175 |
| 10.3 Evaluación de Habilidades Blandas.....                                                                                                                                                                            | 183 |
| 11. Conclusiones .....                                                                                                                                                                                                 | 184 |
| 12. Referencias bibliográficas.....                                                                                                                                                                                    | 188 |

## LISTA DE TABLAS

|                                                                                                                                                                  | pág. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Tabla 1 <i>Ranking mundial de habilidades más demandadas por las empresas</i> .....                                                                              | 31   |
| Tabla 2 <i>Habilidades blandas según la OMS</i> .....                                                                                                            | 53   |
| Tabla 3 <i>Marco Legal de la profesión contable en Colombia</i> .....                                                                                            | 64   |
| Tabla 4 <i>Escala Likert de 5 puntos</i> .....                                                                                                                   | 72   |
| Tabla 5 <i>Ficha técnica de la encuesta</i> .....                                                                                                                | 76   |
| Tabla 6 <i>Matriz de actividades investigativas</i> .....                                                                                                        | 81   |
| Tabla 7 <i>Habilidades indispensables en el mercado laboral actual</i> .....                                                                                     | 85   |
| Tabla 8 <i>Listado de habilidades blandas consolidado</i> .....                                                                                                  | 92   |
| Tabla 9 <i>Listado resumido de habilidades blandas</i> .....                                                                                                     | 93   |
| Tabla 10 <i>Tecnologías impulsoras de la Revolución 4.0 según autores y empresas</i> .....                                                                       | 97   |
| Tabla 11 <i>Probabilidad de automatización de profesiones</i> .....                                                                                              | 108  |
| Tabla 12 <i>Transformación de la profesión contable debido a la automatización</i> .....                                                                         | 109  |
| Tabla 13 <i>Matriz de caracterización de las competencias profesionales en términos de habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0</i> .....         | 112  |
| Tabla 14 <i>Malla curricular del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle</i> ....                                                             | 123  |
| Tabla 15 <i>Distribución de malla académica del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá por tipo de asignatura</i> ..... | 126  |
| Tabla 16 <i>Asignaturas del programa de Contaduría Pública de Formación General</i> .....                                                                        | 127  |
| Tabla 17 <i>Asignaturas de Formación General del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle clasificadas por componente</i> .....      | 129  |
| Tabla 18 <i>Análisis cruzado Semestre - Edad</i> .....                                                                                                           | 157  |
| Tabla 19 <i>Análisis cruzado empleo – cargo relacionado con contaduría</i> .....                                                                                 | 159  |
| Tabla 20 <i>Importancia de las habilidades blandas</i> .....                                                                                                     | 160  |
| Tabla 21 <i>Importancia de habilidades blandas según percepción de los estudiantes</i> .....                                                                     | 161  |
| Tabla 22 <i>Importancia de habilidades blandas según percepción de los estudiantes que desempeñan actividades contables</i> .....                                | 162  |
| Tabla 23 <i>Tabla cruzada semestre-habilidades desarrolladas en el proceso formativo</i> .....                                                                   | 164  |
| Tabla 24 <i>Actividades extracurriculares contribuyen a las habilidades blandas</i> .....                                                                        | 165  |
| Tabla 25 <i>Percepción de los estudiantes sobre la capacitación recibida en habilidades blandas</i> .....                                                        | 166  |
| Tabla 26 <i>Percepción de los estudiantes sobre su formación para el mercado laboral</i> .....                                                                   | 166  |
| Tabla 27 <i>Análisis cruzado semestre-formación adecuada para desafíos del mercado laboral</i>                                                                   | 167  |

## LISTA DE FIGURAS

|                                                                                                                            | pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Figura 1 <i>Árbol del Problema</i> .....                                                                                   | 36   |
| Figura 2 <i>Inteligencias múltiples de Howard Gardner</i> .....                                                            | 48   |
| Figura 3 <i>Modelo teórico conceptual</i> .....                                                                            | 59   |
| Figura 4 <i>Modelo investigativo</i> .....                                                                                 | 82   |
| Figura 5 <i>Beneficios profesionales de las habilidades blandas</i> .....                                                  | 84   |
| Figura 6 <i>Habilidades blandas en el profesional contable</i> .....                                                       | 86   |
| Figura 7 <i>Habilidades profesionales NIE</i> .....                                                                        | 91   |
| Figura 8 <i>Enfoques de la Revolución 4.0 según Sukhodolov</i> .....                                                       | 96   |
| Figura 9 <i>Usos del Blockchain en la actualidad</i> .....                                                                 | 106  |
| Figura 10 <i>Componentes de la Formación General en la Universidad del Valle</i> .....                                     | 122  |
| Figura 11 <i>Componentes Disciplinarios y Áreas de Desarrollo Académica de la FCA</i> .....                                | 133  |
| Figura 12 <i>Nube de palabras claves en entrevistas a docentes del programa de Contaduría.</i> ..                          | 138  |
| Figura 13 <i>Red percepción docente sobre las habilidades blandas.</i> .....                                               | 139  |
| Figura 14 <i>Enraizamiento códigos en grupo percepción sobre las habilidades blandas</i> .....                             | 139  |
| Figura 15 <i>Citas codificadas sobre la percepción docente de las habilidades blandas</i> .....                            | 140  |
| Figura 16 <i>Enraizamiento impacto de la Revolución 4.0 en la profesión contable</i> .....                                 | 141  |
| Figura 17 <i>Red - Impacto de la revolución 4.0 en la profesión contable</i> .....                                         | 143  |
| Figura 18 <i>Enraizamiento habilidades blandas más relevantes para los contadores</i> .....                                | 144  |
| Figura 19 <i>Red – Habilidades blandas más valoradas en la profesión contable</i> .....                                    | 146  |
| Figura 20 <i>Enraizamiento presencia y desafíos de las habilidades blandas en el currículo de contaduría</i> .....         | 147  |
| Figura 21 <i>Red - presencia y desafíos de las habilidades blandas en el currículo de contaduría</i> .....                 | 149  |
| Figura 22 <i>Enraizamiento de Metodologías – Estrategias de enseñanza</i> .....                                            | 150  |
| Figura 23 <i>Enraizamiento de estrategias institucionales y propuestas para el desarrollo de habilidades blandas</i> ..... | 151  |
| Figura 24 <i>Citas codificadas sobre el apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas</i> ..                    | 153  |
| Figura 25 <i>Red – Estrategias institucionales y propuestas para el desarrollo de habilidades blandas</i> .....            | 154  |
| Figura 26 <i>Distribución etaria de los estudiantes</i> .....                                                              | 156  |
| Figura 27 <i>Porcentaje de encuestados por semestre</i> .....                                                              | 156  |
| Figura 28 <i>Análisis cruzado Semestre - Edad</i> .....                                                                    | 157  |
| Figura 29 <i>Experiencia laboral de los alumnos en relación con actividades contables</i> .....                            | 158  |
| Figura 30 <i>Situación laboral actual de los alumnos</i> .....                                                             | 159  |
| Figura 31 <i>Relación del puesto actual con labores contables</i> .....                                                    | 159  |
| Figura 32 <i>Importancia de las habilidades blandas</i> .....                                                              | 160  |
| Figura 33 <i>Percepción sobre el Desarrollo de Habilidades Blandas en el Programa de Contaduría Pública</i> .....          | 163  |
| Figura 34 <i>Preferencia de los estudiantes sobre formación en habilidades blandas</i> .....                               | 168  |

|                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 35 <i>Nube de palabras - sugerencias de estudiantes</i> .....                                                         | 169 |
| Figura 36 <i>Expectativa de crecimiento de demanda en habilidades por tipo y país en los próximos 5 años</i> .....           | 181 |
| Figura 37 <i>Obstáculos considerados “importantes” o “muy importantes” para la contratación de personal según país</i> ..... | 182 |

## **Introducción**

La historia de la humanidad se divide en diferentes épocas, cada una de ellas marcada por desafíos únicos y oportunidades inesperadas para quien está preparado y busca aprovecharlas, la época actual, no es la excepción y se encuentra caracterizada por cambios propios de la Revolución Industrial 4.0, la cual a través de la evolución tecnológica ofrece tanto posibilidades como retos en diferentes áreas de la sociedad. En este sentido, los estudiantes de Contaduría Pública en la Universidad del Valle Sede Tuluá como futuros profesionales se ubican en el epicentro de la transformación social y económica, lo cual los obliga a formarse, actualizar y repensar tanto su educación como su ejercicio profesional.

Ahora la preparación para un mundo laboral implica entender cómo el perfil profesional se moldea para responder de forma efectiva a las nuevas características sociales, económicas y tecnológicas, se comprende que, en el pasado, esta profesión estaba centrada en los procesos manuales, técnicos y repetitivos, lo cual ha evolucionado de manera progresiva a causa de la tecnología y a su vez la inteligencia artificial, que ha llegado para transformar la forma en que las organizaciones funcionan, gestionan y usan sus recursos, en consecuencia, esto también influirá en el papel desempeñado por los contadores públicos.

A partir de esto, es que se puede aseverar que no solo es necesario dominar las herramientas tradicionales, sino que se requieren diversas habilidades en conjunto para ir hacia la búsqueda constante del éxito en este contexto académico y laboral caracterizado por ser altamente dinámico. Al respecto, surgen preguntas como ¿qué habilidades blandas son necesarias para el futuro desempeño del profesional contable?, ¿cómo se integran estas habilidades en la formación académica de estos? y aún más importante, ¿cómo pueden preparar las universidades de manera efectiva a los Contadores Públicos para hacer frente ante nuevos retos que surgen en esta era digital?

En consecuencia, en este proyecto investigativo se explorarán estos interrogantes con el propósito de comprender el papel actual de los profesionales contables inmersos en la

Revolución 4.0, para lo cual se recopilará y analizará información obtenida de la revisión de literatura especializada, entrevistas a docentes y encuestas con los estudiantes del programa de Contaduría Pública de esta Universidad, todo esto con el fin de identificar las habilidades blandas necesarias que favorezcan la formación de profesionales contables íntegros y proponer acciones para el fortalecimiento del perfil profesional.

Es así como se reconoce que este estudio corresponde en primer lugar a una exploración, y, en segundo lugar, constituye en un compromiso de adaptación que implica aprender nuevas habilidades que permitan poder enfrentar de manera positiva los desafíos que emergen en la actualidad. Es necesario partir de la idea de convertir cada reto en una oportunidad para crecer en este emocionante nuevo mundo de la contabilidad en la era digital.

Para el desarrollo de este documento se han estructurado cuatro capítulos, el Capítulo I, busca abordar fundamentos teóricos de las habilidades y la revolución 4.0. En este apartado se presenta una breve revisión conceptual e histórica de las habilidades blandas, su relevancia para el ejercicio profesional del contador público y los principales desafíos en el contexto de la revolución 4.0. Asimismo, se analizan diversas tecnologías emergentes, tales como la computación en la nube, el Big data, la inteligencia artificial, la automatización de procesos, la ciberseguridad, entre otras, con la finalidad de realizar un acercamiento al análisis de su impacto en la profesión contable y a su relación con el desarrollo de habilidades blandas.

El capítulo II se centra en la revisión del plan de estudios del programa académico de contaduría pública de la Universidad del Valle, Sede Tuluá. En este capítulo se describe el perfil profesional y ocupacional del Contador Público definido por la institución, los objetivos del programa y su estructura curricular. A partir de esta revisión, se identifican las habilidades blandas presentes en el plan de estudios y la manera en que estas son incorporadas dentro del proceso formativo del programa.

Por su parte, el Capítulo III examina la percepción de la comunidad académica frente a la formación en habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0. Este capítulo incluye el

análisis de la percepción de los docentes y estudiantes del programa de Contaduría Pública, se abordan aspectos como la relevancia de las habilidades blandas, su presencia en el currículo, el impacto de la Revolución 4.0 en la profesión contable, así como las metodologías, estrategias docentes y acciones institucionales orientadas a su desarrollo. Finalmente, se presenta un análisis integral de los resultados obtenidos.

Finalmente, el Capítulo IV presenta algunas orientaciones generales relacionadas con el fortalecimiento de las habilidades blandas en el programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, Sede Tuluá, a partir de los hallazgos obtenidos en los capítulos anteriores. En este apartado se exponen elementos de referencia asociados a la formación y aproximaciones a la evaluación de dichas habilidades, se consideran las percepciones identificadas y las demandas del contexto profesional actual. El documento concluye con un apartado de conclusiones, en el cual se recogen los principales resultados del estudio y se plantean consideraciones que pueden servir como base para futuras investigaciones y procesos de reflexión académica en el programa.

## **1. Antecedentes**

El panorama actual muestra una transformación de las profesiones en virtud de la Revolución Industrial 4.0, y por supuesto la Contaduría Pública no es la excepción, razón por la que surge la necesidad de investigar respecto a la evolución tanto de los profesionales como de las instituciones de educación superior para su adaptación a las nuevas exigencias que supone el mercado laboral actual, donde las habilidades blandas tienen un gran valor para el proceso de adaptación y respuesta a un entorno más volátil y globalizado.

Es por ello, que para desarrollar este proceso investigativo se realiza en primer lugar una revisión bibliográfica de antecedentes que incluye artículos, trabajos de grado, entre otras publicaciones indexadas y literatura orientadas

a las temáticas clave, como lo son: el rol del contador público en la industria 4.0 y la relevancia de las habilidades blandas para el éxito profesional.

### **1.1 La Revolución Industrial 4.0 y su Impacto en la Profesión Contable**

#### **1.1.1 *Internacional***

Amézquita (2018) define la Revolución Industrial 4.0 como la era dominada por las máquinas programables e inteligencia artificial, usada con la intención de mejorar la productividad al realizar actividades repetitivas como creativas, lo cual ha sido considerado por muchos como una amenaza para el empleo humano. No obstante, este autor determina que la transformación traerá consigo nuevas formas de organización del trabajo y por consiguiente la necesidad de nuevas competencias.

Asimismo, el autor ha identificado que la revolución 4.0 tiene un impacto significativo en las escuelas de mercados, que influye en las áreas que manejan el personal, así como la empleabilidad y la pedagogía, especialmente en el mundo globalizado que actualmente busca la optimización del uso de recursos, como de la fuerza laboral.

La investigación de Changmarín (2020), ha revelado cómo la tecnología ha revolucionado la contabilidad desde 1951, e identifica los desafíos que enfrentan los contadores al gestionar

grandes volúmenes de datos y adaptarse a nuevas herramientas como el blockchain; la transformación ha obligado a los profesionales a capacitarse continuamente para mantenerse competentes ante los cambios en materia tecnológica y asegurar la eficiencia en la gestión de entes económicos.

Como resultado de la Revolución 4.0 el trabajo híbrido ha transformado el desarrollo de las actividades propias del ejercicio contable. De acuerdo con Tamez et al. (2022) esta modalidad brinda ventajas como la atracción de talento, pero representa desafíos en las relaciones interpersonales. En este sentido, el trabajo híbrido es una alternativa que busca equilibrar las necesidades de los profesionales y de las organizaciones.

Frente a este panorama el contador se ve obligado a reinventarse, a cambiar sus métodos tradicionales y emplear lo que le proporciona la era digital para mantenerse al mismo ritmo al que avanzan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), esto se manifiesta en el campo laboral y profesional como beneficios al consumidor y las organizaciones u empresas donde presta sus servicios.

Con relación a las tecnologías Mujiono (2021) precisa que estas han transformado el papel del contador, además de los conocimientos técnicos ahora se requieren habilidades concretas como la creatividad y el razonamiento. En este momento el contador se posiciona como un coordinador clave en la aplicación de tecnologías en diferentes actividades empresariales y en la protección de la privacidad y confidencial de la información en general.

Según Leitner-Hanetseder et al. (2021) una herramienta a tener en cuenta es la IA es decir, la inteligencia artificial, que para el campo de la contabilidad requiere una combinación de tres aspectos entre los que se encuentran la experiencia humana, la ética empresarial y las habilidades de gestión, dado a que la inteligencia artificial no viene a sustituir al contador sino un apoyo para contribuir en la labor de este, en la toma de decisiones instituidas bajo las normas contables y sus principios éticos.

Desde una perspectiva tridimensional Tamez et al. (2022) identifica los aspectos que

fortalecen el perfil del contador y la integralidad profesional, así en el ámbito personal, sobresalen habilidades como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y el trabajo en equipo; en el ámbito académico, la adquisición de conocimientos profesionales sólidos y actualizados; y por último en el ámbito profesional, la integración de las habilidades blandas y académicas aunado a la experiencia y la actualización constante.

Según Ribas et al. (2021) la profesión contable ha experimentado cambios característicos de la revolución 4.0, por lo que se requiere de profesionales con más experiencia en la actualización tecnológica, que les permitan tener la visión para adaptarse a las tecnologías como el blockchain. Sin embargo, a pesar de los cambios que suponen esta revolución aún persiste la resistencia al cambio en la comunidad contable.

### **1.1.2 Nacional**

Carmona y Muñoz (2020) conciben las tecnologías como herramientas para transformar la realidad y solucionar problemas. A partir de estas se puede lograr eficiencia, precisión y acceso a información en tiempo real. Sin embargo, su implementación implica costos significativos en adquisición y capacitación. Una de las ventajas identificadas por los autores son las nuevas formas de trabajo, las cuales han sido posibles a partir del desarrollo de las TIC, identificándose de esta manera como una herramienta intrínseca del profesional contemporáneo, por ende, se observa una sociedad con mayor dependencia tecnológica donde el uso de esta se ha convertido en un requisito más del perfil profesional.

Se puede expresar entonces, que la revolución 4.0 ha transformado las expectativas laborales en la contabilidad, según Carmona y Muñoz (2020) las instituciones de educación, así como las empresas y las entidades reguladoras demandan de profesionales con conocimientos tecnológicos y habilidades blandas para responder a los desafíos, estas competencias son fundamentales para impulsar la adaptación, liderazgo y la mejora continua en la profesión.

Donde dicho profesional debe prestar especial atención a la prevención de delitos económicos como el fraude financiero/contable, el conocimiento en estándares internacionales y

la capacidad de adaptación a los cambios del mundo digital para desarrollar y ofrecer además de los balances financieros tradicionales, los balances de tipo social y ambiental.

Carmona y Muñoz (2020) evidencian a través de un estudio con contadores la creciente importancia de las habilidades blandas en el mercado laboral, en este el 100% de los encuestados reconoce la influencia de la tecnología y la necesidad de adaptarse a estos cambios, lo que les permite concluir que las habilidades técnicas, junto con las blandas, son fundamentales para el éxito en la profesión contable.

Por su parte, García y Salazar (2021) analizaron cómo los contadores antioqueños utilizan la IA. Su estudio concluyó que la IA agiliza tareas, orienta hacia lo digital y exige al contador una constante actualización. La IA es catalogada como una herramienta para mejorar la eficiencia y el enfoque estratégico de la contabilidad.

El estudio de Castaño et al. (2021) revela que el rol del contador está en evolución a raíz de la Revolución 4.0 y los cambios en el liderazgo organizacional que demandan habilidades interpersonales sólidas, por esta razón, ahora los contadores ya no solo necesitan conocimientos técnicos, sino también la capacidad de colaborar, delegar y fomentar un buen clima laboral., habilidades que resultan claves para destacar en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Para Ocampo (2023) la cuarta revolución presenta un panorama de desafíos para la profesión contable, dado que muchos estudios afirman una disminución gradual en los próximos años de la demanda de ciertos profesionales, entre ellos los contadores, pero la autora expone que este fenómeno tiene variaciones de acuerdo con las formas de producción de cada país, de esta manera para el caso colombiano se debe tener en cuenta la brecha tanto tecnológica en procesos como la automatización y la digitalización, lo cual permite una ventana de oportunidad, tanto para profesionales como para centros de formación de repensar el rol contador y desarrollar competencias para responder al entorno dinámico.

### **1.1.3 Local**

La profesión contable desempeña un rol relevante, para Rendón y Vélez (2021) los

contadores son considerados coadyuvadores clave para la gestión empresarial en Tuluá, esto debido a aspectos tales como: las habilidades analíticas y el conocimiento de diversas áreas, es por ello por lo que estos los convierten en activos estratégicos para las organizaciones, para contribuir a su viabilidad y crecimiento a largo plazo.

## **1.2 Competencias Técnicas y Blandas Para Contadores Públicos en la Revolución 4.0**

### **1.2.1 Internacional**

Todo lo señalado en el apartado anterior ha sido preámbulo de la necesidad de un nuevo perfil profesional, donde muchos de los autores apuntan hacia una formación holística del profesional contable, para lo cual, las habilidades blandas son competencias de gran importancia.

Como señalan Gómez y Janampa (2020), las áreas más relevantes en esta nueva realidad para el contador son la auditoría y el reporte corporativo donde se resalta la importancia de las habilidades blandas y la interdisciplinariedad como competencias indispensables, según la investigación realizada, las habilidades críticas para 2022 incluyen entre otras, la innovación, el pensamiento analítico, el aprendizaje activo y las estrategias de aprendizaje, la creatividad y la inteligencia emocional, también se destaca la importancia del diseño y la programación tecnológica, por otro lado, tienden a disminuir las habilidades como las manuales, y las memorísticas.

Al respecto Amézquita (2018) cuestiona si las máquinas reemplazarán al hombre, pero concluye que más bien transformarán el trabajo. Si bien las tareas físicas serán automatizadas, las habilidades cognitivas y sociales serán parte fundamental en algunos sectores como educación, donde la interacción humana es insustituible.

Para el año 2020, se identifica una evolución en varios empleos, lo que ha demandado nuevas habilidades, empresas como Microsoft y Amazon ya han integrado de forma efectiva el trabajo humano con la tecnología en sus procesos y valoran para estos lo que se conoce como habilidades blandas.

En "industria 4.0 en México", Martínez et al. (2020) identifican dos retos clave que son la

escasez de fuerza laboral capacitada y la importancia de salvaguardar los datos sensibles. Los autores enfatizan la importancia de formar al personal para dar respuesta a estos desafíos y beneficiarse de las oportunidades de la nueva era industrial.

En el entorno laboral contemporáneo se reconoce ampliamente la importancia esencial de las habilidades sociales, tan notables como las competencias técnicas para el éxito profesional. Autores como Nesbit et al. (2023), Santillana López (2023), Valencia (2022), Espinoza y Gallegos (2020), y Quirós (2022) comparten la perspectiva de que las habilidades tales como, la comunicación efectiva, el liderazgo, la empatía, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, son claves para destacar en entornos laborales cada vez más exigentes.

Estos estudios evidencian que las organizaciones priorizan el desarrollo de estas habilidades, no solo porque potencian la productividad y la eficacia en el trabajo, sino también porque fomentan la colaboración, la innovación y el éxito empresarial en general. Además, señalan rol fundamental de las instituciones educativas en la generación de profesionales con un enfoque holístico, que les permita una mejor adaptación a este entorno dinámico.

Por su parte Gómez (2019), destaca la necesidad de habilidades generales, socioemocionales y cognitivas para adaptarse a la cuarta Revolución Industrial, las cuales, son fundamentales desde la formación académica y se ven reflejadas en la falta de control emocional en las generaciones actuales, especialmente en roles ejecutivos.

Este énfasis en las habilidades socioemocionales se refuerza en el estudio de Weli y Marsudi (2022), donde se señala que las habilidades como las interpersonales y la comunicación efectiva son altamente demandadas en comparación con competencias tecnológicas y técnicas.

Por otro lado, Ribeiro et al. (2022) exploran cómo la forma en que se gestiona el conocimiento puede impulsar la implementación de la industria 4.0, subraya la importancia de crear e intercambiar conocimientos puede ser una herramienta para mejorar los procesos y resultados laborales. Finalmente, Martins et al. (2023) resaltan la necesidad de que los

profesionales contables desarrollen habilidades conductuales, comunicativas e interdisciplinarias para enfrentar la incertidumbre del contexto laboral actual y cumplir con responsabilidades sociales.

Estas ideas se complementan con el informe de Accountants 2018 de la Association of Chartered Certified Accountants (ACCA 2018), que enfatiza la importancia del desarrollo profesional continuo, incluida la tutoría y el aprendizaje virtual, para dotar a los contadores de las habilidades necesarias para responder a la transformación personal y social a medida que esta se gesta.

El perfeccionamiento de estas habilidades blandas (soft skills) no solo se limita al entorno académico y familiar, sino que también se nutre de la práctica, la experiencia y el uso de nuevas tecnologías, las cuales se convierten en herramientas competentes, la combinación de habilidades humanas y la tecnología 4.0 busca potenciar la eficacia y eficiencia en el mundo actual; datos relevantes del Banco Mundial indican que las personas con altos niveles de habilidades cognitivas y socioemocionales suelen obtener mejores niveles de ingresos en América Latina (Gómez, 2019).

### **1.2.2 Nacional**

Entre las habilidades blandas destacadas en el estudio realizado por Carmona y Muñoz (2020), a alumnos de la facultad Ciencias Contables de Uniremington, la más significativa es la ética profesional, seguida de la adaptación y la capacidad para resolver conflictos, esto muestra un marcado interés de los futuros profesionales por la integridad y deja en un segundo la tecnología como herramienta para el desarrollo y la competitividad.

Asimismo, De Arco (2020) reconoce el interés del profesional por su formación académica, pero considera relevante al igual que otros autores, que dotar al profesional de habilidades interpersonales y emocionales es igual de importante que dotarlo de habilidades técnicas. Pensamiento que comparte Bautista (2020), quien identifica como una de las herramientas importantes para enfrentar este entorno dinámico propio de la revolución 4.0 el

desarrollo de habilidades como las interpersonales, que les permitan a los futuros contadores estar motivados y dispuesto al cambio.

A pesar de esto, es importante destacar que la importancia de las TIC y el conocimiento técnico también ha sido enfatizada por el Consejo Internacional de Normas de Contabilidad. Con respecto a la capacidad tecnológica es evidente que la digitalización es fundamental en la profesión contable, y conocer y manejar estas tecnologías es crucial para la eficiencia del trabajo.

### **1.2.3 Departamental**

Según Hincapié (2022), los contadores, en específico los que se desempeñan en la revisoría fiscal, enfrentan un desafío para su adaptación tecnológica y desarrollo de habilidades sociales que ahora son esenciales en el desarrollo profesional en términos de la Industria 4.0.

Respecto a esto el autor señala, la adopción de la ciberseguridad y el internet de las cosas como herramientas que permiten garantizar la fiabilidad del trabajo y dar pie a la digitalización documental con el propósito de buscar también la eficiencia.

En cuanto a habilidades del siglo XXI, el autor ilustra tres ejes: intrapersonal, interpersonal y cognitiva, dentro de estas destacan la adaptabilidad, el pensamiento crítico, la creatividad y la comunicación, todas en conjunto son características que destacan el trabajo de quienes las ejecutan correctamente. En apoyo a esta idea, Duarte y Mendoza (2022) proponen un enfoque integral para el desarrollo de habilidades en los contadores. Entre ellas competencias socioemocionales para abordar los desafíos propios de la era digital.

### **1.2.4 Local**

De acuerdo con Ríos y Vásquez (2019) en su análisis sobre las características de formación del contador público en relación con las necesidades del entorno, para este caso la ciudad de Guadalajara de Buga, a través de un enfoque explicativo y educativo, se realizaron entrevistas a los empresarios locales también se tuvo en cuenta el aporte del Ministerio de Educación Nacional para identificar aquellas habilidades que son requeridas en los profesionales.

En lo que se destacaron diez de estas: conocimiento teórico sólidos, experiencia práctica,

capacidad analítica, trabajo en equipo, conocimientos profundos sobre normas tributarias y normas nacionales e internacionales, manejo de indicadores financieros, habilidades en finanzas, alta propensión en la investigación y especialización.

### **1.3 Rol de Las Universidades en la Formación de Contadores Públicos Para la Revolución 4.0**

Como se ha mencionado anteriormente se habla sobre formación y capacitación continua como una forma o estrategia de estar a la vanguardia frente a los cambios, es por esto, que se hace indispensable que tanto los estudiantes como las intuiciones adopten la mentalidad de cambio constante.

#### **1.3.1 Internacional**

Amézquita (2018) señala que cada revolución industrial induce cambios en el modelo educativo para adaptarse a las nuevas tendencias laborales, estos cambios deben enfocarse en mejorar las habilidades básicas requeridas para los nuevos roles, especialmente en tecnología, ingeniería y matemáticas, con énfasis en la planificación, diseño, pensamiento crítico y creativo.

Para Mollis (2010) Es esencial incorporar en los currículos la capacitación para desenvolverse en un entorno cada vez más tecnológicos, en otras palabras, se traduce como avance epistemológico, Mollis (2010, citado por Amézquita, 2018) expone que esto implica una necesidad de reconstruir los planes de estudio hacia enfoques interdisciplinarios o transdisciplinarios.

También destaca que los currículos deben no solo transmitir conocimientos, sino también desarrollar en los profesionales habilidades blandas, a la vez que el aprendizaje autónomo resulta vital para disminuir las brechas que no son abordadas por la academia o que se vuelven obsoletas rápidamente debido a la evolución constante del conocimiento.

Según lo planteado por el autor, deben buscarse mecánicas para enfrentar los cambios, en cuanto a esto, Ahmad (2023) expresa que es importante combinar habilidades técnicas con habilidades blandas para enfrentar las demandas laborales, menciona que las competencias

clave incluyen habilidades técnicas, comunicación y gestión empresarial.

Aunque las habilidades comunicativas y comportamiento profesional pueden estar un poco por debajo de quienes ya trabajan, es esencial que los contadores emitan juicios financieros, ejerzan el pensamiento crítico y brinden asesoramiento confiable, además, se menciona que las habilidades técnicas más demandadas son Fintech, Big data y análisis de datos.

Según Ávalos et al. (2021) en su estudio sobre las habilidades blandas en entornos laborales, especialmente en ecosistemas creativos, identifica cinco habilidades claves: comunicación, manejo del estrés, planificación y organización, inteligencia personal y social; estas habilidades marcan el éxito en el desempeño laboral actual, además, propone implementar estas habilidades en los modelos educativos universitarios para alcanzar las metas y exigencias sociales.

Un estudio de Gómez y Janampa (2020) revela que el 74% de estudiantes de contabilidad en Perú considera que sus habilidades blandas no son suficientemente valoradas, esto, sumado a datos de Thomson Reuters citados en este mismo estudio indican una carencia generalizada de habilidades tecnológicas en Latinoamérica, sugiere que los futuros profesionales contables en Perú no están debidamente preparados para enfrentar los desafíos de la Industria 4.0.

Al respecto Karcioğlu y Binici (2023) identifican la resistencia de los profesores de contabilidad para integrar la tecnología en las actividades educativas como un obstáculo para la formación de profesionales preparados para la era digital, la cual atribuyen a la falta de docentes cualificados en TI.

Otra de las herramientas que posibilitan una mejor respuesta frente a este entorno dinámico es expresado por autores como Mari et al. (2020) quienes analizaron el impacto histórico del manual de Manzoni del año 1540 en la enseñanza de la contabilidad. El estudio revela cómo la combinación de teoría y práctica propuesta por Manzoni revolucionó la pedagogía contable, y demuestra la importancia de vincular el aprendizaje teórico con situaciones reales.

Según Diokno y Kwasi (2021), la integración de la ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático) ha impulsado la necesidad de fortalecer la formación de contadores en Filipinas, destacan las prácticas profesionales como un elemento clave para el desarrollo de las habilidades que exige el mercado laboral, para estos autores, afrontar los retos de la Cuarta Revolución Industrial requiere que los programas de contabilidad se ajusten a las nuevas exigencias y combinen tanto las competencias técnicas como las sociales.

De la misma forma, Sánchez et al. (2023) concluyeron que las pasantías virtuales implementadas durante la pandemia contribuyeron significativamente a que los estudiantes desarrollaran habilidades sociales. Esta investigación abre nuevas posibilidades para considerar la utilización de tecnologías como parte importante en la formación y transformación profesional, pensamiento que comparten Gómez y Janampa (2020), quienes consideran que herramientas como el dominio de Big data equipa a los estudiantes para analizar grandes volúmenes de datos y tomar decisiones informadas, lo que en definitiva representa una ventaja competitiva

Estas situaciones dejan en evidencia la necesidad de repensar la educación, en palabras de García y De los Ríos (2021) actualizar los métodos educativos representa una necesidad en el área de contabilidad para adaptarse a las demandas de la industria 4.0 y la Agenda 2030. A través de un estudio con expertos, los autores proponen la implementación de métodos híbridos para formar contadores más idóneos.

Mateo-Berganza et al. (2019) proponen el uso de nuevas tecnologías, como las plataformas CLIC, para mejorar la calidad de la educación en América Latina y el Caribe, puesto que al desarrollar habilidades transversales y ofrecer programas de capacitación continua, se busca formar profesionales aptos para un medio laboral en constante cambio. Los autores destacan la importancia de adaptar los planes de estudio a las nuevas realidades.

Por su parte, Canales (2020) analiza el potencial de las insignias digitales para mejorar la educación en América Latina. Estas insignias, originarias de Estados Unidos y Europa, permiten reconocer y certificar habilidades específicas, como liderazgo y trabajo en equipo, que

complementan los títulos académicos tradicionales. Instituciones como la Pontificia Universidad Javeriana ya han implementado este sistema.

Araya y Garita (2020) consideran pertinente a partir del desarrollo de la IA desarrollar estrategias integrales que permitan a las instituciones educativas adaptar sus programas académicos a las demandas sociales, esto impulsa la colaboración con la industria y la calidad de los procesos educativos.

También, Díaz (2022) sugiere que la educación debe abordar temas que van más allá de la capacitación técnica en sus alumnos y promover habilidades que incluyen empatía, asertividad y búsqueda de apoyo, que son esenciales para un buen desempeño personal y profesional. Al fortalecer la salud mental y la autoconciencia se contribuye a una mentalidad de crecimiento en múltiples aspectos de la vida.

Montiel (2022) investigó la importancia de las habilidades blandas en los procesos formativos del Instituto Tecnológico de Cuautitlán Izcalli, y concluyó que habilidades como el liderazgo, la atención al usuario y la solución de problemas al ser inherentemente humanas, no pueden ser replicadas por la tecnología.

Por su parte, Tsiligiris y Bowyer (2021) argumentan que las universidades necesitan evolucionar sus planes de estudio para formar profesionales integrales que puedan enfrentar los desafíos de la 4IR. Su estudio destaca la necesidad de desarrollar tanto habilidades técnicas como interpersonales, dado que combinadas son esenciales para desempeñarse exitosamente como profesional en el campo de la contabilidad.

### **1.3.2 Nacional**

De acuerdo con Díaz (2019), quien analiza los desafíos que la globalización impone a los currículos de Contaduría Pública en Colombia, especialmente en aspectos económicos, políticos y culturales, apoyado en una revisión teórica de artículos sobre el rol educativo de la profesión, propone un plan de estudios flexible que fomente la interdisciplinariedad, apoyado en la investigación, la innovación y el uso de la tecnología.

Lo anterior con el propósito de favorecer aún más la contabilidad, además, mediante su investigación señala que el perfil profesional no es solo nacional, sino que también debe visionarse de forma internacional, para lo cual la tarea esencial de formación universitaria es adaptar la estructura curricular y alinear los objetivos con las diversas necesidades de un mundo cambiante.

### **1.3.3 Local**

García y Garzón (2020) proponen que los currículos académicos incorporen competencias ciudadanas como el diálogo y la participación, además identifican los semilleros de investigación como un instrumento fundamental en la formulación de estrategias educativas para abordar estas habilidades y asegurar la alineación con normativas nacionales e internacionales.

Buitrago y Blandón (2021) manifiestan que las prácticas profesionales juegan un papel fundamental en la formación de los graduados de la Universidad Central del Valle (UCEVA). Estas experiencias no solo desarrollan habilidades clave para el mercado laboral, sino que también aumentan significativamente las posibilidades de contratación. Un 75% de las empresas encuestadas confirman esto. Además, las prácticas permiten a los estudiantes adaptarse mejor al entorno laboral y a las empresas conocer de primera mano las necesidades de los futuros profesionales. Esto último facilita la mejora continua del plan de estudios. Los autores concluyen que la valoración de las prácticas es unánime y que estas se convierten en una fuente de talento para las empresas.

## **1.4 Apreciación de Los Estudiantes de la Universidad del Valle Sobre su Formación Profesional**

### **1.4.1 Institucional**

Según Grueso y Sandoval (2018), en su trabajo de grado aporta información respecto del perfil del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Buga, en cuanto a la integralidad profesional en los egresados periodo 2010 a 2015, por medio de entrevistas se analizaron las

percepciones de los estudiantes para el desempeño profesional, se tuvieron desfavorables resultados que reflejan la importancia de integrar dimensiones sociales y éticas en la educación.

Igualmente se resalta la relevancia en la formación humanista para conocer el entorno socioeconómico y político del país, con el propósito de poder analizar y conocer las tendencias del mercado. En su investigación Borja (2018), evidenció que la formación de contadores públicos no se ajusta completamente a los requisitos de las NIIF, reveló brechas significativas en diversos aspectos de la formación académica. Estas deficiencias obstaculizan la adquisición de competencias esenciales para los profesionales de la contabilidad en un mundo globalizado.

Armero y Banguero (2020) analizaron cómo los egresados de Contaduría Pública de la Universidad del Valle perciben en el sector laboral en el norte del Cauca. A través de encuestas y entrevistas, las investigadoras descubrieron que muchos graduados optan por no ejercer su profesión debido a factores como la alta competitividad del mercado.

La percepción de que su formación no es del todo adecuada y la búsqueda de oportunidades en otros campos. Los hallazgos revelan que existe una brecha entre lo que la universidad ofrece y los requerimientos del entorno laboral, lo cual influye en las decisiones profesionales de los egresados (Armero y Banguero, 2020).

Valdés y Méndez (2019) hacen mención sobre el papel de la universidad que es crucial para garantizar la pertinencia de la educación, con el objetivo de asegurar que la formación adquirida esté dirigida a responder a las demandas de las empresas y organizaciones, lo cual implica que el proceso educativo debe evolucionar según las necesidades del mercado laboral, de modo que, en el caso del contador público se le otorguen las competencias laborales de un profesional integral, empero también es importante el aprendizaje autónomo y continuo del profesional.

Ospina y Giraldo (2020) analizan cómo se desarrolla el juicio profesional y el pensamiento crítico en los programas de Contaduría Pública de Colombia por medio de un análisis documental de proyectos educativos de universidades acreditadas en el cual se evidencia una falta de

definición en las estrategias pedagógicas que buscaban fortalecer estas habilidades y el conocimiento en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

La investigación detalla que es necesario mejorar la formación de los futuros contadores, con mayor énfasis en la formación del pensamiento crítico y la producción de juicios profesionales, habilidades fundamentales para la práctica contable (Ospina y Giraldo, 2020).

Todos los antecedentes presentados exponen la relevancia creciente de las habilidades blandas en la dimensión profesional, por lo que en la era digital la combinación de habilidades técnicas y sociales se vuelve esencial para acoplarse a un mercado laboral en constante transformación. Así, las pasantías, prácticas y la capacitación continua se muestran como estrategias efectivas para desarrollar estas competencias, además, de la implementación de nuevas pedagogías y la educación empresarial pueden elevar la calidad de la formación e impulsar una mentalidad emprendedora en los estudiantes preparándolos para un futuro incierto.

## **2. Descripción Del Problema**

### **2.1 Planteamiento Del Problema**

En el ámbito mundial la pandemia desencadenada por el Covid-19 aceleró la transformación en la manera de operación de los entes económicos y la forma en que sus colaboradores ejercían las labores asignadas. Si bien, ya se habían desarrollado cambios en los aspectos sociales, económicos y tecnológicos, la pandemia desempeñó un rol importante para esta nueva realidad, donde prima el componente tecnológico y el auge de la inteligencia artificial, esto supone la adopción de cambios en cuanto a habilidades específicas para el mejor ejercicio laboral.

Velandia et al. (2017) plantean la necesidad de cuestionarse sobre el vínculo presente entre la sociedad y la contabilidad, y por ende la responsabilidad del contador al informar sobre el flujo de recursos y el impacto de la contabilidad en la sociedad. Dentro de este contexto, es posible sostener que la contabilidad y la sociedad mantienen una relación de complementariedad y mutua dependencia, de esta manera, la contabilidad se compone de ideas desarrolladas para responder a las necesidades sociales de diferentes periodos histórico, lo que ha hecho que esta evolucione.

La actualidad refleja que las grandes transformaciones se encuentran asociadas a la cuarta Revolución Industrial, y la contaduría no es una excepción. Dado que esta revolución trae grandes cambios al ejercicio de la profesión contable, al respecto el Foro Económico Mundial en su informe “El Futuro del Empleo 2023” explica que la mayor pérdida de puestos de trabajo en términos absolutos, será en actividades referentes a la administración de datos, con una pérdida pronosticada de ocho millones de empleos dentro de cinco años, sumándose los cargos de secretarios administrativos, los ejecutivos, los empleados de contabilidad y los teneduría de libros (Foro Económico Mundial, 2023).

Este panorama refleja un importante reto para profesionales de la rama contable, respecto a cómo deben adaptarse a esta nueva realidad, de acuerdo con Frías (2019) en diversos informes

de asociaciones, consultoras y expertos se destaca la necesidad de tres elementos clave para preparar al profesional, como son 1) el desarrollo de habilidades duras en tecnologías y análisis de datos, 2) las habilidades blandas como adaptabilidad, pensamiento crítico, emprendimiento y liderazgo y 3) una perspectiva de formación continua.

En consideración resulta relevante cuestionar hacia dónde se deben dirigir los esfuerzos de capacitación, no solo desde la perspectiva individual del profesional, sino también, de las universidades y centros de educación superior con el objetivo de formar profesionales competentes en función de las nuevas habilidades requeridas por las empresas, teniéndose entonces algunas consideraciones respecto a esas nuevas habilidades requeridas.

Por su parte, Lozano (2021) recopila resultados investigativos expuestos por el Foro Económico Mundial y explica que de acuerdo con esta entidad, por lo menos el 50% de los empleados exigirán volver a formarse para el año 2025, situación dada por el impacto de la tecnología en los procesos empresariales que cada vez se hace más importante, no solo debe considerar aspectos técnicos de formación, sino habilidades como el aprendizaje activo, la autogestión, la capacidad de recuperación, la adaptabilidad, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, y la tolerancia al estrés.

Las anteriores destrezas entendidas como habilidades blandas serían esenciales en el desarrollo personal y profesional de empresarios y sus colaboradores, por lo que resulta vital reflexionar sobre la educación profesional y las habilidades en el proceso de aprendizaje.

En este mismo sentido, una investigación realizada por la organización educativa sin fines de lucro América Succeeds Industriales con una muestra de más de 80 millones de ofertas de trabajo en 22 sectores durante el año 2021, concluyó que aproximadamente dos tercios de los puestos requerían habilidades blandas como parte de los requisitos (Gambale, 2022).

Asimismo, este autor señala que siete de las diez habilidades con mayor demanda en el medio laboral son blandas, destacándose la resolución de problemas, la planeación y la comunicación asertiva, las cuales son valoradas en un 91% en cargos administrativos, 86% en

actividades comerciales y 81% en labores de ingeniería.

Una apreciación más profunda respecto al tipo de habilidades demandadas en el entorno actual se obtiene del reporte del Futuro del Trabajo 2023 cuya muestra estadística estuvo conformada por empresas de 27 sectores industriales en 46 países diferentes con un total de 803 respuestas únicas que en total representan a más de 11,3 millones de empleados a nivel mundial (Foro Económico Mundial, 2023). Al final del documento se encuentra la sección “Perfil de habilidades”, en la cual presenta un listado de veintiséis habilidades ordenadas según su importancia, las primeras diez se destacan en la tabla 1.

Es así como estas conclusiones obtenidas por el Foro Económico Mundial permiten evidenciar que, de las diez habilidades más importantes en el entorno empresarial actual, cinco se categorizan dentro de las definidas como habilidades blandas, lo cual demuestra que su importancia es indiscutible para un desempeño eficaz en cualquier labor.

**Tabla 1**

*Ranking mundial de habilidades más demandadas por las empresas*

| Top | Habilidad                             | Categoría                    | Nivel de importancia* | Énfasis en mejora** |
|-----|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------|---------------------|
| 1   | Pensamiento Analítico                 | Habilidades cognitivas       | 68%                   | 48%                 |
| 2   | Pensamiento creativo                  | Habilidades cognitivas       | 56%                   | 42%                 |
| 3   | Inteligencia Artificial y Big Data    | Habilidades tecnológicas     | 28%                   | 42%                 |
| 4   | Liderazgo e influencia social         | Actitudes: trabajo en equipo | 39%                   | 40%                 |
| 5   | Resiliencia, adaptabilidad y agilidad | Actitudes: autogestión       | 50%                   | 32%                 |
| 6   | Curiosidad y aprendizaje permanente   | Actitudes: autogestión       | 46%                   | 29%                 |
| 7   | Alfabetización tecnológica            | Habilidades tecnológicas     | 44%                   | 28%                 |
| 8   | Diseño y experiencia de usuario       | Habilidades tecnológicas     | 24%                   | 26%                 |
| 9   | Motivación y autoconocimiento         | Actitudes: autogestión       | 49%                   | 24%                 |
| 10  | Empatía y escucha activa              | Actitudes: trabajo en equipo | 42%                   | 24%                 |

\*Porcentaje de las 803 empresas encuestadas que la manifestaron como habilidad crítica para su operación.

\*\* Nivel de importancia que tiene la habilidad dentro de los programas de capacitación y mejora de habilidades dentro de la organización

Elaboración propia con base a Foro Económico Mundial (2023, p. 261 – 275)

Al enfocar esta situación en el campo de la Contaduría, según AICPA y CIMA (2023) resulta preciso tener en consideración la encuesta realizada a inicios de 2023 por el Instituto Americano de Contadores Públicos (AICPA por sus siglas en inglés) en la cual se abordó a diferentes firmas de contabilidad sobre cómo los aspirantes a contadores públicos podrían mejorar su preparación para ingresar al mercado con un enfoque más allá en áreas adicionales contempladas en la contabilidad gerencial, sistemas de información contable, auditoría e impuestos.

Se obtuvo como resultado que el 99% mencionaron con mayor o nivel de importancia habilidades técnicas como análisis de datos, uso de software (Microsoft Excel y Power BI), entendiéndose estas como muy valiosas por la agilidad que brindan a la labor del contador público y los resultados que podría aportar a la organización con mayores niveles de análisis (AICPA y CIMA, 2023).

Además de ello, en la misma proporción fueron mencionadas las habilidades sociales, dado que el mismo 99% de encuestados resaltaron que los contadores públicos deberían mejorar sus capacidades en el pensamiento crítico, la gestión y organización del tiempo, hablar en público, la comunicación y la resolución de problemas (AICPA y CIMA, 2023).

Ahora bien, aunque estas habilidades pueden no ser tan fáciles de enseñar, si ayudan a promover la carrera de un nuevo graduado al hacerlo más completo, una muestra de esto es la encuesta de 2020 de la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM), en la que el 97% de los empleadores respondieron que las habilidades sociales eran igual o más importantes que las duras. Asimismo, la autoconciencia, la capacidad de escuchar, la colaboración, la empatía y la inteligencia emocional, son habilidades interpersonales que contribuyen a la integralidad del profesional contable (AICPA y CIMA, 2023).

La información recopilada permite entonces confirmar que para el profesional contable de la actualidad en cualquier contexto no basta únicamente con poseer el conocimiento técnico y habilidades específicas como preparación de balances y presentación de impuestos, pues resulta

vital adicionar el fortalecimiento de habilidades transversales que, aunque no tengan relación directa con la labor contable, si le permite una mejor inserción en los entornos de trabajo en que se desempeñe.

Estas habilidades transversales permitirán que el profesional afronte los diversos desafíos que surjan como producto de los avances tecnológicos o cualquier otro disruptor de cambio; también resulta preciso que las propuestas curriculares de las diferentes Instituciones de Educación Superior se adapten ante esta nueva realidad.

Es de esta manera que se puede establecer con relación a las necesidades de formación de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, una necesidad de direccionamiento por parte de los docentes en tres direcciones: las habilidades blandas, formación técnica contable y tecnológica, pues como se mencionaba anteriormente es inevitable vivir pausados ante el cambio constante y la actualización inmutable de estos temas.

Incluso se sabe que el contador considera cada vez más en un siguiente paso de lo aprendido en su formación de pregrado. La necesidad que adopta el contador público es el cuidado de su actualización del conocimiento con programas tales como conferencias, o cursos cortos que permitan mantener sus habilidad y perfil lo más a fin de las tendencias globales.

En cuanto a la brecha entre las competencias con las que egresa actualmente el profesional del programa de Contaduría Pública y las requeridas a raíz de la revolución 4.0, se coincide en que se hace necesario evaluarlas, con el propósito de intentar acortarla cada vez más, y dar forma a la integralidad del profesional del futuro.

Como se evidencia en estudio realizado por Observatorio de Pronunciamientos Profesionales (APPO, 2023) donde se identifican las habilidades blandas solicitadas con mayor frecuencia por las empresas en Colombia, entre las que destacan comunicación digital, espíritu colaborativo, adaptación al cambio, empatía y tolerancia, la creatividad y la innovación dentro de las doce analizadas.

Este estudio también arroja que para mejorar la posición frente al empleo los

profesionales han debido demostrar desarrollo en los siguientes aspectos: en primer lugar, la experiencia, en segundo lugar, la formación posgradual y en tercer lugar manejo de habilidades blandas. De la misma forma se encuestó cual es la demanda de los profesionales con respecto al uso de la tecnología para el desarrollo de su labor, donde el manejo del programa de office resulta importante con 21.4% (APPO, 2023).

Seguido con el 17.3% el uso de software contable (auditoría financiera y tributaria) y en tercer lugar el uso de internet con 14.1% y por último la data analytics e inteligencia artificial con un 13% y 7% respectivamente. Al momento de ser encuestados acerca de la posibilidad de ser reemplazados por la tecnología 5.6% opina favorablemente, mientras que un 46.9 % están en desacuerdo (APPO, 2023).

A partir de los datos arrojados por la investigación surge el interrogante, si actualmente se dispone de mejores herramientas para realizar tareas técnicas y repetitivas ¿por qué no se usan?, es el desconocimiento un factor o hay otro aspecto involucrado. Además, se evidencia que la demanda de habilidades blandas continúa en auge, puesto que las empresas las consideran esenciales para el contador y el uso de las tecnologías se vuelven un instrumento fundamental para el ejercicio de la profesión y complementa la misma.

En atención a lo anterior, es que dentro del sector universitario se hace importante abordar este tema. Particularmente, en el ámbito de la Contaduría Pública, la cual se considera de relevancia para el aporte en el desarrollo de la economía y por ende del país. En consecuencia, se encuentra la necesidad de tener información sobre el perfil del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá en el contexto de la Revolución Industrial 4.0, para de este modo identificar qué relación tiene con las competencias en habilidades blandas.

Si bien existen estudios previos que abordan la formación del contador público y las demandas del espacio profesional en el marco de la Revolución Industrial 4.0, se identifica una carencia en la literatura académica respecto a la caracterización específica del perfil del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá en relación con las competencias en habilidades

blandas. Esta falta de análisis exhaustivo limita la comprensión integral de los requerimientos formativos de los estudiantes del Programa Académico de Contaduría Pública en esta institución y su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno.

### **2.1.1 *Árbol del Problema***

Este permite identificar las causas y efectos relacionados al desconocimiento del perfil de Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá frente a las habilidades blandas requeridas en el contexto de la Revolución 4.0. (Ver figura 1).

## **2.2 Formulación Del problema**

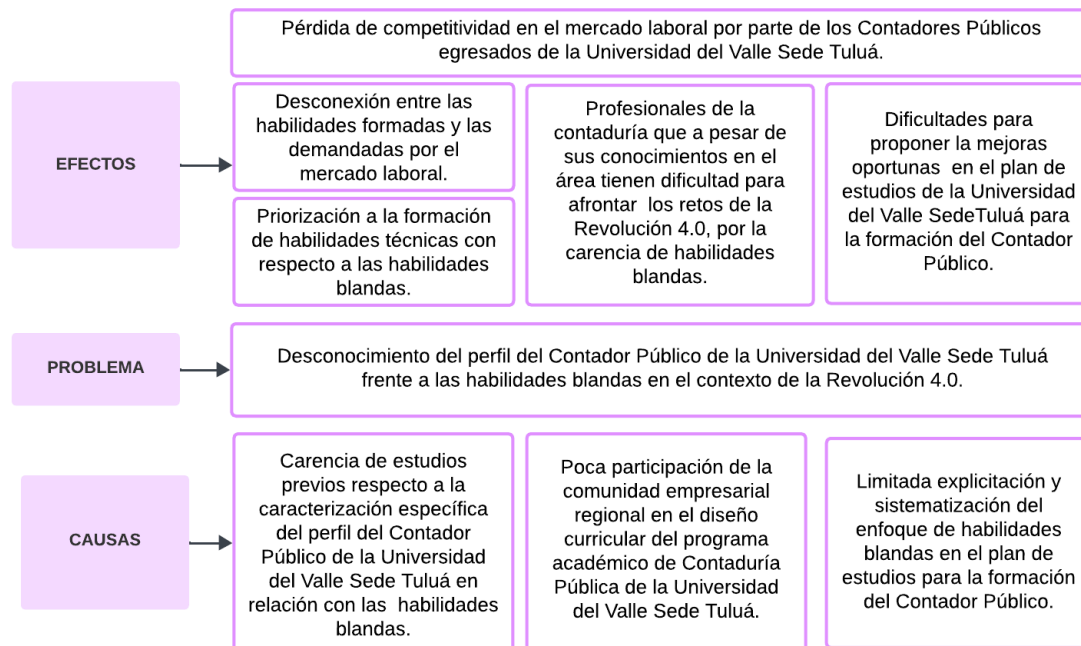
¿Cuáles son las competencias profesionales en términos de habilidades blandas para el contexto de la Revolución 4.0 respecto al proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá?

## **2.3 Sistematización Del problema**

1. ¿Cuáles son las habilidades blandas más relevantes para el ejercicio profesional del contador público en el marco de la Revolución Industrial 4.0?
2. ¿Cómo se integran las habilidades blandas en el plan de estudios de la Universidad del Valle Sede Tuluá para la formación del Contador Público?
3. ¿Cuál es el nivel de preparación de los estudiantes del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá en cuanto a habilidades blandas, según la percepción de docentes y estudiantes?
4. ¿Qué acciones pueden implementarse para fortalecer el perfil del contador público de la Universidad del Valle Sede Tuluá con relación a las exigencias de la Revolución Industrial 4.0 y las competencias en habilidades blandas detectadas en la investigación?

**Figura 1**

*Árbol del Problema*



## 2.4 Delimitación Del Problema

### 2.4.1 Alcance

La investigación se centrará exclusivamente en la caracterización del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá, sin abordar otros programas académicos o instituciones educativas. El análisis de las competencias profesionales en términos de habilidades blandas para el escenario de la Revolución 4.0 respecto al proceso formativo.

### 2.4.2 Tiempo

El estudio tendrá lugar durante el semestre dos del año 2024 y el semestre uno del año 2025, este periodo define un límite para la recolección de datos, procesamiento y la elaboración del informe final.

### 2.4.3 Espacio

El ámbito geográfico de la investigación se circunscribe únicamente a la Universidad del Valle Sede Tuluá, sin considerar otras sedes o ubicaciones.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Analizar las competencias profesionales en términos de habilidades blandas para el contexto de la Revolución 4.0 respecto al proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

1. Establecer la relación entre habilidades blandas y Revolución 4.0 en términos de las profesiones contemporáneas.
2. Caracterizar las competencias profesionales en términos de habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0 respecto al proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá.
3. Relacionar el proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá, en términos de habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0.
4. Describir las competencias profesionales consecuentes con las habilidades blandas requeridas en el contexto de la revolución 4.0 respecto al proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá.

## **4. Justificación**

La dinámica social y económica producto de la Revolución 4.0 exige que todo profesional desarrolle habilidades tecnológicas y técnicas, y simultáneamente cuenten con habilidades blandas que le permitan responder y adaptarse a entornos cambiantes y colaborativos.

En este panorama los contadores públicos no son la excepción, razón por la cual es preciso analizar el perfil del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá con relación al desarrollo de las habilidades blandas, de esta forma, se identifican posibles brechas entre la formación actual y las exigencias del mercado, a fin de que estas puedan ser tomadas en cuenta como herramientas para el mejoramiento continuo de los estándares educativos de futuros profesionales.

Esta investigación posibilita la generación de insumos que permitan fortalecer la formación contable, adaptándola a los requerimientos de la Revolución 4.0 y mejorar la empleabilidad de los egresados. Además, se contribuye a la reflexión académica mediante la promoción de la integración de estrategias formativas que refuercen el desarrollo de habilidades blandas. En consecuencia, se espera que los futuros contadores no solo se desempeñen con eficacia en su ejercicio profesional, sino en cualquier ámbito de su vida.

### **4.1 Justificación Teórica**

De acuerdo con Díaz (2024), la transformación del campo laboral hacia uno más dinámico y complejo ha generado que las habilidades blandas sean imprescindibles para los Contadores Públicos, identificándolas como competencias profesionales iguales a las habilidades técnicas, hecho que debe ser considerado en la formación contable.

La presente investigación se fundamenta teóricamente en la teoría del capital cultural y en la teoría de las inteligencias múltiples, las cuales resultan pertinentes para analizar el proceso formativo del Contador Público en relación con el desarrollo de habilidades blandas en el contexto de la Revolución Industrial 4.0.

Desde la teoría del capital cultural, se reconoce que la formación profesional no se limita a la adquisición de conocimientos técnicos, sino que implica la apropiación de disposiciones, habilidades y competencias que influyen en el desempeño profesional y en la inserción laboral. Este enfoque permite reconocer, desde la percepción de los actores, si los procesos educativos contribuyen —o presentan limitaciones— en la construcción del perfil del Contador Público, particularmente en lo relacionado con habilidades blandas tales como la comunicación, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación, las cuales son cada vez más valoradas en el mercado laboral actual.

Por su parte, la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner aporta un marco conceptual que amplía la comprensión del desarrollo de capacidades individuales, al reconocer que los profesionales poseen distintos tipos de inteligencia que pueden ser potenciados mediante la educación. Esta teoría resulta relevante para la investigación, en tanto permite aproximarse a la comprensión de si la formación contable favorece el desarrollo de inteligencias vinculadas a las habilidades blandas —como la inteligencia interpersonal e intrapersonal— requeridas para afrontar los retos profesionales asociados a los cambios tecnológicos y organizacionales propios de la Revolución Industrial 4.0.

El uso de estas teorías posibilita abordar el problema de investigación desde una perspectiva integral, al relacionar la formación académica, el desarrollo de capacidades individuales y las exigencias del contexto laboral contemporáneo. De este modo, el marco teórico sustenta el análisis del perfil del Contador Público egresado de la Universidad del Valle Seccional Tuluá, lo que permite aproximarnos al conocimiento de cómo se configuran las habilidades blandas en su proceso formativo y su pertinencia frente a las demandas actuales del ejercicio profesional.

## **4.2 Justificación Práctica**

En este estudio se busca abordar el análisis de las competencias profesionales del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá en el contexto de la Revolución

Industrial 4.0 con relación a las habilidades blandas, lo cual se aborda con base en la necesidad de identificar cuáles son las competencias fundamentales desde diferentes teóricos para que los futuros profesionales en contaduría puedan desempeñarse en coherencia con el avance tecnológico y las necesidades cambiantes del entorno laboral.

En este sentido, desde la parte práctica de esta investigación es importante y se constituye como un aporte, fundamentándose en primer lugar, en la pertinencia de adaptar la formación del contador público a las demandas y necesidades del campo laboral, y, en segundo lugar, dado que la identificación y la reflexión sobre las habilidades blandas se va en camino de mejoramiento continuo.

Por consiguiente, esta investigación es considerada de importancia práctica, dado que se centra en el análisis de la realidad actual desde el estudio de las competencias profesionales y de lo que se determina en el perfil profesional del Contador Público en la Universidad del Valle, Sede Tuluá, A través de sus resultados, se busca mejorar las capacidades integrales de los egresados de este programa académico, lo que facilita su inserción en el mundo laboral y un mejor desempeño profesional.

#### **4.3 Justificación Metodológica**

Esta investigación se define como descriptiva, la cual de acuerdo con Méndez (2011), consiste en utilizar información tanto de fuentes primarias como secundarias a partir de técnicas como la observación, la revisión documental, consulta a expertos, entrevistas y encuestas.

Asimismo, se eligió el enfoque cualitativo, debido a la necesidad de analizar las apreciaciones respecto a la importancia de habilidades blandas en el desempeño de los profesionales contables de la Universidad del Valle, Sede Tuluá, debe ser abordado con variables complejas que no pueden ser reducidas a escalas numéricas, dentro de estos, se incluye el conjunto de habilidades blandas pertinentes en el ejercicio de la Contaduría Pública y exigencias del mercado laboral en el contexto de la Revolución 4.0.

Al señalar la observación desde la perspectiva de Martínez et al. (2022) como técnica de

investigación, se revela como un recurso continuamente versátil e interpretativo, capaz de enriquecer significativamente la validez y profundidad de los resultados obtenidos. Su importancia radica en la capacidad de proporcionar una perspectiva directa y contextualizada de la mayoría de los objetos estudiados, que permite a través de ella captar la complejidad inherente al comportamiento humano y a las dinámicas sociales, en este sentido, el dominio de la observación, junto con sus múltiples estrategias, se convierte en una herramienta indispensable para la investigación de diversas disciplinas, al facilitar la obtención de información valiosa y mejorar la comprensión de los fenómenos que nos rodean.

Desde este marco metodológico se plantea analizar el diseño curricular del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, así como realizar encuestas y entrevistas dirigidas a los estudiantes, los docentes pertenecientes a este programa académico. Esta combinación de instrumentos se lleva a cabo con el propósito de tener un enfoque que integre la perspectiva múltiples actores académicos, lo que permite dar una mayor amplitud, suficiencia y validez a los resultados obtenidos y las conclusiones expuestas.

## **5. Marco Referencial**

### **5.1 Marco Teórico**

El desarrollo de esta investigación contempla fundamentos teóricos de diversos autores que han abordado temáticas relacionadas con los roles y capacidades de las personas en el entorno empresarial y también sobre modelos educativos; dado que ambos temas guardan relación con los objetivos propuestos, en consideración se presentan a continuación las teorías consultadas.

#### **5.1.1 *Teoría Del Capital Cultural – Pierre Bourdieu***

La teoría del capital cultural, desarrollada fundamentalmente por el sociólogo francés Pierre Bourdieu, introduce un punto de vista diferente con las concepciones tradicionales que restringían el concepto de capital al ámbito estrictamente económico. Desde esta perspectiva, Bourdieu propone un marco analítico orientado a comprender las desigualdades en las trayectorias educativas y en el éxito académico como el resultado de procesos sociales estructurados, en los cuales el sistema educativo desempeña un papel central en la reproducción de las jerarquías sociales, sin asumir una función prescriptiva sobre los modos de enseñanza.

Dentro de su obra uno de los conceptos fundamentales es el de capital, para Bourdieu (1986) este es entendido como un conjunto de recursos o trabajo acumulados que pueden ser apropiados por los agentes y utilizados para obtener ventajas dentro de un campo específico.

En la teoría de Bourdieu, el capital no posee valor absoluto, este solo adquiere valor y eficacia en relación con un campo social, entendido este como un espacio estructurado de posiciones en el que los agentes compiten por recursos escasos y legítimos. Cada campo — como el educativo o el profesional— define qué tipos de capital son valorados, cómo se distribuyen y en qué condiciones producen beneficios. De este modo, el capital no opera de manera universal, sino situada histórica y socialmente condicionada .

En este sentido capital es todo recurso socialmente reconocido que es susceptible de ser reproducido, distribuido y tiene la capacidad de producir ganancia o beneficio, además de poder

acumularse y transmitirse. cabe destacar que estos recursos no se limitan al ámbito económico, sino que incluyen también dimensiones simbólicas, sociales y culturales.

El capital actúa como una fuerza interna que estructura las prácticas sociales y otorga continuidad histórica al orden social, así evita que las posiciones y los resultados dependan de equilibrios momentáneos o fortuitos (principio de regularidad social y resistencia al azar), Esta regularidad no se produce mediante la obediencia consciente a normas explícitas, sino a través de disposiciones incorporadas que orientan las prácticas de los agentes de manera sistemática. Dicho de otra forma, el capital constituye una forma de poder socialmente condicionada, cuya distribución desigual contribuye a la reproducción de las jerarquías existentes. (Bourdieu, 1986,1990).

El capital cultural se define como una forma específica de capital, y Pierre Bourdieu (1986,1993) distingue tres formas de existencia (estados) y funcionamiento de este:

Incorporado, este capital constituye una dimensión central del capital cultural y puede definirse como el conjunto de disposiciones duraderas de la mente y el cuerpo. Este capital se expresa a través del Habitus, entendido este como un conjunto de disposiciones duraderas y transferibles que actúan como principios generadores de prácticas y representaciones (esquemas de percepción y comprensión del mundo), se orienta la acción de los agentes de manera regular y coherente sin requerir una planificación consciente ni la obediencia explícita a reglas formales. Estas disposiciones se inscriben en el cuerpo y en la mente del agente, estructuran su relación con el conocimiento, el aprendizaje y el mundo académico.

La acumulación de este tipo de capital demanda tiempo, esfuerzo y no puede ser delegado ni transmitido de forma inmediata, dado que se construye progresivamente a partir de experiencias educativas y procesos de socialización tempranos. En este sentido, se halla estrechamente vinculado a la trayectoria social del individuo, ya que su transmisión ocurre de manera temprana y difusa en el seno de la familia, lo que contribuye a que sus efectos se perciban como capacidades naturales o talentos innatos y oculta su origen social. Esta forma de

capital resulta determinante en el desempeño académico, en tanto condiciona las disposiciones hacia el aprendizaje y facilita la adquisición, conservación y acumulación de otros tipos de capital cultural.

Por su parte, el sistema educativo presupone este capital previamente incorporado en los agentes y lo valida a través del rendimiento académico, además, privilegia competencias como el dominio del lenguaje y determinados esquemas de percepción, que posteriormente son consagrados en forma de títulos.

Objetivizado, se refiere a bienes culturales físicos (libros, cuadros, máquinas, instrumentos, etc.). Aunque la propiedad legal de estos objetos es transferible como el capital económico, su apropiación simbólica depende del capital incorporado que el agente posea para disfrutarlos, entenderlos o utilizarlos.

Institucionalizado, Se manifiesta a través de los títulos o calificaciones académicas. Esta forma de capital cultural confiere un valor legal, estable y socialmente garantizado a la competencia cultural del agente.

La certificación garantiza que el agente ha transitado y adquirido bienes culturales que en dicha institución se transmiten y que por lo tanto el agente es útil para el campo económico mediante la inserción laboral.

La institucionalización presenta un rol central, dado que desde los aportes de Bourdieu (1990,1997) el sistema educativo aparece como una maquina reproductora, además expone que este funciona como una poderosa máquina clasificatoria que, a través de los títulos académicos, legitima las inclusiones y exclusiones que estructuran el orden social. Las credenciales educativas poseen una alta eficacia simbólica, en tanto no solo certifican competencias técnicas, sino que además consagran socialmente los logros como méritos individuales, y ocultan su estrecha relación con los orígenes sociales.

De este modo, los títulos escolares contribuyen a reproducir las jerarquías sociales bajo la apariencia de igualdad de oportunidades y progreso meritocrático.

### **5.1.2 Teoría de Las Inteligencias Múltiples – Howard Gardner**

Los aportes realizados por Howard Gardner en el campo de la psicología cognitiva, a finales del siglo XX, permitieron cuestionar la concepción tradicional de una inteligencia única, general y cuantificable mediante pruebas estandarizadas. A partir de sus investigaciones, Gardner propone una comprensión plural de la inteligencia humana, según la cual los individuos poseen múltiples capacidades, al menos ocho inteligencias, relativamente independientes que se combinan y manifiestan de manera singular a lo largo de la vida de los individuos.

Para Gardner (2001) la noción de la inteligencia presentada hasta ese momento era limitada e incluso las formas de ser medida debían repensarse, dado que era una visión unidimensional y restringida del individuo.

En contraposición Gardner redefine el concepto de inteligencia al concebirla como un potencial biopsicológico para procesar información que se activa en contextos culturales específicos.

-permitiendo al individuo resolver los problemas genuinos o las dificultades que encuentre y, si es apropiado, crear un producto efectivo— y también debe dominar la potencia para encontrar o crear problemas —estableciendo con ello las bases para la adquisición de nuevo conocimiento (Gardner, 2001, pp. 60-61).

En su obra *Estructuras de la mente*, Gardner (1995, 2001) propone ocho criterios empíricos teóricos que permiten identificar y justificar la existencia de una inteligencia. Estos criterios constituyen el sustento epistemológico de la teoría y se apoyan en evidencias provenientes de la neuropsicología, la psicología cognitiva, la evolución y la psicometría. Entre ellos se encuentran:

- Posibilidad de aislamiento por daño cerebral: La afectación aislada de determinadas facultades cognitivas como consecuencia de lesiones cerebrales constituye una evidencia de su relativa autonomía funcional respecto de otras capacidades humanas.

- La existencia de idiots savants, prodigios y otros individuos excepcionales: La existencia de individuos con perfiles cognitivos altamente dispares, como prodigios, personas con síndrome del savant o ciertos trastornos del desarrollo, constituye una evidencia empírica de la relativa independencia de habilidades intelectuales específicas, al mostrar rendimientos excepcionales o déficits aislados vinculables a bases genéticas o neurales diferenciadas.
- Una operación medular o conjunto de operaciones identificables: Una inteligencia debe contar con uno o más mecanismos básicos de procesamiento de información que se activen ante estímulos específicos.
- Una historia distintiva de desarrollo y un estado final experto: Cada inteligencia debe tener una trayectoria identificable de crecimiento, esta presenta niveles de pericia desde el novicio hasta el experto o maestro en un ámbito cultural determinado.
- Una historia evolucionista y la evolución verosímil: este criterio sostiene que una inteligencia no aparece de la nada, las raíces de una inteligencia deben poder localizarse millones de años atrás en la historia de la especie, y contar con antecedentes o capacidades compartidas con otros organismos.
- Apoyo de tareas psicológicas experimentales: La psicología cognitiva proporciona pruebas mediante tareas que interfieren entre sí o que muestran cómo formas de memoria o percepción pueden ser peculiares a una clase de entrada específica.
- Apoyo de hallazgos psicométricos: Este criterio utiliza pruebas estandarizadas como fuente de evidencia, reconoce estos resultados pueden aportar pistas si muestran que las habilidades de una inteligencia se correlacionan entre sí y tienen independencia relativa de otras.
- Susceptibilidad a la codificación en un sistema simbólico: Esta característica dice que cada inteligencia tiene su propio "lenguaje" para poder expresarse y ser útil en el mundo real. No basta con tener la capacidad en el cerebro; esa capacidad debe poder

convertirse en símbolos que otros entiendan.

Asimismo, Gardner (2006) distingue tres connotaciones del concepto de inteligencia. En primer lugar, la concibe como una característica propia de la especie humana, asociada a las capacidades cognitivas universales que posibilitan el aprendizaje, la resolución de problemas y la adaptación al entorno. En segundo lugar, entiende la inteligencia como una diferencia individual, expresada en el perfil particular de fortalezas y debilidades intelectuales que caracteriza a cada persona. Finalmente, el autor plantea la inteligencia como la ejecución eficaz de una tarea o la resolución adecuada de problemas en contextos culturalmente significativos, enfatiza que la valoración de dicha ejecución depende de los criterios y demandas del entorno social en el que se manifiesta.

Estas tres connotaciones permiten comprender la inteligencia no solo como una capacidad individual, sino como un fenómeno situado, cuya manifestación y valoración dependen de contextos sociales, culturales y educativos específicos.

A partir de estos fundamentos, Gardner (1995, 2001, 2006) identifica ocho inteligencias, entendidas como conjuntos específicos de habilidades para procesar información, resolver problemas o producir resultados valorados socialmente, sin que exista una jerarquía natural entre ellas. Estas inteligencias se presentan de manera sintética en la Figura 2.

Un aspecto central de la teoría es que estas inteligencias no operan de manera aislada, sino que interactúan entre sí en la práctica social. Las actividades humanas, incluidas las académicas y profesionales, suelen requerir la combinación de diversas inteligencias, cuya activación depende tanto de las disposiciones individuales como de las oportunidades y demandas del contexto.

Desde una perspectiva educativa y social, la teoría de las inteligencias múltiples pone en evidencia que los sistemas escolares no reconocen ni valoran de manera equitativa todas las formas de inteligencia.

**Figura 2**

*Inteligencias múltiples de Howard Gardner*



Elaboración propia a partir de Gardner (1995,2001,2006).

Tradicionalmente, las instituciones educativas han privilegiado aquellas vinculadas al lenguaje y al razonamiento lógico-matemático, lo que incide en los procesos de evaluación, clasificación y reconocimiento del rendimiento académico. En este sentido, la teoría de Gardner permite problematizar los criterios institucionales de éxito escolar y cuestionar las formas en que determinadas capacidades son legitimadas mientras otras permanecen invisibilizadas.

## **5.2 Marco Conceptual**

Este marco comprende las definiciones de aquellos conceptos cuya definición completa y precisa resulta de gran importancia para el entendimiento de los temas objeto de estudio en esta investigación, entre estos se encuentran: competencias laborales y habilidades blandas, Revolución Industrial 4.0, y modelo pedagógico.

### **5.2.1 Competencias Laborales y Habilidades Blandas**

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española una habilidad puede ser definida como la “capacidad y disposición para algo” o “cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza”, es sinónimo de palabras como aptitud, competencia, cualidad o destreza (Real Academia Española, 2024).

En el ámbito laboral, la mayoría de las definiciones de competencias laborales explican el concepto como una mezcla de aspectos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo; algunas definiciones específicas recopiladas por Alles (2015) en su obra *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias* son las siguientes:

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las define como “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (Vargas, 2004).

Por su parte, el Consejo Mexicano de Normalización y Certificación de Competencias Laborales las explica como la “capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (Vargas, 2004).

Para Spencer y Spencer una competencia “es una característica profunda de un individuo que se encuentra causalmente relacionada con un desempeño efectivo (que se toma como criterio de referencia) y/o superior en un puesto de trabajo o situación laboral” (citados por Alles, 2015).

Finalmente, la misma Alles (2015) explica que una competencia “hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p. 79).

Ahora bien, respecto al término de habilidades en la literatura resulta posible distinguir entre dos categorías: las cognitivas y las no cognitivas.

De acuerdo con el Ayrton Senna Institute las habilidades cognitivas se refieren a la capacidad de una persona de interpretar, reflexionar, razonar, pensar de manera abstracta y asimilar ideas complejas, resolver problemas y generalizar de lo que se aprende, estas no sólo reflejan la amplitud del conocimiento o la velocidad de su adquisición, sino también incluyen la capacidad de “darle sentido” a una situación o de descubrir qué hacer en el contexto de un problema nuevo (citado por Ortega, 2016).

Al mismo tiempo, Ortega (2016) explica que:

Las habilidades no cognitivas se refieren a la capacidad de una persona de relacionarse con otros y consigo mismo, comprender y manejar las emociones, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y confrontar situaciones adversas de forma creativa y constructiva. En otras palabras, son actitudes y prácticas que afectan cómo un individuo enfoca el aprendizaje e interactúa con el mundo que le rodea. Los investigadores y los profesionales utilizan una variedad de términos para describir estos tipos de habilidades: competencias “blandas”, habilidades socioemocionales, habilidades sociales y emocionales, habilidades de carácter o rasgos de personalidad, aunque la literatura actual tiende a evitar deliberadamente referirse a ellos como “rasgos” puesto que se supone que los rasgos generalmente permanecen invariables, mientras que las habilidades pueden ser desarrolladas. (Kautz et al., 2014, citado por Ortega, 2016, p. 3)

Aunque todavía existe un debate abierto sobre cómo llamar a estas habilidades (y cuáles habilidades específicas pertenecen bajo el paraguas de habilidades blandas), la clave es que estas habilidades: son distintas de las habilidades cognitivas tradicionalmente definidas; son vistas como beneficiosas para los individuos y para la sociedad; son relativamente estables en el tiempo en ausencia

de fuerzas externas, pero potencialmente pueden ser desarrolladas o cambiadas; y son expresadas diferentemente en distintos contextos (Duckworth y Yeager, 2015, citado por Ortega G, 2016, p. 3).

Una revisión previa a este concepto fue abordada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1997) refiriéndose al mismo como *competencia psicosocial* definiéndolo como la capacidad de una persona para afrontar eficazmente las exigencias y los retos de la vida cotidiana, para mantener un estado de bienestar mental y demostrarlo en un comportamiento adaptativo y positivo mientras interactúa con los demás, su cultura y su entorno, corresponden a capacidades de comportamiento adaptativo y positivo que permiten a las personas afrontar con eficacia las exigencias y los retos de la vida cotidiana. Definidas de esta forma, podrían llegar a ser innumerables, sin embargo, la misma OMS las agrupó en un total de diez categorías mostradas en la tabla 2.

Otra clasificación propuesta para el entendimiento de las habilidades blandas es la conocida como Cinco Grandes (Heckman y Kautz, 2012; Santos y Primi, 2014, citados por Ortega, 2016), la cual incluye las siguientes categorías y características:

- *Apertura a nuevas experiencias*: definida por la Asociación Americana de Psicología (APA) se entiende como “la tendencia a estar abierto a nuevas experiencias estéticas, culturales o intelectuales” (Nuñez, 2019, p. 36). Estas personas son descritas como curiosos, artísticos, imaginativos, poco convencionales y tienen una amplia gama de intereses.
- *Responsabilidad*: de acuerdo con la APA corresponde a “la tendencia a ser organizado, responsable y muy trabajador” (Nuñez, 2019, p. 36)., estos individuos conscientes son deliberados, orientados a objetivos, eficientes, ambiciosos y auto disciplinados, al mismo tiempo tienen una sólida ética de trabajo, perseveran ante los obstáculos (determinación), pueden retrasar la gratificación inmediata a favor de objetivos a largo plazo y no son impulsivos.

- *Extraversión*: según la APA este factor se entiende como la “orientación de los intereses y energías de una persona hacia el mundo exterior de personas y cosas en lugar del mundo interno de experiencia subjetiva” (Nuñez, 2019, p. 36). Los extrovertidos son amables, sociables, seguros de sí mismos, enérgicos, aventureros y entusiastas.
- *Afabilidad*: explicada por la APA como “la tendencia a actuar de manera cooperativa y altruista” (Nuñez, 2019, p. 36), las personas con esta habilidad son descritas generalmente como perdonadores, empáticos/perceptivos, modestos, agradables, flexibles, socialmente sensibles y tolerantes.
- *Estabilidad emocional*: según la APA se refiere a la “previsibilidad y consistencia de las reacciones emocionales, con ausencia de cambios de humor rápidos” (Nuñez, 2019, p. 36), este factor incluye gestión de emociones como la ansiedad y depresión, hostilidad, impulsividad, autocontrol y confianza en sí mismo.

Finalmente se establece que no existe un consenso universal respecto a un listado definitivo de habilidades blandas, sin embargo, los puntos comunes entre las categorizaciones propuestas, así como las condiciones mismas de cada contexto analizado brindan grandes herramientas para determinar el conjunto de habilidades relevantes a considerar en situaciones específicas.

**Tabla 2**

*Habilidades blandas según la OMS*

| Habilidad                                       | Definición                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Toma de decisiones                              | Tomar decisiones acertadas de forma positiva y adecuada, según las diferentes circunstancias y entornos en que se desenvuelve una persona |
| Solución de problemas                           | Afrontar constructivamente las dificultades cotidianas y en el desarrollo de actividades personales                                       |
| Creatividad                                     | Identificar y evaluar las diferentes opciones disponibles, así como anticipar las posibles consecuencias de cada una                      |
| Sentido crítico                                 | Capacidad para examinar la información y las experiencias de forma objetiva, y valorar pros y contras para tomar decisiones informadas    |
| Comunicación eficaz                             | Habilidad para expresar ideas con claridad y coherencia, tanto de forma verbal como no verbal, sin desconocer la cultura y el contexto    |
| Habilidades para las relaciones interpersonales | Capacidad para relacionarse con otras personas de manera respetuosa y constructiva.                                                       |
| Autoconsciencia                                 | Conocimiento personal que permite reconocer el propio carácter, fortalezas, debilidades, deseos y necesidades.                            |
| Empatía                                         | Habilidad para ponerse en el lugar del otro, incluso cuando la situación es ajena o poco familiar.                                        |
| Manejo de las emociones                         | Capacidad para identificar y regular las propias emociones, así como comprender las de los demás.                                         |
| Manejo del estrés                               | Habilidad para reconocer las situaciones que generan tensión en la vida diaria y afrontarlas de manera adecuada.                          |

Tomada de Eurosocial (2015, p. 24)

### **5.2.2 Cuarta Revolución Industrial o Revolución 4.0**

“Una revolución industrial es un proceso de cambio, provocado por nuevas reglas en la asignación de poder y riqueza a grupos e individuos y basado en nuevas posibilidades tecnológicas, que trae consigo fuertes cambios sociales” (Blanco et al., 2019, p. 7).

Como afirma Schwab (2016) el término "revolución" implica un cambio radical y abrupto, pero son situaciones presentes a lo largo de la historia, en retrospectiva revoluciones tecnológicas precedentes han desencadenado transformaciones profundas en los diferentes

sistemas, por lo tanto, es lo que se espera de esta Cuarta Revolución.

Sin embargo, surge una pregunta ¿qué es la Cuarta Revolución Industrial?, este proceso que también se le conoce con el nombre de Industria 4.0 o 4IR, según Klaus Schwab representa una transformación fundamental en la forma en que la tecnología interactúa y cómo esta afecta todos los aspectos de la vida diaria "caracterizada por una fusión de tecnologías que difuminan las fronteras entre lo físico, lo digital y lo biológico" (Foro Económico Mundial, 2023).

Además, dentro de los aspectos que la identifican se encuentra: *velocidad*, dada por su ritmo de evolución y expansión; *Amplitud y profundidad* de su impacto, aspecto que está relacionado con el "que" y el "cómo" hacer las cosas y quienes somos; y por último por la *capacidad para transformar los sistemas*, lo que impacta cada una de las esferas de la sociedad.

Según García y Oliveira (2023) "el nombre de industria 4.0 surgió en Alemania en la Feria de Hannover en 2011 y fue introducido por un grupo de especialistas para generar un programa que mejorase la productividad de la industria manufacturera" (p. 10).

En palabras de Blanco et al. (2019) la cuarta revolución surge de la mano de "tecnologías nuevas que permiten fabricar productos y prestar servicios en formas y lugares completamente nuevos, la conectividad es la característica principal que une a estas tecnologías y las hace auténticamente disruptivas" (p. 11).

Para Schwab (2016) la cuarta revolución, se gesta a principios de este siglo y se basa en una revolución donde las tecnologías, innovación, inteligencia artificial, automatización y avances en ámbitos como nanotecnología y energías renovables entre otras son uno de los mayores motores para la transformación social y económica, justamente la fusión de aspectos físicos, digitales y biológicos lo que hace la diferencia con otras revoluciones anteriores.

Según Gallego y Oliva (2022), la transformación digital abarca una serie de cambios ligados al uso de la tecnología en distintos ámbitos de la sociedad, por lo cual debe comprenderse como un nuevo modelo cultural y social, y no solo como la incorporación de herramientas tecnológicas, puesto que su impacto se extiende a nivel global, puesto que influye en las formas

de actuar, organizar y manejar tanto en lo humano como en lo organizacional.

A partir de lo expuesto se puede identificar a las nuevas tecnologías como un factor no solo diferenciador con otras revoluciones, sino como determinante de este cambio. Cabe destacar que esta revolución podría generar una mayor desigualdad, debido a la automatización de procesos y por ende la sustitución de la fuerza laboral, además se estima la creación de nuevos empleos.

Aunque el panorama aún no es del todo claro, el autor señala que en el futuro el talento será un factor de producción más determinante que el capital, esta situación generará un mercado laboral cada vez más dividido entre quienes poseen bajas habilidades con salarios reducidos y quienes cuentan con altas habilidades y mejores ingresos, lo cual podría intensificar las tensiones sociales.

A nivel empresarial el impacto se ve reflejado en nuevas formas de demandas, nuevas formas de producción, pero en general, hay cuatro efectos principales que la Revolución 4.0 tiene en las organizaciones: en las expectativas de los clientes, en la calidad de bienes y servicios, en la colaboración para la innovación y en los procesos organizacionales (Schwab, 2016).

Esto implica que los líderes empresariales y los altos ejecutivos deben anticipar y adaptarse a las condiciones de un entorno cambiante, desafiar los supuestos de sus equipos de trabajo y mantener un proceso de innovación constante y continuo.

La transformación digital también impacta en el diario vivir de las personas, puesto que influye en su identidad, sus hábitos de consumo y, especialmente, en su privacidad, aspecto que representa uno de los principales retos en este contexto.

La Revolución 4.0 no solo plantea desafíos importantes, sino que simultáneamente crea posibilidades para mejorar los ingresos globales y elevar la calidad de vida mediante acceso a nuevos productos y servicios, contexto en el cual resulta fundamental construir un futuro enfocado en las personas, donde sus valores estén en el centro y se garantice su empoderamiento.

### **5.2.3 Contabilidad**

A lo largo de su evolución histórica, el concepto de contabilidad ha sido objeto de diversas definiciones que reflejan su tránsito desde una práctica orientada al registro de operaciones hasta una disciplina estructurada de carácter informativo y social. En sus aproximaciones más descriptivas, la contabilidad ha sido entendida como la disciplina encargada de elaborar registros, clasificar datos y proporcionar información veraz y oportuna sobre las operaciones comerciales realizadas por las empresas (Wals, 2000).

Desde una perspectiva institucional, la Contaduría General de la Nación señala que la contabilidad tiene su origen en la acción de contar, pero trasciende esta función básica al constituirse en un sistema que deja constancia de los hechos económicos mediante la aplicación de conceptos, técnicas e instrumentos con sentido lógico y utilidad social, en la medida en que la información producida permite interactuar con la naturaleza y la sociedad (Contaduría General de la Nación, 2019).

De manera complementaria, el Consejo de Estado concibe la contabilidad como el proceso mediante el cual los hechos económicos que afectan o pueden afectar el patrimonio de una persona natural o jurídica son registrados de forma clara, lógica, ordenada y confiable (Consejo de Estado, 2017).

Desde el ámbito académico, la American Accounting Association (AAA) ofrece una de las definiciones más ampliamente aceptadas, al definir la contabilidad como el proceso de identificar, medir y comunicar información económica con el propósito de permitir la formulación de juicios y la toma de decisiones informadas por parte de los usuarios de dicha información (citado por Zelf, 1999). Esta concepción resalta el carácter informativo de la contabilidad y su orientación directa hacia el apoyo del proceso de toma de decisiones.

En esta línea, el Marco Conceptual para la Información Financiera del International Accounting Standards Board (IASB, 2018), la información contable es útil para la toma de decisiones si cumple con características cualitativas específicas, entre las cuales se encuentran

la relevancia, la representación fiel, la comprensibilidad, la oportunidad y la comparabilidad. La presencia simultánea de estas cualidades contribuye a que los usuarios, internos y externos, no solo accedan a información técnicamente correcta, sino que también puedan interpretarla y emplearla de manera efectiva en contextos organizacionales específicos, lo cual es fundamental para la evaluación y el juicio en la toma de decisiones informadas.

Desde la perspectiva de Jorge Tua Pereda (2015), la contabilidad se configura como una disciplina científica de carácter social y económico, cuyo desarrollo ha transitado desde simples técnicas de registro hacia un sistema complejo de información orientado a la utilidad para la toma de decisiones. El autor la define como una ciencia empírica y aplicada, cuyo objeto es la descripción y predicción, tanto cualitativa como cuantitativa, del estado y la evolución económica de una entidad, apoyándose en métodos propios de captación, medición, valoración, representación e interpretación de la realidad económica.

En este sentido, la contabilidad constituye un instrumento al servicio de los usuarios internos y externos, cuya finalidad principal es suministrar información objetiva, relevante, y válida que permita seleccionar racionalmente entre alternativas de acción.

Asimismo, Tua Pereda resalta la dimensión social y la responsabilidad pública de la contabilidad, al reconocer esta se convierte en un bien público, comprometido con la rendición de cuentas y la transparencia frente a la sociedad.

Por su parte, Fowler Newton (2011) destaca que la contabilidad constituye una herramienta fundamental para el control, la planificación y la evaluación de la gestión organizacional, lo que implica que el ejercicio profesional del contador público exige competencias que van más allá del dominio técnico, he incorpora capacidades analíticas, comunicativas y éticas, además de una actualización continua.

En un contexto caracterizado por transformaciones tecnológicas y organizacionales asociadas a la Revolución Industrial 4.0, la contabilidad amplía su campo de acción y refuerza su papel estratégico en las organizaciones. Este escenario plantea nuevos desafíos para la

formación del contador público, quien debe estar preparado para interpretar información compleja, adaptarse a entornos cambiantes y aportar valor en procesos de toma de decisiones, lo que refuerza la necesidad de una formación integral acorde con las demandas contemporáneas para la profesión contable.

#### **5.2.4 Modelo Pedagógico**

La educación representa una de las bases para el desarrollo de los individuos y las sociedades. Es por ello por lo que abordar la conceptualización de modelo pedagógico es relevante, dado que este proporciona una guía para el proceso de enseñanza – aprendizaje, esto permite dirigir proceso educativo efectivamente, con enfoque en el mejoramiento continuo, el cumplimiento de objetivos, y, sobre todo, una educación de calidad.

Sobre este tema explica Ortiz (2013):

El modelo pedagógico es una construcción teórico formal que fundamentada científica e ideológicamente interpreta, diseña y ajusta la realidad pedagógica que responde a una necesidad histórico-concreta. Implica el contenido de la enseñanza, el desarrollo del estudiante y las características de la práctica docente. Que pretende lograr aprendizajes y se concreta en el aula. Es un instrumento de la investigación de carácter teórico creado para reproducir idealmente el proceso enseñanza - aprendizaje. No es más que un paradigma que sirve para analizar, interpretar, comprender, orientar, dirigir y transformar la educación. Los modelos pedagógicos son representaciones ideales del mundo real de lo educativo, para explicar teóricamente su hacer. Se construye a partir de un ideal de hombre y de mujer que la sociedad concibe. (p. 47)

De la misma manera Vásquez y León (2013) expresa que un modelo pedagógico es “un sistema formal que busca interrelacionar los agentes básicos de la comunidad educativa con el conocimiento científico para conservarlo, producirlo o recrearlo dentro de un contexto histórico, geográfico y cultural determinado” (p. 5).

Sin embargo, otros autores consideran que intentar definir este concepto es una tarea más compleja dado que este, se haya provisto de varios significados, si se toman en cuenta que depende del contexto en el cual este se desarrollará.

Según Correa y Pérez (2022) estos permiten:

Comprender el desarrollo de los procesos educativos centrados en la racionalidad propia de una época. Esto significa que un modelo pedagógico es una representación de los procesos y prácticas que fundamentan el quehacer presente y prospectivo de una institución educativa, el cual se fundamenta en una u otra perspectiva teórica. (p. 7)

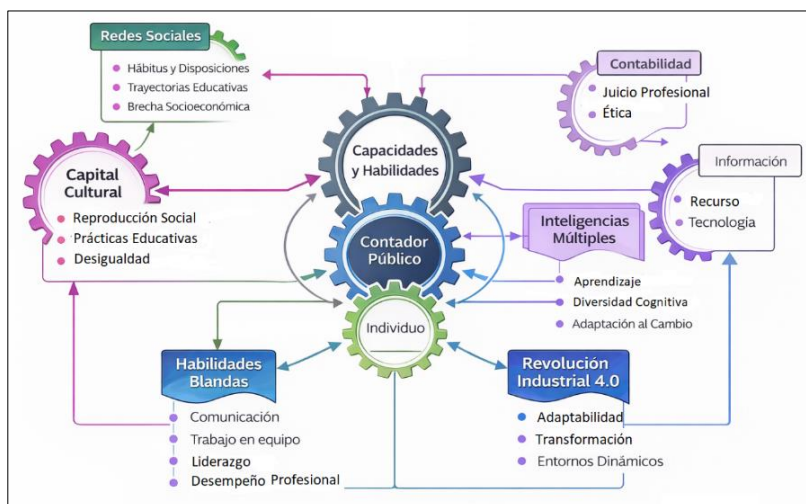
A partir de lo expuesto se puede extraer que los modelos en este caso el pedagógico son herramientas esenciales para guiar el proceso educativo, que se adapta y responde a las características de un momento histórico, es por ello que son importantes al ofrecer la posibilidad de alcanzar objetivos establecidos por la educación para un momento dado.

### 5.2.5 Modelo Teórico – Conceptual

El modelo teórico conceptual de la presente investigación corresponde al presentado en la figura 3.

**Figura 3**

*Modelo teórico conceptual*



### **5.3 Marco Histórico**

En el ámbito educativo regional, a partir del año 1986 en los programas de regionalización se empieza a trabajar sobre la descentralización de Cali en la Universidad del Valle en manos del rector Dr. Harold Rizo Otero, con el propósito de llegar a más comunidades de otras ciudades que por sus recursos y distancia no podían acceder a la educación pública superior, es así que mediante el Acuerdo N° 008 de septiembre 15 de 1986 del Consejo Superior de la Universidad del Valle, el cual pretendió atender a la demanda de los diferentes municipio del Valle del Cauca en cuanto a la educación superior, lo cual se considera un gran avance profesional y de desarrollo para Tuluá por estar entre las seis ciudades seleccionadas para este proceso de descentralización, las demás fueron: Buga, Caicedonia, Palmira, Sevilla y Cartago.

En ese mismo año empieza labores desde las instalaciones del SENA CLEM el cual fue fundado en 1979 de acuerdo con un convenio entre gobierno Nacional y el gobierno de países bajos. Es de resaltar que la facultad de Contaduría Pública de la Universidad del Valle inició clases en el año 1975 por disposición de la resolución 396 de diciembre 11 de 1975 del consejo directivo, esto en la Sede Cali que posteriormente implementó el programa en la Sede Tuluá. Durante los primeros años, en los que la institución estuvo en las instalaciones del SENA se dieron ciclos básicos como: Ciencias Naturales, Ciencias sociales o humanas, todo con periodicidad de 4 semestres; sin embargo, para completar el resto de su formación, los profesionales debían remitirse a la ciudad de Cali.

Posteriormente en 1987, la Universidad del Valle realiza un acuerdo por medio de contrato con la Junta de Acción Comunal del barrio El Príncipe, el cual permitió ocupar la zona ubicadas en la Calle 42 carrera 22 Esquina, este gran paso permitió para los años 1992 y 1995 que se pudiera dar formación completa en un solo sitio lo que mejoro considerablemente las condiciones de los estudiantes en cuanto a sus recursos y disponibilidad del tiempo.

Para el 2002, realizo de forma escrita el acuerdo entre la Alcaldía Municipal de Tuluá y la Universidad del Valle, un Acta Provisional del edificio ubicado en la Vía La Rivera, Barrio Villa

Campestre por medio de Ordenanza No 204 de julio 25 de 2005 de la Asamblea Departamental y se otorgó el poder al señor Gobernador Angelino Garzón, para enajenar, a favor de la Universidad del Valle, dicho inmueble (Alcaldía de Tuluá, 2024).

Durante este mismo año, mediante resolución 091 del 4 julio 2002 se creó la estructura curricular del programa de contaduría que posteriormente fue remplazada por la resolución 240 del 17 de diciembre 2020 lo que ha generado cambios significativos en cuanto a la formación y el desarrollo profesional en pro de la integralidad de estos. Algunos de estos cambios son:

**Asignaturas: Resolución 091 (2002)** en el primer semestre, se incluían asignaturas como fundamentos de Contabilidad Financiera y Matemáticas Básicas. En el segundo semestre, se cursaban materias como Contabilidad de los Recursos e Inversiones y Cálculo. El tercer semestre incluía asignaturas como Contabilidad de la Financiación y Microeconomía (Universidad del Valle, 2002).

En cuanto a la **Resolución 240 (2020)** se observa que el primer semestre ahora incluye asignaturas tales como Cálculo e Introducción a la Contaduría Pública, en el segundo semestre, Álgebra lineal y Contabilidad de los recursos y obligaciones de corto plazo y el tercer semestre presenta otras como Estadística I para las ciencias de la administración y Contabilidad de los recursos y obligaciones de largo plazo y patrimonio (Universidad del Valle, 2020).

**Electivas Complementarias:** en la Resolución 091 había asignaturas electivas complementarias en los primeros dos semestres. En cuanto a la Resolución 240 no se mencionan asignaturas específicas como electivas complementarias en los primeros tres semestres.

**Enfoque y Contenido:** la Resolución 091 tenía un enfoque más amplio en áreas como matemáticas y derecho. Por su parte La Resolución 240 parece centrarse más directamente en temas específicos relacionados con la contaduría y la administración.

En términos generales, estas transformaciones curriculares reflejan un proceso de ajuste progresivo en el enfoque del programa de Contaduría Pública, con una mayor orientación hacia

contenidos propios de la disciplina contable y administrativa, así mismo. mantiene como antecedente un modelo formativo que integraba componentes de formación básica y complementaria.

#### **5.4 Marco Legal**

En la tabla 3 se resumen las normativas que regulan el ejercicio contable y la educación relevantes para este trabajo de grado. Entre las normas más destacadas se incluyen la Ley 43 de 1990, que dicta las funciones, principios éticos de la profesión contable. La Ley 1314 de 2009 “por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia”, además se aborda el Decreto 2649 de 1993, que establece los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Colombia. Estas normas permiten identificar el rol que se espera desempeñe el Contador Público dentro de la sociedad colombiana.

Asimismo, se destaca la Ley 1314 de 2009, “por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de la información aceptados en Colombia”, la cual marca un hito en el proceso de modernización contable al orientar el sistema hacia estándares internacionales, fortalece la calidad, comparabilidad y confiabilidad de la información financiera. De igual manera, se aborda el Decreto 2649 de 1993, que establece los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Colombia, el cual, aunque ha sido progresivamente reemplazado por el marco normativo derivado de la Ley 1314, sigue presente como un referente fundamental para comprender la evolución normativa de la contabilidad en el país.

En relación con el marco educativo, se consideran normas fundamentales como el artículo 67 de la Constitución Política de Colombia, que consagra la educación como un derecho fundamental y un servicio público con función social, así como las Leyes 115 de 1994 y 30 de 1992, que regulan el sistema educativo y la educación superior, establece sus fines, principios y objetivos, entre ellos la formación integral de los individuos y su contribución al desarrollo

económico, social y cultural del país.

En este contexto, cobra especial relevancia el Decreto 1330 de 2019, el cual redefine las condiciones de calidad para los programas de educación superior en el país y orienta los procesos de registro calificado hacia un enfoque basado en resultados de aprendizaje, pertinencia social, flexibilidad curricular y mejoramiento continuo.

Este decreto introduce una visión más dinámica de la formación profesional, al enfatizar el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias acordes con las transformaciones del entorno productivo y tecnológico, lo que resulta particularmente pertinente para la formación del Contador Público en el marco de la Revolución Industrial 4.0.

Este conjunto de normas da un marco sólido para el desarrollo académico y profesional en el país, responden además a un proceso de adaptación y modernización, tanto del ejercicio contable como de la educación superior. Las disposiciones analizadas reflejan el interés del Estado por garantizar la calidad de la información financiera, fortalecer la ética y responsabilidad social del contador público, y promover una educación que no solo responda a las demandas del mercado laboral, sino que también favorezca el desarrollo integral del individuo.

**Tabla 3***Marco Legal de la profesión contable en Colombia*

| N° | TIPO DE NORMA                     | EXPEDIDO POR                    | N°  | FECHA DE EMISIÓN | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ARTÍCULOS                  |
|----|-----------------------------------|---------------------------------|-----|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 1  | Ley                               | Congreso de la República        | 43  | 1990             | Dicta las funciones, principios éticos, actividades y uso técnico frente a la profesión contable.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1, 2, 4, 7, 17, 20, 37, 43 |
| 2  | Ley                               | Congreso de la República        | 115 | 1994             | Expedición de la ley general de educación. En la cual describe el servicio educativo formal para definir el programa académico universitario, los objetivos de la educación en el desarrollo holístico, también la mejora de los programas hacia las personas adultas con intenciones de mejorar habilidades y aborda cualificaciones para los educadores continúen con la enseñanza bajo ciertas condiciones. | 2, 5, 50, 209, 213         |
| 3  | Ley                               | Congreso de la República        | 30  | 1992             | Organiza el servicio público de la Educación Superior. Además, define que es la educación superior, también la calidad de servicio público cultural y describe los objetivos de la educación superior.                                                                                                                                                                                                         | 1, 2, 6                    |
| 4  | Constitución Política de Colombia | Asamblea Nacional Constituyente | 1   | 1991             | En este artículo se habla sobre el derecho de la persona en función social en el acceso al conocimiento frente a la formación educativa                                                                                                                                                                                                                                                                        | 67                         |

| N° | TIPO DE NORMA | EXPEDIDO POR                | N°   | FECHA DE EMISIÓN | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                         | ARTÍCULOS                                   |
|----|---------------|-----------------------------|------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 5  | Decreto       | Presidencia de la República | 1330 | 2019             | "Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación"                       | 2.5.3.2.1.1,<br>2.5.3.2.3.1,<br>2.5.3.2.3.2 |
| 6  | Decreto       | Presidencia de la República | 1295 | 2010             | "Reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior"                                                         | 1, 3, 5, 9, 19                              |
| 7  | Ley           | Congreso de la República    | 1188 | 2008             | Regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. Proporciona información legal sobre programas académicos y su responsabilidad académica y calidad | 8                                           |
| 8  | Ley           | Congreso de la República    | 1286 | 2009             | "Por la cual se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones"                                                                      | 2, 18, 22                                   |
| 9  | Decreto       | Presidente de la República  | 2649 | 1993             | "Por el cual se reglamenta la Contabilidad en General y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia"                                                      | 16, 138                                     |

| N° | TIPO DE NORMA | EXPEDIDO POR             | N°   | FECHA DE EMISIÓN | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ARTÍCULOS   |
|----|---------------|--------------------------|------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 10 | Ley           | Congreso de la República | 1314 | 2009             | “Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento” | 1, 3, 4 ,12 |

## **6. Metodología**

### **6.1 Tipo de Estudio**

La presente investigación es considerada de tipo descriptivo puesto que su objetivo principal consiste en analizar las competencias profesionales en términos de habilidades blandas para el contexto de la Revolución 4.0 respecto al proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá, a través de esto, se llega a la formulación de estrategias para fortalecer el desarrollo de estas habilidades en función de su nivel de importancia, tal como explica en libro “Metodología: Diseño y desarrollo del procesos de investigación con énfasis en ciencias empresariales” Méndez (2011), los estudios de carácter descriptivo utilizan técnicas determinadas para la recolección de información, tales como la observación, las entrevistas y los cuestionarios, aunque también pueden llegar a usarse informes de elaboración de otros investigadores, por ende, estas mismas técnicas serán aplicadas para llevar a cabo esta investigación.

Para Hernández et al. (2006) los estudios descriptivos consisten en la descripción de fenómenos, contextos o situaciones u eventos. Además, este tipo de estudio plantea especificar propiedades características y rasgos sustanciales del fenómeno analizado, lo cual ayuda a describir las tendencias de la población o grupo.

Estos estudios además ofrecen la posibilidad de realizar predicciones tal y como asevera Hernández et al. (2006) los estudios descriptivos brindan la posibilidad de realizar predicciones, aunque lo sean de modo inicial.

No obstante, el alcance de esta investigación no comprende la implementación de las mencionadas propuestas o cualquier otro de sus hallazgos, de esta forma se enfatiza que el estudio se fundamenta en la descripción de la situación actual sin establecer correlaciones ni intervenciones sobre los resultados obtenidos.

## **6.2 Método de Investigación**

Según lo expuesto por Bernal (2010) en su libro Metodología de la investigación se puede afirmar que el método de investigación puede ser visto como un conjunto de pasos que de forma sistemática y ordenada permiten responder a una pregunta de investigación de manera rigurosa y ante todo objetiva. Es pues, a partir del método de investigación que se establece una estructura para la investigación.

En este sentido, la presente investigación se desarrolla bajo un enfoque metodológico mixto, el cual, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), implica la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos dentro de un mismo estudio, permitiendo una comprensión más amplia e integral del fenómeno investigado. Este enfoque resulta pertinente, ya que posibilita articular el análisis profundo de las percepciones de los actores involucrados con la obtención de datos que complementan y fortalecen la interpretación de los resultados.

Asimismo, la investigación se enmarca en un método Descriptivo-analítico, en este sentido, el componente descriptivo se fundamenta en lo planteado por Hernández Sampieri, quien señala que los estudios descriptivos tienen como propósito especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos o fenómenos, por otra parte, el componente analítico se sustenta en lo expuesto por Bernal, quien plantea que este método implica descomponer el fenómeno en sus partes para comprender sus relaciones y significados.

De esta manera, el método descriptivo-analítico permite no solo presentar una visión estructurada del fenómeno estudiado, sino también profundizar en su comprensión.

De acuerdo con Ricoy (2006) el paradigma crítico se contextualiza en la práctica investigativa que se caracteriza por una acción - reflexión acción, la cual implica que quien investigada busque la generación de un cambio y una liberación de opresiones en un contexto social. Así se busca la transformación social basada en la participación, la intervención y la colaboración, con un enfoque que tiene como punto de partida la reflexión personal crítica en la acción, paradigma sobre el cual se desarrollará esta investigación.

Al hablar del desarrollo con relación al pensamiento cognitivo y de análisis, Salcedo (2010) señala en su investigación que el pensamiento crítico es un proceso intelectual que implica analizar, evaluar y sintetizar información para posteriormente formar juicios fundamentados, lo cual indica que este tipo de habilidades se logran a través de la práctica y la reflexión, y requieren de ciertos pasos como la observación, el análisis y la interpretación, la inferencia y la evaluación, aunque también manifiesta que estas deben ser estimuladas por la educación superior para contribuir al cumplimiento de los objetivos de éxito profesional y personal.

### **6.3 Fuentes y Técnicas Para Recolección de Información**

Las fuentes de información para esta investigación incluyen fuentes tanto primarias como secundarias, respecto a estas últimas se tienen documentos institucionales, como el plan de estudios del programa de contador público de la Universidad del Valle Sede Tuluá, así como también estudios previos relacionados con el perfil del contador público, la Revolución Industrial 4.0 y las habilidades blandas.

Respecto a las fuentes primarias se considera la aplicación de un cuestionario a estudiantes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá (ver Anexo A), y la entrevista a docentes de este mismo programa, de este modo, se obtiene información directamente del grupo investigado, con el objetivo de llegar a conclusiones más pertinentes para la cual se aplicará una entrevista semiestructurada con un cuestionario flexible que se adapte al curso de la conversación.

### **6.4 Tamaño de Muestra y Ficha Técnica de la Encuesta**

El número de estudiantes tomados como muestra se determinó mediante la aplicación del método de Muestreo Aleatorio Simple (MAS) para investigaciones de tipo cualitativas, respecto a esta técnica Díaz (2013) explica que corresponde a una técnica de muestreo estadístico en la cual “todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos para la muestra” (p. 214). La fórmula empleada para determinar el tamaño de la

muestra bajo este método corresponde a:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{(N - 1)E^2 + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

donde,        N = Población  
                   $Z_{1-\alpha/2}$  = nivel de confianza  
                  E = margen de error  
                  p = Proporción de aceptación  
                  q = Proporción de rechazo

Como dato de referencia, se toma una población total conformada por 343 estudiantes inscritos al Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá para el primer semestre de 2024 de acuerdo con la información suministrada por la coordinación del programa; y se define como parámetros estadísticos un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una proporción de aceptación y rechazo del 50% se tiene entonces el siguiente tamaño de muestra:

$$n = \frac{343 * (Z_{1-\frac{0,05}{2}})^2 * 0,5 * 0,5}{(343 - 1)0,05^2 + (Z_{1-\frac{0,05}{2}})^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{343 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(343 - 1)0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{329,42}{1,82}$$

**n = 182 estudiantes**

Con base a este resultado, la encuesta fue aplicada a un total de 197 estudiantes del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Tuluá, de esta forma supera el mínimo de 182.

Una vez definido el tamaño de la muestra, se diseñó de forma adecuada el instrumento a aplicar, es decir, el cuestionario. De acuerdo con las publicaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013) un cuestionario correctamente formulado debe cumplir por lo menos con cuatro (4) requerimientos generales: correspondencia con el marco conceptual,

sencillez, fluidez y autosuficiencia; el cumplimiento de estos requisitos conlleva al análisis y definición del tipo de preguntas a utilizar, respecto a lo cual el mismo se plantea la existencia de dos (2) grandes grupos (INEGI, 2013):

- a) Según la modalidad de respuesta: abiertas, cerradas de selección única, cerradas de selección múltiple, combinadas.
- b) Según su función (contenido):
  - De Identificación: para detectar las características de interés, lo cual permite establecer si el perfil del encuestado es el adecuado para el objetivo del instrumento en cuestión y, además, en la fase de análisis ayudará a evaluar si existe alguna correlación entre una determinada característica y las respuestas obtenidas.
  - De análisis temático (principales): son las preguntas utilizadas para alcanzar el objetivo del instrumento, clasificándose a su vez en preguntas de acción o de hecho (sobre situaciones o hechos consumados), de intención (sobre propósitos del encuestado), de opinión (sobre el punto de vista del encuestado) y de expectativas (sobre asuntos que cree el encuestado que pueden ocurrir).
  - De control: preguntas operativas que facilitan la captación de los datos de interés, se clasifican en filtro (para condicionar las preguntas en función de ciertas respuestas), de verificación (para validar la consistencia entre las diferentes respuestas del encuestado), amortiguadores (utilizadas para suavizar preguntas posteriores).

Además de lo expuesto por el INEGI, para el diseño del presente cuestionario también resulta de gran importancia tener en consideración la escala de Likert, la cual de acuerdo con Bhandari y Nikolopoulou (2020) es una “escala de calificación utilizada para medir opiniones, actitudes o comportamientos”, esta suele aplicarse al presentar para la pregunta en cuestión una serie de cinco (5) o siete (7) afirmaciones como posibles respuestas, a partir de las cuales el

encuestado deberá elegir la opción con la cual se sienta más conforme. Esto hace que dichas escalas sean excelentes para captar el nivel de acuerdo o sus sentimientos con respecto al tema en cuestión, por ende, suelen utilizarse si se requieren respuestas más específicas que van más allá del Sí o No. Algunos ejemplos de escala de Likert se presentan en la tabla 4.

**Tabla 4**

*Escala Likert de 5 puntos*

| SATISFACCIÓN                       | PROBABILIDAD      | NIVEL DE PREOCUPACIÓN |
|------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| 1. Muy insatisfecho                | 1. Muy improbable | 1. Muy despreocupado  |
| 2. Insatisfecho                    | 2. Improbable     | 2. Despreocupado      |
| 3. Ni satisfecho, ni insatisfecho  | 3. Neutral        | 3. Neutral            |
| 4. Satisfecho                      | 4. Probable       | 4. Preocupado         |
| 5. Muy satisfecho                  | 5. Muy probable   | 5. Muy preocupado     |
| ACUERDO                            | FRECUENCIA        | IMPORTANCIA           |
| 1. Totalmente en desacuerdo        | 1. Nunca          | 1. Nada importante    |
| 2. En desacuerdo                   | 2. Rara vez       | 2. Poco importante    |
| 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3. Algunas veces  | 3. Neutral            |
| 4. De acuerdo                      | 4. A menudo       | 4. Importante         |
| 5. Totalmente de acuerdo           | 5. Siempre        | 5. Muy importante     |

Traducido de Bhandari y Nikolopoulou (2020)

En consideración a los lineamientos descritos el cuestionario contó con preguntas cerradas de selección única, algunas de Sí o No, mientras otras tuvieron opciones ampliadas con la escala de Likert de cinco (5) opciones respecto al Acuerdo y la Importancia; Además, se incluyeron preguntas de identificación y de análisis temático.

La primera parte del cuestionario comprendió entonces cinco (5) preguntas de identificación de elementos demográficos que permitieron conocer que tan avanzado se encuentra el encuestado en sus estudios del programa de Contaduría Pública, así como si cuenta con experiencia profesional relacionada, de forma que se pueda realizar un análisis para determinar cómo estas variables influyen en las diferentes respuestas de las preguntas de

análisis temático. Estas preguntas son:

- ¿Cuál es tu edad?
- Semestre que cursa actualmente: \_\_\_\_
- ¿Cuenta con experiencia laboral en actividades afines a la Contaduría Pública?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

- ¿Actualmente se encuentra laborando? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_
- ¿Su puesto actual tiene relación con la Contaduría Pública? Sí \_ No \_\_\_\_

Antes de iniciar con las preguntas de análisis temático se incluyo en el cuestionario una definición de habilidades blandas, para garantizar el entendimiento del término por parte del encuestado.

Posteriormente la pregunta 1 indago directamente si el encuestado considera importantes las habilidades blandas, sin embargo, para no sesgar la respuesta hacia un “Sí”, se utilizó la escala de Likert para contar con una visión más precisa respecto a la percepción del encuestado donde 1 es “nada importante” y 5 “muy importante”, lo que permite captar con mayor precisión el grado de valoración asignado por los participantes.

Esta pregunta se justifica a partir del marco teórico de la investigación, en tanto las habilidades blandas son comprendidas como capacidades que adquieren valor dentro del campo profesional contable y cuya importancia depende de los criterios de legitimación presentes en dicho contexto. Asimismo, desde la perspectiva de las inteligencias múltiples, estas habilidades hacen parte de capacidades no estrictamente técnicas que inciden en la forma como los individuos se desempeñan en situaciones profesionales concretas.

1. ¿Qué tan importante consideras que son las habilidades blandas en tu formación como Contador Público?

1) Nada importantes

2) Poco importantes

3) Neutral

4) Importantes

5) Muy importantes

La segunda pregunta pasa de lo general a lo específico, al partir del concepto general de habilidades blandas y llegar a un listado de específico de diez (10) habilidades tomadas del listado definido por la OMS (citada por Eurosocietal, 2015), lo cual sirvió no solo para profundizar en la percepción específica del encuestado sino también como pregunta de control sobre la respuesta anterior, por lo que se emplea la misma escala de valoración.

2. ¿Qué tan importante consideras las siguientes habilidades blandas para el ejercicio profesional del contador público en la actualidad?

|                                                   | <b>Nada<br/>Importante</b> | <b>Poco<br/>importante</b> | <b>Neutral</b> | <b>Importante</b> | <b>Muy<br/>Importante</b> |
|---------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|-------------------|---------------------------|
| Toma de decisiones                                | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Resolución de problemas                           | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Creatividad                                       | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Sentido crítico                                   | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Comunicación eficaz                               | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Habilidades para<br>relaciones<br>interpersonales | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Autoconsciencia                                   | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Empatía                                           | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Manejo de las emociones                           | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Manejo del estrés                                 | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Escucha activa                                    | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Liderazgo                                         | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Adaptabilidad                                     | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |
| Gestión del tiempo                                | —                          | —                          | —              | —                 | —                         |

En las preguntas 3 a 6 se pasa de verificar la percepción sobre la importancia de las habilidades blandas, a evaluar si el encuestado considera o no poseer las mismas para su desempeño como profesional contable y cómo la Universidad del Valle Sede Tuluá ha contribuido en este aspecto. Para ello, se combinan preguntas de Sí o No, con escalas nominales.

Estas preguntas se fundamentan en la teoría del capital cultural de Pierre Bourdieu, al considerar las habilidades blandas como disposiciones incorporadas que se construyen y fortalecen a través del proceso formativo y que inciden en las prácticas profesionales. De igual manera, se articulan con la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, al reconocer que el ejercicio del Contador Público exige la movilización de capacidades interpersonales e intrapersonales, cuyo desarrollo depende de las oportunidades educativas ofrecidas por la institución formadora.

3. ¿Sientes que has desarrollado adecuadamente tus habilidades blandas durante tu formación académica en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy seguro/a

4. ¿Crees que las actividades extracurriculares, como proyectos de investigación o grupos estudiantiles, han contribuido al desarrollo de tus habilidades blandas?

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

5. ¿Has recibido algún tipo de capacitación o formación específica en habilidades blandas por parte de la Universidad del Valle Sede Tuluá?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy seguro/a

6. ¿Consideras que tu formación académica te ha preparado adecuadamente para

enfrentar los desafíos del mercado laboral actual en términos de habilidades blandas?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy seguro/a

Por último, las preguntas 7 y 8 buscan medir el interés de los estudiantes para fortalecer su proceso formativo con capacitaciones específicas en habilidades blandas, para lo cual se emplea una pregunta cerrada de Sí o No, y una pregunta abierta a fin de recibir libremente las posibles sugerencias.

7. ¿Te gustaría recibir más capacitación en habilidades blandas durante tu formación como contador público?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy seguro/a

8. ¿Qué sugerencias tienes para mejorar la incorporación y desarrollo de habilidades blandas en el plan de estudios de contador público?

De esta forma se tiene que la encuesta a aplicar se resume en los elementos comprendidos en la ficha técnica presentada en la tabla 5.

**Tabla 5**

*Ficha técnica de la encuesta*

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo</b>        | Identificar la percepción que tienen los estudiantes del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá sobre la importancia de las habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0 y su incorporación en el proceso de formación. |
| Tipo de Muestreo       | Muestro Aleatorio Simple.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Tamaño de la población | 343                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Unidad de muestreo     | Estudiantes del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá.                                                                                                                                                                            |
| Margen de confianza    | 95%                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                           |                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Margen de error           | 5%                                                                                                                                                                              |
| Proporción de aceptación  | 50%                                                                                                                                                                             |
| Proporción de rechazo     | 50%                                                                                                                                                                             |
| Longitud del cuestionario | 13 preguntas (5 de caracterización y 8 investigativas)                                                                                                                          |
| Tamaño de la muestra      | 182                                                                                                                                                                             |
| Variables de segmentación | Semestre cursado, experiencia laboral, puesto de trabajo actual.                                                                                                                |
| Fecha de aplicación       | Entre el 29 de noviembre y 10 de diciembre de 2024.                                                                                                                             |
| Método de aplicación      | Encuesta para aplicarse en formato virtual a través de la plataforma Google Forms aplicada mediante visitas a los salones del programa hasta recoger las respuestas requeridas. |

## 6.5 Perfil y Tipo de Entrevista

En palabras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020) al momento de diseñarse la entrevista debe tenerse en cuenta el perfil de quien va a ser entrevistado, el objetivo de esta, así como las variables que son objeto de investigación, con la finalidad de que el diseño y aplicación de esta proporcione los datos más veraces posible. Para este caso se tendrá en cuenta que los entrevistados sean docentes del programa de contaduría de la Sede Tuluá como único criterio.

Tipo de entrevista: individual

Población: La población objeto de esta entrevista fue el conjunto de profesionales determinados en la muestra, que se desempeñan como docentes adscritos al programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, independiente de su género, edad, tipo de contratación, formación o años de experiencia.

La participación del entrevistador: para el desarrollo de estas entrevistas se dio el contacto directo con el informante, en este caso el docente, con el que se planteó una entrevista cara a cara.

Tipo de preguntas: abiertas, con la finalidad de que el entrevistado se expresara libremente y obtener la mayor cantidad de información posible de los participantes de la

entrevista con relación a los temas objeto de investigación.

El cuestionario base de la entrevista fue de tipo semiestructurado, esto brindo flexibilidad tanto al entrevistado y al entrevistador de profundizar en aspectos relevantes. De esta forma el cuestionario contó con 13 preguntas, las primeras preguntas fueron de tipo demográfico (preguntas 1 a 3) y las posteriores abordaron en profundidad los diferentes aspectos referentes al tema objetivo (preguntas 4 a 13):

1. ¿Cuál es su profesión?
2. ¿Cuánto tiempo ha ejercido labores asociadas a su profesión?
3. ¿Cuánto tiempo ha ejercido labores asociadas a la docencia en programas de Contaduría Pública?
4. ¿Considera usted que las habilidades blandas son importantes en el contexto actual para los contadores públicos?
5. ¿De qué manera la Revolución Industrial 4.0 ha cambiado las habilidades necesarias para desempeñarse como contador público?
6. ¿Qué desafíos identifica en esta transformación?
7. ¿Cómo deben integrarse las habilidades blandas en la formación de los contadores públicos para adaptarse a las demandas actuales del mercado?
8. ¿Qué habilidades blandas considera más relevantes para un contador público en el contexto actual?
9. ¿Considera que el programa actual de Contaduría Pública en la Universidad del Valle Sede Tuluá está formando a los estudiantes adecuadamente en habilidades blandas?  
¿Por qué?
10. ¿Considera que la formación de los estudiantes de contaduría en la universidad está alineada con las demandas del mercado laboral actual, especialmente en lo que respecta a las habilidades blandas?
11. ¿Qué metodologías o estrategias de enseñanza utiliza para fomentar el desarrollo de

habilidades blandas en sus estudiantes?

12. ¿Considera que la universidad brinda orientación y/o herramientas a sus docentes para fortalecer el proceso formativo con relación a las habilidades blandas?

13. ¿Cómo evalúa la capacidad de los estudiantes para aplicar habilidades blandas en situaciones prácticas?

## 6.6 Tamaño de Muestra de Entrevista

Con el fin de dar confiabilidad estadística al proceso de entrevista a los docentes del programa de Contaduría Pública se procedió a calcular el tamaño de muestra representativo bajo el método de muestreo aleatorio estratificado de igual forma que se realizó para la encuesta.

En primer lugar, se tuvo que la población está conformada por un total de 44 docentes los cuales de acuerdo con información suministrada por la coordinación académica del programa en la Sede Tuluá son los que se encuentran contratados para cubrir las necesidades del semestre 2025-I. Con base a esta información y con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% se tiene entonces la siguiente operación:

$$n = \frac{44 * (Z_{1-\frac{0,05}{2}})^2 * 0,5 * 0,5}{(44 - 1)0,05^2 + (Z_{1-\frac{0,05}{2}})^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{44 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{(44 - 1)0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{42,26}{1,07}$$

$$n = 40 \text{ docentes}$$

De esta forma se tuvo que era necesario entrevistar a 40 docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá para recopilar la información deseada.

## 6.7 Tratamiento de la Información

El tratamiento de la información se llevó a cabo de manera sistemática y rigurosa, con el uso de técnicas tanto cualitativas como cuantitativas para analizar los datos recopilados. Para

las respuestas de los cuestionarios de los estudiantes, se realizó un análisis estadístico descriptivo para identificar patrones y tendencias en las percepciones y experiencias relacionadas con las habilidades blandas, asimismo se utilizaron técnicas de análisis de contenido para examinar las respuestas abiertas y categorizarlas en temas relevantes; este proceso estuvo apoyado con software especializado como Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics. En cuanto a las entrevistas con los docentes, se realizó un análisis de contenido cualitativo para ello se usó del software ATLAS.ti para identificar los temas y patrones emergentes en las respuestas.

## **6.8 Procedimiento Metodológico**

La presente investigación pretende ser abordada en un total de 4 fases investigativas cada una de las cuales permitió dar cumplimiento de manera directa a los objetivos planteados, estas se describen a continuación:

Fase 1 Diagnóstico documental:

- Revisión documental sobre la Revolución 4.0 y su impacto en la profesión contable.
- Revisión documental sobre las habilidades blandas requeridas por los profesionales contables.
- Revisión al plan de estudios y contenidos programáticos del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá e identificación del perfil y habilidades blandas integradas.

Fase 2. Evaluación de Percepciones y Experiencias:

- Aplicación de encuesta a estudiantes del programa de Contaduría Pública
- Aplicación de entrevista a docentes del programa

Fase 3. Análisis de la información:

- Tabulación y análisis de resultados obtenidos.

#### Fase 4. Caracterización y sugerencias:

- Definición de la caracterización y oportunidades de mejora en el plan de estudios y contenidos programáticos de la Universidad del Valle Sede Tuluá.

Cada fase investigativa cuenta con un propósito específico y permite obtener pequeños resultados que en conjunto permiten dar respuesta al objetivo general investigativo, en la tabla 6 se relaciona cada objetivo específico con las actividades a desarrollar y los resultados esperados en cada caso.

**Tabla 6**

#### *Matriz de actividades investigativas*

| OBJETIVO                                                                                                                                                                                                     | ACTIVIDAD                                                                                                                                                                                                | RESULTADO ESPERADO                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Establecer la relación entre Habilidades Blandas y Revolución 4.0 en términos de las profesiones contemporáneas                                                                                              | Revisión documental sobre las habilidades blandas requeridas por los profesionales contables.<br>Revisión documental sobre la Revolución Industrial 4.0 y su impacto en la profesión contable            | Identificación de las habilidades blandas más relevantes para el ejercicio de contador público                                                                                                                                       |
| Caracterizar las competencias profesionales en términos de habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0 respecto al proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá | Revisión al plan de estudios y contenidos programáticos del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá e identificación del perfil y habilidades blandas integradas | Análisis detallado sobre el perfil y cómo se aborda el desarrollo de estas habilidades en el plan de estudios, con énfasis en las áreas de oportunidad y buenas prácticas existentes                                                 |
| Relacionar el proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá en términos de habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0                                           | Aplicación de encuesta a estudiantes del programa de Contaduría Pública<br>Aplicación de entrevista a docentes del programa<br>Tabulación y análisis de resultados obtenidos                             | Conocer la percepción de la comunidad académica del programa de contaduría sobre la importancia de las habilidades blandas y los aportes del proceso formativo de la Universidad del Valle Sede Tuluá en el fortalecimiento de estas |

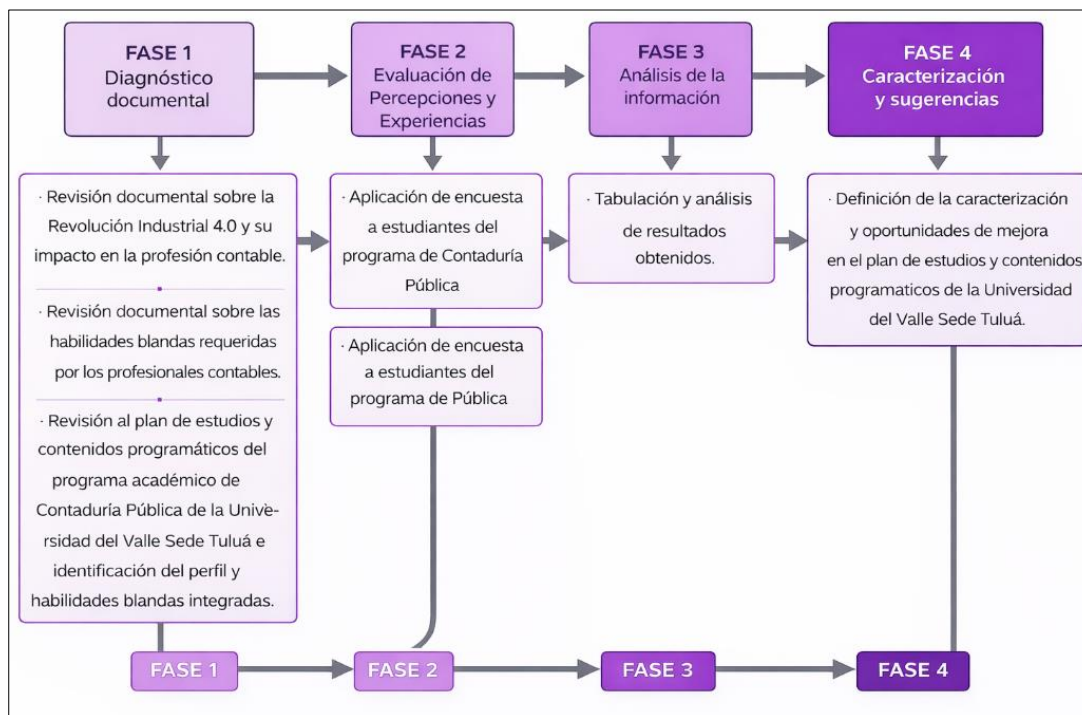
| OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                   | ACTIVIDAD                                                                                                                                           | RESULTADO ESPERADO                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Describir las competencias profesionales consecuentes con las habilidades blandas requeridas en el contexto de la Revolución 4.0 respecto al proceso formativo del Contador Público de la Universidad del Valle Sede Tuluá | Definición de la caracterización y oportunidades de mejora en el plan de estudios y contenidos programáticos de la Universidad del Valle Sede Tuluá | Caracterización del contador público de la Universidad del Valle Sede Tuluá en relación con las exigencias de la Revolución 4.0 y las habilidades blandas, así como identificación de recomendaciones |

## 6.9 Modelo Investigativo

Finalmente, la figura 4 presenta un diagrama explicativo de las fases de investigación y las actividades que se abordan en cada una de estas.

**Figura 4**

*Modelo investigativo*



## **7. Capítulo I: Habilidades Blandas y Revolución 4.0**

Son diversas y numerosas las definiciones que se encuentran al revisar la literatura académica y los trabajos investigativos referentes a las habilidades blandas y la Revolución 4.0, por este motivo el presente capítulo inicia con una recopilación de las principales aportaciones sobre estos temas, busca de esta forma llegar a una definición que sirva de guía al lector y sea el soporte de las posteriores afirmaciones.

### **7.1 Habilidades Blandas y su Importancia Para el Profesional Contable**

En los últimos años, las habilidades blandas han ganado gran importancia en el desarrollo profesional y personal, dado que no solo complementan el conocimiento técnico, sino que también influyen en la competitividad y productividad en entornos cambiantes como el laboral. Su creciente relevancia puede estar impulsada por factores como la digitalización, la globalización, el acceso a la información, las nuevas formas de trabajo (como el modelo remoto e híbrido) o los cambios acelerados en el campo tecnológico y social, lo que ha generado diversos enfoques sobre su definición y clasificación.

A pesar de esta diversidad de enfoques, hay ciertos puntos en común, como la distinción entre habilidades blandas y técnicas, la importancia de desarrollar ambas para un desarrollo integral de los individuos, así como el papel fundamental de estas en el desempeño laboral y social.

Desde el ámbito laboral (Mansour et al., 2020, citados por Garavito et al., 2024, p.2) explican:

Las habilidades blandas o sociales se constituyen como herramientas necesarias para que toda persona pueda afrontar con éxito su vida laboral y desarrollo personal, en ese sentido las empresas no solo buscan talento humano con fortalezas en habilidades duras. Por el contrario, demandan también habilidades blandas, que les permita interactuar con un equipo de trabajo, saber cómo, cuándo y dónde transmitir un mensaje; por ello, dichas habilidades deben ser adquiridas

y desarrolladas durante la vida académica.

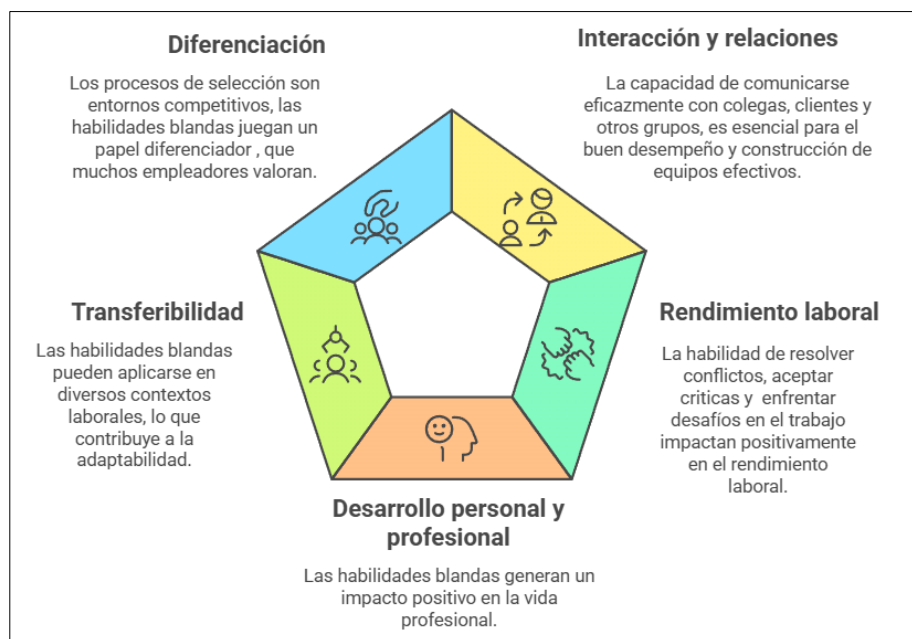
Es a partir de estas habilidades que se puede responder a las nuevas dinámicas empresariales, proporcionar flexibilidad y adaptabilidad frente a nuevos retos a nivel individual y organizacional.

Las habilidades blandas tienen algunas características que impactan positivamente en el entorno laboral, como mencionan Kubátová et al. (2025) A diferencia de las habilidades técnicas, que responden a requerimientos específicos y cambiantes del entorno laboral, las habilidades blandas poseen un carácter más estable y transferible, lo que las vincula con la permanencia y adaptabilidad profesional.

Para Bhati (2022) el desarrollo de habilidades blandas juega un papel diferenciador en los individuos dentro del ambito laboral. A partir de lo expuesto en su articulo se pueden identificar al menos cinco aspectos (ver figura 5) en los que las habilidades blandas influyen positivamente para los profesionales.

**Figura 5**

***Beneficios profesionales de las habilidades blandas***



Elaboración propia a partir de Bhati (2022)

En resumen, las habilidades blandas son fundamentales para construir relaciones efectivas, mejorar el rendimiento en el trabajo y destacarse en un entorno laboral competitivo.

Zambrano et al. (2023) mediante entrevistas a expertos en el tema pudieron definir que “las habilidades blandas son un complemento del perfil profesional pues adjudican mayor versatilidad de acción laboral a la persona, maximizando las probabilidades de emplearse, así como de lograr un mejor desarrollo profesional.”, los autores reconocen a las habilidades blandas como “aquellas que nos permiten interrelacionarnos con otros, así como hacer frente a diferentes situaciones reaccionando de manera adecuada”. Estas incluyen las presentadas en la tabla 7.

**Tabla 7**

*Habilidades indispensables en el mercado laboral actual*

| Competencia             | Subcompetencia                                                                                                                        |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comunicación efectiva   | Comunicación oral, comunicación escrita, lenguaje corporal, escucha activa, oratoria pública.                                         |
| Trabajo en equipo       | Colaboración, facilitación, cooperación, toma de conciencia, persuasión, Inteligencia emocional, empatía, tolerancia.                 |
| Liderazgo               | Pensamiento estratégico, mentoría, delegación, diplomacia, retroalimentación, crítica constructiva, gestión, motivación, negociación. |
| Resolución de problemas | Adaptabilidad, capacidad analítica, iniciativa, pensamiento crítico, pensamiento lateral, pensamiento lógico, inventiva.              |
| Ética laboral           | Confianza, cortesía, energía, entusiasmo, paciencia, respeto, atención, dedicación, disciplina, independencia.                        |
| Creatividad             | Imaginación, curiosidad, flexibilidad, inspiración, investigación, escepticismo, experimentación.                                     |

Vera (2021).

Vera (2021) especificó algunas de estas habilidades como cruciales, específicamente la comunicación efectiva (incluye la escucha activa), la resolución de problemas, pensamiento crítico, trabajo en equipo y adaptabilidad; su acercamiento a empresarios reafirmando la importancia dada por estos a las habilidades blandas de sus colaboradores le permitió “corroborar la necesidad de formar a la futura generación de profesionales, tanto en contextos formales, no formales como informales” (p. 27).

En este mismo sentido, Jiménez y León (2024) hacen referencia en su investigación a la

necesidad del desarrollo de un sólido conjunto de habilidades blandas, he identifica siete habilidades blandas como de alta prioridad, las cuales se aprecian en la figura 6. Adicionalmente las autoras identifican otras habilidades blandas demandadas y apreciadas por las empresas en la actualidad, como lo son la inteligencia emocional, la gestión del tiempo, la toma de decisiones, la creatividad y el manejo del estrés.

**Figura 6**

*Habilidades blandas en el profesional contable*



Jiménez y León (2024)

Esto evidencia que las empresas valoran no solo el conocimiento técnico, sino también un conjunto de competencias interpersonales y cognitivas que potencian el desempeño. Estas habilidades blandas se orientan al trabajo colaborativo, la gestión del cambio y la capacidad de liderar con empatía y creatividad, lo que muestra su rol decisivo en la empleabilidad de los profesionales.

### **7.1.1 Breve Revisión Histórica**

De acuerdo con De la Ossa (2022) el concepto de habilidades blandas puede encontrarse abordado desde una perspectiva filosófica a través de la historia, puesto que Platón ya hacía cuestionamientos éticos a sus alumnos con temas como el significado del bien; también, durante

la dinastía Sui (581-618), el imperio chino evaluaba las aptitudes y rendimiento de sus funcionarios cada tres años, por otra parte, en años más recientes, resultan destacables la investigación de Edward L. Thorndike en 1920 sobre la inteligencia social y los trabajos de David Wechsler en 1940 quien abordó lo que denominó la influencia de factores no intelectivos sobre el comportamiento inteligente.

No obstante, su reconocimiento oficial se da únicamente hasta el año 1972, momento en que el ejército de los Estados Unidos después de diversos estudios y programas de capacitación validó que los índices de desempeño de sus tropas no estaban asociados con mayor conocimiento de maquinaria y dispositivos militares, sino que estaban condicionados por la existencia de habilidades cruciales como el liderazgo y la motivación de equipos, y termina por acuñar el término habilidades blandas, nombre otorgado con el fin de diferenciarlas de las habilidades duras (técnicas) (Gutiérrez et al., 2024).

Posteriormente a las habilidades blandas se les ha asociado a el término “competencia”, de esta forma muchos autores utilizan indistintamente ambos términos, mientras que otros establecen diferencias entre ellos. En el caso del presente trabajo investigativo, ambos términos se utilizarán como sinónimos, con base en las definiciones que establece la Real Academia de la Lengua Española (RAE), la cual define habilidad como “la capacidad y disposición para algo” y competencia como “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. De este modo, ambos conceptos se entienden como sinónimos.

### **7.1.2 Algunas Definiciones**

Abraham Maslow identificó a las habilidades blandas como el resultado de la combinación entre habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de cercanía a los demás, entre muchas, que forman a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros (citado por López y Lozano, 2021).

El mismo año, Ortega (2016) plantea que las habilidades blandas se definen como un conjunto de competencias no cognitivas, las cuales incluyen la capacidad de trabajar bien con

otros, comunicarse eficazmente, resolver conflictos y adaptarse a diversas situaciones, asimismo, son consideradas beneficiosas tanto para los individuos como para la sociedad y se caracterizan por ser relativamente estables en el tiempo, aunque pueden desarrollarse mediante la educación y la práctica.

Cabe destacar que a las habilidades blandas también son reconocidas bajo términos, tales como, competencias para el siglo XXI, competencias para la empleabilidad, habilidades genéricas, habilidades socioemocionales, habilidades para la vida, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades transversales o habilidades no cognitivas, no obstante, independientemente de su denominación, el hecho es que estas capacidades incluyen habilidades sociales e interpersonales o metacompetencias, es decir, capacidades para trabajar en ambientes diversos, y transferir los aprendizajes de un campo a otro (citado por Marrero et al., 2018, p.11).

Vera (2021) se refiere a estas como “un componente esencial para vehicular el trabajo con otros y tener una influencia positiva en la toma de decisiones, independientemente del tamaño de una empresa. Específicamente, Sin duda, la mayoría de las interacciones requieren algún nivel de competencias blandas” (p. 24) y concluye que sin competencias blandas las técnicas son inútiles, pues la gestión moderna se centra en las personas por lo que relacionarse adecuadamente es un factor crítico.

De la misma forma, Feraco et al. (2022) reconocen las habilidades blandas como cualidades personales maleables que regulan las emociones, el comportamiento y la cognición, y permiten a los individuos alcanzar sus objetivos. Dentro de las que se incluyen aspectos como la adaptabilidad, la curiosidad, la iniciativa, el liderazgo, la perseverancia y la conciencia social.

Para Pinedo (2024) “las habilidades blandas son una agrupación de atributos personales que contribuyen a que una persona incorpore peculiaridades como comunicación, proceder efectivo y positivo, organización, pensamiento crítico y reflexivo, trabajo en equipo” (p. 221).

Resulta claro entonces que en el transcurrir de los años las diferentes definiciones de este

término son congruentes entre sí apuntan a significados similares, teniéndose entonces que la definición de habilidades blandas a utilizar a lo largo del presente documento es la siguiente: Conjunto de habilidades no técnicas que contribuyen a un mejor desempeño de los profesionales en todas las áreas, e incluso les permite un mejor desarrollo inter e intrapersonal.

Ahora bien, a fin de identificar el grupo de habilidades que componen las habilidades blandas se analizan las posturas de algunas entidades de orden internacional y nacional que guardan relación con el objeto de este estudio.

En primer lugar, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) utiliza como guía para identificar estas habilidades el marco de los cinco grandes, modelo de personalidad tiene por objetivo describir la personalidad de un individuo, se toma en cuenta los factores de: Extroversión, Amabilidad, Responsabilidad, Estabilidad emocional y Apertura a la experiencia, adicionalmente identifica estas habilidades como recursos que pueden utilizarse para alcanzar objetivos y que son incrementales (Rammstedt, 2024).

En su informe del año 2019, “Perspectivas de Capacidades de la OCDE”, aborda la necesidad de desarrollar habilidades sólidas, blandas y digitales como elementos claves para la prosperidad y adaptabilidad en entornos dinámicos. Dentro de este informe se abordan las habilidades de Resolución de problemas, Pensamiento creativo, Trabajo en equipo, Pensamiento crítico, Adaptabilidad, Comunicación efectiva y Aprendizaje permanente (OCDE, 2019).

Por su parte, la OIT reconoce la transformación que experimenta el mundo del trabajo (Creación y destrucción de empleo y cambio en la demanda de habilidades) y por tanto considera necesario el desarrollo de competencias, tales como Resolución de problemas, Innovación, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo, Socialización eficaz y Adaptabilidad, habilidades deben formarse a lo largo de la vida y por ende se hace referencia a un aprendizaje permanente que debe seguir el ritmo de los cambios tecnológicos y sociales (OIT, 2019).

Esta organización reconoce además como la globalización, automatización y la digitalización de muchas actividades que antes se desarrollaban de forma manual ha dado lugar

a que el mercado demande competencias fundamentales que abarcan, entre otras, las habilidades de Trabajo en equipo, Negociación y comunicación, Habilidades interpersonales, Inteligencia emocional, Pensamiento creativo e innovador y de Pensamiento analítico y crítico y la Capacidad de toma de decisiones, asimismo, se destaca entre las habilidades la de aprender a aprender, así como competencias en la planificación y gestión de la carrera profesional, y finalmente Manejo del estrés y el cambio (OIT, 2021).

Desde otra perspectiva, el Foro Económico Mundial (2023) reconoce a las habilidades blandas como un conjunto de competencias personales y sociales que permiten a los individuos adaptarse a entornos laborales dinámicos, dentro de las cuales incluye el Pensamiento analítico y creativo, como esencial para la resolución de problemas complejos; la Resiliencia, Flexibilidad y Agilidad, como elementos que favorecen la adaptación al cambio; la Motivación, la Curiosidad, Creatividad y Autoconciencia, indispensables para el desarrollo profesional continuo y la innovación, mientras que la Empatía, la Escucha activa, el Liderazgo y la influencia social fortalecen la interacción efectiva en entornos colaborativos (compañeros, proveedores, etc.).

Otras habilidades relevantes incluyen la Alfabetización tecnológica, la Orientación al servicio y atención al cliente, la Gestión del talento, el Trabajo en equipo y la comunicación, así como el control de calidad y la atención al detalle. Estas competencias según el FEM se han convertido en factores determinantes para el éxito profesional en la era de la Revolución 4.0.

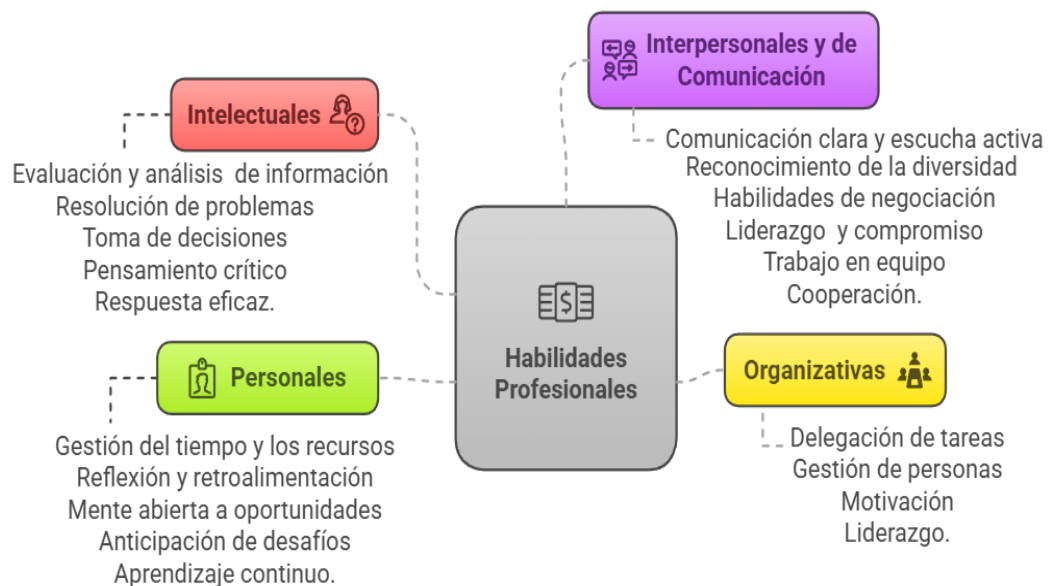
Dadas las características que se esperan del Contador Público como profesional Valdés y Méndez (2019) exponen la importancia del desarrollo de habilidades como Liderazgo, Trabajo en equipo, Gestión de las emociones, Motivación, Autocontrol, Disposición para aprender, Comunicación, Autonomía y Gestión de conflictos como parte de la formación de profesionales integrales que puedan adaptarse y responder a las demandas del mercado laboral.

Por su parte, la International Federation of Accountants (IFAC, 2021), resalta la necesidad de que los programas educativos de contabilidad preparen a los contadores no solo con conocimientos técnicos, sino también en habilidades que promuevan la interacción efectiva y la

gestión competente dentro de sus roles profesionales. Dado que considera esto esencial, se toma en cuenta el entorno en el que se desenvuelven los contadores, por ello se acoge a los estándares internacionales de educación (NIE) emitidos por la Junta Internacional de Normas de Educación Contable (IAESB) y presenta entre sus herramientas de formación para el profesional contable la terna de competencias técnicas, habilidades profesionales y valores, ética y actitudes, dentro del conjunto de capacidades profesionales presentadas en la figura 7.

**Figura 7**

*Habilidades profesionales NIE*



Adaptado de IFAC (2021).

Se debe tomar en cuenta que estas áreas no son limitantes; es decir, se pueden agregar áreas de competencias adicionales. Asimismo, alientan a la identificación del enfoque más adecuado para el aprendizaje y el desarrollo de las habilidades profesionales, al considerar el entorno nacional y cultural.

La OMS adoptó este término desde 1997 y agrupó un total de 10 categorías en las cuales consideró abarcar las habilidades blandas más relevantes. Puesto que la lista sería demasiado extensa si se definiera cada una de manera individual, se establecieron las siguientes: Toma de

decisiones, Solución de problemas, Creatividad, Sentido crítico, Comunicación eficaz, Habilidades para las relaciones interpersonales, Autoconsciencia, Empatía, Manejo de las emociones, Manejo del estrés (OMS, 1997).

Dado que no existe un consenso único respecto a las habilidades que deben entrar en la categoría de blandas, en la tabla 8 se presenta un listado construido a partir de las aportaciones de diferentes organismos referentes en esta materia lo que permite conocer aquellas con mayor aceptación.

**Tabla 8**

*Listado de habilidades blandas consolidado*

| Habilidades                     | OCDE | OIT | FEM* | IFAC | OMS |
|---------------------------------|------|-----|------|------|-----|
| Resolución de problemas         | X    | X   | X    | X    | X   |
| Trabajo en equipo               | X    | X   | X    | X    | X   |
| Sentido crítico                 | X    | X   | X    | X    | X   |
| Adaptabilidad                   | X    |     |      |      |     |
| Comunicación efectiva           | X    | X   | X    | X    | X   |
| Aprendizaje permanente          | X    |     |      | X    |     |
| Innovación                      |      | X   |      |      |     |
| Socialización eficaz            |      | X   |      |      |     |
| Negociación                     |      |     |      | X    |     |
| Toma de decisiones              |      | X   |      | X    | X   |
| Gestión del estrés              |      | X   | X    |      | X   |
| Gestión del tiempo              |      | X   |      | X    |     |
| Resiliencia                     |      |     | X    |      |     |
| Flexibilidad                    |      |     | X    |      |     |
| Escucha activa                  |      |     | X    | X    | X   |
| Agilidad                        |      |     | X    |      |     |
| Motivación                      |      |     | X    |      |     |
| Autoconsciencia                 |      |     | X    | X    | X   |
| Empatía                         | X    |     | X    | X    | X   |
| Liderazgo                       |      |     | X    | X    |     |
| Creatividad                     | X    |     | X    |      | X   |
| Cooperación                     |      |     |      | X    | X   |
| Reconocimiento de la diversidad |      |     |      | X    |     |
| Anticipación de desafíos        |      |     |      | X    |     |
| Manejo de las emociones (IE)    |      | X   | X    | X    | X   |
| Aprender a aprender             |      | X   |      |      |     |

\*Foro Económico Mundial

Puesto que el trabajo de campo a realizar posteriormente (encuestas y entrevistas) requiere de la explicación de estos términos a los sujetos consultados, la lista anterior se categoriza en un total de 14 habilidades a fin de facilitar su utilización en los instrumentos a aplicar, de esta forma se tiene el nuevo listado que se muestra en la tabla 9.

**Tabla 9**

*Listado resumido de habilidades blandas*

|                                 |                                             |
|---------------------------------|---------------------------------------------|
| Resolución de problemas         | Resolución de problemas                     |
| Trabajo en equipo               | Habilidades para relaciones interpersonales |
| Cooperación                     |                                             |
| Socialización eficaz            |                                             |
| Sentido crítico                 | Sentido crítico                             |
| Adaptabilidad                   | Adaptabilidad                               |
| Aprendizaje permanente          |                                             |
| Flexibilidad                    |                                             |
| Anticipación de desafíos        |                                             |
| Resiliencia                     |                                             |
| Aprender a aprender             |                                             |
| Comunicación efectiva           | Comunicación eficaz                         |
| Escucha activa                  | Escucha activa                              |
| Toma de decisiones              | Toma de decisiones                          |
| Negociación                     |                                             |
| Gestión del estrés              | Manejo del estrés                           |
| Gestión del tiempo              | Gestión del tiempo                          |
| Agilidad                        |                                             |
| Autoconciencia                  | Autoconsciencia                             |
| Motivación                      |                                             |
| Empatía                         | Empatía                                     |
| Reconocimiento de la diversidad |                                             |
| Liderazgo                       | Liderazgo                                   |
| Creatividad                     | Creatividad                                 |
| Innovación                      |                                             |
| Manejo de las emociones (IE)    | Manejo de las emociones                     |

## 7.2 Revolución 4.0 y Desafíos Para el Profesional Contable

El segundo concepto que resulta fundamental para el propósito de esta investigación es el de “Revolución 4.0”, dado que conocer sus orígenes y alcances será clave para entender como

la misma afecta el ejercicio profesional de la Contaduría Pública.

Un pequeño recuento de los orígenes de este término es abordado por Joyanes (2017) quien expone dos momentos históricos principales:

En primer lugar se tiene que el término Industria 4.0 se acuñó en Alemania en el año 2011 en la Feria tecnológica de Hannover-Messe, aunque solo fue hasta la edición de 2013 que se presentó la iniciativa oficial del Gobierno de Alemania con el documento fundacional de Industria 4.0 denominado *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0* y de la plataforma asociada (Platform Industrie 4.0), este documento contó con la colaboración del DFKI (Centro de Investigación alemán para la Inteligencia Artificial) así como el apoyo de la industrial y grandes empresas alemanas.

La iniciativa alemana llevó a que en los años 2014 y 2015 el tema fuera abordado en diversos escenarios, sin embargo, solo es hasta el Foro de Davos de enero 2016 organizado por el Foro Económico Mundial que se lanzó la nueva tendencia y se consolidó el nacimiento de la Cuarta Revolución Industrial, puesto que este mismo término fue su lema central. Fue debido a la resonancia de este evento y sus conclusiones, así como las investigaciones previas y posteriores que el término *Cuarta Revolución Industrial* llegó con mayor impacto a organizaciones, empresas, Gobiernos para poder hablar sobre retos, oportunidades y riesgos asociados a todas estas nuevas innovaciones.

Schwab (2016) fundador del Foro Económico Mundial publicó su obra “La Cuarta Revolución Industrial”, en la cual expresó que para esa fecha el mundo se encontraba ante un cambio en la forma de vivir, trabajar y relacionarse unos con otros, pues esta revolución no era comparable a nada previamente experimentado.

Según el autor, esta revolución no consiste solo en máquinas y sistemas inteligentes y conectados, su alcance aborda ámbitos desde la secuenciación genética, hasta la nanotecnología, y desde las energías renovables, hasta la computación cuántica; y aunque para esas fechas aún algunos académicos y profesionales consideraban los cambios descritos como

parte de la tercera revolución industrial.

Schwab consideró la existencia de tres factores fundamentales que caracterizan esta nueva revolución: la *velocidad* de los cambios que resulta ser exponencial en vez de lineal, su *amplitud y profundidad* al combinar múltiples tecnologías rompe paradigmas en la economía, las empresas, los individuos y la sociedad misma, y finalmente, el *impacto en los sistemas* al permitir la transformación de sistemas complejos entre (y dentro de) países.

En palabras de Blanco et al. (2019) la cuarta revolución surge de la mano de “tecnologías nuevas que permiten fabricar productos y prestar servicios en formas y lugares completamente nuevos, siendo la conectividad la característica principal que une a estas tecnologías y las hace auténticamente disruptivas” (p. 11).

De acuerdo con Sukhodolov (Citado por Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia (MinTIC), 2019) Es posible distinguir cuatro enfoques conceptuales para tratar el concepto de Industria 4.0, los cuales, si bien ayudan a comprender algunos aspectos de este fenómeno, según el autor, no alcanzan para lograr una reflexión completa sobre el mismo, estos se resumen en la figura 8.

De acuerdo con la Universidad Sergio Arboleda (2020) la “Cuarta Revolución Industrial es el resultado del dinamismo de las tecnologías y de la combinación de sistemas digitales y físicos para mejorar la calidad de vida del ser humano.”

Suárez y Zambrano (2023) explican que la Cuarta Revolución Industrial se enfoca en ecosistemas digitales expresados a través de modelos de negocios innovadores cimentados en la interconectividad de usuarios y máquinas, estas destacan algunas características fundamentales: la interconexión se refiere al uso del internet de las cosas para optimizar el rendimiento de la cadena productiva; la transparencia de la información facilita la recolección de grandes cantidades de datos e información de los diferentes puntos del proceso de fabricación, contribuye a la funcionalidad y a los procesos de mejora e innovación; en la descentralización las máquinas no dependen de la intervención humana para operar, puesto que cuentan con

sensores conectados a una red que tienen la capacidad de tomar decisiones automatizadas a partir de los datos de rendimiento ya recopilados.

## Figura 8

*Enfoques de la Revolución 4.0 según Sukhodolov*



Elaboración propia con base MinTIC (2019, p. 5).

Otra importante perspectiva que toman en consideración los mencionados autores es la de determinar aquellas tecnologías que impulsan o forman parte de la Revolución 4.0, por ello, a fin de poder identificar las similitudes entre sus aportaciones la tabla 10 presenta un listado comparativo.

A partir de la tabla 10 resulta posible establecer por lo menos 15 impulsores tecnológicos que permiten agilizar el desarrollo de la Revolución 4.0, se presentará a continuación la definición de aquellos en los cuales coincidieron dos o más autores/empresas puesto que resulta preciso prestarles un mayor nivel de atención.

**Tabla 10**

*Tecnologías impulsoras de la Revolución 4.0 según autores y empresas*

| TECNOLOGÍA                       | Klaus Schwab (2016) | Luis Joyanes Aguilar (2017) | MinTIC (2019) | Universidad Sergio Arboleda (2020) | Suárez y zambrano (2023) |
|----------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------|------------------------------------|--------------------------|
| Cloud Computing                  | X                   | X                           | X             |                                    |                          |
| Big Data                         |                     | X                           | X             | X                                  | X                        |
| Internet de las Cosas            | X                   | X                           | X             |                                    | X                        |
| Inteligencia Artificial          | X                   | X                           |               | X                                  |                          |
| Robotización                     | X                   | X                           | X             |                                    | X                        |
| Ciberseguridad                   |                     | X                           | X             |                                    |                          |
| Fabricación aditiva/impresión 3D | X                   | X                           | X             |                                    |                          |
| Realidad aumentada               |                     |                             | X             | X                                  |                          |
| Simulación / gemelos digitales   |                     |                             | X             |                                    |                          |
| Blockchain                       | X                   |                             |               | X                                  |                          |
| Machine Learning                 |                     |                             |               | X                                  | X                        |
| Nanotecnología                   |                     |                             |               |                                    | X                        |
| Vehículos autónomos              | X                   |                             |               |                                    |                          |
| Nuevos materiales                | X                   |                             |               |                                    |                          |
| Biología sintética               | X                   |                             |               |                                    |                          |

### 7.2.1 *Cloud Computing o Computación en la Nube*

Respecto a este concepto Julio Téllez Valdés lo describe como: “El ecosistema de recursos tecnológicos de la información y de la comunicación, que ofrece servicios escalables, compartidos y bajo demanda en diferentes modalidades y a diversos usuarios a través de Internet” (Citado por Cordova, 2017, pp. 28-29).

Para Cordova (2017) la computación en la nube es el resultado de la conjunción de diversas Tic's que permiten no solo el acceso y almacenamiento de gran cantidad de información,

datos, sino también a múltiples servicios lo que permite a los usuarios ventajas competitivas con el uso adecuado.

Por su parte Joyanes (2017) explica que la nube como infraestructura tecnológica global con despliegue universal es el soporte de la nueva revolución industrial, asimismo, Gil et al. (2021) menciona que esta tecnología es uno de los medios clave para la digitalización de los procesos industriales, esto la así una de las bases fundamentales de la denominada Industria 4.0.

“La computación en la nube es una tecnología donde los desarrolladores transfieren sus datos y aplicaciones a la nube, los cuales pueden ser globalmente accedidos mediante servicio de internet”. Gil et al. (2021, p 2)

Una definición técnica de las implicaciones de la computación en la nube corresponde a construida por Mell y Grance (2011) como parte de las publicaciones técnicas del Instituto Nacional de Estándares y Tecnología de Estados Unidos (NIST, por sus siglas en inglés):

La computación en la nube es un modelo que permite el acceso ubicuo, cómodo y bajo demanda a un conjunto compartido de recursos informáticos configurables (por ejemplo, redes, servidores, almacenamiento, aplicaciones y servicios) que pueden aprovisionarse y liberarse rápidamente con un mínimo esfuerzo de gestión o interacción con el proveedor de servicios. (p. 2)

Las características esenciales de esta tecnología corresponden a autoservicio bajo demanda (el consumidor puede aprovisionar de forma unilateral capacidades informáticas, sin requerir comunicación con personal del proveedor de servicios), amplio acceso a la red, agrupación de recursos (el proveedor asigna dinámicamente recursos compartidos entre sus diversos clientes de esta forma garantiza la disponibilidad de los recursos requeridos), rapidez y elasticidad (los recursos se pueden incrementar y disminuir fácil y rápidamente), y servicio medido (el uso de los recursos se puede supervisar, controlar y notificar, lo que proporciona transparencia tanto al proveedor como al consumidor del servicio utilizado) (Mell y Grace, 2011).

Esto permite, en campos como la contaduría, las tecnologías basadas en sistemas de computación en la nube permiten acceder y gestionar la información de forma remota, automatizar tareas, fomentar el trabajo en equipo, reducción de costos para las organizaciones, al mismo tiempo que presenta una mayor garantía de seguridad y respaldo frente a otras opciones de uso local.

### **7.2.2 *Big Data***

Big Data puede ser al mismo una consecuencia y un impulsor del avance de la Revolución 4.0, dado al crecimiento del uso de datos en los últimos años.

De acuerdo con Arboleda et al. (2020), esta tecnología es usada para describir enormes cantidades de datos (estructurados, no estructurados y semi estructurados) que normalmente sería demorado y costoso cargar a una base de datos relacional, de esta forma, el término Big Data se aplica a todos aquellos conjuntos de información que no pueden ser procesados o analizados con herramientas o métodos tradicionales.

Este término refiere al tratamiento de grandes volúmenes de datos que se han producido y continúan generándose, y, por ende, al desarrollo de técnicas y herramientas que permitan su análisis de forma eficiente (Joyanes, 2017).

El Big Data representa un avance revolucionario frente a los métodos tradicionales de análisis de datos, destacándose por cinco características clave que pueden ser denominadas como las 5V: Volumen (alta capacidad), Variedad (alta diversidad de datos provenientes de distintas fuentes en diferentes formatos), Veracidad (alta precisión), Valor (valor potencial oculto en los datos) y Velocidad (datos generados y actualizados continuamente) (Chunquan et al., 2022).

Finalmente, como explican Velásquez et al. (2018) el uso del Big Data no depende directamente del tamaño de la industria, sino de una estrategia de negocio enfocada en aprovechar los datos para mejorar procesos de fabricación y apoyar decisiones de mercadeo, junto a otros usos destacados como la seguridad, detección de fraude, análisis del

comportamiento del consumidor, redes inteligentes y sistemas ciber físicos.

### **7.2.3 Internet de Las Cosas**

El IoT o Internet de las cosas busca integrar los objetos de uso diario/cotidiano con internet e integrarse de manera fluida en los canales de información y servicios, de allí que se puedan tener coches conectados, hogares conectados, edificios o ciudades inteligentes (Arboleda et al., 2020).

Exponen también los autores lo siguiente:

Es una tecnología basada en la conexión de objetos cotidianos a Internet que intercambian, agregan y procesan información sobre su entorno físico para proporcionar servicios de valor añadido a los usuarios finales. Su finalidad es, por tanto, brindar una infraestructura que supere la barrera entre los objetos en el mundo físico y su representación en los sistemas de información. (p. 53)

Por otra parte, Munirathinam (2020) hace alusión al internet de las Cosas Industrial (IIoT) como un subsegmento del Internet de las Cosas, con el cual se busca conectar el mundo físico de sensores, dispositivos y máquinas con Internet y, mediante la aplicación de análisis profundos y el uso de software especializado convierte datos masivos en información e inteligencia nuevas y poderosas. El IIoT se refiere a la extensión y el uso del Internet de las Cosas (IoT) en sectores y aplicaciones industriales con un fuerte enfoque en la comunicación máquina a máquina (M2M), el big data y el aprendizaje automático.

De esta manera el IoT aplicado a la contaduría permite automatizar registros financieros, mejorar el control de inventarios y reducir errores humanos. Esto facilita una contabilidad más precisa, eficiente y útil para la toma de decisiones.

### **7.2.4 Inteligencia Artificial (IA) y Machine Learning (ML)**

Rouhiainen (2018) define la IA como:

Capacidad de las máquinas para usar algoritmos, aprender de los datos y utilizar lo aprendido en la toma de decisiones tal y como lo haría un ser humano. Sin embargo, a

diferencia de las personas, los dispositivos basados en IA no necesitan descansar y pueden analizar grandes volúmenes de información a la vez. Asimismo, la proporción de errores es significativamente menor en las máquinas que realizan las mismas tareas que sus contrapartes humanas. (p. 17)

Dadas sus capacidades las tecnologías basadas en IA son aplicables a un sinfín de actividades cotidianas y laborales, algunas de las que tienen mayor crecimiento en la actualidad corresponden a reconocimiento de imágenes, clasificación y etiquetado, mejoras del desempeño de la estrategia algorítmica comercial, mantenimiento predictivo, detección y clasificación de objetos, distribución de contenido en las redes sociales y protección contra amenazas de seguridad cibernética Rouhiainen (2018).

Una de los principales enfoques de la IA es el denominado Aprendizaje Automático (ML por sus siglas en inglés), a través del cual se dota a las máquinas de la capacidad de aprender a desarrollar tareas para las cuales no fueron programadas inicialmente (Rouhiainen, 2018), se concibe como una técnica asociada a la detección automatizada de patrones relevantes en un conjunto de datos, especialmente los de alto volumen, lo cual entraña una complejidad que generalmente va más allá de las capacidades de programar tareas o especificaciones para un ser humano y por ende, se opta por dotar a las computadoras de aprender con base a la experiencia previa y adaptarse a las nuevas situaciones (Shalev y Ben, 2014).

Resulta posible concluir entonces que el objetivo perseguido con las tecnologías basadas en IA es lograr que una máquina pueda completar tareas normalmente humanas de forma eficiente, mientras que el propósito del ML es construir una máquina que analice grandes volúmenes de datos mediante modelos estadísticos para la identificación de patrones y facilitar procesos de toma de decisión y la obtención de resultados.

### **7.2.5 Robotización o Automatización Robótica de Procesos**

Según la Real Academia de la Lengua Española (2025) la robótica se define como la “técnica que aplica la informática al diseño y empleo de aparatos que, en sustitución de personas,

realizan operaciones o trabajos, por lo general en instalaciones industriales”.

De acuerdo con Schwab (2016) pocos años atrás el uso de robots se encontraba limitado a tareas altamente controladas en industrialmente especializadas como la automotriz, sin embargo, para el 2016 ya eran utilizados en diversos sectores económicos como agricultura y enfermería, asimismo explicaba que los avances en materia de sensores han llevado a los robots a poder comprender y responder dinámicamente a su entorno lo que permite incluso desarrollar exitosamente tareas del hogar.

En este mismo sentido, el MinTIC (2019) hace alusión a los *CoBots* entendidos como nuevas soluciones colaborativas que pueden trabajar lado a lado con humanos de forma segura y eficiente. Asimismo destaca que la inteligencia integrada en los robots les permite aprender con mayor facilidad las tareas humanas y, de este modo, aumentar su capacidad de autonomía y flexibilidad.

Dentro de esta categoría se puede distinguir entre robots autónomos, los cuales pueden operar sin intervención humana a partir de la información que obtienen del entorno, moviéndose por él y toman sus propias decisiones. generalmente son asignados a tareas peligrosas u operaciones de movilización de mercancía ya que no generan valor añadido; y los robots colaborativos que trabajan junto a los humanos en el mismo entorno de fabricación sin necesidad de vallados u otros elementos de seguridad, diseñados con características técnicas que garantizan la seguridad de sus compañeros humanos (Rouhiainen, 2018).

#### **7.2.6 Ciberseguridad**

La conciencia empresarial sobre la seguridad digital ha crecido a medida que incorporan dentro de sus procesos tecnologías que ayudan a la evolución y eficiencia de sus procesos, tales como la computación en la nube, de acuerdo con Caro (2010, citada por Anchundia, 2017) se define así:

Conjunto de herramientas, políticas, conceptos de seguridad, salvaguardas de seguridad, directrices, métodos de gestión de riesgos, acciones, formación, prácticas idóneas,

seguros y tecnologías que pueden utilizarse para proteger los activos de la organización y los usuarios en el ciber entorno; los activos de la organización y los usuarios son los dispositivos informáticos conectados, los usuarios, los servicios/aplicaciones, los sistemas de comunicaciones, las comunicaciones multimedios, y la totalidad de la información transmitida y/o almacenada en el ciber entorno; la ciberseguridad garantiza que se alcancen y mantengan las propiedades de seguridad de los activos de la organización y los usuarios contra los riesgos de seguridad correspondientes en el ciber entorno; las propiedades de seguridad incluyen una o más de las siguientes: disponibilidad; integridad, que puede incluir la autenticidad y el no repudio; y la confidencialidad. (p. 206)

Esta definición es complementada por las apreciaciones de Carlini (2016) quien respecto a la importancia de la ciberseguridad expresa lo siguiente:

La falta de seguridad en el ciberespacio deteriora gravemente la confianza entre la comunidad TIC (tecnologías de la información y la comunicación) que está sufriendo una de las revoluciones más importantes en la historia de la humanidad. La seguridad y la prosperidad de cualquier país está conectada a la protección de las redes TIC, a través de las cuales la población puede ejercer sus libertades fundamentales de expresión, asociación e información. Se necesita una atención excepcional para evitar que el ciberespacio se transforme en una plataforma peligrosa para los Estados y las poblaciones. Aunque el ciberespacio es empleado principalmente por el sector privado y va más allá de las fronteras nacionales, los Estados tienen la responsabilidad última de proteger las infraestructuras TIC con sede en su territorio, siendo el deber de cualquier gobierno el de garantizar el cumplimiento de las libertades individuales en el ciberespacio. (p. 960)

#### **7.2.7 Fabricación Aditiva/Impresión 3D**

La fabricación aditiva es una técnica de manufactura empleada para la creación de

objetos físicos a partir de diseños digitales mediante la adición de capas sucesivas de material, para la cual se cuenta con diferentes tecnologías en función del material utilizado, la forma de aplicación y la fuente de energía utilizada (i-SCOOP, 2019, citado por Maisueche, 2019).

En comparación a las técnicas de fabricación sustractivas (que arrancan material sobrante) y conformativas (que usan moldes y preformas), la fabricación aditiva facilita obtener piezas más ligeras y de geometrías complejas a un menor coste con un mayor rapidez y flexibilidad (ACAN, 2018, citado por Maisueche, 2019).

Según MinTIC (2019) esta tecnología facilita la producción de pequeños lotes de productos con alto grado de personalización al añadir en lugar de eliminar material de un bloque sólido. Algunas de sus principales ventajas se pueden resumir como la reducción de material de desecho, lanzamientos más rápidos de nuevos productos debido a la ágil creación de prototipos, mayor flexibilidad de fabricación y un menor número de herramientas requeridas.

#### **7.2.8 Realidad Aumentada (RA)**

Explicada de forma sencilla podría decirse que la RA es la “tecnología que, por medio de la combinación de la realidad con lo digital, permite la interacción en el mundo real con elementos virtuales” (Universidad Sergio Arboleda, 2020).

En este mismo sentido MinTIC (2019) expone que esta herramienta facilita la creación de ambientes virtuales en los cuales las personas pueden interactuar dinámicamente con máquinas, todo esto al utilizar dispositivos capaces de recrear el entorno físico laboral, sus aplicaciones más interesantes estarían direccionadas hacia la capacitación de trabajadores y el apoyo en actividades de producción manual.

#### **7.2.9 Gemelos Digitales**

Aunque pueden a simple vista entenderse como iguales, los gemelos digitales representan una herramienta tecnológica más avanzada que los modelos de simulación tradicionales.

De acuerdo con Yuchen et. al. (2021) un gemelo digital es:

Un gemelo digital (TD) se define clásicamente como la réplica virtual de un producto, sistema, ser, comunidad o incluso ciudad del mundo real, que se actualiza continuamente con datos de su contraparte física, así como de su entorno. Conecta el ciberespacio virtual con las entidades físicas y, como tal, se considera el pilar de la Industria 4.0 y la columna vertebral de la innovación del futuro. Un TD se crea y utiliza a lo largo de todo el ciclo de vida de la entidad que replica.

Las principales de esta tecnología se orientan a facilitar las labores de investigación y diseño de productos, mayor eficiencia en la fabricación mediante la monitorización de procesos productivos y toma de decisiones sobre la disposición final del producto al poder determinar las mejores opciones de reciclaje.

#### **7.2.10 Blockchain**

De acuerdo con Arboleda et al. (2020) esta tecnología puede definirse así:

Protocolo seguro por el cual una red de ordenadores verifica colectivamente una transacción antes de que pueda ser registrada y aprobada. La tecnología que sustenta el blockchain genera confianza al permitir que personas que no se conocen (y por lo tanto no tienen ninguna base subyacente de confianza) colaboren entre sí sin tener que pasar por una autoridad central que sea neutral. (p. 53)

En términos más sencillos, implica que es posible enviar dinero de manera directa y segura entre personas sin necesidad de un banco o entidad intermediadora, lo que mantiene total anonimato de las partes involucradas en la transacción.

De acuerdo con Liu (2024):

Se espera que la integración de blockchain con la contabilidad en el contexto de la Revolución Industrial 4.0 brinde beneficios significativos al alterar las estructuras del mercado y los modelos comerciales en varias industrias. Se proyecta que esta tecnología eliminará el 50% del trabajo de los contadores y ahorrará a las empresas miles de millones de dólares en todo el mundo a medida que el progreso tecnológico y la innovación digital continúan redefiniendo la

naturaleza de la contabilidad, la auditoría y los informes... la tecnología blockchain brinda ventajas como trazabilidad, transparencia, seguridad mejorada, mayor eficiencia, automatización, confianza, auditabilidad y menos riesgos de fraude o error humano. (p. 2)

De acuerdo con MinTIC (2020) la tecnología blockchain genera indudables beneficios para las operaciones y gestión de actividades diarias en las organizaciones, con características únicas que ayudarían a generar confianza digital, así como una mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de procesos organizacionales.

De igual forma, la continua adopción de estas tecnologías puede traer beneficios en la formación de una ciudadanía digital tal como se muestra en la figura 9.

### Figura 9

#### *Usos del Blockchain en la actualidad*



MinTIC (2020)

Luego de analizar los alcances de las tecnologías que hacen parte de esta revolución, resulta claro que los procesos organizacionales en el mundo 4.0 necesitan transformarse, y de igual forma, “la enseñanza debe superar lo convencional y avanzar hacia el uso de herramientas

digitales, la inteligencia artificial y el análisis de datos para formar personas altamente competitivas que respondan a las exigencias de este mundo 4.0.” (Universidad Sergio Arboleda, 2020).

Así lo mencionan Serrato y Acevedo (2023) quienes hace alusión a los términos *Contabilidad 4.0* y *Contador 4.0*, este último para referirse “al contador público que está preparado para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades de la industria 4.0”

De esta forma se abre la oportunidad al profesional contable de ofrecer servicios como análisis de datos, predicción y acompañamiento estratégico con altos índices de eficiencia y confiabilidad de la mano de las tecnologías 4.0, permitiéndoles agregar mayor valor a sus servicios profesionales y por ende destacar en un mercado laboral altamente competitivo.

No obstante, las ventajas que estas tecnologías aportan a los contadores públicos, al mismo tiempo generan preocupación, y es que la continua y cada vez más precisa y amplia automatización de actividades contables conlleve a una disminución generalizada de la demanda de profesionales en esta área.

Al respecto Akhter y Sultana (2018) analizan los cambios generados en la profesión como consecuencia del persistente aumento de la automatización, se concluye que la profesión contable en su estructura tradicional tiene un alto riesgo de ser completamente automatizada.

En este sentido, Frey y Osborne (2013, citados por Akhter y Sultana, 2018) realizaron algunas predicciones respecto a la probabilidad de automatización de algunas profesiones, las cuales, a fecha de 2025, efectivamente son desarrolladas parcial o totalmente por máquinas autónomas potenciadas por inteligencia artificial y otras tecnologías 4.0. Estas predicciones se presentan en la tabla 11.

Resulta notable entonces que la profesión de Contador y Auditor fueron definidas dentro de aquellas propensas a ser automatizadas, y tal como se observa en la actualidad, algunas actividades rutinarias ya pueden ser fácilmente realizadas por diferentes modelos de inteligencia artificial con mayores índices de eficiencia y menor probabilidad de error.

**Tabla 11**

*Probabilidad de automatización de profesiones*

| <b>Profesión</b>                                                                     | <b>Probabilidad de automatización<br/>(0 = menos probable<br/>1 = más probable)</b> | <b>Nivel de riesgo</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Gerente de recursos humanos                                                          | 0.0055                                                                              | Muy bajo               |
| Gerentes de marketing                                                                | 0.014                                                                               | Muy bajo               |
| Gerentes financieros                                                                 | 0.069                                                                               | Bajo                   |
| Especialistas en recursos humanos, formación y relaciones laborales, todos los demás | 0.31                                                                                | Bajo                   |
| Representantes de servicio al cliente                                                | 0.55                                                                                | Moderado               |
| Tenedores de libros, auxiliares contables y de auditoría                             | 0.93                                                                                | Alto                   |
| Inspectores de impuestos, recaudadores y agentes Fiscales                            | 0.93                                                                                | Alto                   |
| Analistas de presupuesto                                                             | 0.94                                                                                | Alto                   |
| Contadores y auditores                                                               | 0.94                                                                                | Alto                   |
| Empleados de nómina y control de horarios                                            | 0.97                                                                                | Muy alto               |
| Asesores de crédito                                                                  | 0.97                                                                                | Muy alto               |
| Cajeros                                                                              | 0.98                                                                                | Muy alto               |
| Preparadores de impuestos                                                            | 0.99                                                                                | Muy alto               |

Frey y Osborne (2013, citados por Akther y Sultana, 2018, p. 140)

Akther y Sultana (2018, p. 143) profundizaron en el estudio de transformación de las diferentes actividades que hacen parte de la profesión contable y describieron el antes, el presente y el futuro de cada una de estas. En el escenario futuro destacaron el impacto de las tecnologías que forman parte de la Revolución 4.0, de esta forma se obtuvo el escenario resumido en la tabla 12.

Esta, presenta un panorama que podría entenderse adverso a los profesionales contables, puesto que las diez actividades listadas enmarcan gran parte de las labores desarrolladas al interior de las organizaciones y de acuerdo con Akther y Sultana, todas estas podrían llegar a ser realizadas por la IA o alguna otra tecnología de la industria 4.0 en la medida en que las empresas adopten estas nuevas herramientas.

**Tabla 12***Transformación de la profesión contable debido a la automatización*

| <b>Actividad</b>                             | <b>Situación pasada</b>                 | <b>Situación presente</b>                                            | <b>Situación futura</b>                                                 |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Entrada de datos                             | Contador                                | Auxiliar / Contador                                                  | Inteligencia Artificial                                                 |
| Teneduría de libros                          | Contador                                | Software                                                             | Software / IA                                                           |
| Revisión de conformidad                      | Contador / Auditor                      | Software                                                             | IA                                                                      |
| Recogida de documentos de los clientes       | Personal del contador                   | Documentos enviados a través de correo electrónico                   | Documentos enviados por medio de correo electrónico                     |
| Preparar facturas, dar requisiciones         | Contador                                | Software: software de facturación, software de solicitudes de compra | Aprendizaje automático (Machine Learning)                               |
| Preparación del libro mayor                  | Contador                                | Hoja de cálculo                                                      | Software                                                                |
| Conciliación de recibos                      | Los contables “deben cuadrar la cuenta” | Software                                                             | Los datos legibles por máquinas pueden ser conciliados por estas mismas |
| Investigación personal en auditoría          | Auditor                                 | Utilizar programas informáticos en el análisis forense               | IA                                                                      |
| Preparación y cálculo de documentos fiscales | Contador                                | Software                                                             | Algoritmo de aprendizaje automático (ML)                                |
| Preparación de estados financieros           | Contador                                | Contador apoyado en software ERP, SAP                                | XBLR (reportes anuales automatizados)                                   |

Akther y Sultana (2018, p. 143)

**7.3 Relación Entre Habilidades Blandas y Revolución 4.0**

Con la claridad adquirida respecto al término de habilidades blandas y las implicaciones de la Revolución 4.0, tanto a nivel general como en la profesión contable, resulta posible identificar la relación que existe entre estos conceptos.

Al respecto la Universidad EAFIT (2019) menciona:

La flexibilidad cognitiva y el pensamiento crítico, la recursividad para la innovación,

las habilidades blandas en razonamiento e inteligencia emocional, además de la polivalencia y la alta capacidad para trabajar en equipos presenciales y virtuales, entre otras habilidades, son algunas de las competencias en las que se deberían preparar los profesionales ante la inminente cuarta revolución industrial.

Este planteamiento demuestra que, aunque el uso de la tecnología 4.0 puede considerarse una habilidad técnica a primera vista, su aprendizaje y dominio requiere por parte del profesional un conjunto de habilidades blandas sin las cuales le sería imposible poder acceder al potencial de estas herramientas y por tanto generar un mayor valor en su ejercicio laboral.

Una de las características más destacadas de la Revolución 4.0 es el rápido avance de las tecnologías que la integran, lo que hace que incluso los desarrollos más recientes puedan quedar obsoletos en pocos meses. Por ello, la capacidad de adaptarse y de actualizar constantemente el conocimiento resulta fundamental para aprovechar al máximo las herramientas disponibles y sus diferentes aplicaciones.

Si por ejemplo, se hace referencia a la Inteligencia Artificial (IA) al ser una de las de mayor adopción por la democratización del acceso a estas herramientas a través de plataformas como ChatGPT, Gemini o Meta; el Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia (2020) ya hacía alusión a este tema y menciona que “las soft skills son la garantía de que por mucho que avance la tecnología, el talento humano seguirá siendo insustituible” y definió cinco habilidades requeridas para un correcto aprovechamiento de las ventajas ofrecidas por la IA: inteligencia emocional, trabajo en equipo, adaptabilidad, pensamiento crítico y solución de problemas.

Un análisis del Banco Interamericano de Desarrollo, realizado para identificar las habilidades para la Cuarta Revolución Industrial en el contexto de la postpandemia, tomó como caso de estudio México, Brasil, Argentina, Chile y Colombia. Los resultados mostraron que en Colombia las habilidades cognitivas son las más valoradas: 6 de cada 10 empresas afirman que estas son clave, se incluye capacidades como resolución de problemas complejos, de procesos, sistémicas, y el pensamiento creativo y analítico. (Garnero et al., 2023)

La realidad descrita demuestra la importancia que tienen las habilidades blandas en el nuevo contexto empresarial marcado por la Revolución 4.0, situación que no es ajena a los contadores públicos, quienes también deben contar con estas capacidades para aprovechar estas nuevas herramientas y mantener su papel como generadores de valor en su ejercicio profesional, aunque muchas de sus actividades rutinarias puedan llegar a ser completamente automatizadas. De hecho, cualquier profesional debería realizar sus esfuerzos propios para poder considerarse como parte del Talento 4.0:

El talento 4.0 implica una serie de habilidades técnicas fundamentales, como el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la capacidad de análisis de datos, el conocimiento en inteligencia artificial y aprendizaje automático, así como la habilidad para trabajar con herramientas y sistemas digitales avanzados.

Además de las habilidades técnicas, el talento 4.0 también pone énfasis en las habilidades blandas o habilidades socioemocionales. Estas habilidades incluyen el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la comunicación efectiva, la colaboración en equipos multidisciplinarios y la capacidad de adaptarse a los cambios rápidos y constantes.

El término Talento 4.0 hace referencia a las habilidades y capacidades que los profesionales deben poseer para enfrentarse con éxito a la cuarta revolución industrial, por lo tanto, se centra en las habilidades digitales, la capacidad de adaptación al cambio, el trabajo colaborativo, el pensamiento crítico, la creatividad y por supuesto, una mentalidad de aprendizaje continuo. (EBC, 2023)

En síntesis, el análisis desarrollado en este capítulo permite comprender que la Revolución Industrial 4.0 ha redefinido las exigencias del entorno profesional, posiciona las habilidades blandas como un componente indispensable del perfil del talento 4.0, junto con las competencias técnicas y digitales. Este contexto plantea retos directos para la formación universitaria, en tanto las instituciones de educación superior se constituyen en escenarios clave

para el desarrollo integral de los futuros profesionales.

En este sentido, la Tabla 13 sintetiza las principales habilidades blandas identificadas en la literatura, su relación con las dinámicas propias de la Revolución 4.0, así como su impacto en el desempeño profesional y su relevancia específica para el ejercicio de la Contaduría Pública. Esta matriz permite organizar conceptualmente dichas habilidades y constituye un referente para comprender cómo las exigencias del entorno tecnológico, organizacional y social se traducen en demandas concretas para la formación del contador público.

**Tabla 13**

*Matriz de caracterización de las competencias profesionales en términos de habilidades blandas en el contexto de la Revolución 4.0*

| Habilidades Blandas Identificadas                                                                                                                                        | Relación con Revolución 4.0                                                                                                                                                                      | Impacto en Profesiones Contemporáneas                                                                                                                                  | Relevancia para el Contador Público                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Sentido crítico</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Pensamiento analítico</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requeridas para el manejo de IA y ML</li> <li>• Fundamentales para análisis de Big Data</li> <li>• Necesarias para la adaptación tecnológica</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferenciación competitiva</li> <li>• Mayor empleabilidad</li> <li>• Respuesta a dinámicas empresariales</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de datos financieros</li> <li>• Interpretación de información automatizada</li> <li>• Toma de decisiones estratégicas</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Empatía</li> <li>• Cooperación</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración en entornos digitales</li> <li>• Gestión de equipos virtuales</li> <li>• Interacción humano-máquina</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de relaciones efectivas</li> <li>• Gestión de conflictos</li> <li>• Influencia social</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de informes financieros</li> <li>• Asesoría a clientes</li> <li>• Coordinación con equipos multidisciplinares</li> </ul>     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Autoconciencia</li> <li>• Gestión del tiempo</li> <li>• Resiliencia</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación al cambio tecnológico acelerado</li> <li>• Aprendizaje permanente</li> <li>• Anticipación de desafíos</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal y profesional continuo</li> <li>• Manejo de incertidumbre</li> <li>• Autorregulación emocional</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización en normativas contables</li> <li>• Adaptación a nuevo software</li> <li>• Gestión de múltiples proyectos</li> </ul>         |

| <b>Habilidades Blandas Identificadas</b>                                                                                                | <b>Relación con Revolución 4.0</b>                                                                                                                                                                | <b>Impacto en Profesiones Contemporáneas</b>                                                                                                                   | <b>Relevancia para el Contador Público</b>                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucha activa</li> <li>• Negociación</li> <li>• Reconocimiento de la diversidad</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción con sistemas inteligentes</li> <li>• Comunicación en plataformas digitales</li> <li>• Gestión de información automatizada</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad en transmisión de ideas</li> <li>• Construcción de consensos</li> <li>• Inclusión y diversidad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicación de procesos contables</li> <li>• Negociación con proveedores</li> <li>• Atención a stakeholders diversos</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del estrés</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Manejo de las emociones</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de volúmenes masivos de información</li> <li>• Decisiones en entornos tecnológicos complejos</li> <li>• Equilibrio humano-tecnológico</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad y eficiencia</li> <li>• Bienestar laboral</li> <li>• Calidad en resultados</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de presión en cierres contables</li> <li>• Decisiones bajo incertidumbre</li> <li>• Equilibrio vida-trabajo</li> </ul>   |

En consecuencia, resulta pertinente indagar cómo estas exigencias se reflejan en los procesos formativos del programa de Contaduría Pública, particularmente en lo relacionado con la promoción y fortalecimiento de las habilidades blandas. Bajo esta perspectiva, el siguiente capítulo se orienta a analizar el plan de estudios del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, sede Tuluá, con el fin de identificar cómo se integran dichas habilidades en la formación académica del contador público.

## **8. Capítulo II: Habilidades Blandas en el Plan de Estudios Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá**

La educación representa una de las herramientas más valiosas con las que cuentan las personas y en este caso los profesionales para adaptarse a la incertidumbre del futuro que se desconoce.

Desde la perspectiva de Lozano et al. (2022) la educación desempeña un papel fundamental en el desarrollo de habilidades blandas, puesto que estas competencias no solo se forman desde la infancia por medio de las interacciones familiares, sino que requieren un fortalecimiento continuo durante la escolaridad y la vida académica.

Reconocen además la relevancia que tiene integrar habilidades blandas en el currículo educativo, dado que permite preparar tanto a estudiantes como a docentes para enfrentar los desafíos del entorno laboral actual y futuro, puesto que promueve un desarrollo integral que va más allá de los conocimientos técnicos.

En este contexto, la formación integral de los educadores es clave, dado que influye directamente en el bienestar y éxito profesional de los estudiantes, lo que produce un impacto significativo en su vida adulta. De este modo, la educación, más allá de ser un medio para adquirir conocimientos, es una herramienta esencial para formar individuos preparados para interactuar de manera efectiva en una sociedad.

Dado el papel relevante del proceso formativo en el desarrollo de habilidades blandas, este capítulo analiza la importancia que se le otorga a este concepto en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, cuya estructura curricular cuenta con resolución de aprobación No. 240 del 17 de diciembre de 2020 (Universidad del Valle, 2020).

### **8.1 El Contador Público Para la Universidad Del Valle**

Una base fundamental para entender los propósitos formativos de la Universidad del Valle en el Programa Académico de Contaduría Pública parte de entender la apreciación que tiene esta institución frente a dicha profesión y su rol en la sociedad, a este respecto el proyecto

educativo del programa (PEP) explica que la “profesión de contador(a) público(a) hace parte de las denominadas profesiones liberales, las cuales se definen como aquellas en la que prima el conocimiento, el saber sobre el hacer y en la que se ejercita un acervo intelectual” (Universidad del Valle, 2023, p. 37), esto evidencia una apreciación positiva sobre el contador público y el conjunto de capacidades que lo deben caracterizar. De igual manera el texto aborda con detalle lo siguiente:

La profesión contable tiene un papel importante, tanto a nivel económico como social, en los ámbitos de lo público y privado, pues llega a convertirse, de cierta manera, en el vínculo, puente o institución regulativa entre las organizaciones, los miembros de la sociedad o stakeholders y el Estado. La profesión, mediante la fe pública, da cuenta y razón de que todos los hechos económicos que se realizan y revelan son conforme a la realidad, lo que le permite constituirse en un agente generador de confianza, desarrollo y progreso social. Es tanto su peso que, a nivel nacional e internacional, ha sido una de las profesiones y saberes que, junto a la medicina, ha tenido el mayor grado de evolución y progreso institucional. En países como Estados Unidos, a diferencia de Colombia, el proceso para llegar a ser Contador Público cuenta con un marco jurídico diferenciado. En este sentido, el marco jurídico estadounidense establece un mayor grado de exigencia para obtener el certificado público de Contador -Certified Public Accountant (CPA)-, que equivaldría en nuestro país a la tarjeta profesional emitida por la Junta Central de Contadores, puesto que al igual que en Colombia, cualquiera puede ejercer la Contabilidad y ser un bookkeeper -tenedor de libros-, pero su facultad para dictaminar, dar fe pública y elaborar estados financieros sólo se adquiere luego de alcanzar su certificación. (Universidad del Valle, 2023, p. 38)

La definición referenciada demuestra el alto valor económico y social que se atribuye a la profesión contable en la Universidad del Valle, lo cual es un claro indicador de que los

lineamientos formativos de este programa académico se fundamentan en altos estándares de calidad y con el ánimo de formar contadores públicos capaces de responder idóneamente en todos los retos que implique el ejercicio contable en el ámbito profesional, lo cual se refleja adecuadamente en su misión:

La formación integral de un(a) Contador(a) Público (a), mediante el desarrollo conocimientos, competencias y valores para generar y administrar la información contable, financiera y social ajustada a las normas nacionales y a la convergencia con las normas internacionales, para satisfacer las necesidades de información de las organizaciones y la sociedad; en un compromiso con principios éticos y humanos como la equidad, la justicia social y la igualdad, con los cuales sea posible construir el sentido de responsabilidad social, el espíritu investigativo y creativo que fortalezcan el desempeño profesional, la confianza y la credibilidad en la sociedad. El programa contribuye a la creación de valor en las organizaciones a través del liderazgo en los procesos profesionales e investigativos relacionados con la profesión contable. (Universidad del Valle, 2023, pp. 28-29)

Dentro del PEP también son definidos tres elementos clave para entender cómo es concebido el Programa Académico de Contaduría Pública por parte de la Universidad, el primero refiere a la “comprensión del *deber ser* y el *es* de la Contabilidad como un campo del conocimiento”, el segundo aborda aspectos relacionados con la formación del carácter, la personalidad y el pensamiento crítico del estudiante, y el tercero describe la apreciación sobre el contexto globalizador y su incidencia local en la actualidad (Universidad del Valle, 2023, p. 29); evidenciándose entonces que dentro de estos elementos se hace una alusión clara al desarrollo de habilidades blandas dada su importancia para la formación de un profesional integral.

## **8.2 Perfil Profesional y Ocupacional Del Contador Público de la Universidad Del Valle Sede Tuluá.**

El programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle desarrolla el siguiente perfil ocupacional para los egresados de este programa:

El(la) egresado(a) del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle estará en capacidad de ejercer su profesión en organizaciones (públicas o privadas; grandes, medianas o pequeñas; con o sin ánimo de lucro; de diferentes sectores económicos) y en otras figuras societarias, del ámbito local, regional, nacional e internacional, en las cuales podrá desempeñar en los diferentes cargos, funciones y responsabilidades, tales como:

- Contador general, revisor fiscal, auditor interno o externo, asesor y/o consultor contable financiero, asesor tributario, contralor, o miembro de cualquiera de los órganos de administración, representación, control o fiscalización de una organización.
- Participar en proyectos de inversión e investigación, crear o gerenciar su propia organización.
- Contribuir a la generación de información confiable y oportuna que brinde confianza y reconocimiento en la sociedad, como vinculado o profesional independiente, con ética y responsabilidad social. (Universidad del Valle, 2020)

Asimismo, esta resolución define el perfil profesional para el contador público de la Universidad del Valle y establece las siguientes capacidades aptitudinales y actitudinales:

Asumir el ejercicio profesional con compromiso ético, político y humano, responsabilidad social y espíritu investigativo, analítico, crítico y creativo.

Comprender la complejidad de los marcos teóricos y regulativos, las dinámicas del entorno local y global de incertidumbre y cambio continuo; recomendando mejoras en los sistemas de información contable, financiera y social, para la planificación, el control y la toma de decisiones en las organizaciones.

Innovar en el diseño, implementación y evaluación de los sistemas de información contable, financiero, social y de control para preparar y presentar informes confiables y oportunos que generen confianza y faciliten la gestión, el control, la toma de decisiones, generando valor y contribuyendo con otros campos del saber, a resolver problemas de las organizaciones, la sociedad y el Estado.

Afrontar los cambios en la profesión generados por los entornos y los organismos de regulación, vigilancia y control, de orden nacional e internacional. (Universidad del Valle, 2002)

La revisión del perfil ocupacional y profesional del egresado de Contaduría Pública de la Universidad del Valle permite identificar la consideración de algunos elementos y competencias que van más allá de solo la técnica contable y que de forma directa o indirecta comprenden el desarrollo de habilidades blandas, entre estos, destacan:

- **Capacidades de interacción y liderazgo:** el perfil ocupacional hace referencia a funciones como asesoría, consultoría, dirección de proyectos y participación en órganos de administración y fiscalización; actividades que por su naturaleza exigen que el profesional posea habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo y capacidad para construir relaciones de confianza con sus clientes y personas/grupos de interés asociados a los mismos.

- **Innovación y Adaptabilidad:** mencionadas de forma explícita en el perfil profesional denotan la capacidad del profesional para hacer frente a los cambios en entornos complejos y regulaciones cambiantes, capacidades que son habilidades blandas en sí mismas, y que además también requieren de otras como flexibilidad, pensamiento crítico y disposición para la resolución de problemas.

- **Ética y responsabilidad social:** el compromiso ético y la responsabilidad social que representan los pilares del ejercicio contable en cualquier escenario, necesitan habilidades como la empatía, la toma de decisiones éticas, y la conciencia social.

### **8.3 Objetivos Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá**

La información publicada en el sitio web oficial de la Universidad del Valle Sede Tuluá expone que los objetivos formativos de este programa académico corresponden a los siguientes:

#### **Objetivo general**

Formar un(a) Contador(a) Público(a) con conocimientos teóricos y técnicos que soportan el ejercicio profesional y se expresan en la capacidad de comprender, revelar, interpretar y gestionar la información contable, financiera, social y de control para contribuir a resolver, con liderazgo, fundamento ético y político, los problemas de las organizaciones, la sociedad y el Estado, en un entorno local y global de incertidumbre y cambio continuo.

#### **Objetivos específicos**

El Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle se propone los siguientes objetivos:

- Contribuir con la formación de un profesional ético, político y social, capaz de poner al ser humano como centro de toda actividad desde una perspectiva humanística.
- Formar profesionales para la resolución intersubjetiva de problemas, con liderazgo, innovación, aprendizaje permanente, trabajo en equipo, vinculado en proyectos de investigación en contextos interculturales, complejos y de incertidumbre.
- Fomentar el desarrollo de saberes, capacidades, actitudes y valores con base en la contabilidad y las finanzas; las ciencias humanas, sociales, administrativas y organizacionales; la economía, la sociedad y el medio ambiente; y, el razonamiento cuantitativo y la gestión para el análisis de datos, de tal forma que, el profesional contribuya con responsabilidad social, a la generación de riqueza y de valor en las organizaciones.

- Proporcionar los marcos teóricos, conceptuales y contextuales para el estudio desde una perspectiva crítica, analítica y creativa, que faciliten la apropiación de las lógicas de la profesión contable, los referentes regulatorios nacionales e internacionales para aplicarlos a los sistemas de información contable, financiera y social, para la planificación, el control y la toma de decisiones en las organizaciones. (Universidad del Valle, 2023, pp. 34-35)

La mención específica de habilidades como liderazgo, innovación, aprendizaje permanente, trabajo en equipo y resolución de problemas dentro de los objetivos formativos del programa es una clara muestra de que la Universidad del Valle reconoce la importancia de desarrollar en los profesionales de Contaduría Pública un conjunto de habilidades que van más allá del conocimiento técnico propio de la materia, debido a que estas resultan clave para lograr un alto desempeño por parte de sus egresados.

Se entiende entonces que desde la concepción del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle expresada en sus objetivos formativos, perfil profesional y perfil ocupacional aunque no se mencionen textualmente términos como “habilidades blandas” o “habilidades transversales” si es posible evidenciar el reconocimiento de estas a través de la mención de algunas capacidades puntuales que no refieren a la aplicación de conocimientos técnicos, sino a habilidades comportamentales que complementarían y ayudarían a entregar un mayor valor a las organizaciones en el marco del ejercicio profesional contable.

Después de conocer la intencionalidad formativa del programa, se procede a una revisión de la malla académica, con la consideración de que solo a partir de las asignaturas que conforman la misma es que se logra el desarrollo de una u otras habilidades en los egresados del programa de Contaduría Pública y por ende se logra determinar el esfuerzo directo de la Universidad en este aspecto más allá de los planteamientos expuestos a nivel conceptual del programa.

#### **8.4 Estructura Curricular Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá**

Las estructuras curriculares de todo programa académico profesional ofertado por la Universidad del Valle en la actualidad se acogen a los términos dispuestos en la Resolución 136 del 22 de diciembre de 2017 “por la cual se reglamentan las condiciones para la creación y reforma de los programas de formación de pregrado de la Universidad del Valle definidas en el Acuerdo No. 025 de septiembre 25 del 2015 expedido por el Consejo Superior y se dictan otras disposiciones para su implementación”, la cual en su artículo 4 define que todo programa académico estará compuesto por asignaturas y actividades extracurriculares, en cuanto a las asignaturas estas se clasifican de la siguiente forma (Universidad del Valle, 2017):

**Asignaturas Básicas (AB)** son aquellas referidas a campos de las ciencias, las artes y las humanidades, que ofrecen los fundamentos teóricos, metodológicos y las habilidades prácticas necesarias para la formación profesional.

**Asignaturas Profesionales (AP)** están referidas o corresponden a las áreas y campos de conocimiento que dan especificidad a una profesión, como resultado de las experiencias, tradiciones y convenciones académicas consolidadas por las respectivas comunidades.

**Electivas Profesionales (EP)** son aquellas que permiten profundizar en una determinada área o campo de una profesión.

**Electivas Complementarias (EC)** son aquellas orientadas al desarrollo de las potencialidades intelectuales, emocionales, éticas, estéticas y físicas que complementan lo profesional y disciplinario. (p. 3)

Asimismo, en su artículo 5 define que todo programa académico se divide en ciclo básico y ciclo profesional, los cuales, además de sus temas específicos deben abordar de forma transversal los componentes de *formación general*, entendiéndose este concepto como el “conjunto de actividades curriculares y extracurriculares que favorece el desarrollo integral del

estudiante como persona, ciudadano y profesional, en sus dimensiones cognitivas, afectivas, éticas, estéticas y políticas” (Universidad del Valle, 2017, p. 5), los componentes que conforman esta formación son cinco y corresponden a los presentados en la figura 10.

**Figura 10**

*Componentes de la Formación General en la Universidad del Valle*



Elaboración propia con base en Universidad del Valle (2017)

Actualmente la estructura curricular del programa de Contaduría Pública se encuentra definida oficialmente por la Resolución 240 del 17 de diciembre de 2020, se oferta en modalidad presencial para jornada diurna y nocturna con duración de 10 semestres y un total de 170 créditos académicos, los cuales se encuentran distribuidos en 63 asignaturas de la siguiente forma (Universidad del Valle, 2020):

- Por ciclo académico: un ciclo básico del primer al cuarto semestre compuesto por 26 asignaturas (68 créditos) y un ciclo profesional de quinto a décimo semestre con las 37 asignaturas restantes (102 créditos).
- Por tipo de asignatura: se distinguen cuatro tipos de asignaturas dentro de la malla curricular correspondientes a Asignatura básica (20), Asignatura profesional (24), Electiva

profesional (5) y Formación general (14).

El plan de estudios completo del programa académico del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle por semestre se presenta en la tabla 14.

**Tabla 14**

*Malla curricular del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle*

| ASIGNATURA                                                        | CRÉDITOS | TIPO | COMPONENTE DE FORMACIÓN GENERAL |
|-------------------------------------------------------------------|----------|------|---------------------------------|
| <b>CICLO BÁSICO</b>                                               |          |      |                                 |
| <b>Semestre I</b>                                                 |          |      |                                 |
| Cálculo                                                           | 3        | AB   |                                 |
| Introducción a la Contaduría Pública                              | 3        | AB   |                                 |
| Fundamentos de contabilidad                                       | 3        | AB   |                                 |
| Taller de habilidades informáticas para la gestión                | 3        | FG   | Científico Tecnológico          |
| Introducción al derecho y constitución política                   | 3        | FG   | Formación social y ciudadana    |
| Electiva complementaria I                                         | 2        | FG   | Estilos de vida saludable       |
| <b>Semestre II</b>                                                |          |      |                                 |
| Algebra lineal                                                    | 3        | AB   |                                 |
| Matemáticas para las finanzas                                     | 3        | AB   |                                 |
| Contabilidad de los recursos y obligaciones de corto plazo        | 3        | AB   |                                 |
| Comprensión y producción de textos académicos generales           | 2        | FG   | Lenguaje y Comunicación         |
| Legislación comercial I                                           | 2        | AB   |                                 |
| Fundamentos de economía y comercio                                | 3        | AB   |                                 |
| <b>Semestre III</b>                                               |          |      |                                 |
| Estadística I para las ciencias de la administración              | 3        | AB   |                                 |
| Proceso administrativo                                            | 3        | AB   |                                 |
| Contabilidad de los recursos y obligaciones de largo y patrimonio | 3        | AB   |                                 |
| Legislación laboral                                               | 2        | AB   |                                 |
| Legislación comercial II                                          | 2        | AB   |                                 |
| Macroeconomía y coyuntura                                         | 2        | AB   |                                 |
| Inglés con fines generales y académicos I                         | 2        | FG   | Lenguaje y Comunicación         |
| <b>Semestre IV</b>                                                |          |      |                                 |
| Estadística II para las ciencias de la administración             | 3        | AB   |                                 |

| ASIGNATURA                                                        | CRÉDITOS | TIPO | COMPONENTE DE FORMACIÓN GENERAL                         |
|-------------------------------------------------------------------|----------|------|---------------------------------------------------------|
| Investigación y gestión de operaciones                            | 3        | AB   | Lenguaje y Comunicación<br>Formación social y ciudadana |
| Informes financieros                                              | 3        | AB   |                                                         |
| Hacienda pública                                                  | 3        | AB   |                                                         |
| Economía de empresa                                               | 2        | AB   |                                                         |
| Inglés con fines generales y académicos II                        | 2        | FG   |                                                         |
| Electiva complementaria II                                        | 2        | FG   |                                                         |
| CICLO PROFESIONAL                                                 |          |      |                                                         |
| Semestre V                                                        |          |      |                                                         |
| Humanismo, pensamiento administrativo y organizaciones - Cátedra  | 2        | FG   | Artístico y humanístico                                 |
| Fundamentos de control, auditoría y aseguramiento                 | 2        | AP   |                                                         |
| Contabilidades especiales I                                       | 3        | AP   |                                                         |
| Costos                                                            | 3        | AP   |                                                         |
| Ciencias humanas                                                  | 2        | AP   |                                                         |
| Contabilidad pública                                              | 3        | AP   |                                                         |
| Inglés con fines generales y académicos III                       | 2        | FG   | Lenguaje y Comunicación                                 |
| Semestre VI                                                       |          |      |                                                         |
| Impuesto a la renta y complementarios, impuesto al patrimonio     | 3        | AP   | Lenguaje y Comunicación                                 |
| Auditoría, riesgos y aseguramiento                                | 3        | AP   |                                                         |
| Contabilidades especiales II                                      | 3        | AP   |                                                         |
| Presupuestos                                                      | 3        | AP   |                                                         |
| Seminario de Teoría Contable                                      | 3        | AP   |                                                         |
| Inglés con fines generales y académicos IV                        | 2        | FG   |                                                         |
| Electiva profesional I                                            | 2        | EP   |                                                         |
| Semestre VII                                                      |          |      |                                                         |
| Impuestos de IVA y consumo, y mecanismo de retención en la fuente | 3        | AP   |                                                         |
| Control de gestión y gobierno corporativo                         | 3        | AP   |                                                         |
| Administración y gestión financiera                               | 3        | AP   |                                                         |
| Sistemas de información y bases de datos contables                | 2        | AP   |                                                         |
| Laboratorio contable I                                            | 3        | AB   |                                                         |
| Electiva profesional I                                            | 3        | EP   |                                                         |
| Semestre VIII                                                     |          |      |                                                         |
| Procedimiento tributario                                          | 3        | AP   |                                                         |
| Revisoría fiscal                                                  | 3        | AP   |                                                         |

| ASIGNATURA                                                    | CRÉDITOS | TIPO | COMPONENTE DE FORMACIÓN GENERAL |
|---------------------------------------------------------------|----------|------|---------------------------------|
| Laboratorio contable II                                       | 3        | AP   |                                 |
| Evaluación financiera de proyectos                            | 3        | AP   |                                 |
| Seguridad de la información contable                          | 3        | AP   |                                 |
| Taller de escritura científica                                | 3        | FG   | Lenguaje y Comunicación         |
| <b>Semestre IX</b>                                            |          |      |                                 |
| Contabilidad de gestión                                       | 3        | AP   |                                 |
| Ética y desarrollo profesional                                | 3        | AP   |                                 |
| Taller de habilidades gerenciales enfoque contable financiero | 2        | AP   |                                 |
| Inteligencia de negocios y analítica de datos para la gestión | 3        | FG   | Científico Tecnológico          |
| Electiva complementaria III                                   | 3        | FG   | Formación social y ciudadana    |
| Electiva profesional II                                       | 3        | EP   |                                 |
| <b>Semestre X</b>                                             |          |      |                                 |
| Electiva profesional IV                                       | 3        | EP   |                                 |
| Electiva profesional V                                        | 3        | EP   |                                 |
| Trabajo de grado                                              | 3        | AP   |                                 |
| Electiva complementaria IV                                    | 3        | FG   | Artístico y humanístico         |
| <b>170</b>                                                    |          |      |                                 |

AB: Asignatura básica, AP: Asignatura profesional, EP: Electiva profesional, FG: Formación general

Adaptado de Universidad del Valle (2020)

Resulta preciso listar algunas de las electivas que han sido dictadas en la Sede Tuluá en correspondencia al plan de estudios:

➤ **Electivas complementarias**

- Principios de nutrición, alimentación, salud.
- Género, pluralidad y diversidades.
- Deporte formativo.

➤ **Electivas profesionales**

- Procedimiento tributario.
- Fundamentos de contabilidad internacional.

- Metodología de la investigación contable.

## 8.5 Habilidades Blandas Identificadas en el Plan de Estudios Del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá

Antes de analizar si las asignaturas del Plan de Estudios contribuyen o no al desarrollo habilidades blandas, resulta preciso mencionar que para efectos de esta investigación se entiende que una asignatura promueve el desarrollo de habilidades blandas relevantes para el contexto profesional del Contador Público en la Revolución 4.0 a partir de la incorporación de manera explícita de componentes formativos, resultados académicos o estrategias de evaluación orientadas al fortalecimiento de competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la ética profesional, la adaptabilidad y el liderazgo.

Para una mejor comprensión respecto al enfoque de esta malla académica hacia el desarrollo de habilidades técnicas y habilidades blandas, resulta preciso entender cuántas asignaturas y créditos se distribuyen en cada una de las categorías formativas (ver tabla 15), y a su vez cómo estas se dividen en cada uno de los cinco componentes de la formación general (ver tabla 16).

**Tabla 15**

*Distribución de malla académica del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá por tipo de asignatura*

| TIPO DE ASIGNATURA          | TOTAL DE ASIGNATURAS | TOTAL DE CRÉDITOS |
|-----------------------------|----------------------|-------------------|
| Asignatura básica (AB)      | 20 (32%)             | 55 (32%)          |
| Asignatura profesional (AP) | 24 (38%)             | 67 (39%)          |
| Electiva profesional (EP)   | 5 (5%)               | 14 (8%)           |
| Formación general (FG)      | 14 (22%)             | 34 (20%)          |
| <b>Total</b>                | <b>63</b>            | <b>170</b>        |

**Tabla 16**

*Asignaturas del programa de Contaduría Pública de Formación General*

| COMPONENTES DE FORMACIÓN GENERAL | ASIGNATURAS |
|----------------------------------|-------------|
| Formación social y ciudadana     | 3           |
| Artístico y humanístico          | 2           |
| Estilos de vida saludable        | 1           |
| Lenguaje y comunicación          | 6           |
| Científico tecnológico           | 2           |
| <b>Total</b>                     | <b>14</b>   |

Si bien, podría afirmarse a priori que el 22% de las asignaturas definidas dentro del programa académico de Contaduría Pública se enfocan al desarrollo de habilidades blandas por pertenecer a la categoría de Formación General y ser transversales a todos los programas, resulta preciso primero analizar con detalle si las competencias buscadas en cada una de estas realmente contribuyen a este propósito, y específicamente a habilidades blandas relevantes en el entorno empresarial influenciado por las tecnologías de la Revolución 4.0.

Resulta importante precisar la definición de cada uno de los componentes de Formación General estipuladas en el Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduría Pública (Universidad del Valle, 2023):

Formación social y ciudadana: propicia la comprensión de las complejas dinámicas sociales del mundo contemporáneo y la formación de un sujeto político que reconozca la diversidad e interactúe de manera responsable, a través de la formulación de preguntas y problemas que superen las fronteras disciplinarias y permitan el diálogo razonado entre valores, métodos y visiones.

Artístico y humanístico: promueve el desarrollo de la sensibilidad y el goce estético, la apreciación de las artes en sus múltiples manifestaciones y contextos culturales y sociales específicos; el ejercicio de interpretación y análisis de obras históricas, filosóficas, políticas y literarias; la creación de textos críticos y la participación activa de los

estudiantes en la vida cultural.

Lenguaje y comunicación: conjunto de actividades formativas orientadas al fortalecimiento de habilidades lingüísticas en español y en otras lenguas, que permita la comunicación efectiva, el acceso a diversos escenarios de interacción social y cultural, y la construcción de conocimientos en contextos académicos generales y específicos.

Científico tecnológico: conjunto de experiencias formativas en la comprensión de los conocimientos y prácticas de la esfera tecnocientífica. Busca el aprendizaje integral y transdisciplinario de las formas de razonamiento propias del pensamiento lógico-matemático; el conocimiento generado en las fronteras de las ciencias y su articulación con la tecnología; la reflexión crítica sobre la historia de las ciencias naturales y de la innovación, la transferencia y la apropiación tecnológicas.

Estilos de vida saludable: fomenta el cuidado de sí y de los otros, el respeto al bien común, la convivencia razonada, el reconocimiento de la diversidad, las actividades físicas, recreativas y deportivas conducentes al bienestar integral y a la construcción de comunidad universitaria con sentido de identidad. (p. 45)

Así mismo, la tabla 17 presenta las asignaturas de formación general organizadas por componente.

En consideración a que la enseñanza del inglés, desarrollada a través de cuatro niveles, se encuentra orientada principalmente a la adquisición de una competencia lingüística instrumental (centrada en la comprensión y producción de un segundo idioma), su aporte al desarrollo de habilidades blandas se produce de manera indirecta y no constituye el eje formativo explícito de dichas asignaturas, por lo que si bien el aprendizaje de una lengua extranjera resulta altamente relevante para el desempeño profesional del Contador Público en contextos globalizados, su contribución se concentra en la superación de barreras comunicativas más que en la formación sistemática de habilidades blandas estratégicas.

**Tabla 17**

*Asignaturas de Formación General del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle clasificadas por componente*

| COMPONENTE DE FORMACIÓN GENERAL | ASIGNATURA                                                    |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Artístico y humanístico         | Humanismo, pensamiento administrativo y organizaciones        |
|                                 | Electiva complementaria IV                                    |
| Científico Tecnológico          | Taller de habilidades informáticas para la gestión            |
|                                 | Inteligencia de negocios y analítica de datos para la gestión |
| Estilos de vida saludable       | Electiva complementaria I                                     |
| Formación social y ciudadana    | Introducción al derecho y constitución política               |
|                                 | Electiva complementaria II                                    |
|                                 | Electiva complementaria III                                   |
| Lenguaje y Comunicación         | Comprensión y producción de textos académicos generales       |
|                                 | Inglés con fines generales y académicos I                     |
|                                 | Inglés con fines generales y académicos II                    |
|                                 | Inglés con fines generales y académicos III                   |
|                                 | Inglés con fines generales y académicos IV                    |
|                                 | Taller de escritura científica                                |

De forma similar, asignaturas como Introducción al Derecho y aquellas que integran el componente de Estilo de Vida Saludable aunque cumplen un papel fundamental en la formación integral del estudiante, particularmente en dimensiones relacionadas con el bienestar personal, la convivencia, el respeto por la diversidad y la responsabilidad social, desde una perspectiva orientada al ejercicio profesional del Contador Público en entornos empresariales influenciados por tecnologías propias de la Revolución 4.0, dichas no contribuyen al fortalecimiento directo de las habilidades blandas estratégicas que inciden de forma directa en la generación de valor organizacional como la toma de decisiones basada en información, la adaptación a entornos digitales complejos y la interacción profesional en contextos altamente tecnificados.

En este sentido, aunque estos componentes curriculares aportan de manera significativa al crecimiento personal y social del estudiante, su impacto en el desarrollo de habilidades blandas

directamente asociadas al desempeño profesional del Contador Público en escenarios empresariales contemporáneos resulta limitado, en comparación con otras asignaturas que integran de forma explícita competencias analíticas, comunicativas, decisionales y de adaptación al cambio tecnológico.

Por otro lado, las asignaturas restantes del componente de Formación General pueden entenderse desde el punto de vista de que contribuyen al desarrollo de habilidades blandas relevantes para el mercado laboral de la Revolución 4.0, correspondiente a un total de seis asignaturas las cuales corresponden a:

- Humanismo, pensamiento administrativo y organizaciones

“La asignatura Humanismo, Pensamiento Administrativo y Organizaciones es un espacio de reflexión y aprendizaje en el cual los participantes desarrollan y ejercen el pensamiento crítico en torno a los tres ejes temáticos que la articulan” (Universidad del Valle, 2025, p. 102) Toma de decisiones, resolución de problemas, creatividad, sentido crítico, así que esta asignatura contribuye al desarrollo de la toma de decisiones y la resolución de problemas mediante el análisis crítico de las organizaciones desde perspectivas humanistas y administrativas.

- Taller de habilidades informáticas para la gestión

Su componente de formación según el microcurrículo corresponde a Razonamiento Cuantitativo y Gestión para el Análisis de Datos, y tiene como objetivo fortalecer competencias orientadas a la gestión eficiente de la información en contextos organizacionales, mediante el uso de herramientas TIC para el almacenamiento, organización, análisis y transformación de datos, lo cual se realiza desde la aplicación de cuatro conceptos fundamentales: sociedad del conocimiento, razonamiento lógico y algoritmia, marco tecnológico y TIC y gestión de la información (Universidad del Valle, 2025).

Desde este enfoque y con base a la naturaleza de los temas abordados se puede determinar que la asignatura aporta al fortalecimiento del razonamiento cuantitativo y la resolución de problemas a través del uso de herramientas informáticas aplicadas a la gestión,

las cuales favorecen la capacidad del estudiante para estructurar información, interpretar datos y apoyar procesos decisionales en entornos organizacionales digitalizados.

- Inteligencia de negocios y analítica de datos para la gestión

De acuerdo con el catálogo de formación general 2025-2 de la Universidad del Valle a través de esta asignatura “los estudiantes aprenderán a recopilar, reprocesar, analizar y visualizar datos para generar información valiosa que respalde la toma de decisiones estratégicas”, para ello se cubren temas transformación digital, inteligencia artificial y Big Data (Universidad del Valle, 2025). A través estos temas y los ejercicios aplicados se desarrollan habilidades de razonamiento y resolución de problemas mediante el uso de datos y tecnologías propias de la Revolución 4.0

- Comprensión y producción de textos académicos generales

Conforme a su microcurrículo esta asignatura es del componente Lenguaje y Comunicación, de forma que contribuye al desarrollo de la comunicación escrita al fortalecer la capacidad de estructurar, argumentar y expresar ideas de manera clara y coherente, habilidades que resultan fundamentales para la redacción de informes, la transmisión de conocimiento y la comunicación profesional en contextos académicos y organizacionales.

- Taller de escritura científica

Esta asignatura pertenece al componente Lenguaje y Comunicación y tiene por objetivo contribuir al fortalecimiento de las competencias comunicativas, argumentativas y metodológicas de los estudiantes, de forma que desarrollen habilidades clave para la lectura crítica, el análisis textual y la argumentación razonada. (Universidad del Valle, 2025)

En consideración esta asignatura favorece la claridad, precisión y coherencia comunicativa, competencias clave en entornos profesionales basados en conocimiento.

- Género, Pluralidad y Diversidades

La cátedra de Género, Pluralidad y Diversidades tiene como objetivo promover una

formación interdisciplinar orientada a la comprensión crítica de las condiciones de vida individuales y de las relaciones sociales, a partir de la articulación entre el ser, el saber y el saber hacer, y busca desarrollar en los estudiantes capacidades reflexivas y prácticas que contribuyan a la transformación de relaciones sociales marcadas por desigualdades y categorías de exclusión como el género, la etnia y la clase, lo que fortalece una formación integral con impacto social (Universidad del Valle, 2025).

Se tiene entonces, que esta asignatura aporta al desarrollo de la autoconciencia, la empatía y la escucha activa al promover el reconocimiento de la diversidad y el respeto por las diferencias en contextos sociales y organizacionales, habilidades blandas que resultan esenciales para el trabajo colaborativo, la convivencia y la gestión de equipos diversos en el entorno laboral contemporáneo.

No obstante lo anterior, también es preciso tener en cuenta que no solo las asignaturas de formación general contribuyen al desarrollo de habilidades blandas, puesto que aunque no sea su enfoque principal algunas áreas básicas y profesionales tienen un impacto igual de significativo en este proceso, esto se puede evidenciar desde el componente disciplinar y área de desarrollo académica de la Facultad de Ciencias de la Administración, los cuales se clasifican en cuatro componentes principales tal como se muestra en la figura 11.

En primera instancia se puede entender que aquellas incluidas en el componente de Razonamiento Cuantitativo tienen una estrecha relación con el desarrollo de habilidades blandas ya que la naturaleza de los temas abordados, así como las metodologías de enseñanza y evaluación propuestas crean condiciones pedagógicas más propicias para su desarrollo, especialmente de habilidades como resolución de problemas, sentido crítico, creatividad, y pensamiento analítico, dentro de estas asignaturas se encuentran:

- Cálculo
- Álgebra Lineal
- Estadística I y II

- Matemáticas para las finanzas
- Investigación y gestión de operaciones

**Figura 11**

*Componentes Disciplinarios y Áreas de Desarrollo Académica de la FCA*



Universidad del Valle (2023, p. 17)

Además de estas, una vez se revisa nuevamente la malla curricular y los diferentes microcurrículos es posible identificar tres asignaturas adicionales que también tienen una relevancia directa en el desarrollo de las habilidades blandas:

- Ciencias humanas: área profesional del componente de ciencias humanas, sociales, administrativas y organizacionales a través de la cual se busca que dotar al estudiante de conceptos y herramientas para reflexionar sobre la cultura y la condición humana desde una perspectiva interdisciplinar de forma que pueda identificar y comprender diversas problemáticas humanas en su vida cotidiana y en las organizaciones. Este objetivo guarda estrecha relación con las habilidades como empatía, cooperación y autoconciencia.

- Ética y desarrollo profesional: área profesional del componente de ciencias humanas, sociales, administrativas y organizacionales cuyo objetivo es crear conciencia en el estudiante de contaduría pública sobre la importancia de la ética profesional y dotarlo de herramientas para reflexionar y evaluar las diferentes conductas en que se pueden incurrir durante su ejercicio profesional. El estudio de la ética profesional y el comportamiento personal permite el desarrollo de habilidades como autoconciencia y toma de decisiones, además, aunque la ética profesional no sea una habilidad blanda en sí misma, esta se manifiesta en el uso responsable de habilidades blandas a través de comunicación ética, liderazgo responsable o resolución justa de conflictos.

- Taller de habilidades gerenciales enfoque contable financiero: área profesional del componente de contabilidad y finanzas que tiene por objetivo desarrollar capacidades directivas en los participantes teniendo en cuenta que el rol del Contador Público al interior de las organizaciones puede pasar por cargos de dirección intermedia y alta dirección en determinados casos por lo que resulta preciso contar con las competencias requeridas. En este sentido, mediante esta cátedra se desarrollan habilidades blandas como liderazgo, autogestión, gestión del tiempo, resolución de problemas y toma de decisiones.

Finalmente, se tiene entonces que de forma directa, al menos 15 asignaturas contribuyen al desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes del programa de académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Tuluá, las cuales equivalen a un 24% de las dispuestas en la malla académica, lo cual si bien podría parecer poco, no constituye un mal resultado al considerar que a través de las dinámicas de clase de las demás asignaturas y el transcurrir normal de la vida universitaria que se traducen en exigencias comportamentales para los estudiantes influyen en habilidades como adaptabilidad, habilidades interpersonales, liderazgo y gestión del tiempo.

Terminado el análisis de la malla curricular del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, se puede concluir que esta no aborda con la suficiencia requerida elementos relacionados con habilidades blandas a pesar de estar

expresados dentro del proyecto educativo del programa, esto dado que si bien algunas asignaturas tratan estos temas o las metodologías docentes pueden ayudar indirectamente, no se cuenta con espacios específicamente dedicados al desarrollo de competencias de gran importancia como la toma de decisiones, la negociación, la expresión oral, el trabajo en equipo o la gestión del tiempo; en consideración resulta necesario plantear las siguientes recomendaciones preliminares orientadas a lograr el fortalecimiento de la formación en habilidades blandas:

- **Incorporación explícita de habilidades blandas:** es notable que los perfiles institucionales destacan la importancia de estas competencias, sin embargo, las mismas no siempre están descritas explícitamente en los objetivos de las asignaturas o metodologías de enseñanza, por lo que sería conveniente diseñar módulos o actividades específicas que aborden temas como la gestión emocional, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo.

- **Capacitación docente:** para impartir habilidades blandas resulta fundamental contar con docentes capacitados en este tema, por lo que es preciso que se les brinde formación suficiente y oportuna en metodologías que integren el desarrollo de estas habilidades en sus asignaturas, de este modo se logra alinear el enfoque pedagógico con las necesidades del entorno laboral; una alternativa sería validar la capacidad de formar habilidades blandas por parte del docente previamente a su contratación, puesto que al ser contratados bajo la modalidad hora catedra, es posible que hacia el futuro no puedan asistir oportunamente a los procesos de capacitación brindados por la Universidad.

- Definir asignaturas específicas para abordar temas como manejo de las emociones, manejo del estrés y gestión del tiempo en los primeros semestres de la carrera podría impactar positivo en el rendimiento académico de los estudiantes y a su vez, en un mejor desempeño profesional de los egresados.

## **9. CAPÍTULO III: PERCEPCIÓN DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE TULUÁ FRENTE A LA FORMACIÓN EN HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DE LA REVOLUCIÓN 4.0**

Tras establecer los instrumentos necesarios para desarrollar y contextualizar la importancia de las habilidades blandas en la formación del Contador Público en la Revolución 4.0 este capítulo se adentra en el análisis de la situación en la Universidad del Valle Sede Tuluá. A través de la recopilación de datos de encuesta (estudiantes) y entrevistas (docentes) se busca obtener una visión detallada con una perspectiva propia entre los estudiantes y profesores, es así como en los siguientes apartados se analizan los resultados obtenidos y se revelan las percepciones y experiencias de las partes involucradas en el proceso formativo.

El análisis de estos datos busca identificar fortalezas y áreas de mejora en el desarrollo de la formación de los contadores públicos para ampliar aún más las áreas del conocimiento profesional hacia la formación conjunta de habilidades técnicas y blandas.

La riqueza de este análisis reside en documentar las voces de quienes participan activamente en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá y poder brindar una visión propia de esta institución, para que estos datos puedan ser tomados como un relevante punto de partida para futuras decisiones en cuanto a aspectos educativos y de lugar a nuevos focos de aporte formativo.

### **9.1 Percepción de Los Docentes Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá**

En este apartado se presentan los hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, cuyo objetivo fue conocer su perspectiva sobre el perfil del contador público en la actualidad, así como la importancia que asignan a las habilidades blandas en el ejercicio de la profesión y en el proceso de formación de los alumnos. Por medio del análisis de sus respuestas,

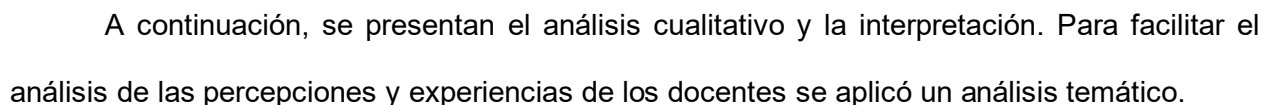
se busca comprender cómo perciben la formación de los futuros contadores y qué aspectos consideran fundamentales para su desarrollo y desempeño en el ámbito laboral.

Vale la pena mencionar que el enfoque que se usó para el análisis de las entrevistas es de tipo cualitativo, para el caso particular se analizaron el conjunto de las respuestas de los 41 docentes profesionales en su lenguaje natural, con el propósito final de tener un acercamiento a una comprensión de sus percepciones con respecto al tema de investigación para posteriormente analizarlos desde una perspectiva interpretativa.

Los datos primarios se obtuvieron mediante la grabación de entrevistas en formato de audio, las cuales se realizaron con base en las 13 preguntas diseñadas anteriormente para este instrumento, posteriormente cada entrevista fue transcrita lo que permitió obtener un documento en formato Word, a continuación, se realizó la importación de los archivos al software ATLAS. Ti (versión 25.0.1.32924) para proceder a su depuración, categorización, codificación y subsecuente análisis.

De este software en primera instancia se obtuvo una nube de palabras como se muestra en la figura 12, lo que permitió identificar los términos más frecuentes dentro del discurso de los docentes, esta depuración inicial sirvió como base para la creación de categorías temáticas, se facilita así el proceso de codificación y estructuración de la información conforme a los objetivos del estudio. A partir de esta se generaron un total de 63 códigos, agrupados en 9 categorías, a saber: Apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas, Desafíos en la enseñanza de habilidades blandas, Habilidades blandas más valoradas en la profesión contable, Metodologías-estrategias de enseñanza, Nivel de desarrollo en el plan de estudios, Percepción sobre las habilidades blandas, Relación Revolución 4.0 y profesión contable, Retos del contador frente a la Revolución 4.0, Sugerencias y propuestas de mejora.

*Nube de palabras claves en entrevistas a docentes del programa de Contaduría.*



La población docente objeto de las entrevistas está conformado por profesionales de diversas disciplinas, entre las que se destacan Contaduría Pública, Derecho, Psicología y Administración de Empresas, entre otras áreas del conocimiento. Algunos participantes también cuentan con formación posgradual en campos afines como la Revisoría Fiscal, la Administración y la Psicología, lo que evidencia una diversidad académica que enriquece el ejercicio docente dentro del programa.

En cuanto a la experiencia profesional, los docentes reportaron un promedio de 17.5 años en el ejercicio de sus respectivas profesiones, lo que refleja trayectorias laborales consolidadas en sus áreas de formación. En el ámbito docente, específicamente en programas de Contaduría Pública, el promedio de experiencia fue de 9.3 años, lo cual indica una presencia significativa de docentes con trayectoria académica relevante en la enseñanza de esta disciplina. Estos datos

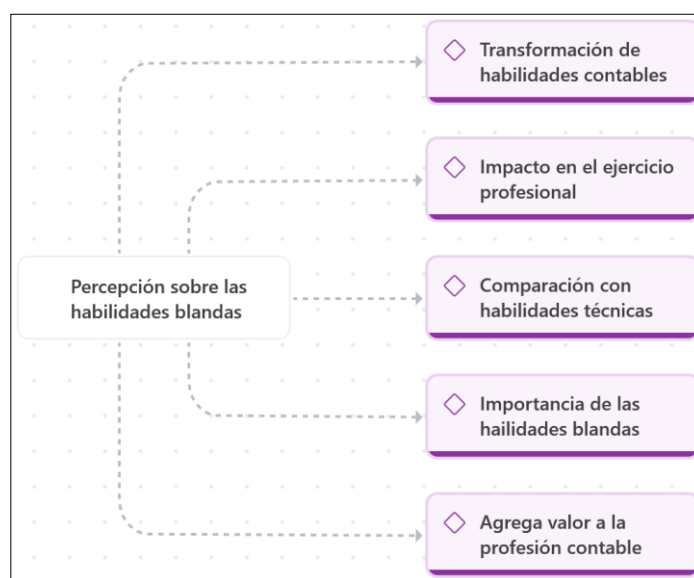
permiten reconocer la solidez y el perfil académico-profesional del cuerpo docente que forma parte del programa.

### 9.1.2 Percepción Docente Sobre Las Habilidades Blandas

El análisis temático sobre la percepción docente respecto a las habilidades blandas permitió identificar diversas dimensiones clave en su valoración dentro del ámbito del profesional contable, lo que permitió identificar 5 códigos a saber: agrega valor a la profesión contable, comparación con habilidades técnicas, importancia de las habilidades blandas, transformación de habilidades contables e impacto en el ejercicio profesional, como se muestra en la figura 13.

**Figura 13**

*Red percepción docente sobre las habilidades blandas.*



En primer lugar, se destaca la importancia de estas habilidades, este aspecto se evidencia en la codificación realizada, donde la categoría "Importancia de las habilidades blandas" presenta un alto nivel de enraizamiento con 62 referencias, lo que refleja su relevancia en el discurso docente (figura 14), por encima de los otros códigos como "impacto en el ejercicio profesional" quien aparece como la segunda percepción docente más frecuente con un enraizamiento de 18.

**Figura 14**

## Enraizamiento códigos en grupo percepción sobre las habilidades blandas

| Nombre                                      | Enraizamiento | Grupos                                     |
|---------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------|
| ● ◆ Agrega valor a la profesión contable    | 9             | [Percepción sobre las habilidades blandas] |
| ● ◆ Comparación con habilidades técnicas    | 3             | [Percepción sobre las habilidades blandas] |
| ● ◆ Impacto en el ejercicio profesional     | 18            | [Percepción sobre las habilidades blandas] |
| ● ◆ Importancia de las habilidades blandas  | 62            | [Percepción sobre las habilidades blandas] |
| ● ◆ Transformación de habilidades contables | 2             | [Percepción sobre las habilidades blandas] |

A partir de los datos se puede establecer que los docentes consideran las habilidades blandas como fundamentales en la formación de los futuros contadores, no solo como un complemento a las competencias técnicas, sino como un elemento esencial para un desempeño integral en el ejercicio profesional.

Además, se identificó que estas habilidades agregan valor a la profesión contable, al permitir que los contadores se diferencien y se posicionen de manera más efectiva en el mercado laboral, aspecto que se encuentra codificado y estructurado en el análisis (figura 15). De igual forma, los docentes resaltan la utilidad en el ejercicio profesional, debido a que facilitan la eficiencia en el desarrollo de las labores diarias y mejoran la interacción con diversos actores del entorno en que se desempeñan los contadores.

**Figura 15**

### Citas codificadas sobre la percepción docente de las habilidades blandas

| ID   | Nombre de cita                                                            | Contenido de cita                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Códigos                                | Referenc |
|------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------|
| 2.2  | son las nuevas competencias que todos debemos tener hoy en día            | son las nuevas competencias que todos debemos tener hoy en día                                                                                                                                                                                                                                                                    | Importancia de las habilidades blandas | 9 - 9    |
| 4.2  | te van a ayudar y te van a diferenciar de cualquier otro profesional.     | te van a ayudar y te van a diferenciar de cualquier otro profesional.                                                                                                                                                                                                                                                             | Agrega valor a la profesión contable   | 10 - 10  |
| 5.9  | Creo que es uno de los componentes que siempre a pesar de que haya ha...  | Creo que es uno de los componentes que siempre a pesar de que haya habilidades duras, deben de incorporarse las habilidades blandas en todas las asignaturas. Porque formamos seres humanos, formamos personas.                                                                                                                   | Importancia de las habilidades blandas | 21 - 21  |
| 6.1  | Muy importantes, porque pues realmente son una herramienta que ayuda e... | Muy importantes, porque pues realmente son una herramienta que ayuda en las labores, sobre todo para hacer el trabajo más eficiente.                                                                                                                                                                                              | Importancia de las habilidades blandas | 9 - 9    |
| 10.1 | son muy importantes porque antes que formar a al profesional como tal,... | son muy importantes porque antes que formar al profesional como tal, debemos formarlo íntegramente como el ser.                                                                                                                                                                                                                   | Impacto en el ejercicio profesional    | 9 - 9    |
| 12.1 | Demasiado, porque son aquellas habilidades que no son técnicas que nos... | Demasiado, porque son aquellas habilidades que no son técnicas que nos permiten relacionarnos con el ser de la otra persona                                                                                                                                                                                                       | Agrega valor a la profesión contable   | 9 - 9    |
| 13.1 | las considero primordiales para todo ejercicio, no solo el profesional... | las considero primordiales para todo ejercicio, no solo el profesional.                                                                                                                                                                                                                                                           | Importancia de las habilidades blandas | 9 - 9    |
| 15.1 | el 25% de tu éxito profesional tiene que ver con tus habilidades técni... | el 25% de tu éxito profesional tiene que ver con tus habilidades técnicas, tu cociente intelectual y lo que aprendes en términos técnicos, pero el 75% tiene que ver con tus habilidades blandas, es decir, existen una suerte de eh atributos que independientemente de la cultura donde tú estés son valorados a nivel mundial. | Impacto en el ejercicio profesional    | 9 - 9    |
| 19.2 | es preciso que las habilidades blandas estén como un núcleo, transver...  | es preciso que las habilidades blandas estén como un núcleo, transversalizado dentro de todo nuestro quehacer y ejercicio profesional                                                                                                                                                                                             | Importancia de las habilidades blandas | 10 - 10  |
| 15.3 | yo creo que esas habilidades blandas sí son                               | yo creo que esas habilidades blandas sí son fundamentales,                                                                                                                                                                                                                                                                        | Utilidad en el ejercicio profesional   | 12 - 12  |

### 9.1.3 Impacto de la Revolución 4.0 en la Profesión Contable

En el análisis de este tema se pueden identificar dos grupos de códigos que guardan estrecha relación el primero de ellos “Relación Revolución 4.0 y profesión contable” que contiene 5 códigos entre ellos: Actualización permanente, Actualización institucional, Beneficio para la profesión contable, Desarrollo de habilidades blandas y Desarrollo de habilidades técnicas. El segundo grupo de códigos es “Retos del contador frente a la Revolución 4.0” que se encuentra compuesto por 7 códigos entre ellos: Alfabetización digital, Habilidades blandas requeridas, Impacto de la tecnología en la motivación profesional, Resistencia al cambio, Riesgo de reemplazo laboral, Transformación del rol del contador y Uso adecuado de las tecnologías. Dentro de estas destaca aquellas con mayor frecuencia de aparición (enraizamiento) lo que indica su relevancia dentro de la población objeto de estudio (figura 16), como lo son el desarrollo de habilidades técnicas (40 menciones), seguido de alfabetización digital (37), transformación del rol del contador (35) y desarrollo de habilidades blandas (27).

**Figura 16**

*Enraizamiento impacto de la Revolución 4.0 en la profesión contable*

| Nombre                                                  | Enraizamie... | Grupos                                          |
|---------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------|
| ◆ Desarrollo de habilidades técnicas                    | 40            | [Relación Revolución 4.0 y profesión Contable]  |
| ◆ Alfabetización digital                                | 37            | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |
| ◆ Transformación del rol del contador                   | 35            | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |
| ◆ Desarrollo de habilidades blandas                     | 27            | [Relación Revolución 4.0 y profesión Contable]  |
| ◆ Actualización permanente                              | 19            | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |
| ◆ Habilidades blandas requeridas                        | 18            | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |
| ◆ Riesgo de reemplazo laboral                           | 14            | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |
| ◆ Uso adecuado de las tecnologías                       | 13            | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |
| ◆ Resistencia al cambio                                 | 8             | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |
| ◆ Actualización institucional                           | 8             | [Relación Revolución 4.0 y profesión Contable]  |
| ◆ Beneficio para la profesión contable                  | 8             | [Relación Revolución 4.0 y profesión Contable]  |
| ◆ Impacto de la tecnología en la motivación profesional | 2             | [Retos del contador frente a la Revolución 4.0] |

A partir de esto se pueden identificar algunos aspectos, el primero indica que la evolución tecnológica demanda el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades técnicas de los

contadores, entre ellas las tecnológicas o digitales, de tal forma que el profesional pueda tener una mejor adaptación a los entornos tecnológicos, dado que se identifica la automatización y digitalización como elementos modificadores de las funciones tradicionales del contador. En este contexto se reconoce la importancia de las habilidades blandas para enfrentar los cambios en el entorno laboral.

Adicionalmente, los docentes señalan la importancia de actualización permanente, el desarrollo de habilidades blandas claves y el uso adecuado de la tecnología como relevantes para evitar el riesgo de reemplazo o rezago profesional.

Entre los aspectos menos mencionados aparece la resistencia al cambio, donde los entrevistados manifiestan a esta como un obstáculo clave para la transformación digital del contador. Destacan el arraigo a estructuras organizacionales rígidas y la percepción de que el cambio no es necesario como elementos que dificultan la adopción de nuevas tecnologías en la contaduría.

Se considera también la actualización docente y universitaria como factores relevantes para enfrentar los desafíos (como la motivación profesional debido a lo monótono del ejercicio profesional) y aprovechar las oportunidades derivadas de esta revolución para la profesión contable.

De acuerdo con el análisis en red presentado en la figura 17, se observa que los códigos de desarrollo de habilidades técnicas, alfabetización digital y transformación del rol del contador mantienen una relación estrecha. Esto sugiere que la evolución del contador en este nuevo contexto depende tanto del dominio tecnológico como de su capacidad de adaptación (habilidad blanda).

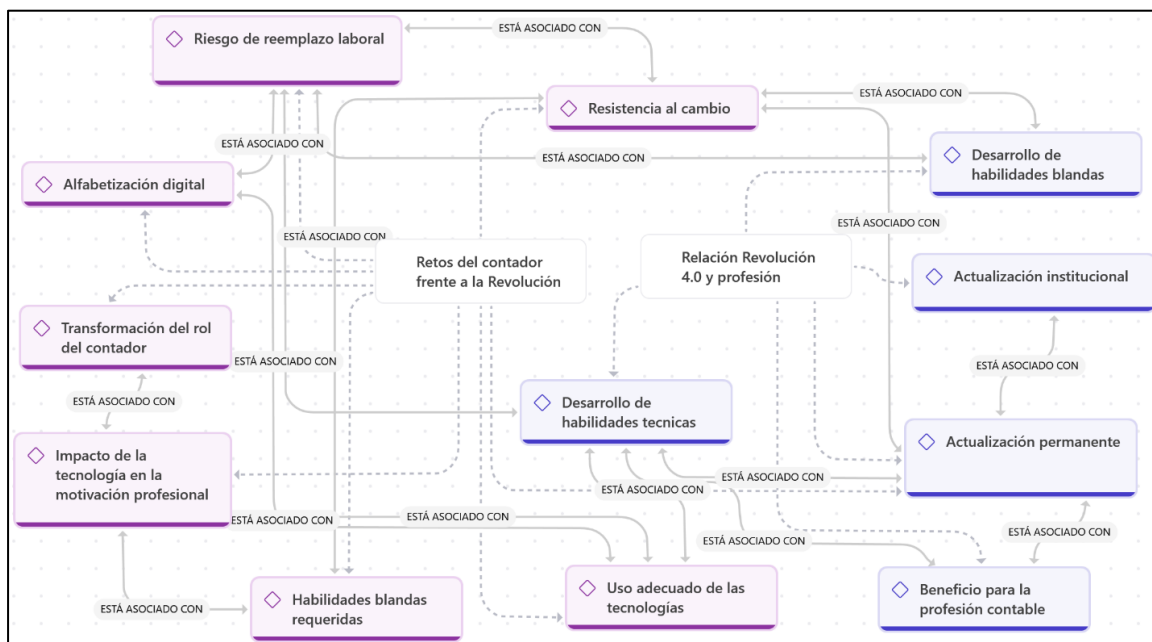
Asimismo, se evidencia que el riesgo de reemplazo laboral y la resistencia al cambio están vinculados con la necesidad de alfabetización digital y el desarrollo de nuevas competencias, lo que indica que la preocupación e incertidumbre por la automatización está relacionada con la preparación que los profesionales tengan para enfrentar estos cambios, habilidades que pueden

ser desarrolladas.

Otro aspecto relevante es la relación entre la actualización permanente que se asocia tanto con la actualización institucional como con los beneficios para la profesión contable, lo que sugiere que el aprendizaje continuo no solo es una necesidad, sino que también representa una oportunidad de crecimiento y un factor estratégico para que los contadores logren adaptarse al nuevo entorno digital y sus exigencias.

**Figura 17**

*Red - Impacto de la revolución 4.0 en la profesión contable*



El análisis de los códigos y sus relaciones permite deducir que la Revolución 4.0 transforma la profesión contable en múltiples dimensiones.

La creciente importancia de las habilidades técnicas y digitales resalta la necesidad de modernizar la formación contable, así como también sugiere que la adaptación a la digitalización no solo requiere conocimientos técnicos, sino también una comprensión más profunda de cómo aplicar estas herramientas en la práctica contable, mientras que la resistencia al cambio y el riesgo de reemplazo laboral exponen desafíos que deben abordarse con estrategias de actualización y desarrollo profesional continuo.

Además, evidencia que el desarrollo de habilidades técnicas y tecnológicas es fundamental en este nuevo entorno, pero que las habilidades blandas serán clave para el éxito del contador en este nuevo escenario.

#### 9.1.4 Habilidades Blandas Más Relevantes Para Los Contadores

La figura 18 presenta las habilidades blandas más valoradas desde la perspectiva docente junto con su grado de relevancia medido en términos de enraizamiento, donde destacan en los primeros lugares la comunicación eficaz (con 26 menciones), las habilidades para relaciones interpersonales (22), el liderazgo (15), ética y profesionalismo(13) , adaptabilidad (11) y empatía (10), esto indica que los docentes consideran que un contador debe tener la capacidad de interactuar de manera efectiva con diferentes actores de su ejercicio profesional dentro y fuera de la organización, que además deben fomentarse las relaciones interpersonales adecuadas y el ejercicio de un liderazgo que facilite el trabajo en equipo y la toma de decisiones estratégicas.

**Figura 18**

*Enraizamiento habilidades blandas más relevantes para los contadores*

| Nombre                                        | Enraizamie... | Grupos                                              |
|-----------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------|
| ◆ Comunicación eficaz                         | 26            | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Habilidades para relaciones interpersonales | 22            | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Liderazgo                                   | 15            | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Ética y profesionalismo                     | 13            | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Adaptabilidad                               | 11            | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Empatía                                     | 10            | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Resolución de problemas                     | 8             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Sentido crítico                             | 8             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Manejo de las emociones (IE)                | 8             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Aprendizaje activo                          | 2             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Toma de decisiones                          | 2             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Gestión del tiempo                          | 2             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Manejo del estrés                           | 1             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |
| ◆ Negociación                                 | 1             | [Habilidades blandas más valoradas en la profesión] |

Adicionalmente, la presencia destacada de la ética y el profesionalismo indica que los docentes consideran relevante el fortalecimiento de la integridad y la responsabilidad en el ejercicio contable, aunque estas no correspondan a una habilidad blanda se reconocen como aspectos fundamentales que generan confianza en los diferentes usuarios de la información y que identifican a un profesional integro.

Al revisar las habilidades más enunciadas aparecen el desarrollo de la adaptabilidad (11) y la empatía (10), lo que refleja la necesidad de que los contadores fortalezcan la flexibilidad frente a los cambios sociales, tecnológicos y normativos, así como la sensibilidad a las diferencias humanas en su entorno laboral.

De esta forma, el desarrollo de estas habilidades dentro de la formación académica del contador público es crucial para la formación profesional en el contexto de la Revolución 4.0, donde la automatización y digitalización exigen un perfil profesional que combine conocimientos técnicos con una fuerte base en competencias humanas.

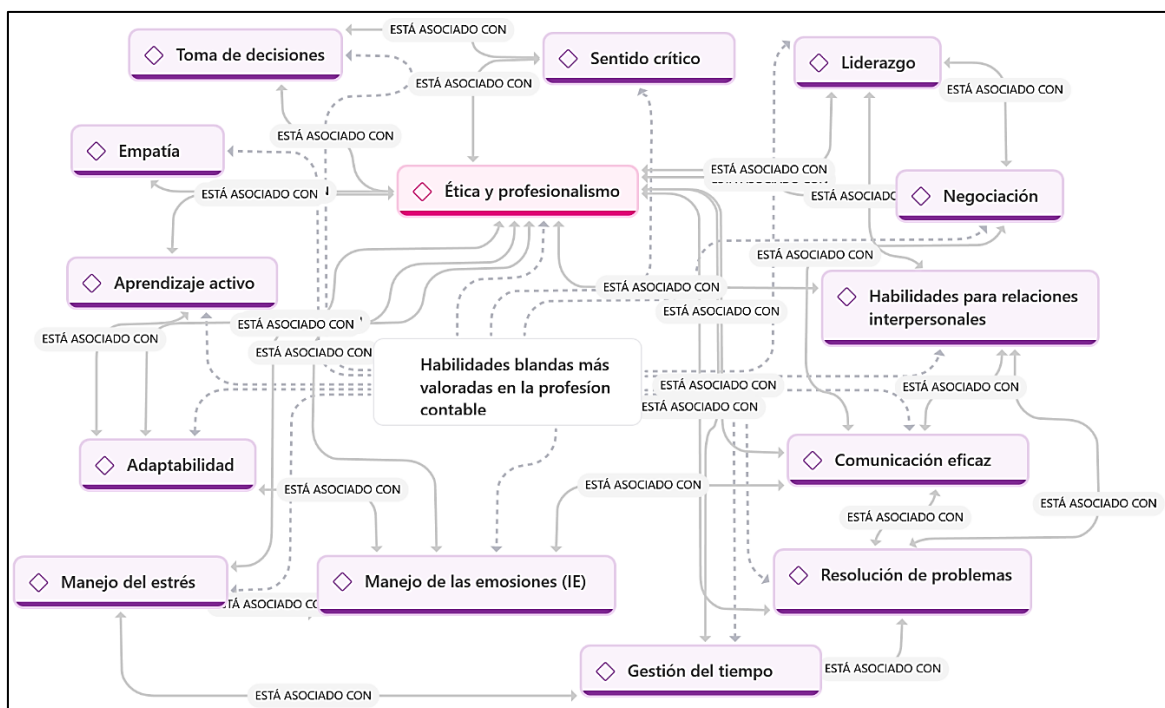
En línea con lo anterior la figura 19 presenta la red de las habilidades blandas más valoradas, donde se pueden destacar los siguientes aspectos: dado el rol del contador dentro de la sociedad la Ética y el profesionalismo se muestran asociadas o relacionada con las habilidades blandas, lo que refleja la importancia de estos valores como pilares fundamentales en la profesión contable.

Dentro de estas relaciones destacan el sentido crítico, la adaptabilidad y la gestión de las emociones (IE), habilidades que permiten al contador enfrentar desafíos en entornos dinámicos y en constante transformación.

La comunicación eficaz y el liderazgo como competencias clave para el trabajo en equipo y la gestión organizacional. Estas habilidades están estrechamente vinculadas con la negociación y la resolución de problemas, capacidades que resultan esenciales en las diferentes interacciones necesarias durante el ejercicio profesional.

**Figura 19**

*Red – Habilidades blandas más valoradas en la profesión contable*



Otro de los aspectos relevantes identificado en esta red es la importancia del manejo del estrés y la gestión del tiempo, competencias que sin dudas contribuyen a la productividad y a la toma de decisiones bajo presión, factores determinantes en el ámbito contable. Asimismo, el aprendizaje activo y la empatía juegan un papel fundamental en la adaptación y flexibilidad, así como en la construcción de relaciones interpersonales efectivas.

#### **9.1.5 Presencia y Desafíos de Las Habilidades Blandas en el Currículo de Contaduría**

Para el análisis de este tema, se toman en cuenta las categorías de “Desafíos en la enseñanza de habilidades blandas” y “Nivel de desarrollo en el plan de estudios”, que en conjunto comprenden en total 13 códigos que se muestra en la figura 20 junto con su nivel de enraizamiento.

**Figura 20**

*Enraizamiento presencia y desafíos de las habilidades blandas en el currículo de contaduría*

| Nombre                                                  | Enraizamie... | Grupos                                            |
|---------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------|
| ◆ Grado de promoción de habilidades blandas en la f...  | 37            | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Presencia en los programas academicos                 | 27            | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Evaluación y medición de habilidades blandas          | 27            | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Limitaciones del currículo en habilidades blandas     | 15            | [Desafíos en la enseñanza de habilidades blandas] |
| ◆ Impacto de la reforma curricular                      | 14            | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Autonomía docente para ajustar contenidos             | 14            | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Déficit de habilidades en el plan de estudios         | 11            | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Asignatura que fomenta las habilidades blandas        | 10            | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Escasez de materiales y metodologías para la enseñ... | 10            | [Desafíos en la enseñanza de habilidades blandas] |
| ◆ Resistencia de docente y estudiantes al cambio        | 2             | [Desafíos en la enseñanza de habilidades blandas] |
| ◆ Enfoque tradicional de la enseñanza                   | 1             | [Desafíos en la enseñanza de habilidades blandas] |
| ◆ Espacios de formación extracurricular                 | 1             | [Nivel de desarrollo en el plan de estudios]      |
| ◆ Falta de capacitación docente en habilidades blandas  | 1             | [Desafíos en la enseñanza de habilidades blandas] |

Entre los códigos más relevantes, destaca “Grado de promoción de habilidades blandas en la formación” con 37 menciones, que recogen las percepciones docentes en cuanto a los avances significativos en el fortalecimiento de las habilidades blandas dentro del programa, gracias a la gestión universitaria y aspectos por mejorar en este sentido como la participación de los diferentes actores e innovación metodológica.

Le siguen “Presencia en los programas académicos” y “Evaluación y medición de habilidades blandas” ambos con 27 menciones que incluyen aspectos como la integración por parte de la universidad de asignaturas específicas para el abordaje de estas como la asignatura de habilidades para la vida y la inclusión de competencias en los microcurrículos. Cabe mencionar que para los docentes la libertad de cátedra aparece como una oportunidad que permite la inclusión de estas habilidades, así como la evaluación de estas, sin desconocer la importancia que representa que desde la parte administrativa de la universidad se desarrollen e implementen elementos evaluativos y de seguimiento para garantizar la mejora continua de las mismas.

Otros códigos relevantes incluyen “Limitaciones del currículo en habilidades blandas” (15 menciones), “Impacto de la reforma curricular” (14 menciones), “Autonomía docente para ajustar contenidos” (14 menciones) y “Déficit de habilidades en el plan de estudios” (11 menciones). Estos códigos reúnen las apreciaciones con respecto a las acciones universitarias desarrolladas para adaptarse y dar respuesta a las necesidades actuales de la profesión contable, así como algunas limitaciones para el desarrollo de estas competencias.

Además, se identifican otros aspectos relevantes en la discusión sobre la enseñanza de habilidades blandas. “Asignatura que fomenta las habilidades blandas” (10 menciones) resalta la importancia de contar con más espacios curriculares que promuevan el desarrollo de estas habilidades.

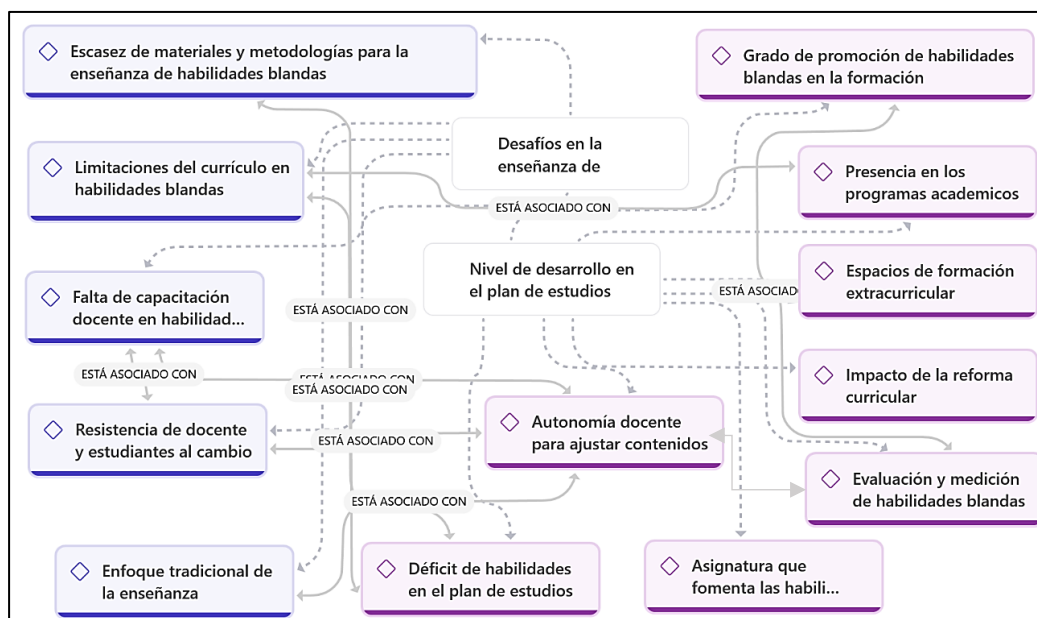
Por otro lado, los códigos “Escasez de materiales y metodologías para la enseñanza de habilidades blandas” (10 menciones), “Resistencia de docentes y estudiantes al cambio” (2 menciones), “Enfoque tradicional de la enseñanza” (1 mención) y “Falta de capacitación docente en habilidades blandas” (1 mención) reflejan los desafíos persistentes en la formación de estas competencias, esto evidencia la preocupación docente por la actualización pedagógica y la disposición de algunos actores para incorporar enfoques innovadores en la enseñanza.

Finalmente, el código “Espacios de formación extracurricular” (1 mención) aparece como propuesta docente para fortalecer las iniciativas institucionales y fomentar estas habilidades fuera del aula.

La red presentada en la figura 21 permite visualizar cómo estos aspectos se relacionan dentro del contexto formativo. Se observa que los desafíos en la enseñanza de habilidades blandas están estrechamente relacionados con códigos que pueden identificarse como barreras u obstáculos como la escasez de materiales y metodologías específicas, la falta de capacitación docente, la resistencia de estudiantes y profesores al cambio, y un enfoque tradicional de la enseñanza, lo que podría limitar la efectiva promoción de estas competencias en la formación de los futuros contadores.

**Figura 21**

*Red - presencia y desafíos de las habilidades blandas en el currículo de contaduría*



Asimismo, El déficit de habilidades en el plan de estudios aparece relacionada con la autonomía docente para ajustar contenidos, de esta manera se establece esta última como factor determinante, dado que permite cierto grado de flexibilidad en la implementación de estrategias pedagógicas que fomenten el desarrollo de estas habilidades.

Otro aspecto relevante es la interacción entre el grado de promoción de habilidades blandas en la formación, evaluación y medición de las habilidades blandas, dado que varios docentes manifiestan no contar con un instrumento evaluativo y la necesidad de que la universidad establezca estos aspectos de forma clara.

En suma, desde la perspectiva docente, aunque la formación en habilidades blandas dentro del currículo de contaduría ha logrado avances significativos, aún enfrenta desafíos importantes en su implementación. A pesar de los esfuerzos por integrarlas en la enseñanza, factores como la rigidez propia de las universidades públicas y las metodologías tradicionales, entre otros aspectos, representan una limitación para alcanzar un desarrollo pleno.

A partir de esto se plantea la necesidad de continuar con el desarrollo de estrategias que

fortalezcan la preparación docente, permitan mayor flexibilidad en el currículo y fomenten metodologías activas. Solo así se está más cerca de garantizar una formación integral, que no solo responda a las exigencias del mundo laboral, sino que también prepare a los futuros contadores para desenvolverse en entornos en constante evolución.

### 9.1.6 Metodologías y Estrategias Docentes

Como se ha expuesto en este documento la universidad y los docentes desempeñan un rol fundamental para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades blandas en los futuros profesionales, esto, sin desconocer que su desarrollo previo depende de las experiencias personales, familiares y educativas, aspectos que deben considerarse para potenciar su formación profesional.

En este sentido, este apartado presenta las estrategias pedagógicas mencionada por los docentes, en primera instancia se expone la figura 22, que muestra el enraizamiento de las metodologías y estrategias docentes, donde destacan las menciones de las metodologías activas, con 35 menciones, de igual forma, el trabajo en equipo, con 17 menciones, se destaca como una de las estrategias más utilizadas por los docentes en las aulas, y dentro de esta se promueven habilidades como la comunicación efectiva, la gestión del tiempo y el liderazgo como algunas de las habilidades que se buscan desarrollar como consecuencia de su implementación.

**Figura 22**

*Enraizamiento de Metodologías – Estrategias de enseñanza*

| Nombre                                      | Enraizame... ▾ | Grupos                                    |
|---------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------|
| ◆ Metodologías activas                      | 35             | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |
| ◆ Trabajo en equipo                         | 17             | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |
| ◆ Casos prácticos                           | 13             | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |
| ◆ Aprendizaje basado en proyectos           | 7              | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |
| ◆ Integración con herramientas tecnológicas | 5              | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |
| ◆ Lectura crítica                           | 4              | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |
| ◆ Simulaciones                              | 4              | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |
| ◆ Debates                                   | 3              | [Metodologías - Estrategias de enseñanza] |

Asimismo, la integración con herramientas tecnológicas (5 menciones) constituye otra de las estrategias en desarrollo que, desde la perspectiva docente, busca facilitar el acceso a materiales interactivos y simulaciones que permitan un profesional competente y actualizado, lo cual favorece el desarrollo de habilidades esenciales para el futuro profesional contable.

### 9.1.7 Estrategias Institucionales y Propuestas Para el Desarrollo de Habilidades Blandas

En este apartado se presentan y analizan las percepciones docentes en torno al apoyo institucional, especialmente en lo relacionado con las capacitaciones, herramientas disponibles y acompañamiento con respecto a las habilidades blandas, al mismo tiempo se recogen sugerencias presentadas por los docentes para mejorar los procesos formativos en relación con estas.

Para ello se tomaron dos categorías: “Sugerencias y propuestas de mejora” y “Apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas”, que en total agrupan nueve códigos, como se muestra en la figura 23, dentro de estos se destaca la percepción docente sobre el apoyo institucional con 56 menciones.

**Figura 23**

*Enraizamiento de estrategias institucionales y propuestas para el desarrollo de habilidades blandas*

| Nombre                                                    | Enraizamie... ▼ | Grupos                                                     |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------|
| ◆ Percepción docente sobre el apoyo institucional         | 56              | [Apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas] |
| ◆ Disponibilidad de herramientas institucionales          | 40              | [Apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas] |
| ◆ Desafíos en la implementación de estrategias formativas | 30              | [Apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas] |
| ◆ Aprovechamiento de herramientas institucionales         | 29              | [Apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas] |
| ◆ Estrategias para fortalecer habilidades blandas         | 20              | [Sugerencias y propuestas de mejora]                       |
| ◆ Creación de espacios de aprendizaje colaborativo        | 8               | [Sugerencias y propuestas de mejora]                       |
| ◆ Formación docente en enseñanza de habilidades blandas   | 5               | [Sugerencias y propuestas de mejora]                       |
| ◆ Competencias docentes                                   | 4               | [Apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas] |
| ◆ Incorporación de asignaturas específicas                | 3               | [Sugerencias y propuestas de mejora]                       |

A partir de estas percepciones, se puede establecer que algunos de los entrevistados consideran que la Universidad del Valle a través de dependencias como DACA (Dirección de

Autoevaluación y Calidad Académica) y la DINTEV (Dirección de Nuevas Tecnologías y Educación Virtual) en las que se ofrecen espacios de formación para todos los docentes que les permiten fortalecer diferentes aspectos, entre ellos las habilidades blandas.

A saber, el programa de Formación y Cualificación Docente en cabeza de la DINTEV busca contribuir al fortalecimiento de las competencias del cuerpo docente de la institución “a partir de elementos conceptuales y prácticos que permitan, desde la apropiación pedagógica y didáctica de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), mejoras y cambios en los procesos de enseñanza, de aprendizaje y de investigación” (Dirección de Nuevas Tecnologías y Educación Virtual - Universidad del Valle , 2025). A continuación, se relacionan algunos cursos ofrecidos para el primer semestre del 2025 que guardan relación con habilidades blandas o estrategias que ayudan a su desarrollo dentro del aula, como lo son:

- Diplomado en docencia virtual.
- Taller Campus Virtual: Desarrolle, configure y gestione en línea sus actividades de enseñanza – aprendizaje.
- Taller Rúbricas para la evaluación formativa.
- Taller Aula invertida, aprendizaje invertido e integración de herramientas TIC.
- Taller Aprendizaje Basado en Problemas (ABP): una propuesta para su aplicación en cursos regulares integrando herramientas TIC.
- Taller Usando la Inteligencia Artificial como recurso pedagógico.

Estas herramientas disponibles a los docentes bajo todas las modalidades de contratación y de todas las sedes de la Universidad del Valle demuestran el compromiso institucional, no obstante, como resultado de la entrevista realizada algunos docentes manifiestan

que pese a la oportunidad brindada, el modelo de contratación<sup>1</sup> por horas los lleva a tener que contar con un trabajo en otras entidades, esto constituye una barrera que en muchas ocasiones les impide acceder de forma oportuna a estas formaciones (figura 24), también reconocen algunas limitaciones con respecto a los cupos y horarios establecidas para las mismas. Además, manifiestan no haber ningún carácter de obligatoriedad por parte de la universidad asociada al desarrollo de estos cursos, lo que permite total autonomía en el acceso a estos.

**Figura 24**

*Citas codificadas sobre el apoyo institucional al desarrollo de habilidades blandas*

| ID    | Nombre de cita                                                            | Contenido de cita                                                                                                                                                                                                                                           | Códigos                                                                                                                           | Referencia |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 17:17 | la universidad tiene a través de la DACA programas de capacitación par... | la universidad tiene a través de la DACA programas de capacitación para nosotros los docentes.                                                                                                                                                              | Disponibilidad de herramientas institucionales                                                                                    | 38 - 38    |
| 2:18  | Nos ofrecen muchos cursos de formación docente, tanto virtuales como e... | Nos ofrecen muchos cursos de formación docente, tanto virtuales como en reuniones                                                                                                                                                                           | Percepción docente sobre el apoyo<br>Disponibilidad de herramientas institucionales                                               | 37 - 37    |
| 2:19  | cuando estamos por ejemplo, una dificultad en un salón o necesitamos u... | cuando estamos por ejemplo, una dificultad en un salón o necesitamos un apoyo o una orientación de un profesional de la parte de psicología o trabajo social. Uno se va al departamento                                                                     | Aprovechamiento de herramientas institucionales<br>Percepción docente sobre el apoyo                                              | 38 - 38    |
| 12:15 | la universidad tiene unos programas de capacitación muy estructurados...  | la universidad tiene unos programas de capacitación muy estructurados y muy fuertes, creo que ya es más aceptación y voluntad de los docentes tomarlos.                                                                                                     | Aprovechamiento de herramientas institucionales<br>Desafíos en la implementación de                                               | 29 - 29    |
| 8:14  | la Universidad del Valle tiene y estoy hablando de universidad como un... | la Universidad del Valle tiene y estoy hablando de universidad como un todo, tiene muchas opciones que ofrecen cualificación docente y esa cualificación docente realmente yo doy fe de que es muy amplio.                                                  | Aprovechamiento de herramientas institucionales<br>Disponibilidad de herramientas institucionales                                 | 36 - 36    |
| 9:9   | Sí, notablemente. Nosotros estamos Hay un el capítulo de la DINTEV, qu... | Sí, notablemente, la DINTEV, que es la dirección de investigación y nuevas tecnologías, tenemos cursos todo el año y no solo habilidades blandas, en todo, en bienestar en negociación con el estudiante, en desarrollos virtuales, híbridos, presenciales. | Aprovechamiento de herramientas institucionales<br>Disponibilidad de herramientas institucionales                                 | 36 - 36    |
| 10:9  | Es decir, también con el tipo de contratación, porque claro, son las h... | Es decir, también con el tipo de contratación, porque claro, son las horas cátedras y es el tiempo que el profesor puede de pronto designar para planificación de clases, calificaciones, asesorías                                                         | Percepción docente sobre el apoyo<br>Desafíos en la implementación de estrategias formativas<br>Percepción docente sobre el apoyo | 32 - 32    |
| 10:11 | si hay capacitaciones específicas en liderazgo y todos estos aspectos,... | si hay capacitaciones específicas en liderazgo y todos estos aspectos, pero que debido al tipo de contratación era difícil como responder y hasta poder luego participar de ellos                                                                           | Aprovechamiento de herramientas institucionales<br>Desafíos en la implementación de                                               | 33 - 33    |
| 13:11 | Sí, sí me ha tocado ver que sí lo hace, pero digamos que a veces es mu... | Sí, sí me ha tocado ver que sí lo hace, pero digamos que a veces es muy limitado, Limitado en el sentido de tiempos, espacios, horarios, tipos                                                                                                              | Desafíos en la implementación de estrategias formativas<br>Disponibilidad de herramientas                                         | 31 - 31    |
| 16:11 | si conozco y sé que la universidad se preocupa por ello, pero creo que... | si conozco y sé que la universidad se preocupa por ello, pero creo que deberían haber un poco más.                                                                                                                                                          | Limitaciones del currículo en habilidades blandas                                                                                 | 31 - 31    |

Al respecto la red (figura 25), muestra que los docentes destacan la importancia de estar capacitados y actualizados para poder trasladar esto al aula y reconocen la importancia que desde la dirección se establezcan estrategias detalladas dentro del currículo para el abordaje y desarrollo de las habilidades blandas, asimismo establecen como valioso el acompañamiento

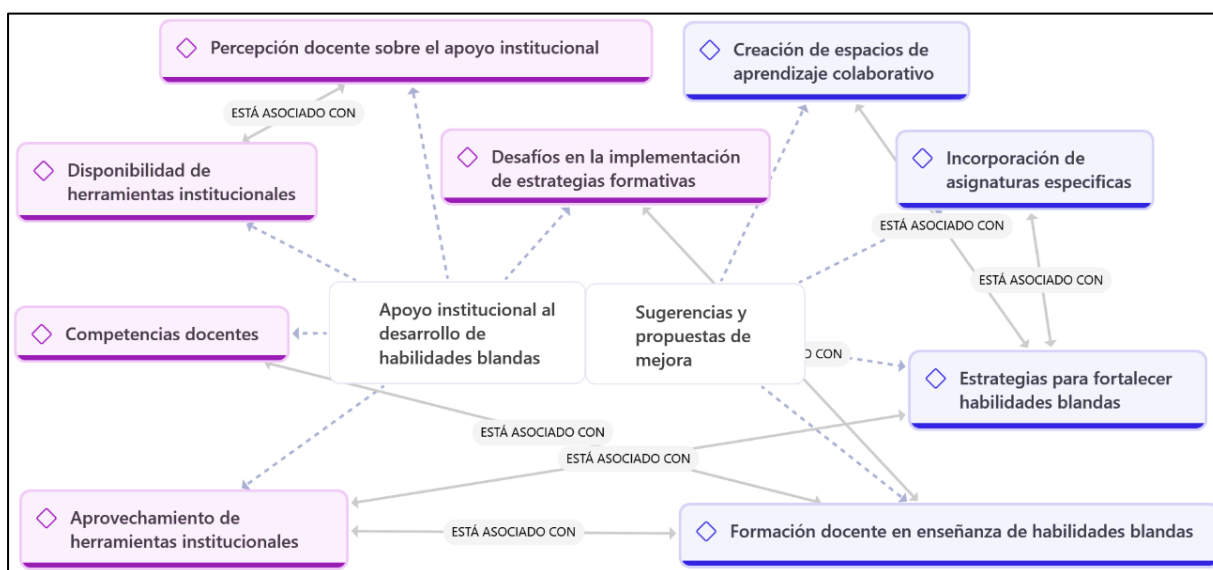
<sup>1</sup> Según información brindada por la coordinación del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del valle Sede Tuluá solo uno de los docentes tiene nombramiento, mientras los restantes se desempeñan bajo la modalidad de docente hora cátedra y docente ocasional.

desde otras dependencias como psicología y bienestar universitario.

Algunas de las propuestas expresadas por los docentes para el desarrollo de habilidades blandas en el proceso formativo son, la simulación práctica, innovación en las estrategias de enseñanza, integración transversal, juegos de roles e incorporar más la tecnología en las experiencias formativas. Destacan además que los esfuerzos deben ser conjuntos y requieren compromiso de cada uno de los actores de este espacio formativo, algunos docentes consideran pertinente reflexionar sobre la incorporación en su práctica cotidiana de elementos que promuevan la formación integral del estudiante.

**Figura 25**

*Red – Estrategias institucionales y propuestas para el desarrollo de habilidades blandas*



A partir de las percepciones docentes, se puede establecer que el apoyo institucional en términos de acciones y recursos es valorado de forma positiva, sin embargo, también se evidencia que la mayoría de estas acciones responden a un interés general de la universidad y no específicamente a las necesidades de la Sede, particularmente en lo relacionado con el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes.

Asimismo, la disponibilidad de herramientas institucionales valorado de forma positiva presenta obstáculos para su acceso, lo cual no permite un aprovechamiento real de los recursos

y en consecuencia esto no se traslada al aula de clases, por ello, una de las estrategias para fortalecer las habilidades blandas dentro del proceso formativo puede considerarse en establecer medidas que garanticen el aprovechamiento de estas herramientas y aumentar su disponibilidad para los docentes.

## **9.2 Percepción de Los Estudiantes Del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá**

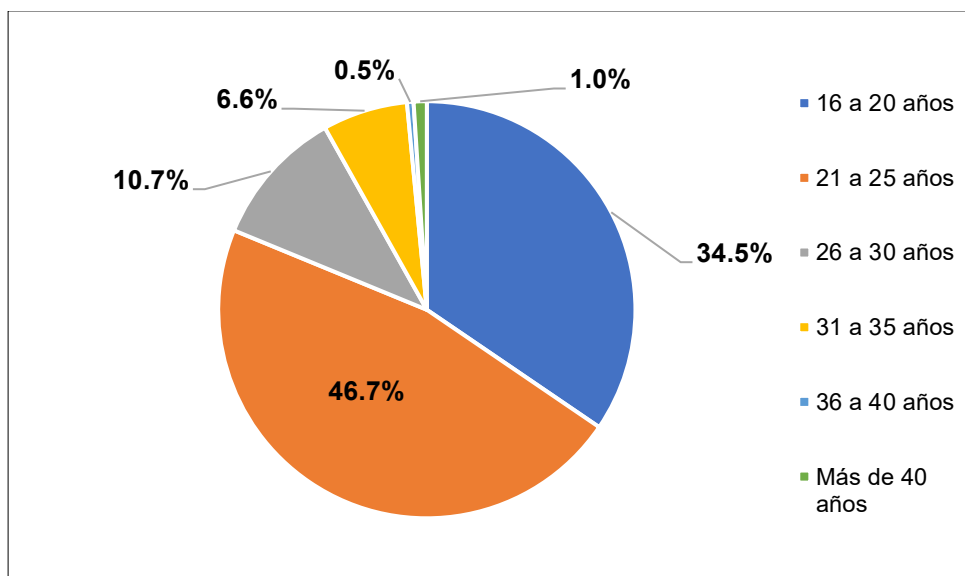
Tal como se expuso en el apartado metodológico, para conocer la opinión de los estudiantes del programa de contaduría pública de la Sede Tuluá se aplicó un cuestionario, cuyos principales resultados se presentan a continuación. Cabe destacar que el instrumento fue aplicado a un total de 197 estudiantes, lo que supero la muestra inicialmente establecida (186), y permitió afianzar el nivel de confiabilidad en los datos obtenidos y conclusiones alcanzadas.

### **9.2.1 *Análisis de Los Datos Obtenidos***

El perfil de los encuestados nos muestra que la mayoría de los encuestados se ubica en la franja etaria entre 16 a 25 años con un total de 81,2%, mientras que solo el 18.8% corresponde a edades mayores (figura 26). En cuanto al semestre cursado, hubo participación desde primer semestre hasta último semestre con una distribución relativamente equilibrada: aproximadamente la mitad (52,3%) son de semestres iniciales desde el 1° al 5° y la otra mitad 47.7% corresponde a semestres avanzados, es decir de 6° en adelante (figura 27), esto asegura que la encuesta recogió percepciones a lo largo de todo el ciclo de formación académica.

**Figura 26**

*Distribución etaria de los estudiantes*



**Figura 27**

*Porcentaje de encuestados por semestre*

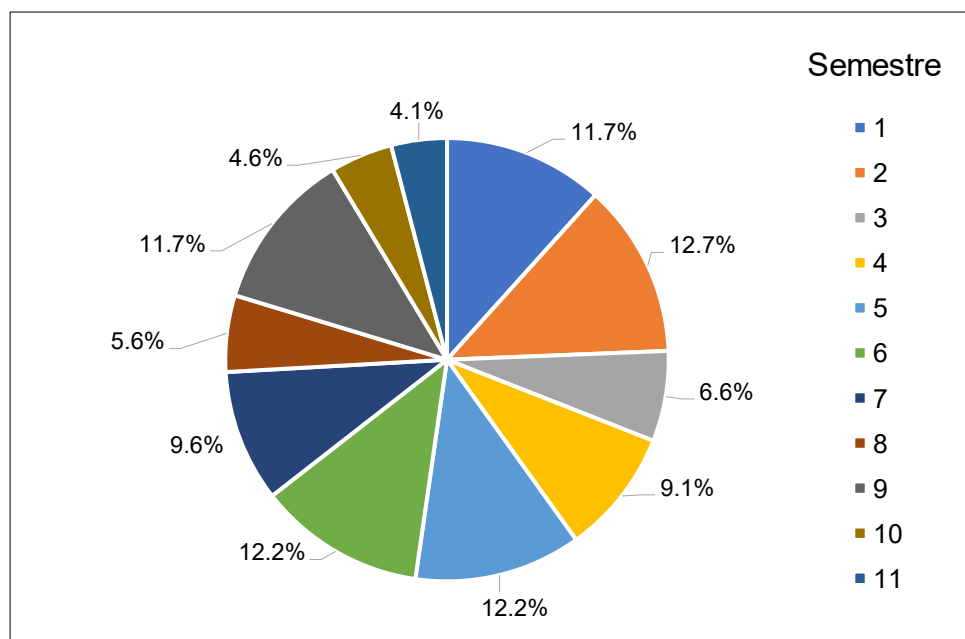


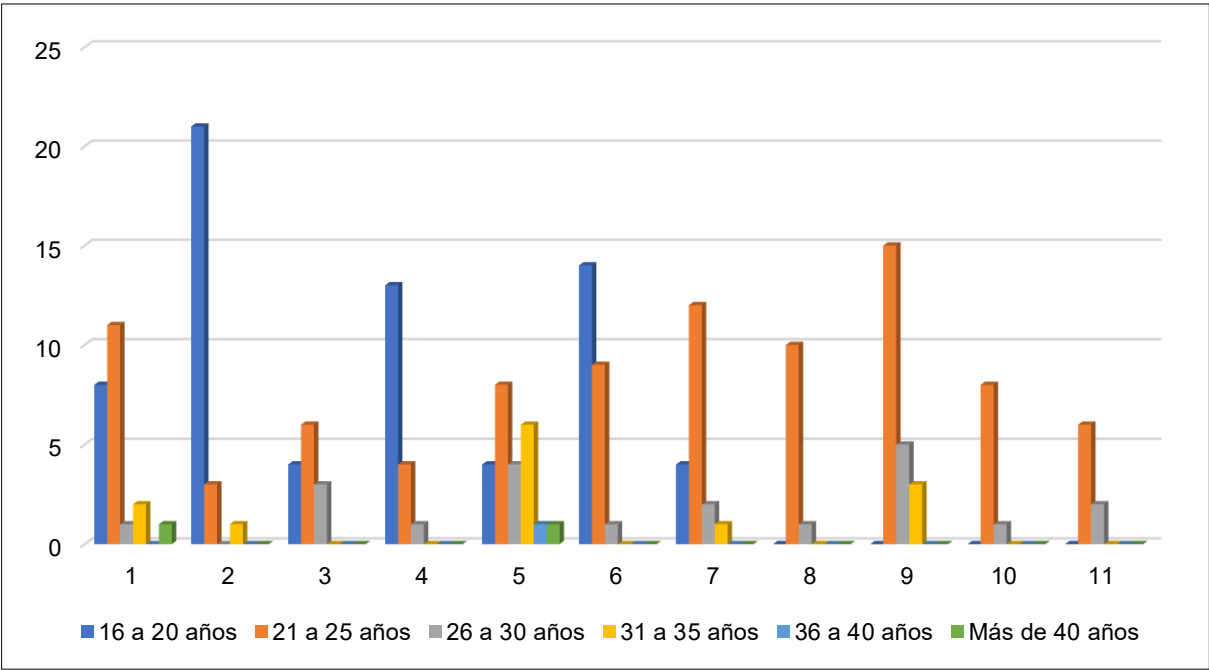
Tabla 18

Análisis cruzado Semestre - Edad

| SEMESTRE | EDAD    |         |         |         |         |           | Total |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-------|
|          | 16 a 20 | 21 a 25 | 26 a 30 | 31 a 35 | 36 a 40 | más de 40 |       |
| 1        | 8       | 11      | 1       | 2       | 0       | 1         | 23    |
| 2        | 21      | 3       | 0       | 1       | 0       | 0         | 25    |
| 3        | 4       | 6       | 3       | 0       | 0       | 0         | 13    |
| 4        | 13      | 4       | 1       | 0       | 0       | 0         | 18    |
| 5        | 4       | 8       | 4       | 6       | 1       | 1         | 24    |
| 6        | 14      | 9       | 1       | 0       | 0       | 0         | 24    |
| 7        | 4       | 12      | 2       | 1       | 0       | 0         | 19    |
| 8        | 0       | 10      | 1       | 0       | 0       | 0         | 11    |
| 9        | 0       | 15      | 5       | 3       | 0       | 0         | 23    |
| 10       | 0       | 8       | 1       | 0       | 0       | 0         | 9     |
| 11       | 0       | 6       | 2       | 0       | 0       | 0         | 8     |
| Total    | 68      | 92      | 21      | 13      | 1       | 2         | 197   |

Figura 28

Análisis cruzado Semestre - Edad



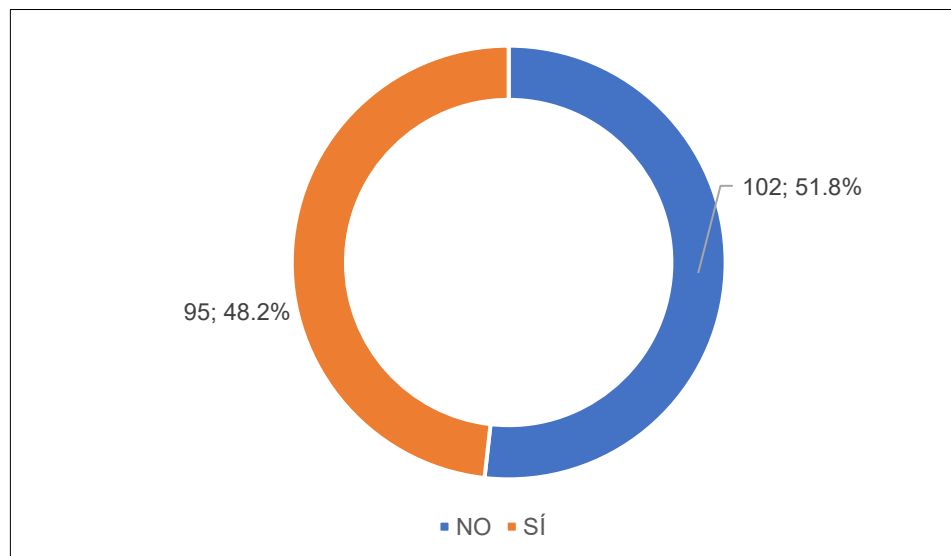
Adicionalmente, se realizó el análisis cruzado de esta información como muestra la tabla 18 y la figura 28, donde se observa una mayor diversidad etaria en los primeros semestres, dado

que hasta quinto semestre se encuentran alumnos en la franja etaria de 31 a más de 40 años.

Con respecto a la experiencia laboral como indica la figura 34, un 48,2% (95 estudiantes) indicó tener experiencia laboral en actividades afines a la Contaduría Pública, mientras que el 51,8% restantes no cuenta con dicha experiencia. Asimismo, la figura 35 muestra que el 57,9% (114 alumnos) trabaja en alguna actividad remunerada, frente a un 42,1% que no lo hace actualmente. Sin embargo, al preguntar si el puesto actual está relacionado con la Contaduría Pública, 70 estudiantes (61,4% del total) respondieron afirmativamente. Esto sugiere que muchos estudiantes trabajan en actividades relacionados directamente con la profesión contable, como muestran la Figura 29 y Tabla 19. Lo que permite no solo un acercamiento al mercado laboral, sino al desarrollo de habilidades propias de la práctica y la experiencia empresarial.

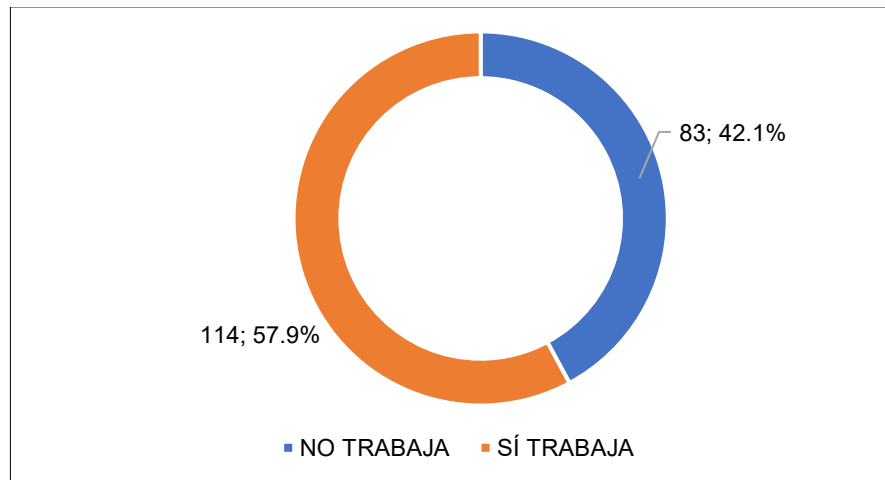
### Figura 29

*Experiencia laboral de los alumnos en relación con actividades contables*



**Figura 30**

*Situación laboral actual de los alumnos*



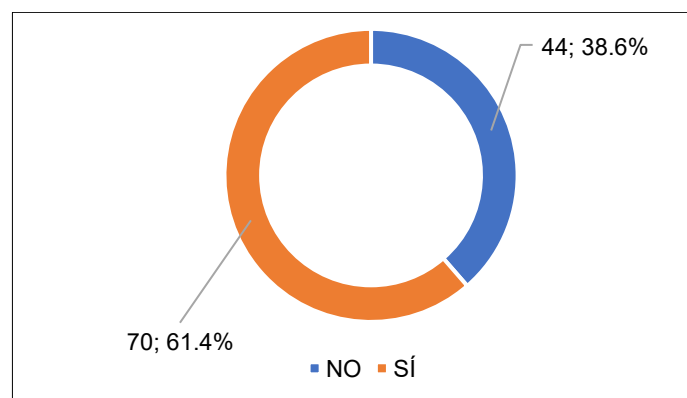
**Tabla 19**

*Análisis cruzado empleo – cargo relacionado con contaduría*

|        |       | CARGO RELACIONADO CON CONTADURÍA |    | Total |
|--------|-------|----------------------------------|----|-------|
|        |       | SÍ                               | NO |       |
| EMPLEO | SÍ    | 70                               | 44 | 114   |
|        | NO    | 0                                | 0  | 83    |
|        | Total | 70                               | 44 | 197   |

**Figura 31**

*Relación del puesto actual con labores contables*



A la pregunta “¿Qué tan importante consideras que son las habilidades blandas en tu formación como Contador Público?”. La tabla 20 y la figura 32 muestran que el 94% de los estudiantes considera que las habilidades blandas son “Importantes” o “Muy importantes” en su formación profesional, y de hecho la mayoría absoluta, 125 encuestados, es decir el 63.5%, eligió “Muy importante”. Solo un 6,1% se mantuvo “Neutral” y ningún estudiante las calificó como poco o nada importantes, resultado que refleja una fuerte conciencia sobre la relevancia de las habilidades blandas en la carrera.

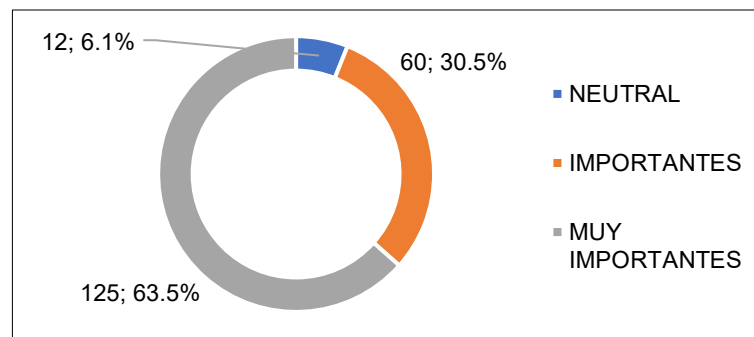
**Tabla 20**

*Importancia de las habilidades blandas*

|                  | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Muy Importantes  | 125        | 63,5       |
| Importantes      | 60         | 30,5       |
| Neutral          | 12         | 6,1        |
| Poco Importantes | 0          | 0          |
| Nada Importantes | 0          | 0          |
| <b>Total</b>     | <b>197</b> | <b>100</b> |

**Figura 32**

*Importancia de las habilidades blandas*



Posteriormente, se presentaron 14 habilidades blandas con la pregunta “¿Qué tan importante consideras las siguientes habilidades blandas para el ejercicio profesional del contador público en la actualidad?”. La tabla 21 expone los resultados obtenidos sobre la

importancia percibida por los estudiantes y muestra la frecuencia y el porcentaje de respuestas por categoría de importancia.

**Tabla 21**

*Importancia de habilidades blandas según percepción de los estudiantes*

| Habilidades Blandas                         | Nada Importante |     | Poco Importante |     | Neutral |     | Importante |      | Muy Importante |      |
|---------------------------------------------|-----------------|-----|-----------------|-----|---------|-----|------------|------|----------------|------|
|                                             | N               | %   | N               | %   | N       | %   | N          | %    | N              | %    |
| Toma de decisiones                          | 2               | 1,0 | 2               | 1,0 | 4       | 2,0 | 51         | 25,9 | 138            | 70,1 |
| Resolución de problemas                     | 3               | 1,5 | 1               | 0,5 | 8       | 4,1 | 53         | 26,9 | 132            | 67,0 |
| Creatividad                                 | 2               | 1,0 | 5               | 2,5 | 22      | 11, | 85         | 43,1 | 83             | 42,1 |
| Sentido Critico                             | 2               | 1,0 | 2               | 1,0 | 7       | 3,6 | 60         | 30,5 | 126            | 64,0 |
| Comunicación eficaz                         | 1               | 0,5 | 3               | 1,5 | 7       | 3,6 | 52         | 26,4 | 134            | 68,0 |
| Habilidades para relaciones interpersonales | 2               | 1,0 | 2               | 1,0 | 7       | 3,6 | 74         | 37,6 | 112            | 56,9 |
| Autoconsciencia                             | 3               | 1,5 | 3               | 1,5 | 10      | 5,1 | 75         | 38,1 | 106            | 53,8 |
| Empatía                                     | 1               | 0,5 | 4               | 2,0 | 16      | 8,1 | 86         | 43,7 | 90             | 45,7 |
| Manejo de las emociones                     | 1               | 0,5 | 4               | 2,0 | 11      | 5,6 | 71         | 36,0 | 110            | 55,8 |
| Manejo del estrés                           | 1               | 0,5 | 4               | 2,0 | 8       | 4,1 | 52         | 26,4 | 132            | 67,0 |
| Escucha activa                              | 2               | 1,0 | 2               | 1,0 | 7       | 3,6 | 61         | 31,0 | 125            | 63,5 |
| Liderazgo                                   | 1               | 0,5 | 3               | 1,5 | 10      | 5,1 | 53         | 26,9 | 130            | 66,0 |
| Adaptabilidad                               | 2               | 1,0 | 2               | 1,0 | 6       | 3,0 | 63         | 32,0 | 124            | 62,9 |
| Gestión del tiempo                          | 2               | 1,0 | 2               | 1,0 | 6       | 3,0 | 56         | 28,4 | 131            | 66,5 |

Habilidades más destacadas:

Seleccionadas como “Muy importantes”, con valores porcentuales entre 65% y 71%, fueron: toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación eficaz, manejo del estrés, liderazgo y gestión del tiempo. Estas seis habilidades blandas obtuvieron las proporciones más altas en la categoría “Muy importante”, lo que muestra que alrededor de dos tercios de los encuestados las consideran cruciales para la profesión contable.

Habilidades menos valoradas:

Seleccionadas como “Muy importantes” con valores porcentuales entre 42 y 46, son: creatividad y empatía, esto sugiere que, comparativamente, los estudiantes pueden percibir la creatividad y la empatía como ligeramente menos críticas que las demás habilidades blandas en

el ejercicio profesional.

La tabla 22 recoge la percepción de aquellos estudiantes que trabajan en áreas relacionadas con la profesión contable, a grandes rasgos no se identifica una diferencia marcada en la percepción de los estudiantes, pero si se puede afirmar que estos estudiantes valoran aún más las habilidades blandas y que son más conscientes de la importancia de estas habilidades en su entorno laboral que la muestra general.

**Tabla 22**

*Importancia de habilidades blandas según percepción de los estudiantes que desempeñan actividades contables*

| Habilidades Blandas                         | Nada Importante |   | Poco Importante |     | Neutral |     | Importante |      | Muy Importante |      |
|---------------------------------------------|-----------------|---|-----------------|-----|---------|-----|------------|------|----------------|------|
|                                             | N               | % | N               | %   | N       | %   | N          | %    | N              | %    |
| Toma de decisiones                          | 0               | 0 | 0               | 0   | 0       | 0,0 | 14         | 20,0 | 56             | 80,0 |
| Resolución de problemas                     | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 13         | 18,6 | 56             | 80,0 |
| Creatividad                                 | 0               | 0 | 0               | 0   | 3       | 4,3 | 28         | 40,0 | 39             | 55,7 |
| Sentido Critico                             | 0               | 0 | 0               | 0   | 0       | 0,0 | 18         | 25,7 | 52             | 74,3 |
| Comunicación eficaz                         | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 14         | 20,0 | 55             | 78,6 |
| Habilidades para relaciones interpersonales | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 24         | 34,3 | 45             | 64,3 |
| Autoconsciencia                             | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 22         | 31,4 | 47             | 67,1 |
| Empatía                                     | 0               | 0 | 1               | 1,4 | 2       | 2,9 | 23         | 32,9 | 44             | 62,9 |
| Manejo de las emociones                     | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 20         | 28,6 | 49             | 70,0 |
| Manejo del estrés                           | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 16         | 22,9 | 53             | 75,7 |
| Escucha activa                              | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 18         | 25,7 | 51             | 72,9 |
| Liderazgo                                   | 0               | 0 | 0               | 0   | 2       | 2,9 | 18         | 25,7 | 50             | 71,4 |
| Adaptabilidad                               | 0               | 0 | 0               | 0   | 0       | 0,0 | 23         | 32,9 | 47             | 67,1 |
| Gestión del tiempo                          | 0               | 0 | 0               | 0   | 1       | 1,4 | 16         | 22,9 | 53             | 75,7 |

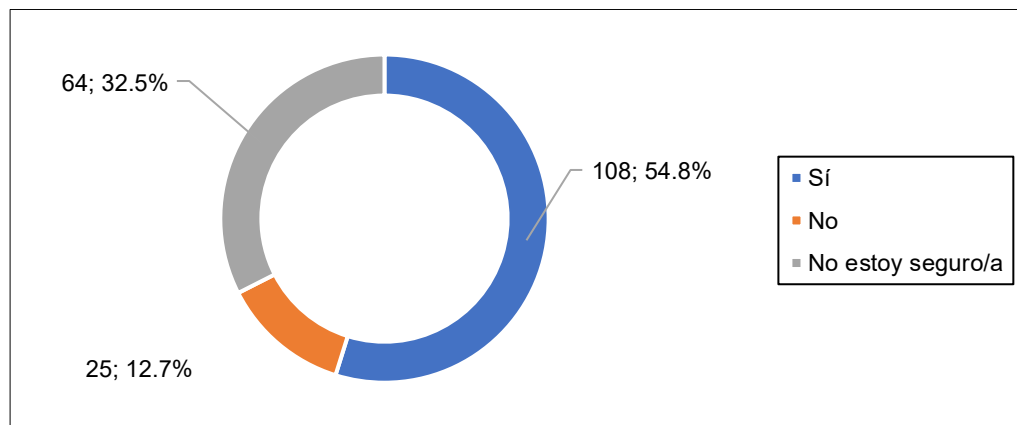
En resumen, existe consenso amplio en cuanto a la importancia de todas las habilidades blandas evaluadas, coherente con la visión de que el Contador Público debe desarrollar competencias como liderazgo, inteligencia emocional, adaptabilidad y pensamiento crítico para sobresalir en el entorno tecnológico actual (Revolución Industrial 4.0).

Cabe destacar que los estudiantes ponen un énfasis especial en las habilidades relacionadas con la toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación, manejo del tiempo/estrés y liderazgo, que consideran fundamentales en su futuro profesional.

Para conocer la percepción de los estudiantes con respecto al desarrollo de habilidades blandas durante la carrera se preguntó ¿Sientes que has desarrollado adecuadamente tus habilidades blandas durante tu formación académica en el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá?, esto reveló una división de opiniones como muestra la figura 33, dado que solo el 54.8% de los encuestados respondió “Sí”, mientras el resto de la población manifiesta dudas o insatisfacción 32.5% “No estoy seguro/a” y el restante 12.7% respondió “No”, en otras palabras el 45.2 % casi la mitad de los alumnos no percibe con certeza haber desarrollado adecuadamente sus habilidades blandas en lo que lleva de su formación académica.

**Figura 33**

*Percepción sobre el Desarrollo de Habilidades Blandas en el Programa de Contaduría Pública*



Con el objetivo de profundizar en la percepción de los estudiantes sobre el desarrollo de sus habilidades blandas, se realizó un análisis cruzado entre esta variable y el semestre en el que se encuentran actualmente. Este cruce permite identificar posibles patrones o tendencias en las respuestas según el nivel de formación, lo que puede brindar información valiosa sobre la evolución de estas competencias a lo largo del programa. Los resultados de esta relación se

presentan en la tabla 23.

**Tabla 23**

*Tabla cruzada semestre-habilidades desarrolladas en el proceso formativo*

| Semestre     | Sí         |      | No        |      | No estoy seguro/a |      | Total      |
|--------------|------------|------|-----------|------|-------------------|------|------------|
|              | N          | %    | N         | %    | N                 | %    |            |
| 1            | 12         | 52,2 | 2         | 8,7  | 9                 | 39,1 | 23         |
| 2            | 16         | 64,0 | 1         | 4,0  | 8                 | 32,0 | 25         |
| 3            | 7          | 53,8 | 2         | 15,4 | 4                 | 30,8 | 13         |
| 4            | 13         | 72,2 | 1         | 5,6  | 4                 | 22,2 | 18         |
| 5            | 19         | 79,2 | 1         | 4,2  | 4                 | 16,7 | 24         |
| 6            | 12         | 50,0 | 5         | 20,8 | 7                 | 29,2 | 24         |
| 7            | 10         | 52,6 | 2         | 10,5 | 7                 | 36,8 | 19         |
| 8            | 6          | 54,5 | 0         | 0,0  | 5                 | 45,5 | 11         |
| 9            | 6          | 26,1 | 5         | 21,7 | 12                | 52,2 | 23         |
| 10           | 7          | 77,8 | 1         | 11,1 | 1                 | 11,1 | 9          |
| 11           | 0          | 0,0  | 5         | 62,5 | 3                 | 37,5 | 8          |
| <b>Total</b> | <b>108</b> |      | <b>25</b> |      | <b>64</b>         |      | <b>197</b> |

A partir de la tabla se puede establecer que los estudiantes de los primeros semestres muestran mayor duda. En el primer semestre, 9 de 23 estudiantes (39.1%) marcaron la opción “No estoy seguro/a”, lo cual resulta coherente, debido a que apenas inician su proceso de formación. En el segundo semestre, la incertidumbre disminuye a 8 de 25 estudiantes, es decir, un 32%.

Posteriormente se observa en los niveles intermedios 4°, 5° y 6° semestre una mayor incidencia de respuestas afirmativas sobre el desarrollo de habilidades, mientras que en los últimos semestres 7°,8°,9° hay un aumento en el nivel de respuestas negativas y de incertidumbre, lo que podría sugerir que, a medida que los estudiantes se acercan al final de su formación, se vuelven más críticos sobre el desarrollo de estas habilidades.

Para conocer el aporte de las actividades extracurriculares en el desarrollo de las habilidades blandas se cuestionó ¿Crees que las actividades extracurriculares, como proyectos de investigación o grupos estudiantiles, han contribuido al desarrollo de tus habilidades blandas?,

los resultados se observan en la tabla 24, a partir de esta podemos establecer que la mayoría de los estudiantes concuerdan en que las actividades extracurriculares contribuyen al desarrollo de habilidades blandas, 46.7% respondieron “De acuerdo” y 11.2% “Totalmente de acuerdo”, de esta manera se puede afirmar que el 57.9% de los encuestados considera que estas actividades si tienen un impacto positivo en sus habilidades blandas.

Asimismo, se puede establecer que una tercera parte de los encuestados, 31% tienen una postura neutral frente a la contribución de estas actividades y seleccionaron “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, por otra parte, un total del 11.2% de los encuestados considera que estas actividades no contribuyen al desarrollo de estas habilidades.

En suma, Las actividades extracurriculares son percibidas por la mayoría de los alumnos como un factor positivo para el desarrollo de habilidades blandas, pero aún hay un porcentaje significativo que no lo tiene claro.

**Tabla 24**

*Actividades extracurriculares contribuyen a las habilidades blandas*

|                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo        | 12         | 6,1        | 6,1                  |
| En desacuerdo                   | 10         | 5,1        | 11,2                 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 61         | 31,0       | 42,1                 |
| De acuerdo                      | 92         | 46,7       | 88,8                 |
| Totalmente de acuerdo           | 22         | 11,2       | 100                  |
| <b>Total</b>                    | <b>197</b> | <b>100</b> |                      |

La pregunta 10 indaga sobre la formación específica en habilidades blandas impartidas por la universidad mediante la pregunta, ¿Has recibido algún tipo de capacitación o formación específica en habilidades blandas por parte de la Universidad del Valle Sede Tuluá, de la cual se obtuvieron los resultados que muestra la tabla 25, donde resalta que solo el 34% de los encuestados, lo que corresponde a 67 estudiantes afirmo haber recibido capacitación en habilidades blandas, mientras el 46.7%, 92 estudiantes, indicó que no ha recibido capacitación

en habilidades blandas, el 19.3% restante respondió “No estar seguro/a”. Este porcentaje podría reflejar una falta de claridad en la oferta académica de formación sobre este tema o una percepción poco definida de qué se considera capacitación en habilidades blandas.

**Tabla 25**

*Percepción de los estudiantes sobre la capacitación recibida en habilidades blandas*

|                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|----------------------|
| Sí                | 67         | 34,0       | 34,0                 |
| No                | 92         | 46,7       | 80,7                 |
| No estoy seguro/a | 38         | 19,3       | 100                  |
| <b>Total</b>      | <b>197</b> | <b>100</b> |                      |

Posteriormente se indagó sobre la percepción de los estudiantes frente a la preparación académica para el mercado laboral en cuanto a habilidades blandas, para ello se presentó la pregunta, ¿Consideras que tu formación académica te ha preparado adecuadamente para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual en términos de habilidades blandas?, frente a esta pregunta el 41.6% de los alumnos consideraron que su formación es adecuada para enfrentar el mercado laboral, Mientras que el 33.5% consideraron que su formación no es adecuada para hacer frente al mercado laboral y el 24.9% ha seleccionado “No estoy seguro/a” lo que refleja una inseguridad con respecto al nivel de preparación, tal como se muestra en la tabla 26.

**Tabla 26**

*Percepción de los estudiantes sobre su formación para el mercado laboral*

|                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|----------------------|
| Sí                | 82         | 41,6       | 41,6                 |
| No                | 66         | 33,5       | 75,1                 |
| No estoy seguro/a | 49         | 24,9       | 100                  |
| <b>Total</b>      | <b>197</b> | <b>100</b> |                      |

A fin de entender mejor estos resultados se plantea un análisis cruzado como muestra la tabla 27 en la cual se identifica que los estudiantes de primer semestre tienen una percepción positiva y consideran que su formación es adecuada para enfrentar el mercado laboral, a medida que se observan los semestres siguientes la respuesta varia, pero en general, la selección de la respuesta “Sí” tiende a disminuir levemente frente a las otras opciones de respuesta.

En contraste, en los últimos semestres como el 9° y 11° la mayoría de los estudiantes no están tan seguros de si su formación es adecuada para el mercado laboral, esto puede indicar que, a medida que se acercan a la finalización de su carrera, los estudiantes perciben más desafíos en su preparación o tienen una mayor conciencia de las expectativas del mercado laboral.

**Tabla 27**

*Análisis cruzado semestre-formación adecuada para desafíos del mercado laboral*

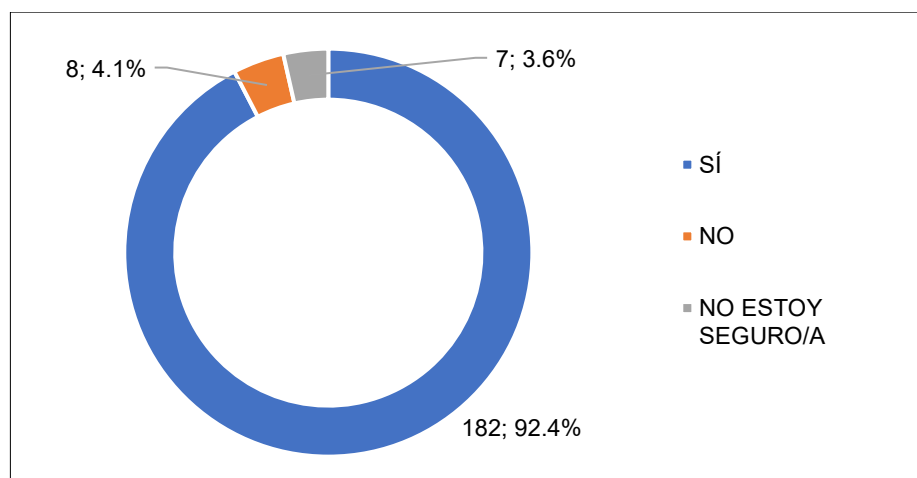
| Semestre     | Formación adecuada para desafíos del mercado laboral |           |                   | Total      |
|--------------|------------------------------------------------------|-----------|-------------------|------------|
|              | Sí                                                   | No        | No estoy seguro/a |            |
| 1            | 14                                                   | 4         | 5                 | 23         |
| 2            | 15                                                   | 4         | 6                 | 25         |
| 3            | 6                                                    | 5         | 2                 | 13         |
| 4            | 9                                                    | 2         | 7                 | 18         |
| 5            | 17                                                   | 6         | 1                 | 24         |
| 6            | 6                                                    | 11        | 7                 | 24         |
| 7            | 4                                                    | 10        | 5                 | 19         |
| 8            | 2                                                    | 4         | 5                 | 11         |
| 9            | 4                                                    | 11        | 8                 | 23         |
| 10           | 5                                                    | 4         | 0                 | 9          |
| 11           | 0                                                    | 5         | 3                 | 8          |
| <b>Total</b> | <b>82</b>                                            | <b>66</b> | <b>49</b>         | <b>197</b> |

La pregunta 12 por su parte busca conocer el interés de la población estudiantil del programa de contaduría por recibir mayor capacitación en cuanto al desarrollo de las habilidades

blandas, a este respecto la figura 34 muestra que los estudiantes manifiestan un interés genuino en aprender más sobre estos temas, puesto que se alcanza un 92.4% de respuestas positivas, frente a un 4.1% que no lo considera necesario, este resultado refleja una necesidad y demanda por parte de los estudiantes de fortalecer sus habilidades blandas dentro de su formación académica. Esta proporción de estudiantes interesados reafirma una vez más que las habilidades blandas se perciben como competencias fundamentales para su desarrollo profesional y personal.

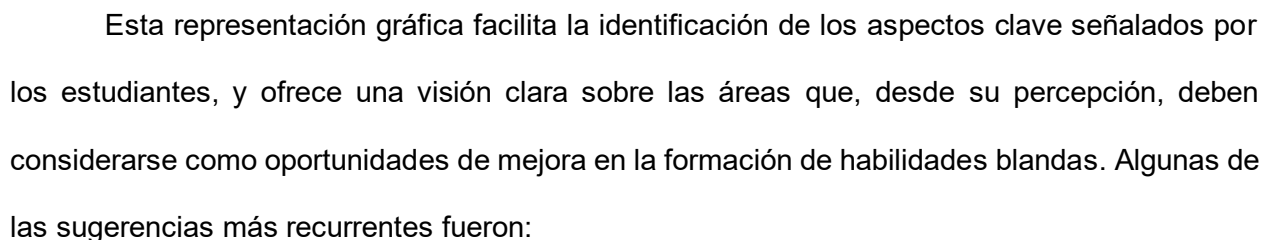
**Figura 34**

*Preferencia de los estudiantes sobre formación en habilidades blandas*



Como último punto se presentó una pregunta abierta con el fin de recoger las recomendaciones de los estudiantes, ¿qué sugerencias tienes para mejorar la incorporación y desarrollo de habilidades blandas en el plan de estudios de Contaduría Pública?, a partir de las respuestas obtenidas se construyó una nube de palabras (ver figura 35) en la cual se identifican de manera visual los términos más mencionados y destacan las sugerencias más recurrentes.

*Nube de palabras - sugerencias de estudiantes*



- Aumento de materias específicas dedicados al desarrollo de habilidades blandas dentro del plan de estudios de contaduría. Señalan que no solo se trata de formarse técnicamente, sino de crecer en competencias interpersonales y de gestión.
- Talleres, capacitaciones y charlas extracurriculares: se sugiere ofrecer capacitaciones adicionales, conferencias o talleres prácticos orientados a fortalecer estas habilidades.
- Proyectos integradores y metodologías activas: algunos comentarios indican que sería útil incorporar en las asignaturas proyectos integradores, trabajo colaborativo o dinámicas que obliguen a los estudiantes a poner en práctica habilidades blandas en situaciones reales o simuladas, a fin de acercarse a la realidad profesional.

- Fortalecer el apoyo desde la universidad: varios estudiantes mencionaron que la Universidad podría brindar más apoyo en el desarrollo de estas competencias, ya sea a través de convenios con empresas para prácticas enfocadas en soft skills, o mediante la difusión y facilitación de participación en grupos estudiantiles, eventos, voluntariados, etc. La idea general es que la institución (y docentes) fomenten y faciliten el cultivo de habilidades blandas como parte integral de la formación del contador público.

### **9.3 Análisis de Resultados**

Las metodologías aplicadas permiten identificar que desde la perspectiva de alumnos y docentes existe un entorno cambiante y competitivo al cual los futuros profesionales deberán enfrentarse al momento de culminar la formación académica, y que, por su parte, ambos roles reconocen la importancia de las habilidades blandas para el desarrollo personal y profesional.

En el caso de los docentes se establece un amplio consenso en destacar la importancia que tienen las habilidades blandas para el ejercicio profesional de la Contaduría Pública, identificándolas como factores críticos para el éxito, dentro de las más destacadas se encuentran comunicación eficaz, habilidades interpersonales, liderazgo, adaptabilidad y empatía; con relación al impacto de las tecnologías de la Revolución 4.0, reconocen que estas presentan una oportunidad para la evolución del rol del contador dentro de las empresas, sin embargo, al mismo tiempo es un desafío que requiere tanto habilidades técnicas como blandas (adaptabilidad, flexibilidad, trabajo en equipo, comunicación asertiva) que deben desarrollarse en conjunto a fin de poder ser un profesional altamente competitivo en este nuevo contexto laboral.

De manera más específica el proceso investigativo con los docentes permitió identificar que la libertad de cátedra y flexibilidad curricular les facilita la creación de espacios y aplicación de estrategias pedagógicas para desarrollar o fortalecer habilidades blandas en sus estudiantes, no obstante, consideran que el hecho de no contar con estándares formalmente definidos para su enseñanza, evaluación y seguimiento en los micro currículos, no habría continuidad en este proceso a lo largo de la formación universitaria.

Con respecto a los hallazgos referentes a los estudiantes, se tiene que al igual que los docentes, son conscientes de la importancia de las habilidades blandas para desenvolverse adecuadamente en el entorno laboral y social, dentro las habilidades que más destacan se tienen toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación eficaz, manejo del estrés, liderazgo y gestión del tiempo.

También se consultó a los estudiantes sobre la percepción de los resultados alcanzados en el curso de sus estudios de Contaduría Pública en la Universidad del Valle Sede Tuluá. Se identificaron algunos resultados desfavorables: Los estudiantes de últimos semestres (8° a 11°) tienden en mayor medida a considerar que el proceso académico no ha contribuido de manera activa al desarrollo de habilidades blandas, y tampoco consideran contar con la preparación idónea para afrontar el reto del ejercicio profesional una vez graduados.

En contraste, los estudiantes de semestres intermedios (4° a 7°) califican como positivo su aprendizaje y capacidad profesional, mientras que en los primeros semestres aún no se evidencia una opinión definida.

En conjunto, estos hallazgos evidencian que, si bien los docentes implementan acciones pedagógicas orientadas al fortalecimiento de las habilidades blandas dentro de su ejercicio académico, la ausencia de lineamientos y mecanismos explícitos para su enseñanza, evaluación y seguimiento en los microcurrículos puede generar percepciones diferenciadas entre docentes y estudiantes. Esta situación permite comprender que el desarrollo de dichas habilidades no responde únicamente a iniciativas individuales, sino que depende de condiciones estructurales del proceso formativo.

Desde la teoría del capital cultural, estos resultados sugieren que la formación universitaria no solo transmite conocimientos técnicos, sino que también contribuye —o presenta limitaciones— en la construcción de disposiciones, habilidades y formas de actuación valoradas en el campo profesional. En este sentido, la percepción de los estudiantes de últimos semestres, quienes manifiestan sentirse menos preparados para afrontar el ejercicio profesional, podría

relacionarse con una insuficiente institucionalización del desarrollo de habilidades blandas como parte del capital cultural requerido para una inserción laboral competitiva en el contexto de la Revolución 4.0.

Asimismo, los hallazgos pueden comprenderse a la luz de la teoría de las inteligencias múltiples, en la medida en que las habilidades blandas identificadas por docentes y estudiantes —como la comunicación, el liderazgo, la empatía, la toma de decisiones y la gestión del estrés— se vinculan principalmente con las inteligencias interpersonal e intrapersonal. La variabilidad en las percepciones según el semestre cursado sugiere que estas dimensiones no se desarrollan de manera sistemática y progresiva a lo largo del plan de estudios, sino que dependen de experiencias pedagógicas puntuales.

En este sentido, las diferencias observadas entre las percepciones de docentes y estudiantes no necesariamente se contraponen, sino que reflejan puntos de vista asociados al rol que ocupa cada actor dentro del proceso académico y al grado de proximidad a la etapa de inserción profesional. Desde esta perspectiva, el análisis comparado de ambas miradas permite comprender cómo el desarrollo de habilidades blandas se configura como un proceso transversal, influido tanto por las prácticas docentes como por las condiciones curriculares del programa.

En consecuencia, el fortalecimiento de las habilidades blandas en la formación del Contador Público demanda un esfuerzo articulado que involucre a la Universidad del Valle, su planta docente y el estudiantado, orientado no solo al dominio técnico, sino también al desarrollo de competencias socioemocionales que constituyen un capital cultural relevante para el desempeño profesional en el contexto de la Revolución 4.0.

## **10. Capítulo IV: Estrategias Para el Fortalecimiento de Las Habilidades Blandas en el Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá**

En la culminación de esta investigación el análisis se centra en las competencias profesionales relacionadas con habilidades blandas que emergen como pilares fundamentales en el ejercicio de la Contaduría Pública en el contexto de la Revolución 4.0.

Este capítulo busca realizar una coincidencia transversal sobre las habilidades blandas en la parte técnica contable y poder ver la importancia de estas en la exigencia del mercado laboral actual. Se explorará cómo el proceso formativo se alinea con las necesidades de un entorno profesional en constante evolución visto y experimentado a partir de los mismos docentes que forman esta carrera contable en la Universidad del Valle Sede Tuluá, en un escenario donde la tecnología y la capacidad humana se entrelazan para dar forma al futuro de la profesión contable.

La Revolución 4.0, como se ha mencionado, ha transformado radicalmente el panorama laboral en muchas áreas de la contaduría y exige a los profesionales, un conjunto de habilidades que trasciendan lo técnico. En este contexto, las habilidades blandas se convierten en activos indispensables que complementan la formación integral de los profesionales.

Los métodos y sugerencias que se entregan al finalizar este capítulo tienen como propósito ayudar al fortalecimiento del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, sin deberse entender como desmerito a la calidad de este, pues, aunque puedan llegarse a detectar falencias con relación a las habilidades blandas, este solo es un componente formativo dentro del amplio contenido curricular ya definido.

### **10.1 El Programa de Contaduría Pública de la Universidad Del Valle Sede Tuluá Frente a la Formación en Habilidades Blandas**

Una vez conocidos y analizados de forma individual los datos obtenidos mediante las diferentes técnicas investigativas utilizadas (análisis documental de la malla curricular, encuesta a estudiantes y entrevista a docentes) es momento de identificar aquellas percepciones que son compartidas por la comunidad académica en general respecto al tema de las habilidades blandas

y el impacto del modelo formativo del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá en el fortalecimiento de las mismas.

En primera instancia se reconoce que tanto estudiantes como docentes están de acuerdo en que estas habilidades son de gran importancia para alcanzar un desempeño profesional exitoso en el entorno empresarial moderno, lo cual se alinea con los fundamentos estructurales del programa, puesto que sus ejes fundacionales enfatizan la necesidad de una formación más allá de saberes técnicos propios del ejercicio de la contabilidad.

No obstante, aunque los docentes reconocen la existencia de competencias no técnicas como un elemento fundamental para el ejercicio profesional, se encuentran algunas interpretaciones donde se clasificaron aspectos como la ética o el profesionalismo en la categoría de habilidades blandas sin realmente pertenecer a este grupo, situación que demuestra una necesidad inmediata de documentación y capacitación en esta temática, debido a que si todos los profesores tienen un conocimiento claro y preciso respecto a estas habilidades y su importancia en el contexto profesional tendrían mayores posibilidades de desarrollar dinámicas apropiadas para su fortalecimiento al interior del aula.

Con relación a la consulta sobre si el programa contribuye a la formación de habilidades blandas en los estudiantes de Contaduría Pública, se aprecia que las opiniones fueron divididas tanto entre docentes y estudiantes, de lo cual se extraen unas implicaciones clave:

- El reconocimiento de estas habilidades no está expuesto de forma directa en la mayoría de los contenidos programáticos, por lo cual tampoco se dispone de métodos o metodologías estandarizados ni instrumentos de medición formalizados con relación a las habilidades blandas, lo que ocasiona procesos discontinuos basados en esfuerzos individuales de docentes.
- Los estudiantes aprenden de diversas formas, por lo que al contar con metodologías estandarizadas la evolución de estas competencias no ha sido uniforme en todos los casos, razón por la que algunos consideran que el programa no ha contribuido en términos de

habilidades blandas, mientras otros consideran que sí han tenido aportes relevantes en esta área.

- La falta de instrumentos de medición e incluso de autodiagnóstico para el estudiante sobre sus habilidades blandas, puede llevarlos a subestimar o sobreestimar sus capacidades con relación a estas competencias.

A partir de la situación descrita, una oportunidad de mejora aplicable por la Universidad del Valle, Sede Tuluá, en su programa académico de Contaduría Pública consiste en definir de manera clara metodologías pedagógicas e instrumentos de evaluación direccionados al fortalecimiento de habilidades blandas, A continuación, se presentan algunas de estas propuestas

## **10.2 Estrategias de Formación en Habilidades Blandas**

En primera instancia, es preciso entender que las metodologías tradicionales de enseñanza que han servido a lo largo de los años para la formación profesional no resultan ser las más apropiadas al tratarse de habilidades blandas, es necesario pasar de un proceso centrado en la memorización de contenidos a uno con mayor grado de participación del estudiante. (De la Calle Durán et al., 2022)

Los autores explican que en el caso del espacio de aprendizaje europeo se defiende un ambiente de aprendizaje alejado de lo tradicional mediante el uso de herramientas y técnicas altamente interactivas que implican la participación de estudiantes con un enfoque orientado a la adquisición de competencias y nuevos modelos direccionados al aprendizaje productivo, es así que en este nuevo contexto se requiere que los docentes avancen de su rol como transmisores de conocimiento a roles de mentoría en los cuales ayuden a sus estudiantes a desarrollar su propio proceso de aprendizaje. (De la Calle Durán et al., 2022)

Resulta pertinente entonces identificar estrategias pedagógicas diferentes cuyos enfoques sean más adecuados en términos de formación de habilidades blandas, teniéndose entonces el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), la Gamificación y las Discusiones

productivas como algunas representativas.

El ABP puede definirse como una modalidad de enseñanza centrada en tareas que se llevan a cabo mediante un proceso compartido y colaborativo entre participantes, cuyo objetivo la concreción de un producto final... en contraste con las metodologías didácticas tradicionales, tiene como punto de inicio una pregunta o cuestionamiento concreto que debe ser resuelto mediante la construcción de un proyecto.

Cabe destacar que, además del producto obtenido, son de vital importancia los procesos que se desarrollan hasta llegar a él, pues el ABP consiste en una metodología que tiene un fuerte componente investigativo y de creación en torno a un proyecto. (Villanueva Morales et al., 2022, p. 435)

Villanueva et al. (2022) desarrollaron un estudio investigativo sobre la incidencia del ABP en el desarrollo de tres habilidades específicas: trabajo en equipo, comunicación efectiva y pensamiento crítico, para ello formaron una población compuesta por estudiantes de 13 diferentes instituciones chilenas pertenecientes al Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE) a quienes realizaron pruebas diagnósticas en estas habilidades antes y después de llevar a cabo las prácticas pedagógicas bajo la metodología ABP. Los hallazgos evidenciaron un impacto positivo en las tres habilidades, con especial énfasis en el pensamiento crítico.

Con respecto a la gamificación algunas definiciones recopiladas por Alonso et al. (2021, p. 3) permiten entender que esta estrategia se basa en usar elementos lúdicos (juegos, dinámicas, desafíos, entre otros) al interior del aula con fines académicos, específicamente cita a Kapp (2012) quien la define como “el uso de las mecánicas basadas en el juego, la estética y el pensamiento de juego para involucrar a las personas, motivar la acción, promover el aprendizaje y resolver problemas”.

La investigación de Alonso et al. (2021) se basó en el análisis documental de 16 casos de estudio en los que se aplicó la gamificación en el contexto universitario, a partir de ello, se

evidenció que el uso de esta estrategia pedagógica influye positivamente en los niveles de motivación de los estudiantes y, en consecuencia, en su compromiso, lo cual se asocia a efectos positivos como mejor rendimiento académico y un mayor aprendizaje.

Rivera et al. (2024) realizaron un estudio en el ámbito ecuatoriano por medio de la revisión de diferentes casos de aplicación de gamificación cuyo objetivo fue evaluar si estas técnicas generaban algún impacto en el desarrollo de competencias comunicativas y creativas. Los autores concluyeron que, al ser ambas habilidades necesarias para el desarrollo de los distintos juegos propuestos por el docente, estas se veían fortalecidas en los estudiantes no solo para el entorno educativo sino para su posterior aplicación profesional, teniéndose entonces que la gamificación resulta ser una técnica efectiva para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel universitario.

Una última metodología a analizar corresponde al debate académico, al respecto se tiene la publicación de Esteban y Ortega (2017) “ El debate como herramienta de aprendizaje” en la cual documentaron los resultados de una experiencia investigativa. En esta, desarrollaron diversos debates con varios grupos de estudiantes y evaluaron el desarrollo de diversas competencias relacionadas con la comunicación y el pensamiento crítico. A partir de ello, entre otras, llegaron a la siguiente conclusión:

El debate como herramienta educativa ayuda y fomenta la consecución de los fines que debe promover la universidad. Así, el debate constituye una técnica de innovación docente muy útil, pues a través de él se trabaja tanto el desarrollo de competencias como la adquisición de ciertos contenidos propios de una asignatura determinada. Los alumnos compiten para que su grupo sea el ganador de la contienda dialéctica y eso les obliga a esforzarse, investigar y diseñar con tiento su intervención.

A su vez, debatir mejora las actividades intelectivas y ayuda a que la educación del alumno sea más completa. El fomento del pensamiento crítico es otro de los

grandes beneficiados de esta técnica, pues muestra que cualquier argumento puede ser cuestionado. (p. 55)

Tras conocer algunas posibles estrategias para el programa de Contaduría Pública de la Universidad del Valle Sede Tuluá, resulta preciso reconocer que algunas de ellas, u otras más específicas, ya son aplicadas por algunos docentes. Estos de forma proactiva y con base en su conocimiento y experiencia profesional y pedagógica, realizan esfuerzos autónomos orientados a la formación de profesionales integrales.

En consecuencia, para lograr un mayor éxito en la implementación de los métodos de enseñanza orientados a habilidades blandas, sería valioso recopilar los resultados de estas distintas experiencias y los puntos de vista de los docentes (e incluso estudiantes) involucrados en las mismas.

De igual forma, otro aspecto fundamental para una implementación exitosa es la formalización a nivel institucional, lo cual implica definir y difundir una política educativa expresa respecto a la formación en habilidades blandas en el programa de Contaduría Pública.

Para ello, la principal referencia viene desde la IFAC (2021), que, a través de la Norma Internacional de Educación 3 (IES 3, por sus siglas en inglés), define cuáles son los resultados de aprendizaje en materia de competencias profesionales que todo aspirante a contador profesional debe de alcanzar al finalizar su Desarrollo Profesional Inicial. Estas competencias se clasifican en habilidades intelectuales, interpersonales y de comunicación, personales y organizacionales que, en conjunto con el conocimiento técnico, valores, ética y actitudes profesionales sirven para dar garantía de la capacidad profesional. Específicamente estas competencias se describen de la siguiente forma:

**(a) Intelectual** Nivel de competencia: Intermedio

- Evaluar datos e información de una variedad de fuentes y perspectivas a través de la investigación, la integración y el análisis.
- Aplicar habilidades de pensamiento crítico para resolver problemas, fundamentar

juicios, tomar decisiones y llegar a conclusiones bien razonadas.

- Identificar cuándo es oportuno consultar con especialistas.
- Recomendar soluciones a problemas no estructurados y multifacéticos.
- Responder eficazmente a circunstancias cambiantes o nueva información para resolver problemas, fundamentar juicios, tomar decisiones y llegar a conclusiones bien razonadas.

**(b) Relaciones interpersonales y comunicación** - Nivel de competencia: Intermedio

- Demostrar colaboración, cooperación y trabajo en equipo al trabajar para alcanzar los objetivos organizacionales.
- Comunicarse de forma clara y concisa al presentar, discutir e informar en situaciones formales e informales.
- Demostrar conciencia de las diferencias culturales y lingüísticas en toda la comunicación.
- Aplicar técnicas de escucha activa y entrevistas efectivas.
- Aplicar habilidades de negociación para llegar a soluciones y acuerdos.
- Aplicar habilidades consultivas para minimizar o resolver conflictos, resolver problemas y maximizar oportunidades.
- Presentar ideas e influir en otros para brindar apoyo y compromiso.

**(c) Personal** - Nivel de competencia: Intermedio

- Demostrar un compromiso con el aprendizaje permanente.
- Establecer altos estándares personales de desempeño y monitorearlos a través de la actividad reflexiva y la retroalimentación de los demás.
- Gestionar el tiempo y los recursos para alcanzar los compromisos profesionales.
- Anticipar desafíos y planificar posibles soluciones.
- Aplicar una mente abierta a nuevas oportunidades.

- Identificar el impacto potencial del sesgo personal y organizacional.

**(d) Organizacional** - Nivel de competencia: Intermedio

- Realizar tareas de acuerdo con las prácticas establecidas para cumplir con los plazos prescritos.
- Revisar el trabajo propio y el de otros para determinar si cumple con los estándares de calidad de la organización.
- Aplicar habilidades de gestión de personas para motivar y desarrollar a otros.
- Aplicar habilidades de delegación para entregar tareas.
- Aplicar habilidades de liderazgo para influir en otros para que trabajen hacia los objetivos de la organización. (International Federation of Accountants (IFAC), 2021).

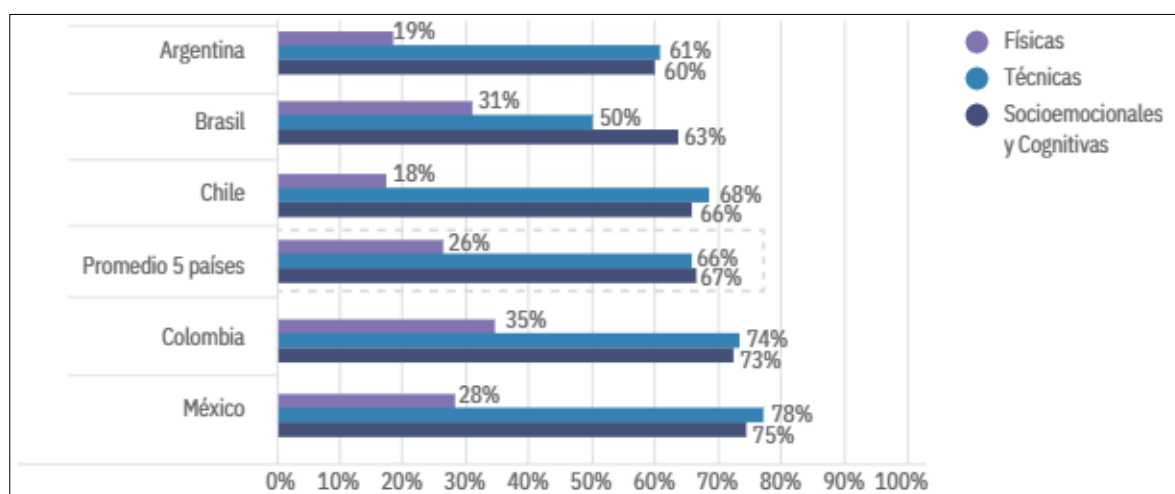
Estos estándares sirven para enfocar los esfuerzos de las diferentes metodologías que la Universidad del Valle Sede Tuluá considere pertinentes aplicar, las cuales deben ligarse a su vez con las tendencias del mercado laboral en el contexto latinoamericano, respecto a lo cual el Banco Interamericano de Desarrollo y el Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe en su estudio “Competencias y habilidades para la cuarta revolución industrial en el contexto de postpandemia” publicado en 2023 concluyen para Colombia que del 2024 al 2029 la demanda de habilidades socioemocionales y cognitivas crecerá en un 73%, tan solo 1 punto porcentual menos que las habilidades técnicas, situación comparable a Argentina, Brasil, Chile y México que también formaron parte del estudio (ver figura 36).

En este estudio también se indagó sobre los principales obstáculos existentes para la contratación de fuerza laboral en estos 5 países, teniéndose en el caso específico de Colombia que las problemáticas más destacadas por los empresarios nacionales corresponden a la baja calidad del sistema educativo (75%), falta de incentivos fiscales a la capacitación (73%), altos impuestos al trabajo (67%) y la escasez de trabajadores formados en nuevas tecnologías (66%), resultados que pueden apreciarse en la figura 37 y exaltan la importancia para la Universidad del

Valle de fortalecer la capacidad de sus profesionales de poder adaptarse a nuevos contextos y mantener un continuo aprendizaje no solo en conceptos técnicos de su profesión, sino también en las tecnologías emergentes que pueden contribuir a una ejecución más eficaz de sus actividades.

**Figura 36**

*Expectativa de crecimiento de demanda en habilidades por tipo y país en los próximos 5 años*



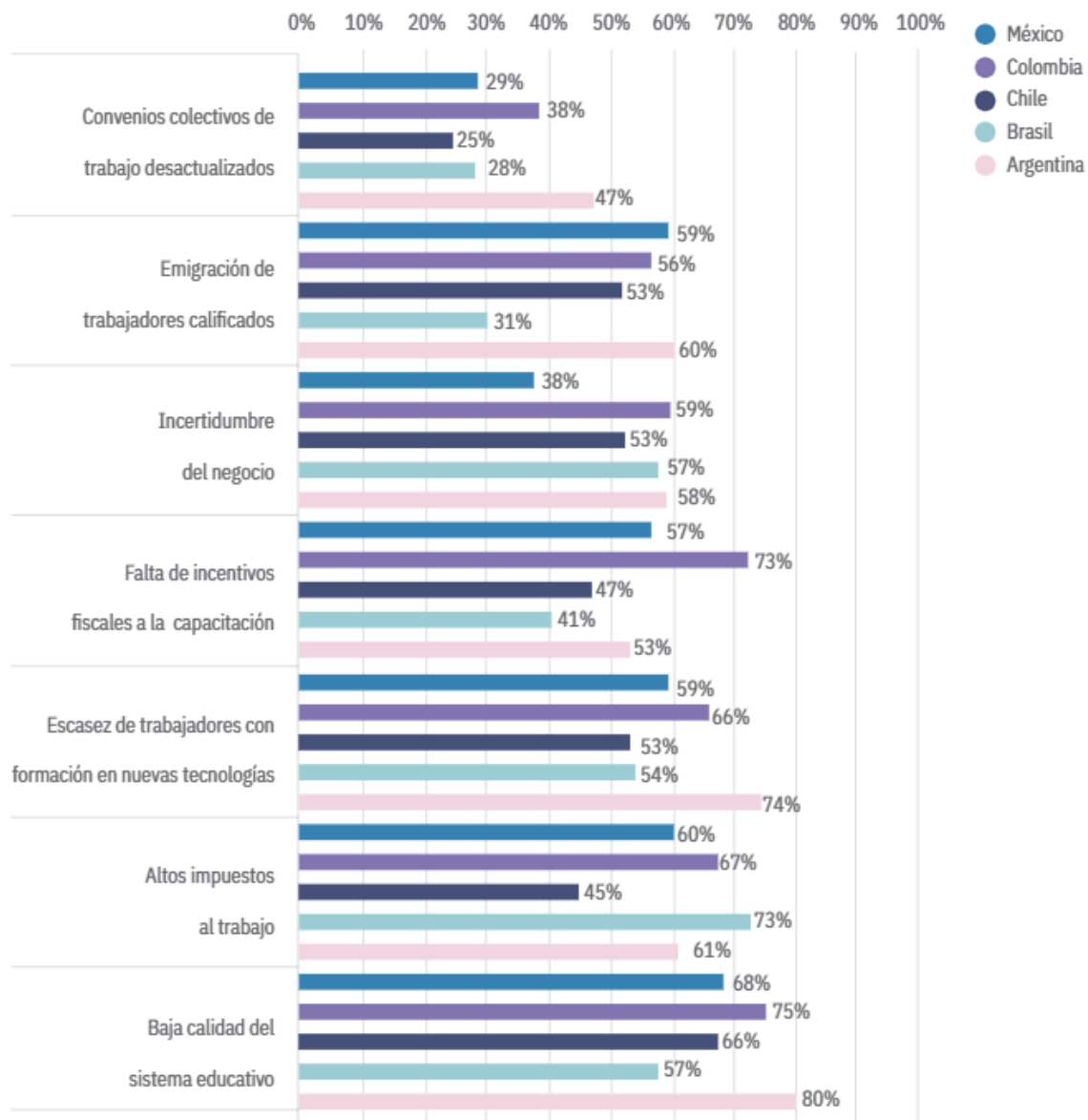
Garnero et al. (2023, p. 44)

Por último, aunque es claro el esfuerzo institucional que representaría una continua modificación curricular, especialmente en una institución de naturaleza pública, resulta evidente que la Revolución 4.0 da lugar un panorama de cambio constante en las condiciones que deben enfrentar las empresas y por ende sus colaboradores.

Por esta razón, la IFAC (2021) resalta la importancia de una permanente revisión y actualización de los programas de formación profesional en contabilidad, de forma que se pueda hacer frente al entorno complejo y de rápida evolución en que se desempeñan los profesionales contables.

**Figura 37**

*Obstáculos considerados “importantes” o “muy importantes” para la contratación de personal según país*



Garnero et al. (2023, p. 40)

Asimismo, es necesario redefinir de manera continua las metodologías de enseñanza aplicadas al interior del aula, de forma que no solo se brinde conocimiento contable especializado, sino que se desarrollen competencias que ayuden a lo largo de la vida profesional, para promover en los estudiantes la capacidad de afrontar problemas de forma autónoma.

### **10.3 Evaluación de Habilidades Blandas**

Adicional a integrar en la estructura curricular las estrategias pedagógicas para apoyar el fortalecimiento de habilidades blandas en los estudiantes, es igual de importante definir e incluir de forma explícita una metodología evaluativa, puesto que sin un sistema de medición claro y adecuado sería difícil determinar el impacto real del programa académico de Contaduría Pública en el desarrollo de habilidades blandas y su preparación para los desafíos del entorno laboral.

Por lo anterior, es recomendable definir los diferentes mecanismos de evaluación que permitan una medición objetiva y con trazabilidad en el tiempo de forma que tanto el estudiante, los docentes y la institución pudiesen conocer la evolución en habilidades blandas desde el primer semestre y a lo largo de la carrera universitaria. Dichos mecanismos deben facilitar la detección de patrones de crecimiento y áreas de mejora, de manera que sea posible realizar ajustes curriculares con base en datos reales sobre el impacto de las metodologías aplicadas, e incluso definir estrategias personalizadas para cada estudiante.

El sistema de evaluación recomendado puede incluir rúbricas de desempeño, autoevaluaciones, valoraciones de docentes y otros estudiantes, análisis de participación en actividades extracurriculares, con el objetivo de proporcionar una visión integral y dinámica del desarrollo del estudiante. De esta forma, se facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora en aspectos como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, toma de decisiones, pensamiento crítico y resolución de problemas.

La implementación de una propuesta en este sentido permitiría que la Universidad del Valle no solo garantice la formación técnica, sino que también fortalezca de forma consistente y sistemática el perfil profesional de sus egresados con habilidades esenciales para la vida.

## **11. Conclusiones**

Una vez culminado este proyecto investigativo se tienen las siguientes conclusiones:

Las habilidades blandas corresponden al conjunto de capacidades transversales a diferentes actividades profesionales que se convierten en el complemento principal para el éxito profesional. Competencias como el pensamiento crítico, la gestión de las emociones, la escucha activa, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la resolución de problemas, entre otras, permiten a los profesionales desenvolverse con eficacia en entornos dinámicos y altamente cambiantes.

Estas tienen un lugar relevante en la formación de los individuos dado que, a diferencia de las competencias técnicas, que pueden volverse obsoletas con la evolución tecnológica, las habilidades blandas mantienen su relevancia y resultan determinantes para la empleabilidad y el crecimiento profesional a largo plazo.

En el marco de la Revolución 4.0, donde la automatización y la digitalización han transformado la naturaleza del trabajo, estas competencias adquieren un valor estratégico, pues facilitan la interacción efectiva con equipos multidisciplinarios, la toma de decisiones informadas y la capacidad de liderazgo en entornos inciertos. Por ello, su desarrollo no debe considerarse un complemento opcional, sino un eje central en la formación de cualquier profesional que desee destacar en el mercado laboral actual y futuro.

En coherencia con lo anterior, la Revolución 4.0 es una realidad ineludible tanto para la sociedad en general como para las organizaciones, las cuales deben responder y adaptarse de forma eficaz y eficiente a las nuevas dinámicas organizacionales, dentro de esta resulta posible identificar diferentes tecnologías relevantes que avanzan a ritmos vertiginosos y por ende imponen a todo profesional que desee mantenerse vigente no solo el reto de actualizar sus conocimientos técnicos, sino también el desafío de fortalecer sus habilidades blandas, fundamentales para la adaptabilidad y el trabajo colaborativo en entornos digitales.

En este contexto, el contador público no solo debe dominar las herramientas

tecnológicas aplicadas a su campo, sino también desarrollar competencias como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la resolución de problemas en entornos complejos. La situación descrita implica que la formación universitaria, por tanto, enfrenta el desafío de evolucionar y ofrecer estrategias pedagógicas que preparen a los futuros profesionales para un mercado altamente dinámico e interconectado, donde la combinación entre habilidades técnicas y blandas será determinante para su éxito y permanencia.

Desde esta perspectiva la revisión al programa de Contaduría Pública ofrecido por la Universidad del Valle Sede Tuluá permitió evidenciar que esta cuenta con unos fundamentos estructurales amplios y modernos que en sus diversos elementos como perfil del egresado y los objetivos formativos hacen alusión al desarrollo de habilidades blandas (aunque no se utiliza el término de forma específica), lo cual demuestra que desde la concepción del programa académico se reconoce la importancia de este tipo de competencias dentro de la formación de un Contador Público capaz de responder a los retos del entorno empresarial actual.

No obstante lo anterior, dentro de la malla curricular definida, así como los contenidos programáticos que la componen no se instruye de forma directa sobre estrategias metodológicas, mecanismos de evaluación, o siquiera objetivos de aprendizaje relacionados con habilidades blandas, lo cual constituye una oportunidad de mejora, puesto que se podría buscar desde todas las asignaturas o gran parte de las mismas que cada docente busque aportar en el desarrollo de estas competencias de forma activa y bajo un proceso sujeto a medición, control y mejoramiento continuo.

Por otra parte, el proceso de consulta a los estudiantes del programa académico de Contaduría Pública permitió recoger opiniones en todos los semestres habilitados desde el 1 hasta el 11 y conocer de forma amplia la perspectiva tanto de los iniciales como de los más avanzados sobre su percepción del programa en general y el concepto de habilidades blandas. En primer lugar de forma unánime todos reconocieron la importancia de estas habilidades para un buen desempeño profesional y atribuyen mayor relevancia a la toma de decisiones, la

resolución de problemas, la creatividad, el sentido crítico y la comunicación eficaz; por otro lado, las opiniones son divididas respecto al aporte significativo de la Universidad del Valle Sede Tuluá con referencia a la formación en habilidades blandas (34% califica positivamente y 47% negativamente) y en brindar una formación adecuada para los desafíos del mercado laboral (42% califica positivamente y 33% negativamente).

Estos resultados evidencian que más de la mitad de los estudiantes del programa no consideran positiva su experiencia y que la institución podría no dar cumplimiento a la totalidad de los objetivos formativos propuestos, si se considera especialmente que, del sexto semestre hacia adelante, fueron más los estudiantes que manifestaron no sentir que su formación fuese adecuada ante los desafíos que enfrentarían como contadores profesionales.

De manera complementaria, el acercamiento personal vía entrevista con los docentes del programa académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Tuluá permitió establecer que estos tienen conocimiento sobre las habilidades blandas y reconocen su importancia para el desarrollo exitoso de cualquier profesional, especialmente en medio del surgimiento de las nuevas tecnologías.

No obstante, no todos los docentes han logrado impulsar de manera uniforme el fortalecimiento de estas competencias en sus estudiantes, en parte porque no se encuentran definidas de forma explícita las prácticas pedagógicas idóneas ni los métodos evaluativos pertinentes, por lo que recae en la libertad de cátedra de cada docente el desarrollo de actividades académicas orientadas al desarrollo de habilidades blandas.

Los docentes también manifestaron que la Universidad dispone de una plataforma de formación virtual con material que les permitiría enriquecer sus procesos pedagógicos en el aula, sin embargo, la no obligatoriedad de tomar los cursos y el poco tiempo disponible dada su modalidad de contratación por horas llevan a que este material no sea debidamente aprovechado.

En consonancia con lo anterior, el análisis conjunto de los lineamientos institucionales

del programa, así como de las percepciones de docentes y estudiantes, permite concluir que a nivel institucional existe un reconocimiento claro de la importancia de las habilidades blandas como factor clave para el desarrollo personal y profesional. Asimismo, se reconoce el papel fundamental del proceso académico en su fortalecimiento. Sin embargo, se identifica una oportunidad significativa de mejora en la definición formal de metodologías pedagógicas y estrategias de evaluación, así como en la posible creación de asignaturas específicas orientadas al desarrollo de competencias esenciales en la actualidad, tales como la comunicación efectiva, la gestión del tiempo y la inteligencia emocional.

En suma, los resultados de una investigación constituyen un punto de partida para futuras indagaciones. Por ello, a partir de los hallazgos realizados y la diferente literatura consultada es posible proponer algunas líneas futuras de investigación que serían de relevancia no solo para la Universidad del Valle sino para la comunidad académica y profesional en general.

En primera instancia, resulta pertinente evaluar el impacto de la integración de tecnologías emergentes y metodologías pedagógicas innovadoras en el desarrollo de habilidades interpersonales y adaptativas. Asimismo, resulta relevante una investigación comparativa entre distintos programas académicos y universidades, con el propósito de detectar buenas prácticas y modelar estrategias de enseñanza que respondan de manera efectiva a las demandas del entorno laboral 4.0 y, por último, abordar el diseño y validación de modelos integrales que fusionen competencias técnicas y blandas se posiciona como un área clave para alinear la formación universitaria con las exigencias del mercado actual. La profundización en estas líneas de investigación permitirá enriquecer el ejercicio de la educación superior, al ofrecer una perspectiva renovada y adaptable a los retos del siglo XXI.

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achundia, C. (2017). Ciberseguridad en los sistemas de información de las universidades. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 3, 200 – 217. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6102849.pdf>
- Ahmad, M. (2023). Factors influencing emerging competencies among professional accountants in the cyber era: Malaysian evidence. *Management and Accounting Review*, 22(1), 27–46. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/76882/1/76882.pdf>
- AICPA y CIMA. (2023, 8 de marzo). AICPA poll reveals skills accounting firms seek in new graduate hires. AICPA y CIMA. <https://www.aicpa-cima.com/professional-insights/article/aicpa-poll-reveals-skills-accounting-firms-seek-in-new-graduate-hires>
- Akhter, A., y Sultana, R. (2018). Sustainability of accounting profession at the age of Fourth Industrial Revolution. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 8(4), 139–157. <https://doi.org/10.5296/ijafr.v8i4.13689>
- Alcaldía de Tuluá. (19 de Abril de 2024). *Historia de Tuluá*. <https://tulua.gov.co/publicaciones/3462/historia-de-tulua/>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (3.ª ed.). Ediciones Granica S.A. <https://comunicacionrrhh.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Alonso García, S., Martínez Domingo, J. A., Berral Ortiz, B., y De la Cruz Campos, J. C. (2021). Gamificación en educación superior. Revisión de experiencias realizadas en España en los últimos años. *Hachetetepe. Revista científica de educación y comunicación*, (23), 1–21. <https://doi.org/10.25267/Hachetetepe.2021.i23.2205>.
- Amézquita Zárate, P. R. (2018). La cuarta revolución industrial y algunas implicaciones en las escuelas de negocios. *Graduate School of Business*, (18), 185–200. [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_10.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_10.pdf)
- Araya Fernández, E., y Garita Gonzáles, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una

visión holística en la formación de profesionales en informática. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(23), 11–36.

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/trilogia/article/view/1614>

Arboleda Jaramillo, C. A., Ramos Ramos C., Zuleta García, A. L., y Arboleda Quintero, J. S. (2020). La cuarta revolución industrial y las oportunidades para las empresas. *UNACiencia*, 13 (24), 48-57. <https://doi.org/10.35997/runacv13n24a6>.

Armero Calambas, E., y Banguero Tobar, S. (2020). *Percepción de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad del Valle sede norte del Cauca en el periodo 2013-2018 acerca del mercado contable de la region norte Caucana y acerca de su formación académica* (Trabajo de grado, Universidad del Valle). Biblioteca digital Universidad del Valle. <https://core.ac.uk/download/511512337.pdf>

Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). (2018). *Learning for the future* [informe]. ACCA. [https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA\\_Global/professional-insights/LFF/pi-learning-for-the-future.pdf](https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/professional-insights/LFF/pi-learning-for-the-future.pdf)

Ávalos Rodríguez, P., Mariel Patzi, S., y Bedregal Marzluf, M. J. (2021). Aproximación a las habilidades blandas para la inserción profesional en ecosistemas creativos. *Compás Empresarial*, 12(33), 187–204. <https://doi.org/10.52428/20758960.v11i33.158>

Bautista Campos, M. P. (2020). *Habilidades blandas del profesional contable en la transformación digital* (Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada). Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.umng.edu.co/items/5e8fbd5a-e53a-422c-bba3-cdf0a4ab66be>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.

Bhandari, P., y Nikolopoulou, K. (2020). *What is a Likert scale? Guide & examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/likert-scale/>

Bhati, H. (2022). The importance of soft skills in the workplace. *International Journal of Humanities*

<https://www.internationaljournalssrg.org/IJHSS/2022/Volume9-Issue2/IJHSS-V9I2P104.pdf>

- Blanco, F., Castro, J. M., Gayoso, R. A., y Santana, W. (2019). *Las claves de la Cuarta Revolución Industrial: Cómo afectará a los negocios y a las personas*. Libros de Cabecera. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/capitulo-gratis-las-claves-de-la-cuarta-revolucion-industrial.pdf>
- Borja Chaverra, N. M. (2018). *Perfil del contador público y su formación profesional hacia la adopción de los estándares internacionales del profesional contable* (Trabajo de grado, Universidad del Valle). Biblioteca Digital Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/a0fd1e2f-71f3-4054-9f6f-e2222091b414>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press.
- Bourdieu, P. y Passeron, J. (1990). *Reproduction in education, society and culture*. Sage Publications.
- Bourdieu, P. (1993). *El sentido práctico*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI Editores.
- Buitrago Quiceno, P. A., y Blandón Henao, K. Y. (2021). *Importancia de la práctica profesional dentro del currículo, en relación con la formación competencial y la inserción laboral de los egresados de contaduría pública de la Unidad Central del Valle* Díaz Quezada, A. G. (2022). *Aprendizaje socioemocional: Un enfoque de la pedagogía social* (Trabajo de especialización, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología). Repositorio UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/6448> (Trabajo de grado, Unidad Central del Valle). Repositorio UCEVA. <https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/2568>

- Canales Negrón, I. (2020). Principios de diseño de insignias digitales en programas de educación continua profesional: Una revisión exploratoria. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), 1–20. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1170>
- Carlini, A. (2016). Ciberseguridad: un nuevo desafío para la comunidad internacional. *Boletín Instituto Español de Estudios Estratégicos*, 2, 950-966. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5998287>
- Carmona Henao, F. V., y Muñoz Ruíz, J. A. (2020). Influencia de los avances tecnológicos en el ejercicio de la profesión de la contaduría pública. *RSH Revista Humanismo y Sociedad*, 8(2), 6–21. <https://doi.org/10.22209/rhs.v8n2a01>
- Castaño Garzón, Y. L., Forero Pachón, L. N., y Aguirre, B. A. (2021). Industria 4.0 de gerentes a líderes: Una revisión de la literatura sobre las habilidades blandas. *Revista CIES*, 12(3), 109–123. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/376>
- Changmarín Reyes, C. A. (2020). El reto profesional para los contadores públicos ante las innovaciones sociales. *Revista Visión Contable*, (22), 92–116. <https://doi.org/10.24142/rvc.n22a5>
- Chunquan, L., Yaqiong, C., y Yuling, S. A (2022). Review of industrial big data for decision making in intelligent manufacturing. *Engineering Science and Technology, an International Journal*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.jestch.2021.06.001>
- Congreso de Colombia. (13 de diciembre de 1990). *Ley 43 de 1990* [Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones]. DO: 39.602. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66148>
- Congreso de Colombia. (28 de diciembre de 1992). *Ley 30 de 1992* [Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior]. DO: 40.700. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>
- Congreso de Colombia. (8 de febrero de 1994). *Ley 115 de 1994* [Por la cual se Por la cual se

expide la ley general de educación]. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

Congreso de Colombia. (25 de abril de 2008). *Ley 1188 de 2008* [Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones]. DO: 46.971. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=30009>

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2009). *Ley 1286 de 2009* [Por la cual se modifica la Ley 29 de 1990, se transforma a Colciencias en Departamento Administrativo, se fortalece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia y se dictan otras disposiciones]. DO: 47.241. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34850>

Congreso de Colombia. (13 de julio de 2009). *Ley 1314 de 2009* [Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes y el procedimiento para su expedición]. DO: 47.409. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36833>

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. (23 de febrero de 2017). Radicación No. 11001-03-06-000-2016-00072-00 (2292). <https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/242/11001-03-06-000-2016-00072-00.pdf>

Constitución Política de Colombia. (6 de Julio de 1991). *Constitución Política de la República de Colombia* 1991. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Contaduría General de la Nación. (2019). *La contabilidad y el control públicos: Un enfoque conceptual, normativo y jurisprudencial*. [https://www.contaduria.gov.co/documents/20127/36276/La\\_contabilidad\\_y\\_Control\\_Publicos.pdf/8e992ce7-a15f-41bd-7c35-a1756bf0b485?t=1558379604972](https://www.contaduria.gov.co/documents/20127/36276/La_contabilidad_y_Control_Publicos.pdf/8e992ce7-a15f-41bd-7c35-a1756bf0b485?t=1558379604972)

- Córdova Herrera, D. (2017). *Estándares mínimos contractuales de propiedad intelectual para una adecuada adopción del cómputo en la nube*. (Trabajo de grado, Maestro en Derecho de las Tecnologías de la Información y la Comunicación). Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación. (INFOTEC). <https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/223/1/Propuesta%20de%20Intervenci%C3%B3n%20Versi%C3%B3n%2007-09-2017%20Daniel%20C%C3%B3rdova%20Herrera.pdf?>
- Correa Mosquera, D., y Pérez Piñón, F. A. (2022). Los modelos pedagógicos: Trayectos históricos. *Debates por la Historia*, 10(2), 125–154. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v10i2.860>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). *Guía para la elaboración de cuestionarios para la recolección*. <https://www.dane.gov.co/files/sen/lineamientos/Guia-elaboracion-de-cuestionarios-para-la-recoleccion.pdf>
- De Arco Paternina, L. K. (2020). ¿Por qué son tan importantes las habilidades blandas en la formación del contador público?. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 8(15), 87–99. <https://doi.org/10.56241/asf.v8n15.173>
- De la Calle Durán, M. C., Rodríguez Sánchez, J., y González Torres, T. (2022). Las competencias del talento en la industria 4.0, demanda vs oferta: Caso de estudio de la Universidad Rey Juan Carlos, España. *Formación Universitaria*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000100019>
- De la Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana de Ciencia Animal – RECIA*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Díaz Durán, M. E. (2024, junio). *Power skills: Impulsores esenciales para el éxito del contador público en la era moderna*. Asociación Interamericana de Contabilidad. <https://contadores-aic.org/power-skills-impulsores-esenciales-para-el-exito-del-contador->

publico-en-la-era-moderna/

Díaz Ortega, C. H. (2019). Retos e innovación curricular de la contaduría pública en Colombia.

*Revista Colombiana de Contabilidad*, 7(13), 173–188.

<https://ojs.asfacop.org.co/index.php/asfacop/article/view/asf.v7n13.125>

Díaz Quezada, A. G. (2022). *Aprendizaje socioemocional: Un enfoque de la pedagogía social*

(Trabajo de especialización, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología). Repositorio UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/6448>

Diokno, C. O., y Kwasi Preprah, W. (2021). Application of Technical and Soft Skills in the First Job Experience by Accountancy Graduates in the Philippines: Implications for Accounting

Curriculum Development. *Open Journal of Accounting*, 10(03), 111–124.

<https://doi.org/10.4236/ojacct.2021.103010>

Dirección de Nuevas Tecnologías y Educación Virtual (DINTEV), Universidad del Valle. (2025).

*¿Quiénes somos?* <https://dintev.univalle.edu.co/quienes-somos.html#area-de-formacion>

Duarte Rodríguez, A. C., y Mendoza Sánchez, P. A. (2022). *Los retos de la revolución industrial*

*4.0 en el contador del siglo XXI: Una oportunidad para el desarrollo de sus nuevas aptitudes* (Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Colecciones Digitales UNIMINUTO. <https://hdl.handle.net/10656/14734>

EBC. (2023). *Redefiniendo el aprendizaje: descubre el poder del Talento 4.0 en la era digital*.

Ventana EBC. <https://www.ebc.mx/ventana/formacion-y-desarrollo-del-talento-4-0/>

Espinoza, M. A., y Gallegos Barzola, D. D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: Perspectiva de alumnos de una universidad privada en

Ecuador. *Revista Espacios*, 41(23), 109–120.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

Esteban García, L., y Ortega Gutiérrez, J. (2017). El debate como herramienta de aprendizaje.

En *VIII Jornada de Innovación e Investigación Docente* (pp. 48–56).

<https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/af814957-c8a1-4486-b774->

0ae478ff7da6/content

- Eurosocietal – Programa para la cohesión social en América Latina. (2015, julio). *La medición de las competencias transversales en Colombia: Una propuesta metodológica* (P. Raciti, recopil.). <https://sia.eurosocietal-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Feraco, T., Resnati, D., Fregonese, D., Spoto, A., y Meneghetti, C. (2022). Un modelo integrado del rendimiento académico y la satisfacción vital de los estudiantes: Vinculación de las habilidades interpersonales, las actividades extracurriculares, el aprendizaje autorregulado, la motivación y las emociones. *European Journal of Psychology of Education*, 38, 109–130. <https://doi.org/10.1007/s10212-022-00601-4>
- Foro Económico Mundial. (2023, mayo). *Future of jobs report 2023*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf)
- Fowler Newton, E. (2011). *Cuestiones contables fundamentales* (6.<sup>a</sup> ed.). Buenos Aires: La Ley.
- Frías, R. (2019). El futuro de la formación universitaria en auditoría, contabilidad y finanzas ante la transformación digital. *Registro de Expertos Contables (REC)*, (1), 90–100. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/56022>
- Gallego Trijueque, S., y Oliva Marañón, C. (2022). La cuarta revolución industrial: Transformación digital como nuevo paradigma. *Signo y Pensamiento*, 41(80), 1–15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.syp41.crit>
- Gambale, L. (2022, noviembre 19). *Habilidades blandas: Qué son y por qué cada vez son más buscadas en el mundo laboral*. Noticias Argentinas. <https://noticiasargentinas.com/sociedad/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-cada-vez-son-mas-buscadas-en-el-mundo-laboral>
- Garavito Hernández, Y., Villamizar Mancilla, A. F., y Castañeda-Villamizar, L. P. (2024). Importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral: una revisión de la literatura académica. *Innova Research Journal*, 9(3), 2-20. <https://www.redalyc.org/journal/7378/737879288002/html/>

- García Barrientos, M., y Oliveira Vera-Cruz, A. (2023). Industria 4.0: ¿Una nueva revolución tecnológica? *Ciencia – Revista de la Academia Mexicana de Ciencias*, 74(2), 8–13.  
[https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/74\\_2/PDF/Ciencia74-2.pdf](https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/74_2/PDF/Ciencia74-2.pdf)
- García Gil, F. A., y Salazar Londoño, J. (2021). *El uso de la inteligencia artificial por parte del contador público en las organizaciones antioqueñas* (Trabajo de grado, Universidad de Antioquia). Biblioteca Digital Universidad de Antioquia  
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/21509>
- García Ruíz, Í. J., y Garzón Rojas, M. A. (2020). *Estudio descriptivo de las competencias ciudadanas en el Programa de Contaduría Pública de la Unidad Central del Valle del Cauca-UCEVA-Colombia* (Tesis de pregrado, Unidad Central del Valle del Cauca). Repositorio institucional UCEVA.  
<https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/1347>
- García, J. L., y De los Ríos, I. (2021). Modelo para el desarrollo de habilidades en estudiantes de contabilidad para una Industria 4.0 y Agenda 2030: Desde una perspectiva internacional. *Sustainability*, 13(17), 1–31. <https://doi.org/10.3390/su13179699>
- Gardner, H. (1995) *Multiple inteligencies. The theory in practice*. Basic Books.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. Fondo de Cultura Económica. [https://utecno.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/07/howard\\_gardner\\_-\\_estructuras\\_de\\_la\\_mente.pdf?utm](https://utecno.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/07/howard_gardner_-_estructuras_de_la_mente.pdf?utm)
- Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New Horizons*. Basic Books.
- Garnero, P., Ripani, L., y Merino, M. F. (2023). *América Latina en movimiento: Competencias y habilidades para la cuarta revolución industrial en el contexto de la pospandemia*. Banco Interamericano de Desarrollo.  
<https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/America-Latina-en-movimiento-competencias-y-habilidades-para-la-cuarta-revolucion-Industrial-en-el-contexto-de-pospandemia.pdf>

- Gil, G., Corujo, D. y Pedreiras, P. (2021). Cloud native computing for Industry 4.0: Challenges and opportunities [proceedings]. 2021 26th IEEE International Conference on Emerging Technologies and Factory Automation (ETFA), Vasteras, Sweden. <https://doi.org/10.1109/ETFA45728.2021.9613386>
- Gómez Méndez, J., y Janampa Acuña, N. (2020). El contador público frente a la cuarta revolución industrial. *Quipukamayoc*, 28(57), 25–33. <https://doi.org/10.15381/quipu.v28i57.18418>
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas: Competencia para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Grueso Alzate, B. A., y Sandoval, M. D. (2018). *Percepción de los egresados del programa de contaduría pública de la Universidad del Valle sede Buga, sobre los conocimientos humanísticos recibidos en su formación profesional durante el periodo 2010-2015* (Tesis de grado, Universidad del Valle). Biblioteca Digital Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/6cc3a0e6-e1d0-48b9-8880-6041fd86d559/content>
- Gutiérrez Pallares, J., Bernal Pérez, M. B., y Gutiérrez Pallares, E. (2024). Habilidades blandas: pilares fundamentales para la empleabilidad en el siglo XXI. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación*, 6(58), 65–76. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v6i58.619>
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4.<sup>a</sup> ed.). McGrawHill Interamericana Editores, S.A DE C.V. [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n\\_sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- Hincapie Cortes, R. (2022). Contextualización del Profesional Contable y la Revisoría Fiscal en

el Desarrollo de Habilidades Blandas y Tecnologías 4.0 Concerniente a sus Necesidades de Formación. *Revista Facultad de Ciencias Economicas, Administrativas y Contables (centenario Universidad Libre)*(11), 131-159.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23066/RE%20%2311.pdf?sequence=3&isAllowed=y#page=131>

Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. (2020). *Cinco habilidades que necesitas para trabajar con inteligencia artificial*. <https://incp.org.co/panorama/panorama-estrategico/innovacion/2020/01/cinco-habilidades-necesitas-trabajar-inteligencia-artificial/>

International Accounting Standards Board. (2018). *Conceptual Framework for Financial Reporting*. <https://www.ifrs.org/supporting-implementation/supporting-materials-by-ifrs-standards/conceptual-framework-for-financial-reporting/>

International Federation of Accountants. (2021). *Competencias profesionales IES 3*. <https://education.ifac.org/part/ies-3>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2013). Diseño de cuestionarios (Documento metodológico). INEGI.  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/varios/Dise%C3%B1o\\_Cuest.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/varios/Dise%C3%B1o_Cuest.pdf)

Jiménez Jiménez, S. S., y León Alberca, T. B. (2024). Importancia de las Habilidades Blandas para el Ejercicio del Profesional Contable. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6086-6101. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.11024](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11024)

Joyanes Aguilar, L. (2017). *Industria 4.0: La cuarta revolución industrial*. Alfaomega Grupo Editor S.A.  
<https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=QyN1EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7>

Karcioglu, R., y Binici, F. O. (2023). Developing a maturity model to identify digital skills and abilities of accounting professionals: Evidence from Turkey. *ACCESS Science Journals*,

4(2), 221247. [https://doi.org/10.46656/access.2023.4.2\(6\)](https://doi.org/10.46656/access.2023.4.2(6))

Kubátová, J., Müller, M., Kosina, D., Kročil, O., y Slavíčková, P. (2025). *Soft Skills in the Academic Literature. In: Soft Skills for the 21st Century: Defining a Framework for Navigating Human-Centered Development in an AI-Driven World.* Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-89557-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-031-89557-9_2)

Leitner-Hanetseder, S., Lehner, O. M., Eisl, C., y Forstenlechner, C. (2021). A profession in transition: Actors, tasks and roles in AI-based accounting. *Journal of Applied Accounting Research*, 22(3), 539–556. <https://doi.org/10.1108/JAAR-10-2020-0201>

Liu, C., Muravskiy, V., y Wei, W. (2024). Evolution of blockchain accounting literature from the perspective of CiteSpace (2013–2023). (pp. 1-17). *Heliyon*, 10, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32097>

López López , L., y Lozano , C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1129](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129)

Lozano Ardila, J.(2021, julio 2). Habilidades blandas para 2025. *La República* . <https://www.larepublica.co/analisis/jorge-lozano-ardila-3194951/habilidades-blandas-para-2025-3194953>

Lozano Fernández, M. A.,Lozano Fernández, E. N., y Ortega Cabrejos, M. Y. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad. *Conrado*, 18(87), 412–420. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000400412](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412)

Maisueche, A. (2019). *Utilización del machine learning en la industria 4.0* (Trabajo de maestría). Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/37908/TFM-I-1372.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mari, L. M., Picciaia, F., y Sangster, A. (2020). Manzoni's sixteenth-century "Quaderno Doppio": The evolution of accounting education towards modern times. *Accounting History*, 25(4), 580–601. <https://doi.org/10.1177/1032373220942330>

- Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., y Xifra Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5(1), 118. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Martinez Barrios, H. E., Salcedo Mosquera, J. D., y Romero Sánchez, A. (2022). La observación como técnica de investigación: Reflexiones, tipos, recomendaciones y ejemplos. *Russian Law Journal*, 10(4), 792–798. <https://russianlawjournal.org/index.php/journal/article/view/4348>
- Martínez Martínez, A., Carrillo, J., García Garnica, A., Gutiérrez Godínez, A., Valenzuela Valenzuela, A., Hualde Alfaro, A., y Sámano Rodríguez, M. Á. (2020). *Industria 4.0 en México: Elementos diagnósticos y puesta en práctica en sectores y empresas* (1.<sup>a</sup> ed.). Plaza y Valdés (PyV). [https://www.researchgate.net/profile/Alejandro-Garnica-2/publication/344125475\\_Los\\_retos\\_de\\_las\\_Pymes\\_en\\_el\\_contexto\\_de\\_la\\_industria\\_4\\_0\\_una\\_revision\\_teorica/links/5f53798b458515e96d2f0a57/Los-retos-de-las-Pymes-en-el-contexto-de-la-industria-40-una-revisi](https://www.researchgate.net/profile/Alejandro-Garnica-2/publication/344125475_Los_retos_de_las_Pymes_en_el_contexto_de_la_industria_4_0_una_revision_teorica/links/5f53798b458515e96d2f0a57/Los-retos-de-las-Pymes-en-el-contexto-de-la-industria-40-una-revisi)
- Martins, H., Cunha, T., Carvalho, A. O., Carmo, C., y Baldacci, G. (2023). *Changes, challenges, and choices: An approach to the future of accounting education in a turbulent world*. En N. Dorata, R. Jones, J. Mensche y M. Ulrich (Eds.), *The Past, Present, and Future of Accountancy Education and Professions* (pp. 82–102). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-5483-1.ch005>
- Mateo-Berganza Díaz, M., Buenadicha, C., Bustelo, M., Duryea, S., Heredero, E., Rubio-Codina, M., Rucci, G., Becerra, L. (2019). *21st century skills: Transversal skills development in Latin America and the Caribbean*. Inter-American Development Bank (IDB). <https://doi.org/10.18235/0001574>
- Méndez Álvarez, C. E. (2011). *Metodología: Diseño y desarrollo de procesos de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4.<sup>a</sup> ed.). Limusa.
- Mell, P. y Grance, T. (2011). The NIST definition of cloud computing (Special Publication 800-

- 145). <https://storageconsortium.de/files/downloads/nistspecialpublication800-145.pdf>.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (2019, Diciembre 26). *Colombia TIC*. [https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-124767\\_recurso\\_1.pdf](https://colombiatic.mintic.gov.co/679/articles-124767_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (2020). *Guía de referencia de blockchain para la adopción e implementación de proyectos en el estado colombiano*. [https://gobiernodigital.mintic.gov.co/692/articles-161810\\_pdf.pdf](https://gobiernodigital.mintic.gov.co/692/articles-161810_pdf.pdf)
- Montiel Martinez, S. (2022). *Desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de la carrera de ingeniería en logística del TESCOI (Tesis de maestría)*. Repositorio Institucional del Tecnológico Nacional de México: <https://rinacional.tecnm.mx/handle/TecNM/6375>
- Mujiono, M. N. (2021). The shifting role of accountants in the era of digital disruption. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 2(11), 1259 – 1274. <https://doi.org/10.11594/10.11594/ijmaber.02.11.18>
- Munirathinam, S. (2020). Chapter Six - Industry 4.0: Industrial Internet of Things (IIOT). *Advances in Computers*, 117(1), 129-164. <https://doi.org/10.1016/bs.adcom.2019.10.010>.
- Nesbit, T., Nishikawa, M., y Robertson, J. (2023). The soft skills needed by accounting graduates: A New Zealand context. *Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 31(1), 51–68. <https://doi.org/10.18848/2327-7955/CGP/v31i01/51-68>
- Núñez Linares, D. E. (2019). *Aplicación de estrategia de gamificación en el desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad en estudiantes de administración del Instituto Latinoamericano Siglo XXI (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María)*. Repositorio Institucional Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c8868e8-9497-4475-b939-f6e46dd2000c/content>
- Observatorio de Pronunciamientos Profesionales (APPO) - Universidad Externado de Colombia. (2023). *Informe de la Encuesta Nacional de la Profesión Contable de 2022 [Informe]*.

<https://observatorioappo.uexternado.edu.co/informe-encuesta-nacional-de-la-profesion-contable-2022/>

Ocampo Salazar, C. A. (2023). Cuarta revolución industrial y contaduría pública: Oportunidades y desafíos. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 82 9–12. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/download/352861/20810666>

Organización Internacional del Trabajo. (2018, junio). *Global skills trends, training needs and lifelong learning strategies for the future of work*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms\\_646038.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_646038.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *El futuro del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://webapps.ilo.org/100/es/story/future>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo: Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_814251.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_814251.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (1997). *Life skills education for children and adolescents in schools (WHO/MNH/PSF/93.7A.Rev.2)*. Organización Mundial de la Salud. [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/63552/WHO\\_MNH\\_PSF\\_93.7A\\_Rev.2.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019, mayo). *Perspectivas de las competencias de la OCDE 2019*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>

Ortega Godspeed, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre las habilidades blandas*. Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Soft-Skills-InDesign-Spanish-v4.pdf>

Ortiz Ocaña, A. (2013). *Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje*. Ediciones de la U.

- Ospina Delgado, J., y Giraldo Villano, X. (2020). Training for professional judgment in accounting education. *Cuadernos de Administración*, 36(67), 143–157.  
<https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8691>
- Pinedo-Castro, A. (2024). Habilidades blandas como factor clave para la mejora de la convivencia escolar. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(2), 216–230.  
<https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.550>
- Quirós Morales, D. J. (2022). Habilidades blandas requeridas por profesionales que ejercen puestos de jefatura desde la perspectiva de ocupantes del rol y subalternos. *Revista Nacional de Administración*, 13(2), e4081. <https://doi.org/10.22458/rna.v13i2.4081>
- Rammstedt, B. (2024, 19 de Marzo). *Beyond literacy: The incremental value of non-cognitive skills* (OCDE Education Working Paper No. 6). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). [https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2024\)6/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2024)6/en/pdf)
- Real Academia de la Lengua Española. (2025). *Robótico*. En *Diccionario de la lengua española* (23.<sup>a</sup> ed.). <https://dle.rae.es/rob%C3%B3tico>
- Real Academia Española. (2024). *Habilidad*. En *Diccionario de la lengua española* (23.<sup>a</sup> ed.). <https://dle.rae.es/habilidad>
- Rendón Moreno, M. d., y Vélez Bermúdez, M. I. (2021). *Análisis sobre la apreciación de los empresarios en cuanto al valor agregado que les generan los servicios profesionales del contador público en las medianas y grandes empresas industriales de Tuluá (Trabajo de grado, Unidad Central del Valle)*. Repositorio Institucional Unidad Central del Valle (UCEVA). <https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/2572>
- República de Colombia. (1993, diciembre 28). *Decreto 2649 de 1993, por el cual se reglamenta la contabilidad en general y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9863>
- Ribas, F., Sanchez Abrego, D., Metelli, G., y Provasi, M. (2021, 2 de Diciembre). Transformación

- digital y profesión contable: Reflexiones desde el ejercicio profesional y la formación de contadores públicos (Ponencia). *17º Simposio Regional de Investigación Contable*, La Plata, Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/132395>
- Ribeiro, V. B., Nakano, D., Muniz Jr., J., y Oliveira, R. B. D. (2022). Knowledge management and Industry 4.0: A critical analysis and future agenda. *Gestão & Produção*, 29, e5222. <https://doi.org/10.1590/1806-9649-2022v29e5222>
- Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11–22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/1171117257002.pdf>
- Ríos Lasso, S., y Vásquez Coral, J. E. (2019). *Análisis de los aspectos de la formación del contador público que deben alinearse respecto a las necesidades de los grandes y medianos empresarios de Guadalajara de Buga y área de influencia, frente a la acreditación de alta calidad en el programa* (Trabajo de grado, Unidad Central del Valle). Repositorio Institucional Unidad Central del Valle (UCEVA). <https://repositorio.uceva.edu.co/handle/20.500.12993/1336>
- Rivera Valderrama, S., Rúa Sánchez, L. E., Alfaro Rodas, G. C., y García Guerra, J. I. (2024). Efectos de la gamificación en el desarrollo de habilidades blandas como la creatividad y la comunicación en estudiantes universitarios. *Salud, Ciencia y Tecnología* 4(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/saludcyt2024871>
- Rouhiainen, L. (2018). *Inteligencia artificial: 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro* (1ra ed.). Editorial Planeta S.A.
- Salcedo Mosquera, J. D. (2010). Formación integral en la construcción y estimulación del pensamiento crítico en estudiantes y docentes universitarios. *Adversia*, (5), 42–63. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/adversia/article/view/4773>
- Sánchez Pérez, X., Soto Pérez, M., y López Hernández, C. (2023). Desarrollo de habilidades blandas para la gestión directiva mediante prácticas profesionales virtuales. *Revista Academia y Negocios*, 9(2), 155–168.

<https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871002/html/>

Santillana López, L. A. (2023). *Propuesta de un programa para desarrollar y fortalecer habilidades blandas en estudiantes universitarios para el proceso de inserción laboral (Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México).*

Repositorio

Institucional

UNAM.

<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000844147/3/0844147.pdf>

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial.* El Tiempo Casa Editorial  
<https://economiapoliticafeunam.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf>

Serrato Guana, A. D., y Acevedo Pardo, A. T. (2023). Perfil Profesional del Contador Público en la Industria 4.0. Una Aproximación desde las Competencias Digitales. *Revista Colombiana de Contabilidad – ASFACOP*, 12(23). 40-55.  
<https://doi.org/10.56241/asf.v12n23.305>

Shalev-Shwartz, S. y Ben-David, S. (2014). *Understanding machine learning: From theory to algorithms.* Cambridge University Press.  
<https://www.cs.huji.ac.il/~shais/UnderstandingMachineLearning/>.

Suárez Pineda, M., y Zambrano Vargas, S. (2023). *La Cuarta Revolución Industrial en el campo organizacional.* Tunja: Editorial UPTC.  
<https://librosaccesoabierto.uptc.edu.co/index.php/editorial-uptc/catalog/download/325/274/6773?inline=1>

Tamez Martínez, X., Gil Galván, J. L., y González Navarro, L. M. (2022). Oportunidades de expansión de la profesión contable en la era digital. *TLATEMOANI Revista Académica de Investigación*, 13(40), 178–197. <https://doi.org/10.51896/tlatemoani/OKWC5767>

Tsiligiris, V., y Bowyer, D. (2021). Exploring the impact of 4IR on skills and personal qualities for future accountants: A proposed conceptual framework for university accounting education. *Accounting Education*, 30(6), 621–649.

<https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1938616>

Tua Pereda, J. (2015). Evolución del concepto de contabilidad a través de sus definiciones. *Contaduría Universidad De Antioquia*, (13), 9–74.

<https://doi.org/10.17533/udea.rc.24995>

Universidad del Valle. (2002, julio 4). *Resolución 091 de 2002, por la cual se reforma el programa académico de Contaduría Pública*. Consejo Académico de la Universidad del Valle.

<https://tulua.univalle.edu.co/estudia-en-univalle/pregrados/contaduria-publica#estructura-curricular>

Universidad del Valle. (2017, diciembre 22). *Resolución 136 de 2017*.

<https://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-academico/resoluciones/2017/index.html>

Universidad del Valle. (2023, noviembre). *Proyecto educativo programa académico de Contaduría Pública*. Universidad del Valle. <https://drive.google.com/file/d/1T7rx7KM1nx-oPUX6Bcg3wQRiwuVMOrQd/view>

Universidad del Valle (2025). Catálogo de Formación General Semestre 2025-2.

<https://registro.univalle.edu.co/wp-content/uploads/2025/07/Catalogo-de-FG-2025-2-V1.pdf>

Universidad EAFIT. (2019). *Habilidades para ser empleado en la cuarta revolución industrial*.

Universidad EAFIT. <https://www.eafit.edu.co/noticias/2019/habilidades-para-ser-empleado-en-la-cuarta-revolucion-industrial>

Universidad Sergio Arboleda. (2020). *Cuarta revolución industrial: ¿Qué es el mundo 4.0?*

Universidad Sergio Arboleda: <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/cuarta-revolucion-industrial-que-es-el-mundo-4-0/>

Valdés Tigreros, B., y Méndez Neuza, L. C. (2019). *Competencias necesarias para que el*

*egresado de Contaduría Pública de la Universidad del Valle sede Buga se vincule al mercado laboral de las medianas empresas del municipio (Trabajo de grado, Universidad*

del Valle). Universidad del Valle.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/f435c052-72f2-405b-a78c-08f99c55c00e/content>

Valencia Franco, R. (2022). Las habilidades blandas: Su influencia en la productividad de una empresa de comercio exterior, 2019. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(50), 101–106. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i50.24286>

Vargas Zuñiga, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT). [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/40preg\\_web.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf)

Vásquez H., E. L., y León B., R. M. (2013). *Modelos pedagógicos*. Gobernación de Boyacá. [https://www.boyaca.gov.co/SecEducacion/images/Educ\\_modelos\\_pedag.pdf](https://www.boyaca.gov.co/SecEducacion/images/Educ_modelos_pedag.pdf)

Velandia Pacheco, G. J., Anguila Carrillo, A. R., y Archibold Barrios, W. G. (2017). La contabilidad como tecnología blanda: Una visión desde los imaginarios sociales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(45), 1–21. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-45.ctvi>

Velasquez, N., Estevez, E., y Pesado, P. (2018). Cloud Computing, Big Data y las Arquitecturas de Referencia de la Industria 4.0. *Journal of Computer Science & Technology*, 18(3), 258-266. <https://doi.org/10.24215/16666038.18.e29>

Vera, F. (2021). Competencias blandas para la fuerza laboral del siglo XXI. *Transformar*, 2(2), 20–29. <https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/20>

Villanueva Morales, C., Ortega Sánchez, G., y Díaz Sepúlveda, L. (2022). Aprendizaje basado en proyectos: Metodología para fortalecer tres habilidades transversales. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 21(45), 433–445. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v21.n45.2022.022>

Wals, S. (2000). *Contabilidad I*. Instituto Politécnico Nacional.

Weli, W., y Marsudi, A. S. (2022). The initial accountant competency of final year accounting students. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 11(3),

1534–1543. <http://doi.org/10.11591/ijere.v11i3.22575>

Yuchen, J., Shen Y., Kuan, L., Hao, L., Okyay, K. (2021). Industrial applications of digital twins.

*Philos Trans A Math Phys Eng Sci* 4 October 2021; 379 (2207).

<https://doi.org/10.1098/rsta.2020.0360>

Zambrano-Chamba, M., Vallejo-Piza, G., y Tafur-Méndez, F., (2023). Investigación: Habilidades

blandas como complemento para la formación profesional de los estudiantes. *593 Digital*

*Publisher CEIT*, 8(3), 257-267 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3.1627>

Zeff, S. A. (1999). La evolución del marco conceptual para las empresas mercantiles en Estados

Unidos, *Revista española de financiación y contabilidad*, 100, 151-194.

[https://www.aeca.es/old/refc\\_1972-2013/1999/100-4.pdf?utm](https://www.aeca.es/old/refc_1972-2013/1999/100-4.pdf?utm)