

**La importancia del desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de
administración de empresas de la universitaria agustiniana post-COVID-19**

Laura Natalia Beltrán Guzmán

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Bogotá D.C.

2023

La importancia del desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de administración de empresas de la universitaria agustiniana post-COVID-19

Laura Natalia Beltrán Guzmán

Tutor:

Carlos Ferley Vanegas Moreno

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Modalidad: Monografía

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Bogotá D.C.

2023

Tabla de contenido

Lista de ilustraciones	4
Resumen	5
Introducción	6
1. Situación problema	9
1.1 Contexto	9
1.1.1 Pandemia (COVID – 19)	9
2. Pregunta Problema	11
3. Objetivos	12
3.1. Objetivo General	12
3.2. Objetivos Específicos	12
4. Justificación	13
5. Marco teórico – estado del arte	15
6. Metodología	33
6.1 Habilidades Blandas En La Universitaria Uniagustiniana	36
7. Recomendaciones y Conclusiones	39
8. Referencias	41
8.1 Referencias primarias	41
8.2 Referencias secundarias	41
9. Anexos	44
Anexo A. Plan de estudios del Programa Curricular de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Sede Bogotá de le Universidad Nacional de Colombia	44

Lista de figuras

Figura 1. Plan de estudios 2022 - 20, programa de administración de empresas, Universidad de los Andes.....	21
Figura 2: Plan de estudios vigente, programa de administración de empresas, Colegio de estudios superiores de Administración.....	21
Figura 3: Primer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	22
Figura 4: Segundo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	23
Figura 5: Tercer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	23
Figura 6: Cuarto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	24
Figura 7: Quinto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	24
Figura 8: Sexto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	25
Figura 9: Séptimo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	25
Figura 10: Octavo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	26
Figura 11: Noveno Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.....	26
Figura 12: Primer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	27
Figura 13: Segundo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	27
Figura 14: Tercer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	28
Figura 15: Cuarto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	28
Figura 16: Quinto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	29
Figura 17: Sexto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	29
Figura 18: Séptimo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	30
Figura 19: Octavo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	30
Figura 20: Noveno Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.....	31

Resumen

El objetivo del presente documento es ofrecer las bases para promover la instrucción de habilidades blandas dentro de la formación integral del administrador de empresas, buscando responder el cómo puede la Universitaria Agustiniiana aportar al desarrollo de dichas habilidades a través de la carrera profesional en administración de empresas, teniendo en cuenta el impacto que tuvo la pandemia del COVID-19 en los modelos de trabajo y quehacer profesional, partiendo del análisis de las habilidades que el administrador de empresas adaptó para hacer frente a la crisis, en pos de mantener la productividad y eficiencia de las compañías donde se desempeñaban, resaltando aquellas habilidades que se fortalecen al lograr el equilibrio entre el saber hacer y saber ser, e igualmente en paralelo, revisando y evaluando los pensum de diferentes universidades colombianas, corroborando la importancia, relevancia y peso académico que las instituciones le dan a las habilidades blandas en la formación de sus futuros administradores de empresas, para finalmente, con base a lo anteriormente analizado, proponer a la Uniagustiniana un plan que permita integrar dentro de su pensum actividades que desarrollen las habilidades blandas en los administradores de empresas en formación.

Palabras clave: Habilidades blandas, Formación integral, Administrador de empresas, Desarrollo profesional

Introducción

A través del desarrollo de este documento, pretendemos no solo estudiar las habilidades blandas más importantes y su gran impacto al mejorar la productividad de los cargos administrativos Post – COVID-19, queremos brindar una investigación detallada a la Universitaria Agustiniana que le permita tener un contexto más amplio sobre los cambios que ha afrontado el administrador de empresas luego de que tuviéramos que vivir la pandemia, esto teniendo en cuenta que las modalidades de trabajo han cambiado y la no presencialidad ha demandado profesionales mucho más autónomos y líderes capaces de dar cumplimiento a los objetivos de un equipo a distancia.

Nuestro trabajo brinda un vistazo de lo que en términos profesionales es clave para el desarrollo de nuestro objeto de estudio: Las empresas. Idealmente, esperamos que la universitaria pueda tomar la información y evaluar un posible producto que le permita a sus egresados y no egresados prepararse teóricamente y a manera de ejercicio, a enfrentarse a la realidad que tienen las compañías y aprender a tomar lo mejor de cada situación para su crecimiento personal y profesional. Por ejemplo: Berlín (2020) dice que: la interrupción de las viejas formas de trabajar ha desbloqueado nueva energía, innovación e incluso inspiración entre el talento en todos los niveles, esto nos motiva a pensar que a pesar de la crisis que aún están superando las empresas, estas nos han servido para implementar formas de trabajo que no estábamos dispuestos a adoptar. Adaptarnos con las habilidades blandas ya acostumbradas y que estás tuvieran que evolucionar en entornos de altos niveles de presión, sin presencialidad y de frente contra la incertidumbre, incluso cuando las decisiones a tomar por parte de los líderes tuvieron que basarse casi sin antecedentes para sobrevivir en el mercado, nos dejan enseñanzas que sin lugar a dudas se deben impartir y se deben estructurar, ya que este evento sanitario a nivel mundial ha cambiado la forma de vivir y de trabajar, esto último, sin dejar de ser productivos, haciéndonos incluso mejores profesionales en administración de las empresas. Bien dice Cobos (2020) En su artículo “Serán una serie de habilidades blandas, las que llevarán a obtener la eficiencia y eficacia necesaria para subsistir en un mercado cada día más competitivo y cambiante.” La transformación de las Habilidades Blandas, nos han permitido ser mucho más versátiles y claramente, viendo esto desde el ámbito empresarial esta es una ventaja competitiva muy importante, no obstante, tener una visión con la neo realidad para analizar el futuro y la forma en que los mercados están cambiado les permite a las compañías tener una amplia capacidad de resiliencia ante posibles eventuales que afecten nuevamente, la estabilidad de las

mismas. Presentar esta información es de gran importancia ya que la dinámica ha cambiado y las universidades deben así mismo adaptarse y analizar cuál es el profesional que está formando y ante una realidad como la actual, hacer de sus profesionales personas altamente preparadas, esto basándose en lo que los estudios demuestren sobre qué es lo que las compañías están buscando.

1. Situación problema

1.1 Contexto

1.1.1 Pandemia (COVID – 19).

A finales del año 2019 inicia un brote de neumonía en Wuhan (China) afectando un considerable porcentaje de la población, la propagación empezó a ser extensiva incluso a otros países, lo que prendió las alarmas de las autoridades sanitarias mundiales, ya que la situación no se trataba de una coincidencia, se trataba de un Coronavirus de alta importancia, El director general de la Organización mundial de la salud (OMS) manifiesta: “Nunca antes habíamos visto una pandemia provocada por un coronavirus. Y nunca antes hemos visto una pandemia que pueda ser controlada, al mismo tiempo" para el 30 de enero se caracterizó como una emergencia de salud pública lo que obligó a toda la población mundial a que se aislara en cuarentenas muy estrictas para evitar la propagación acelerada de la enfermedad.

Entorno a la situación había gran incertidumbre en los varios sectores y especialmente las empresas empezaron a verse afectadas tras las medidas que se requerían por el distanciamiento, esto provocó que poco a poco las empresas que venían funcionando bajo un modelo de trabajo presencial, independientemente de los cargos, tuvieron que considerar otras formas de trabajo y de garantizar aun así la productividad de sus empleados fuera de las instalaciones, (Lara, 2021) habla en su artículo sobre los desafíos de las empresas en la pandemia que: “Para salir adelante, han apostado por reinventarse, buscar nuevas líneas de negocio, solicitar financiación y mantener unidos y conectados a sus empleados con fórmulas como el teletrabajo.”

Internamente según la CEPAL, Las empresas se vieron obligadas a estructurar el modelo de trabajo de la siguiente manera:

- Ajuste de la logística interna para incrementar la eficiencia
- Creación de cuadros de mando virtual
- Reorganización de la fuerza laboral (modelo híbrido entre teletrabajo y actividades presenciales)
- Aceleración en la incorporación de tecnologías digitales.

Con base a esto, las compañías que asumían el reto y que contaban con solvencia económica, ya que no todas lograron tener la misma adaptabilidad, principalmente, por la situación económica

que en algunos casos no les permitía cumplir con sus obligaciones financieras. Y que tampoco no podían “darse el lujo” de invertir para buscar opciones de trabajo con aplicación de tecnologías para llegar al mercado o para desarrollar su actividad productiva. Adicionalmente, los mercados estaban muy resentidos y enfocados en la sobrevivencia y en tener lo más necesario para vivir ya que mientras la empresas tenían sus problemas, el consumo se veía reducido inicialmente por incertidumbre y luego porque las labores de productos de segunda necesidad ya no era prioridad para el consumidor y muchas empresas tuvieron que parar e incluso cambiar de actividades económicas para no salir del mercado completamente, o hacerlo mientras de la mano hallaba alternativas para poder continuar con su negocio inicial.

El banco Mundial (2021) realizó un estudio en donde brinda datos muy importantes sobre lo que fue el comportamiento en plena pandemia, “En una cuarta parte de las empresas, las ventas cayeron un 50%. “En promedio, las ventas se redujeron un 27%”, respecto a los trabajadores, agrega que: “Cerca del 65% de las empresas ajustó la nómina salarial reduciendo los honorarios o los sueldos, u otorgando licencias.” Adicionalmente, hace referencia a que, con los ajustes, solo el 11% de las compañías despidió personal.

2. Pregunta Problema

¿Cómo puede la Universitaria Agustiniense aportar al desarrollo de las habilidades blandas a través de la carrera profesional en Administración de Empresas?

Hablamos de que hay una causa muy importante tras la que hay que modificar la metodología e incluir más enseñanza sobre las habilidades blandas, que hay que actualizar a los nuevos estudiantes y ponerlos en contexto sobre los requerimientos de las empresas y dejar de algún modo de perfeccionar mentes individualistas o sin capacidad de resiliencia, debemos enfatizar demasiado a través de las aulas de clase en que el mundo cambió y que por más que sepamos teóricamente sobre los fundamentos de la administración y todo lo que soporta el manejo de las empresas, nuestra capacidad de tomar decisiones y nuestro comportamiento hace que aporte mucho más a las compañías que incluso el saber hacer. El desarrollo de las habilidades blandas en la pandemia fue fundamental para que las compañías continuaran a flote, las personas tuvieron que cambiar el chip y adaptarse rápido, la presión hizo que se tomaran decisiones muy importantes y seguramente, si nos vemos inmersos en una situación como la de la pandemia, nuestra capacidad de respuesta va a ser mucho más rápida y vamos a poder mitigar el impacto. Finalmente, este estudio es básicamente ver qué fue lo que hicieron estos trabajadores y líderes de bajo y alto rango para sacar sus negocios de la crisis, ya que esto fue labor de las personas, su experiencia y labor y hacer un recopilado de los más importante para que se pueda transmitir a las nuevas generaciones de administradores de empresas.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Promover dentro del programa de administración de empresas en la Universitaria Agustiniana el desarrollo de las habilidades blandas como base fundamental en la formación profesional de los estudiantes de pregrado y así mismo a sus egresados o personas externas que estén interesadas, esto diseñando alternativas que les permita sensibilizarse y llevar a cabo la preparación a través de opciones que la misma universidad pueda ofrecer.

3.2. Objetivos Específicos

- Detallar cuales fueron las habilidades blandas que más impactaron el desarrollo del profesional administrador de empresas, basados en el análisis comparativo de los estudios previos y posteriores a la pandemia por el COVID – 19.
- Concientizar en cómo el entorno post-COVID-19 ha permitido que las habilidades Blandas tuvieron que cambiar y adaptarse para poder resolver las dificultades que tenían las empresas, pese a las limitaciones generadas por la pandemia. Con la finalidad de que esto termine por ofrecer una perspectiva sobre cómo la Universitaria Agustiniana puede fomentar en el desarrollo de las habilidades blandas.
- Comparar los programas, cursos y diplomados ofrecidos por diferentes universidades en Bogotá, analizando sus fortalezas y aprovechando las oportunidades de mejora en pos de que la Universitaria Agustiniana pueda generar alternativas que brinden a los estudiantes del programa de administración de empresas, egresados e interesados en general; las herramientas necesarias para desarrollo integral de las habilidades blandas post–COVID-19.
- Diseñar estrategias con las que la Universitaria Agustiniana pueda sensibilizar y aportar al desarrollo de las habilidades blandas en sus estudiantes del programa de administración de empresas, egresados e interesados en general.

4. Justificación

Luego de vernos inmersos en la pandemia por el COVID – 19 muchas de las formas de trabajo tuvieron que adaptarse y ser mucho más flexibles aun garantizando la productividad en los cargos administrativos de las empresas. El manejo de clientes y las exigencias de los nuevos mercados maltratados por la situación que tuvo sus picos más críticos en 2020, fueron las principales razones para que los colaboradores tuvieran que desarrollar “Soft Skills” que les permitiera ser mucho más competitivos y más eficientes para las necesidades de las diferentes compañías. Adicionalmente, aun con ciertas habilidades, vemos que los modelos de trabajo cambiaron y hoy en día empresas de muchos sectores continúan con modalidades de trabajo completamente remotas. Hubo así cambios en la forma de ejercer la carrera profesional y así mismo, en el actuar de los cargos administrativos para que siguieran siendo muy productivos.

Aún antes de la pandemia ya se hablaba de la importancia de las habilidades blandas y se entregaba una opinión de peso en donde para las empresas es vital contar con empleados que en su preparación profesional hayan desarrollado ciertas habilidades blandas, los profesores Matus & Gutiérrez (2012) fundamentaban su estudio en que “los empleadores están buscando en estos jóvenes una serie de habilidades socioemocionales relacionadas con el comportamiento, entre ellas el pensamiento crítico, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la capacidad de resolver problemas, todo lo cual contribuye a mejorar sus probabilidades de lograr una inserción laboral exitosa.” Con base a los cambios que iban teniendo que enfrentar las compañías, esto se volvió un poco más de indispensable luego de que la pandemia nos hiciera hacer unos ajustes no tan leves en la contratación y en las habilidades que se solicitaban ya que se debía migrar al teletrabajo, El MinTic (2020), aporta que: “En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC).” Adicionalmente, hace una acotación muy importante sobre el impacto del teletrabajo no solo en las personas, si no en el desarrollo y la inclusividad; “El teletrabajo contribuye a la transformación digital del país, permitiendo que los ciudadanos puedan emplearse desde cualquier lugar, evitando la rutina de estar ejerciendo las funciones en un mismo lugar todos los días, reduciendo los tiempos de movilidad y brindando la oportunidad de integrar al mundo laboral a las personas con discapacidad.” Con ello también se ahonda en otros puntos, como los muestra la misma fuente y muy importantes:

- Huella de equidad: el dinero que se emplea en transporte por todo un año es de 5.400.000 pesos.
- Huella de carbono: por los desplazamientos que realiza al año, debería plantar 13 árboles
- Huella de calidad de vida: se gasta aproximadamente 35 días al año transportándose por motivos de trabajo.

Así es que, vemos importante traducir estos antecedentes en la implementación de nuevas metodologías de preparación profesional, especialmente en la carrera de administración de empresas en la Universitaria agustiniana, tratándose así de cómo brindar calidad a aquellos estudiantes que actualmente se están preparando o que van a iniciar una preparación profesional y hacerlos un capital atractivo para las compañías que siguen adaptándose a la normalidad y que siguen adaptándose a retos económicos, políticos y sociales.

5. Marco teórico – estado del arte

En la actualidad, las habilidades blandas, o *soft skills* por su nombre en inglés, se han convertido en un tema de gran relevancia en el mundo laboral, y por ende, en el ámbito educativo. Estas habilidades pueden definirse como aquellas competencias que van más allá de los conocimientos técnicos, como la capacidad de comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la empatía, la creatividad, entre otras, habilidades que le permiten a la persona relacionarse con soltura en su entorno. Se les suele denominar erróneamente como habilidades sociales, pues son aquellas que nos permiten interactuar con el exterior, con otras personas, pero dentro de un espacio más reducido como lo es una empresa.

Las Habilidades Blandas actualmente deben hacer parte de nuestra hoja de vida, hay algunas habilidades que van muy de la mano con la personalidad de las personas, o que vamos desarrollando con el tiempo y que de acuerdo a las experiencias vividas van evolucionando ya que siempre estamos frente a situaciones nuevas. Estas habilidades son bastante importantes, ya que están correlacionadas con el lado emocional e interpersonal del sujeto, de manera que, los trabajadores se puedan desenvolver en trabajos en equipo, en resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del estrés, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros. Ibarguen (2022), incluso, para Maslow “Las habilidades blandas son el resultado de la combinación entre habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de cercanía a los demás, entre muchas más habilidades que forman a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros”. (López, 2021, p.2), en resumidas palabras, son la unión entre las habilidades sociales/grupales e individuales de las personas aplicadas a un entorno mucho más reducido que la sociedad.

Se hace importante entonces para las empresas que, su proceso de selección del personal sea tan minucioso en la búsqueda de esas personas que puedan aportar el saber ser y saber hacer. Un empleado tiene como propósito brindar satisfacción, conocimientos, habilidades, competencias, garantizar una ética profesional, responsabilidad, y destrezas suficientes para cumplir las metas propuestas de la empresa. En ese orden, la contratación no es una tarea fácil, pero contratar a los empleados correctos nos va ayudar a tener muchas oportunidades de crecimiento, es aquí donde toman relevancia las habilidades blandas, a la hora de contratar personal pues “las empresas buscan trabajadores más íntegros, es decir, que sean personas que se enfoquen en trabajar el conocimiento y la personalidad, con el fin de que se adapten con mayor facilidad a las necesidades que presenten

las organizaciones” (González et al.,2020 p.8). Por lo que se hace indispensable que los futuros empleados ya tengan aprendidas estas habilidades; dado el caso, las empresas tendrían que invertir en la capacitación de sus empleados en dichos aprendizajes.

Parafraseando a Guerra (2019) él plantea que el “aprendizaje social destaca que las personas no están dotadas con un repertorio conductual o habilidades innatas y por tal razón reconoce que estas son aprendidas socialmente, es decir, son susceptibles de ser entrenadas a través de la observación y el modelado” (González et al.,2020 p.3), y el momento más adecuado para aprender dichas habilidades, son en los entornos educativos: colegios y universidades, por este motivo que:

las universidades deben considerar y evaluar técnicas alternativas que promuevan, en mayor medida, estas habilidades, así como, las organizaciones también deben desarrollar procesos que faciliten su aplicación y la gestión del conocimiento, buscando el desarrollo integral, mejora continua e innovación en la empresa. (Canossa, 2019, p. 1).

Es preciso afirmar que las habilidades blandas son la base del éxito de las empresas y en la pandemia se logró evidenciar que a través de la adaptabilidad de esta hubo mayores posibilidades de brindar una respuesta ante la adversidad, ya que las personas tuvieron que cambiar respecto a sus funciones y la necesidad de la empresa frente al cumplimiento de las restricciones que se dieron a nivel mundial como respuesta a una oleada de contagios y con la intención de proteger la población de colapsos en el sistema de salud. Los colaboradores tuvieron que ser mejores, hubo más empatía, más retos, incluso más trabajo. Se identificó que “las principales habilidades blandas que demandan las empresas incluyen trabajo colaborativo, comunicación, liderazgo, creatividad, habilidad hacia el aprendizaje, habilidad para la toma de decisiones, adaptabilidad y la habilidad para el manejo de las emociones.” (Canossa, 2019, p. 1), estas habilidades blandas son las más deseadas por las empresas dado que éstas se plantean como “conocimientos no solo para ser empleados por las compañías, sino para convertirse en colaboradores en la gestión del conocimiento y ayuden a las organizaciones a desarrollarse.” (González et al.,2020 p.4). Así mismo, Canossa expone que existen ciertas debilidades, como es en la falta de comunicación y el mal manejo de las emociones, existentes en las personas que se postulan a los empleos, principalmente, en personas recién egresadas y sin experiencia laboral. A su vez también existe un exceso de “confianza” a la preparación universitaria y académica, pues muchos estudiantes y egresados “tienen una percepción positiva sobre el aporte de la educación superior para el desarrollo de sus habilidades” (Canossa, 2019, p. 1). De esa confianza depositada de los estudiantes

y egresados, es que nace la necesidad, y a la vez esta propuesta, de implementar en los pensum académicos de la Uniagustiniana (tanto presencial, como virtual) materias enfocadas en el aprendizaje de las habilidades blandas.

Para Canossa y González et al., una de las habilidades blandas, a la que una empresa pone mayor interés, es la del liderazgo, pues la persona que se desempeña como líder, específicamente su “actuación en la resolución de problemas, el manejo de presión o stress, la adaptación al cambio, en la creatividad, proactividad e infinidad de cualidades que ayudan a ser mejor como persona y estar en un equilibrio tanto profesional como personalmente.” (González et al.,2020 p.2), es fundamental para el buen desempeño del trabajo en equipo y de la empresa.

El liderazgo en medio de la pandemia juega un papel muy importante ya que la movilización y adaptación a los cambios se dieron gracias a que hubo personas, los líderes y personas con capacidad de liderazgo, que aun estando en una situación desconocida, al igual que todos los demás miembros de la empresa, llevaron a cabo su adaptación, para que todos pudieran brindar resultados óptimos. Las formas de seguimiento a las funciones también tuvieron que cambiar, los líderes lograron llegar a sus equipos de trabajo, mantenerse y continuar, más que con autoridad, con empatía hacia sus colaboradores y hacia el mercado. Para Hanges, Aiken, Park, y Su (2016), el liderazgo no es una característica particular de una persona, y defienden que algunos líderes tienen capacidades individuales que realzan su labor dentro de los procesos y actividades realizadas en las organizaciones.

Por otra parte, el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas es un hito crucial ya que gracias a ellas se pudo continuar con modalidades de trabajo remoto, incluso tener más tecnología permitió que muchas empresas pudieran organizar las jornadas de trabajo ya que en las compañías manufactureras y con la reducción de la producción que no eran de primera necesidad, se podía mantener las plantas con cierto volumen de trabajo, de manera que hubiera protocolos de bioseguridad más eficaces. Los medios de comunicación alternos permitieron que las compañías grandes y pequeñas tuvieran acercamiento a las nuevas tecnologías, para estar al tanto de sus clientes y de sus empleados, es así como Delgado Fernández afirma que:

La pandemia COVID-19 ha provocado cambios dramáticos en la vida económica y social del hombre contemporáneo, lo cual se refleja en transformaciones sin precedentes que están teniendo lugar en la administración pública, la industria, los modelos de negocio empresariales y en la experiencia del usuario. (Delgado. 2020, p. 2).

Para Delgado, la pandemia ha demostrado la importancia de la tecnología, así como “Particularmente, ha sido notable la aceleración de la transformación digital ante el aislamiento y otros efectos derivados de la crisis sanitaria por el virus SARS-CoV-2” (Delgado. 2020, p. 2). Así como también las tendencias emergentes sobre algunas tecnologías clave en las economías en desarrollo que tienen el potencial de contribuir a la realización de una economía verde y resistente al clima a largo plazo. Las habilidades blandas fueron de la mano de las oportunidades que las TICs, como siempre nos ha brindado para el crecimiento como sociedad, y es que finalmente el mundo avanzó a pasos agigantados en su proceso de adaptación y en medio de tantos cambios la resiliencia de los individuos tocó fondo ya que hubo funciones que nunca se pensaron en la no presencialidad. El aprendizaje especialmente en el caso de los estudiantes que en algún momento decidieron estudiar de manera presencial ya que esto les permite estar más atentos a las clases y compartir en un ambiente más dinámico en un salón de clases, finalmente tuvieron que trasladarse a la virtualidad e incluso los mismos profesores tuvieron problemas para llegar más a sus alumnos a través de una pantalla y garantizar el aprendizaje. Este mismo reto, pero a mayor escala es el de las empresas y con un problema mucho mayor; proveer sustento para sus empleados a través de la productividad de la misma. Las empresas tuvieron que adaptar rápidamente sistemas que les permitiera afrontar la situación y valerse de otros profesionales en comunicaciones y tecnologías que también tuvieron su evolución para que hubiera la conectividad necesaria entre los colaboradores de distintos cargos.

Dentro del desarrollo de las habilidades blandas para los administradores de empresas es importante resaltar que nos estamos enfrentando a un mundo totalmente distinto y que estamos en constante cambio incluso habiendo superado la gran coyuntura, entender esto nos permite identificar las necesidades de las empresas en el campo laboral y especialmente en los cargos administrativos, para ello se enfatiza en que las habilidades que podemos necesitar en el camino así como otros escritores lo afirman, viene desde la educación, complementando esto, Sandra Bernedo Flores nos aporta lo siguiente:

Puede resultar fácil hablar de la relevancia de las habilidades blandas, sin embargo, lo más complicado es formarlas. Por eso es fundamental capacitar a las personas no solo en su etapa laboral, sino desde que inician su formación académica superior o incluso antes. Estas competencias son sumamente importantes y valoradas en el trabajo. (Bernedo. 2021, p. 1).

Ahora bien, teniendo en cuenta esto, en la actualidad se habla del trabajo híbrido, donde se mezcla el trabajo remoto y el trabajo en la oficina, apostándole a una mejor calidad de vida de los empleados, disminución en costes de transporte y en emisiones, ya que el planeta si descansa cuando no es necesario un traslado que implica tomar transporte o sacar el propio a las calles. Pero, esto implica alto grado de responsabilidad y es ahí donde parte de las habilidades tuvieron que fortalecerse, porque no solo se requiere autonomía, sino que hay responsabilidad sobre las tareas asignadas y estas se deben cumplir, parafraseando a Beltrán “este esquema híbrido también representa desafíos organizacionales, como mantener una comunicación asertiva y fluida tanto con pares como con el equipo de trabajo, así como reorganizar los procesos. Aun así, el 40% de las organizaciones asegura sostener el modelo híbrido para el 2022”. Sobre estas habilidades citadas, en el ambiente laboral estas tienen demasiado impacto, ya que la tarea de ser asertivos en la comunicación no era fácil aun cuando había la oportunidad de estar en un escenario en donde se puede ver exactamente lo que las personas hacen, en la no presencialidad los líderes deben hallar formas de seguir siendo asertivos y lograr también un excelente trabajo en equipo, lo que es vital para que las organizaciones funcionen mejor, la interacción entre los cargos y los mismos compañeros sigue siendo un desafío. La misma compañía para la que Beltrán trabaja (Pagegroup), realizó un “*Estudio de perspectivas LATAM 2022*” aplicado a varios empresarios, ejecutivos y trabajadores independientes de países como Colombia, Argentina, Brasil, Chile, México, Panamá y Perú. En el estudio se desarrolla algunos temas que hacen parte de la nueva realidad y la agenda de las organizaciones frente al mercado laboral como, por ejemplo, habilidades prioritarias de liderazgo, teletrabajo, motivación del talento y la profundización de los sectores emergentes. Información de valor que permite tomar mejores decisiones para las empresas y carreras’. (Seis de cada diez organizaciones aumentarían la inversión en herramientas digitales, 2022), en el estudio también se evidencia que:

menos del 20% de los encuestados continúa trabajando exclusivamente desde casa, y al mismo tiempo, la cifra de aquellos que han retornado al modelo presencial representa el 37.5%. El 44.3% aseguró que se encuentra trabajando bajo una modalidad híbrida o mixta. (Pagegroup, 2022).

Esto nos da un abre bocas sobre el origen de la formación de los colaboradores, las universidades encargadas de formar a los nuevos profesionales, e incluso y quienes ya culminaron

su formación, van a necesitar de un apoyo, porque deben estar en constante aprendizaje y actualización sobre las necesidades de las empresas de hoy. Esto no solo es un plus para quien contrate, si no que le permitirá mayor estabilidad laboral a los administradores de empresas que lideran los cargos administrativos y quienes cuentan con responsabilidades muy importantes en la toma de decisiones. En Colombia, específicamente en las tres universidades más importantes, que ofrecen la carrera y son de alta calidad, Según un estudio realizado por la revista Semana:

“La Universidad Nacional de Colombia, con sede en Bogotá, junto a la Universidad de los Andes y el Colegio de Estudios Superiores de Administración (Cesa) son las tres mejores instituciones que ofertan el pregrado de Administración de Empresas en Colombia, según el ranking de Dinero.” (Plan de estudios de la Nacional, ver anexo al final). (Revista Semana, 2022).

Haciendo un análisis del plan de estudio diseñado por cada una y que se encuentran vigentes y publicados en su sitio web oficial, podemos evidenciar que, en cada una de ellas, no se puede ver reflejado el fomento al desarrollo de habilidades blandas, aunque, si hay materias cómo: *habilidades gerenciales* y Habilidades comunicativas, las cuales son electivas, las cuales elaborar de una forma muy superficial el desarrollo de las habilidades blandas. Lo que no brinda un buen panorama frente a la gran importancia de la influencia de la academia en que los estudiantes puedan tener más preparación con respecto a sus habilidades blandas. Por ejemplo, el plan de estudios de la Universidad de los Andes:



Figura 1. Plan de estudios 2022 - 20, programa de administración de empresas, Universidad de los Andes.

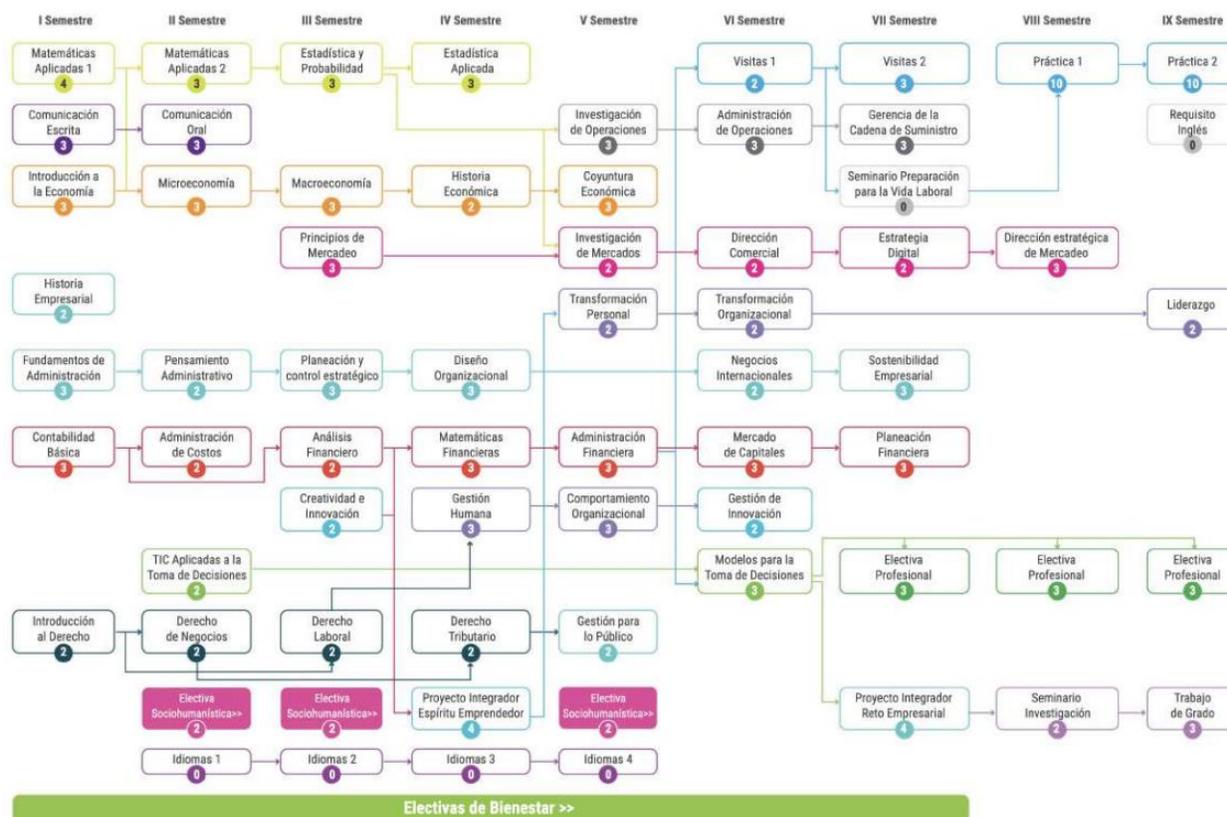


Figura 2: Plan de estudios vigente, programa de administración de empresas, Colegio de estudios superiores de Administración.

Hay una mayor concentración en el desarrollo de los conceptos técnicos de la administración de las empresas y en su recorrido por las áreas de mayor importancia en las empresas, sin embargo, aún no se tiene estructurado en el mismo pensum una materia puntual que les permita conocer sobre el saber ser de ese mercado apetecido en las contrataciones de las empresas. Esto nos da un abre bocas sobre el resultado que se está obteniendo en el desempeño de los colaboradores y su impacto para que las organizaciones empiecen a capacitar por su parte a los empleados de manera que, si no cumplen en mayoría con lo necesario para los cargos requeridos, estos puedan irse preparando en el camino. Para esto las empresas se han apoyado de otras empresas encargadas de apoyar el desarrollo de las habilidades blandas.

Para ello, en la actualidad y hace aproximadamente 4 años se ubica una empresa llamada UBITS, que se encarga de ofrecer programas de capacitaciones en paquetes corporativos tomando como referencia un diagnóstico inicial de la compañía para validar las oportunidades de mejora y

hacer un plan de trabajo para capacitar al personal en estas áreas. El cumplimiento de objetivos se ven trazados a través de estadísticas y análisis que les permite saber el alcance de las capacitaciones y el impacto final. (Cursos online para empresas con certificado, s.f.). Sus capacitaciones se centralizan en temas como el liderazgo, power skills y comunicación. Las necesidades de las empresas han sido de tanta importancia, que incluso se prefiere optar por una inversión importante que prepare a sus empleados porque las personas no están llegando lo suficientemente preparados y lastimosamente la cultura no es siempre la de continuar la preparación para enriquecer el perfil profesional de cada individuo.

Por otro lado, dentro del análisis queremos revisar la metodología actual de la Universitaria Agustiniiana, bajo la cual creemos importante resaltar que: La universidad actualmente promueve dos modalidades de estudio; Presencial y virtual, las cuales mantienen una estructura en su pensum distintas. Se puede notar que en los estudiantes que están cursando su carrera en las modalidades no presenciales, se les dificulta el desarrollo de habilidades blandas, las cuales son valiosas para que pueda desarrollarse en un ámbito laboral en donde si deba asistir de manera presencial. A continuación, traeremos cada uno de los pensum.

Para la carrera de Administración presencial (Presencial tenemos el siguiente plan de estudios definido por la universidad y vigilado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia:

Primer Semestre	
Materia	Creditos
PRINCIPIOS Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS	4
CONTABILIDAD GENERAL	2
CÁTEDRA AGUSTINIANA	2
COMUNICACIÓN E INVESTIGACIÓN	2
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	2
MATEMÁTICAS	4

Figura 3: Primer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniiana en modalidad presencial.

Segundo Semestre	
Materia	Creditos
MATEMÁTICAS II	3
MICROECONOMÍA	3
CONTABILIDAD GENERAL	3
DESARROLLO EMPRESARIAL NACIONAL E INTERNACIONAL	3
HUMANIDADES I	2
ELECTIVA TRANSDISCIPLINAR	2
COMUNICACIÓN ORAL	2

Figura 4: Segundo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Tercer Semestre	
Materia	Creditos
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	3
MACROECONOMÍA	3
COSTOS Y PRESUPUESTOS	3
GESTIÓN AMBIENTAL Y DE LA CALIDAD	3
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	3
HUMANIDADES II	2

Figura 5: Tercer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Cuarto Semestre	
Materia	Creditos
ESTADÍSTICA INFERENCIAL	3
MATEMÁTICA FINANCIERA	3
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	3
INNOVACIÓN EMPRESARIAL	3
LEGISLACIÓN LABORAL	3
HUMANIDADES III	2

Figura 6: Cuarto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Quinto Semestre	
Materia	Creditos
ANÁLISIS FINANCIERO	3
OPERACIONES	3
PLAN DE NEGOCIO	3
GESTIÓN DE CAPITAL INTELECTUAL	3
LEGISLACIÓN COMERCIAL	3
ELECTIVA DE BIENESTAR	2

Figura 7: Quinto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Sexto Semestre	
Materia	Creditos
GESTIÓN FINANCIERA DE PROYECTOS	2
ADMINISTRACIÓN DE LA PRODUCCIÓN	3
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	3
GESTIÓN DEL CONTROL	3
LEGISLACIÓN TRIBUTARIA	3
ELECTIVA I	3
TRABAJO EN EQUIPO	2

Figura 8: Sexto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Séptimo Semestre	
Materia	Creditos
INNOVACIÓN OPERACIONAL	3
EVALUACIÓN DE PROYECTOS	3
PLANEACIÓN	3
DIRECCIÓN ORGANIZACIONAL	3
ELECTIVA II	3
HABILIDADES PERSONALES E INTERPERSONALES	2
ETICA PROFESIONAL	2

Figura 9: Séptimo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Octavo Semestre	
Materia	Creditos
GESTIÓN DE CADENAS DE ABASTECIMIENTO	3
GERENCIA DE PROYECTOS	3
CONSULTORÍA EMPRESARIAL	3
ELECTIVA III	3
LIDERAZGO E INFLUENCIA	2
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	3

Figura 10: Octavo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Noveno Semestre	
Materia	Creditos
E-COMMERCE	2
PRÁCTICA EMPRESARIAL	2
SIMULACIÓN EMPRESARIAL	3
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	3
ELECTIVA IV	3
TOMA DE DECISIONES	2
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	3

Figura 11: Noveno Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad presencial.

Para el Pensum virtual, el plan de estudios varía y su énfasis es más enfocado en la información técnica y temas más específicos que se deben ver en la carrera, se puede resaltar que la preparación brindada a los estudiantes sobre las habilidades blandas es casi nula, lo que afecta directamente la

calidad del profesional que será entregado al mundo laboral. Ya que estudiar virtual requiere de desarrollo de habilidades para el sostenimiento del estudiante en la carrera. La universidad podría ampliar su aplicación de las habilidades blandas dentro de su plan de estudios y utilizar esto como herramienta para hacer retención a sus estudiantes y mejorar la oferta para futuros aspirantes.

Primer Semestre	
Materia	Creditos
PRINCIPIOS Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS	4
CONTABILIDAD GENERAL	2
CÁTEDRA AGUSTINIANA	2
COMUNICACIÓN E INVESTIGACIÓN	2
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	2
MATEMÁTICAS	4

Figura 12: Primer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniiana en modalidad Virtual.

Segundo Semestre	
Materia	Creditos
MODELOS ADMINISTRATIVOS	4
COSTOS Y PRESUPUESTOS	2
FUNDAMENTOS DE MERCADEO	2
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	4
ESTADÍSTICA	4

Figura 13: Segundo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniiana en modalidad Virtual.

Tercer Semestre	
Materia	Creditos
MATEMÁTICAS FINANCIERAS	2
ANÁLISIS FINANCIERO	2
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	2
MICROECONOMÍA	4
GESTIÓN EMPRESARIAL	4
CONSTITUCIÓN POLÍTICA	2

Figura 14: Tercer Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.

Cuarto Semestre	
Materia	Creditos
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	2
LEGISLACIÓN LABORAL	2
PSICOLOGÍA DEL CONSUMIDOR	2
MACROECONOMÍA	4
GESTIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES	4
HUMANIDADES I	2

Figura 15: Cuarto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.

Quinto Semestre	
Materia	Creditos
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	4
GESTIÓN FINANCIERA Y DEL RIESGO FINANCIERO	4
LEGISLACIÓN COMERCIAL	2
ANÁLISIS ECONÓMICO COLOMBIANO	2
INNOVACIÓN Y DESARROLLO	2
ELECTIVA I	2

Figura 16: Quinto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.

Sexto Semestre	
Materia	Creditos
SISTEMAS GERENCIALES	2
FINANZAS INTERNACIONALES Y MERCADOS BURSÁTILES	4
MERCADEO ESTRATÉGICO	2
ANÁLISIS ECONÓMICO INTERNACIONAL	2
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	4
ELECTIVA II	2

Figura 17: Sexto Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.

Séptimo Semestre	
Materia	Creditos
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	4
AUDITORÍA Y CONTROL INTERNO	2
COMERCIO INTERNACIONAL	4
GESTIÓN AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE	2
ELECTIVA III	2
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN - Anteproyecto	2

Figura 18: Séptimo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.

Octavo Semestre	
Materia	Creditos
PROSPECTIVA EMPRESARIAL	4
SIMULACIÓN GERENCIAL	4
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	2
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	2
LOGÍSTICA EMPRESARIAL	4

Figura 19: Octavo Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniana en modalidad Virtual.

Noveno Semestre	
Materia	Creditos
EVALUACIÓN DE PROYECTOS	4
E-COMMERCE	2
ELECTIVA IV	4
ÉTICA	2
OPCIÓN DE GRADO	2
PRÁCTICA EMPRESARIAL	2

Figura 20: Noveno Semestre del Plan de estudio del programa de Administración de empresas en la Universitaria Agustiniiana en modalidad Virtual.

Partiendo como ejemplo de los pensum mostrados anteriormente, vemos necesario que las universidades que ofertan la carrera de administración de empresas, y en general cualquier otra carrera relacionada al manejo de empresas (especialmente la Universitaria Agustiniiana), que estás deban incluir en sus programas educativos la enseñanza y el fomento de estas habilidades. Esto no solo contribuirá a que los estudiantes tengan una formación más completa, sino que también les permitirá tener una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Pues, aunque si bien la formación académica es importante, no es suficiente para garantizar el éxito en el mercado laboral, ya que las empresas buscan cada vez más a personas que tengan habilidades blandas bien desarrolladas, y esta es una realidad que muchas universidades y centros educativos ya se han percatado, pues:

Las instituciones educativas universitarias han reconocido en los últimos años la importancia de formar profesionales capaces de responder ante todas las necesidades que tenga una organización, por esto han recurrido a actualizar sus planes de estudio y a establecer estrategias que permitan que el estudiante se actualice a medida que el mundo laboral va cambiando, y es allí donde las habilidades blandas tienen un papel supremamente importante, ya que con su implementación en diferentes universidades a nivel mundial han dado al egresado una oportunidad de empleabilidad mayor, al diferenciarse del resto de los profesionales por recibir una formación integral tanto en bases técnicas como en bases

comunicativas, de trabajo en equipo e integración de nuevas ideas. (González et al.,2020, p. 9)

En ese sentido, se evidencia que, en Colombia, y en general, Latinoamérica el desarrollo de las habilidades blandas, tanto por parte de las empresas, como de las instituciones educativas, llevan un ligero atraso con respecto a otras partes del mundo, como Europa, por ejemplo. En Colombia, como en muchos otros países, el desarrollo de habilidades blandas se ha vuelto una preocupación importante para las universidades y para las empresas, pues estas habilidades son consideradas fundamentales para el éxito de los estudiantes en el mundo laboral y para su contribución al desarrollo social y económico del país y de las empresas. Por tanto, es necesario que las universidades en Colombia fomenten y enseñen estas habilidades. Para ello es importante que exista una comunicación entre los tres actores principales en este problema; las empresas, las universidades y los estudiantes. Para ello “las instituciones educativas deben construir uniones más fuertes con las industrias para así trabajar de manera conjunta con el propósito de garantizar que los recién graduados estén listos para el ambiente” (González et al.,2020, p.8), estas uniones deben darse por medio de las practicas que realizan los estudiantes de últimos semestres, obviamente, en estas prácticas “cada una de las personas deben ser responsables del desarrollo de sus habilidades blandas y el papel que deben cumplir para aumentar su empleabilidad.” (González et al.,2020, p.8). Finalmente, las empresas, especialmente, los empleadores también deben poner de su parte para que coexista estas uniones, pues “los empleadores deben ser partícipes del desarrollo de las habilidades sociales de sus futuros empleados” (González et al.,2020, p.8), por medio de un liderazgo optimo y adecuado para el aprendizaje de los futuros empleados. El trabajo de las tres partes involucradas debe ser articulado y conjunto para que los resultados obtenidos sean los deseados.

En conclusión, el desarrollo de habilidades blandas es esencial para el éxito en el mercado laboral y para el desarrollo social y económico de Colombia. Así como para medir la capacidad competitiva de las universidades por medio de sus egresados. En las universidades colombianas, es común que los programas educativos se centren en el desarrollo de habilidades técnicas y especializadas, dejando de lado el desarrollo de habilidades blandas. Sin embargo, es necesario resaltar que ese panorama está cambiando, pues muchas instituciones y organizaciones “han reconocido la relevancia e importancia de tener capital humano dotado de habilidades blandas que promuevan liderazgo, estrategias de sostenibilidad y sobre todo que aporten la milla extra a sus

funciones dentro de la compañía.” (González et al.,2020, p.9). Como también, las empresas identificaron que existe una clara brecha entre el personal con experiencia y el personal que busca sus primeras oportunidades para obtener experiencia como profesionales, por ello, es allí cuando las universidades deben aprovechar que se abre una gran posibilidad para los estudiantes de últimos semestres que optan por realizar prácticas empresariales, dado que las organizaciones quieren contribuir a mitigar esta falencia y fortalecer las habilidades de estos futuros profesionales, que se traduce en empleabilidad para generar capital humano avanzado. (González et al.,2020, p.9)

Finalmente, es importante destacar que las habilidades blandas no solo son importantes para el éxito profesional, sino que también son fundamentales para el desarrollo de la sociedad colombiana. Por lo que las empresas tienen como trabajo reconocer el verdadero valor de su capital humano, empezar a verlos como humanos con grandes habilidades y competencias sociales que contribuyen al desarrollo óptimo de las empresas. Por tanto, es necesario que las universidades colombianas se adapten y ofrezcan una formación integral que incluya el desarrollo de habilidades blandas “es indispensable que tanto las personas, las instituciones educativas y las organizaciones trabajen en equipo y como si fueran una sola institución para conseguir un correcto desarrollo y aprovechamiento de las habilidades blandas del personal” (González et al.,2020, p.8). Finalmente, la formación en habilidades blandas puede ser integrada en los planes de estudio de manera transversal o a través de cursos y talleres especializados. Es importante que se fomente un ambiente educativo que permita la práctica y el desarrollo de estas habilidades en el aula y en actividades extracurriculares.

6. Metodología

El estudio que realizaremos es basado en una investigación no experimental y de carácter descriptivo, realizaremos un análisis de la información que se recolecta a través de las bases de información y nuestra base será la ausencia de la preparación que actualmente tienen los estudiantes

de administración de empresas en desarrollo de habilidades blandas, para llegar a ello vemos importante dar una revisión de los pensum de las tres universidades más importantes en Bogotá que tienen dentro de su oferta de pregrado el programa de administración de empresas. Esto se debe a que la Universitaria Agustiniiana debe usar referentes que le permitan mejorar. En la revisión logramos evidenciar, que hay un problema que radica en la preparación de los nuevos administradores y en el mantenimiento de los administradores egresados con respecto a su actualización constante sobre temas de vanguardia. Adicionalmente que tenemos un antes y un después con relación a la Pandemia con el COVID – 19. Tal como vemos en el desarrollo del documento, el trabajo y las formas de trabajo cambiaron, estamos ante un mundo laboral más exigente y el desempeño de los nuevos administradores de empresas está determinado principalmente por sus habilidades blandas y competencias, definitivamente el modelo rígido en donde las empresas conservaban empleados que no pudieran adaptarse y que estuvieran todo el tiempo en conflicto por su poca capacidad de resiliencia está quedando obsoleto. Los nuevos equipos de trabajo son muy dinámicos, colaborativos e inclusivos, las empresas desde su área de talento humano y con base a los resultados, tienen claro que el trabajo en equipo y la comunicación asertiva hacen parte de entornos laborales sanos y de alta productividad. Tenemos muy en cuenta que gracias a la pandemia los cargos administrativos tuvieron que migrar al trabajo remoto y esto representa un grado muy alto de responsabilidad frente a las funciones, adaptabilidad y manejo del tiempo. Las habilidades blandas han estado ligadas a los cargos gerenciales, pero las habilidades deben ser punto de referencia para que las universidades ajusten el enfoque académico que se brinda para que las personas puedan tener más preparación en este campo, Parafraseando a Santiago & Trinaldo (2015), directamente de su libro *Mobile learning: Nuevas realidades en el aula* proponen que en la educación que se dibuja ante nosotros y en las necesidades que tendrán los estudiantes de hoy y de mañana, entiendo que las competencias que abundan en el metodológico, que enseñen a buscar, seleccionar, sintetizar el conocimiento y producirlo serán el foco central de la acción educativa y del aprendizaje.

Para el desarrollo de nuestra pregunta problema vemos como opción brindar un complemento a la carrera profesional tomando las Habilidades Blandas más importantes y brindándole a la Universitaria Agustiniiana una opción para que dentro de su programa profesional de administración de empresas se pueda integrar estos conocimientos que ya sabemos que son de alta importancia, proponer esta alternativa brindará a la universidad un atractivo que en el momento no

tienen las universidades dentro de su pregrado en administración, adicionalmente, contar con un énfasis o diplomado y que realmente la universidad pueda llegar a brindarlo con nivel de calidad alto, le permitirá al egresado tener un plus y con ello ser más apetecido en el mercado, esto mismo viéndolo desde el objetivo económico de la Universidad como empresa, la oferta contará con un valor agregado, lo que le hará más competitiva.

Para hacer la propuesta es importante definir las habilidades que de acuerdo a todo el estudio vemos como las que deben tenerse en cuenta para el plan de formación con énfasis en habilidades blandas, el ideal es que podamos otorgar a la universidad una base con los fundamentos para poder crear un diplomado sobre desarrollo de habilidades, que esté dentro de las opciones de grado para el programada de administración de empresas o que incluso se pueda ofrecer como un adicional para que los egresados de la misma universidad o de otras universidades puedan fortalecer sus competencias laborales.

De acuerdo a lo que hemos investigado, soportamos nuestra hipótesis en lo que nos aportan escritores sobre la influencia de las universidad como principal responsable de que sus estudiantes puedan prepararse no solo técnicamente si no que puedan hallar esas competencias que en muchos casos son relacionadas con la personalidad de las personas y que a través de la experiencia laboral y en la carrera profesional se evidencian, escritores ya hablaban del tema mucho antes de la situación de la pandemia, y por eso vimos que ya hay empresas dedicadas en la formación sobre las habilidades, pero los pensum de las universidades luego de que llevemos casi dos años del inicio de la pandemia tuvieron que ajustarse así como las necesidades de las empresas respecto a la contratación del capital humano, aun cuando ya hay estudio que relacionan su importancia en las empresas y el impacto evidenciado en la crisis por el COVID – 19, Según Thieme (2007) ya había algunas competencias definidas por la literatura a nivel mundial, las cuales son: la capacidad de construir relaciones, las destrezas intelectuales de resolución de problemas, la capacidad de influencia y persuasión, las destrezas de comunicación, la capacidad de logro, la autorresponsabilidad, la proactividad, la independencia. Si hacemos un repaso, estas siguen siendo las más importantes, son tan fundamentales en el administrador que hasta evolucionaron para el trabajo remoto, bajo presión y con pocos recursos y con un plus muy importante; la adaptabilidad para acoger medidas que mitigaban riesgos de contagios, con apoyo de la tecnología.

Ahora bien, las empresas continúan apostado por continuar con los trabajos remotos o híbridos, por lo que se requieren profesionales altamente independientes, autónomos y responsables para

llevar a cabo sus tareas sin supervisión y en los casos de las personas que tienen personal bajo su mando, debe tener un manejo distinto para que su equipo sea productivo y tenga la disposición para tomar las instrucciones de manera que se mantenga un excelente clima laboral.

Actualmente la Universitaria Agustiniiana cuenta con un programa de administración de empresas y administración de empresas virtual, bastante completo, sin embargo, en la oferta virtual, no se relacionan las mismas materias dentro del pensum, validando específicamente el programa inicial (presencial) observamos que se están incluyendo desde el sexto semestre materias como: Trabajo en equipo, habilidades personales e interpersonales, Liderazgo e influencia y toma de decisiones. (Administración de Empresas, s.f.). Creemos que aunque se han agregado nuevas materias respecto a los pensum anteriores, para la situación respecto a las habilidades blandas la universidad podría darle un grado más alto de relevancia y entregar vender inicialmente la necesidad de prepararse en este ámbito, según el empleo, portal con el que las empresas se pueden apoyar para encontrar el capital humano más calificado para sus necesidades en Colombia “Un seleccionador valorará más un diplomado que esté directamente relacionado con la profesión, al entender que el candidato está siguiendo una línea directa de desarrollo profesional y que está enfocado en potenciar las habilidades que ya posee.” (¿Qué tanto pesa un diplomado en la hoja de vida?, 2018)

6.1 Habilidades Blandas En La Universitaria Uniagustiniana

Luego de conocer la importancia del desarrollo de las habilidades blandas en los colaboradores hoy en día, la Universidad se encuentra mucho más actualizada y enfocada en brindar a sus estudiantes preparación que incluya las habilidades, sin embargo, una vez realizada la revisión es conveniente que la universidad mantenga el pensum en los dos programas académicos: El presencial y virtual. Adicionalmente, que los fortalezca y que sean más parecidos el uno con el otro. Esto obedeciendo a la necesidad imperativa de que la universidad continúe su compromiso con los estudiantes de tener un estándar de alta calidad y también adoptando los cambios para mantener una posición en el mercado mucho más importante, este es un plus que brindaría más oportunidad a la universidad. El pensum virtual tiene bastante oportunidad de mejora, aunque en el momento en términos económicos lo hace muy atractivo en el mercado, pero, con todo lo que estudiamos es allí donde tenemos más que aportar a los estudiantes, ya que la evidencia apunta a que no es posible pasar por una carrera profesional post – COVID sin entender sobre las

dificultades que se podrían enfrentar con todos los cambios que ha tenido el sistema con respecto a la modalidad de trabajo y las habilidades que hoy en día vienen siendo solicitadas por el mercado laboral. Básicamente lo que las empresas están realizando, es proteger la productividad de los colaboradores en ambientes de trabajo con dificultades vistas en pandemia. El enfoque principal para la Universidad recomendado por este vistazo a la realidad es que, así como se propone un pensum presencial con materias que alimentan las habilidades blandas, se complete y reforme el pensum virtual, incluso, incluyendo más materias que permitan el crecimiento de los postulados. La universidad debe ser el precursor de que los estudiantes además de tener una excelente formación académica, tengan herramientas que le ayuden a desenvolverse en el mundo laboral, lo mejor de que tener educación virtual es que desde el inicio de la carrera los estudiantes se acostumbran a tener autonomía para lograr tener una culminación exitosa, sin embargo, hay interacciones que el estudiante pierde cuando no hay contacto presencial con sus docentes y compañeros, las cuales son importantes; por ejemplo el trabajo en equipo y comunicación asertiva no es fácil de desarrollarse cuando no se tienen bases de interacción social entre individuos. Esto permitiría que los estudiantes optaran por el trabajo individual, incluso, lograr coordinar aun cuando se cuenta con un equipo de manera remota se convierte en una labor difícil. Para ello el fortalecimiento de habilidades que le permitan a las personas de la carrera ser asertivos y concientizarse sobre la importancia del trabajo bajo un ambiente que para todos es un reto, pero que debe estar sincronizado para lograr los objetivos generales de la empresa.

Dentro de las propuestas que podemos brindar a la universidad como parte de solución al problema presentado es la reestructuración del pensum virtual de esta manera la universidad estaría garantizando que más estudiantes puedan desarrollar sus competencias blandas y le daría más alcance a problemas que debemos corregir, ya que la universidad debe ser la influencia más importante que tenga el estudiante para querer enriquecer su perfil profesional, incluso llevándolo a otro ámbito, a mejorar su vida personal.

Adicionalmente, dentro del plan de estudio que debería contener el Diplomado de habilidades blandas debemos resaltar las siguientes habilidades que deben estar en la estructura de la oferta académica y que concluyen el estudio que se realizó:

- Autoconocimiento: Aplicar ejercicios prácticos que le permita a la universidad evaluar el estado inicial del estudiante y poder brindarle un acompañamiento extra en el desarrollo del diplomado para que él pueda estar validando constantemente su evolución.

Esto se puede evaluar a través de pruebas psicotécnicas y ejercicios prediseñados en donde se pueda apreciar las habilidades evaluadas.

- Autonomía e independencia en el trabajo: Se debe abarcar la situación del trabajo remoto, ya que este se ha convertido en aliado para las empresas, debido a la autonomía que les brinda a los empleados, sin embargo, no se deja de pensar que, aun habiendo confianza, estamos acostumbrados a un modelo de trabajo donde siempre hay un supervisor junto a la oficina viendo en toda la jornada si se han realizado las tareas. Enseñarles a las personas la importancia de mantener la productividad y manejo de tiempo, hace parte de darle buenos hábitos a los estudiantes.

- Manejo de tiempo y productividad: Todo el tiempo en las empresas se están validando a través de los resultados la productividad de los empleados, pero antes de hablar de la productividad, es más fácil hablar del manejo del tiempo, afortunada y desafortunadamente no somos máquinas que se pueden programar para cumplir una labor y mantener distribuido el tiempo para las pausas y para hacer diferentes tareas en un tiempo específico. Pero, se les puede mostrar a las personas a manejar su tiempo y ser altamente productivos y organizados con las tareas.

- Resiliencia: La capacidad de adaptación de la humanidad para desenvolverse en medio de situaciones adversas es la que nos permite continuar como especie, base de los cambios y mejoras en cualquier aspecto de las personas depende de su capacidad de adaptación frente a los diferentes escenarios que se presentan, salir al mercado laboral normalmente representa un reto complejo si no se encaja en las funciones o en el grupo de trabajo, incluso hay empresas que tienen modelos de trabajo distintos, una persona en cierto cargo puede tener unas funciones y en otra empresa puede tener esas mismas funciones y otras demás.

- Trabajo en Equipo: Definitivamente que los estudiantes sepan trabajar en equipo es una habilidad muy valorada por las empresas, esto ayudado por una actitud de liderazgo, permite que haya más posibilidades de proponer ideas y de llegar a acuerdos, esto mejora mucho la calidad del trabajo y de los resultados obtenidos.

- Innovación y Creatividad: Con el mercado actual llegar a los clientes potenciales requiere un poco más de esfuerzo, las personas han venido cambiando su pensamiento frente a la vida, el medio ambiente, los animales entre otros. Es posible afirmar que la

pandemia cambió nuestro pensamiento y se espera más de las empresas; se requiere mucha cercanía, tener los servicios y productos a la mano, evitar desplazamientos y tener garantías, quizá el mercado necesita más empatía y amor, tener empleados que sean conscientes de estos cambios y tengan visión de innovación es algo que necesitan las compañías sin lugar a dudas.

- Comunicación Asertiva: Para con los grados altos de jerarquía, pares y subordinados, saber comunicarse, escuchar y entender es muy importante para el administrador de empresas.

- Inteligencia Emocional: Las personas en muchas ocasiones están expuestos a situaciones que están fuera de su control, lo que es contraproducente ya que las reacciones son distintas en los individuos, es preciso recomendar que las personas sepan manejar sus emociones, analizar cada situación y tomar lo bueno, diferenciar entre lo personal y lo laboral para así determinar su influencia.

- Liderazgo: Para los profesionales en administración de empresas es indispensable saber ser y tener bases para el liderazgo, esto porque el enfoque de la carrera es conocer las empresas de todos los aspectos, de manera que se pueda estar optando por cargos de alta importancia en las compañías, lo que implica estar en una constante interacción con personas a su cargo, saber liderar conlleva a que los equipos sean más sólidos, ya que ser un líder implica saber escuchar y encaminar a resultados muy importantes por medio de la buena comunicación y de la confianza brindada a su equipo para poner la creatividad y la innovación en marcha.

7. Recomendaciones y Conclusiones

Para concluir, viendo el análisis presentado, no se puede pasar por alto la relevancia que tiene para los administradores de empresas y todos los profesionales, el desarrollo de sus habilidades blandas esto ya es determinante para la contratación en las empresas, todo el tiempo se están evaluando las habilidades de los empleados para conocer sus áreas de desempeño. Las personas desde el momento en que ingresan a una carrera profesional deben ser conscientes de que hay una preparación técnica, pero que adicionalmente, se deben desarrollar habilidades que le permitan tomar decisiones y desenvolverse en un ambiente laboral con más personas y en situaciones de

crisis y bajo presión, esto para que desde el inicio se puedan ajustar los modelos de calificación, los cuales pueden ser mucho más enfocados en verdaderos análisis de las situaciones y/o en ejercicios prácticos. Las universidades deben empoderarse de su papel dentro del entorno laboral, el objetivo de las empresas es entregar profesionales al país que puedan aportar con su trabajo a la sociedad, por ello, los cursos o diplomados de Habilidades blandas deben ser promocionados y casi obligatorios para todos los egresados, ya que si no se preparan las habilidades, finalmente quien va a tener que hacer esta preparación es la empresa o simplemente tendrá que renovar su personal periódicamente para que se puedan cumplir con las expectativas internas de la compañía. Por otra parte, la Universitaria Agustiniense ha venido ajustando su pensum, lo que le hace estar más comprometida con sus estudiantes en este aspecto que otras, un estudiante que esté ejerciendo y que haya tenido apoyo de su universidad para que saliera al mercado laboral muy preparado es de valorar, aunque no se pueda entregar al 100%, generar conciencia le abre las puertas a las personas para que se siga preparando.

Retomando lo escrito anteriormente, la recomendación principal es llegar desde lo menos a que los estudiantes desde su inicio estén formando las habilidades, el estudiante debe entender la importancia del esfuerzo que hace la universidad por entregar profesionales competentes al mercado laboral y que esto no se basa únicamente en el amplio conocimiento, porque en la vida real el conocimiento es solo una parte.

Para finalizar, enriquecer a los nuevos profesionales de habilidades blandas nos prepara para eventualidades como la pandemia del COVID – 19, que lamentablemente, sacudió las vidas de todos sin excepción, puso a prueba a los empresarios, sin el buen operar de las empresas y las decisiones que apresuradamente se tomaron para sobrellevar el impacto de la crisis, actualmente tendríamos un retroceso enorme, sin embargo nos deja mucho por mejorar, y eso es lo más interesante, todos aprendimos algo y seremos mejores, como personas y como profesionales.

8. Referencias

8.1 Referencias primarias

- Canossa Montes de Oca, H. (2019). ART Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2. Recuperado de: <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
- Delgado, T. (2020). Influencia de la pandemia COVID-19 en la aceleración de la transformación digital. *Revista cubana de transformación digital*, Vol. 1 (3), 01-05.
- González, Enciso, Arciniegas, Tovar, Bonza, y Arévalo. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentro con semilleros, aportes y reflexiones*. 2(2).
- López, L. (2021). *Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo*. Guayaquil, Ecuador: Unidad Educativa Bilingüe Brisas del Río.

8.2 Referencias secundarias

- Berlin, A. (s.f). Hum work. How we work and lead now. Hum Work. How We Work and Lead Now, *Egon Zehnder*. Recuperado de: <https://www.egonzehnder.com/what-we-do/leadership-advisory/insights/hum-work-how-we-work-and-lead-now>.
- Cabrera, A. (2020). Las habilidades blandas más valoradas por los empleadores. Universia. Recuperado de <https://www.universia.net/co/actualidad/empleo/habilidades-blandas-mas-valoradas-empleadores-1280595.html>
- Fernández, F., y Liu, H. (2019). Examining relationships between soft skills and occupational outcomes among U.S. adults with—and without—university degrees. *Journal of Education and Work*, 32(1) 1 - 16.
- Fundación Bavaria. (2018). El papel de las habilidades blandas en la reducción de la desigualdad social en Colombia. Recuperado de <https://www.fundacionbavaria.com/sites/default/files/est>
- Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica. Soft skills: A competitive advantage in technological training. (s.f.). Recuperado de: <https://docplayer.es/51768389-Habilidades-blandas-una-ventaja-competitiva-en-la-formacion-tecnologica-soft-skills-a-competitive-advantage-in-technological-training.html>

- Hanges, P. J., Aiken, J. R., Park, J., y Su, J. (2016). Cross-cultural leadership: leading around the world. *Current Opinion in Psychology*, 8, 64-69.
- Lara, D. (2021). Los desafíos a los que se enfrentan las empresas tras la pandemia. Ediciones EL PAÍS S.L. Recuperado de: <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-10-20/los-desafios-a-los-que-se-enfrentan-las-empresas-tras-la-pandemia.html>
- MINTIC Colombia. (s.f.). El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia - El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. Recuperado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>.
- Paredes, M., y Ortiz, L. (2019). Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 7(2). 28-42.
- Prensario TI Latinoamérica (2022). Seis de cada diez organizaciones aumentarían la inversión en herramientas digitales. Recuperado de: <https://prensariotila.com/seis-de-cada-diez-organizaciones-aumentarian-la-inversion-en-herramientas-digitales/>
- Revista Semana (2022). Las mejores universidades para estudiar Administración en Colombia. Recuperado de: <https://www.semana.com/pais/articulo/mejores-universidades-para-estudiar-administracion-de-empresas-en-colombia-2020/289700/>
- Santiago, R., y Trinaldo, S. (2015). Mobile learning: Nuevas realidades en el aula. Administración de Empresas. Uniagustiniana/ Administración de Empresas. Recuperado de: <https://www.uniagustiniana.edu.co/programas-uniagustiniana/administracion-de-empresas>
- Sarassa, J., y Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3). 1 - 27.
- Succi, C. (2019). ¿Estás listo para encontrar trabajo? Ranking de una lista de habilidades sociales para mejorar la empleabilidad de los graduados. *Revista Internacional de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos*, 1 - 16.
- Ubites (s.f.). Habilidades laborales para desarrollar equipos de trabajo. Recuperado de: <https://www.ubites.com/habilidades>
- Universidad de los Andes. Pregrado en Administración. (2022, abril 8). Facultad de Administración Uniandes; Facultad de Administración de Empresas Uniandes. Recuperado

de: <https://administracion.uniandes.edu.co/programas/pregrados/administracion/lo-que-aprenderas/>

Universidad Nacional de Colombia. (s.f.). Sección Contenido Universidad Nacional de Colombia

Recuperado de: http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=67682

World Bank. (s.f.). Cómo la COVID-19 (coronavirus) afecta a las empresas en todo el mundo

Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/02/17/how-covid-19is-affecting-companies-around-the-world>

9. Anexos

Anexo A. Plan de estudios del Programa Curricular de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Sede Bogotá de la Universidad Nacional de Colombia.

Acuerdo 4 de 2022

(Acta no. 013 del 9 de junio)

"Por el cual se modifica el plan de estudios del Programa Curricular de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Sede Bogotá de la Universidad Nacional de Colombia, con el fin de adaptarse al Acuerdo 1 de 2022 del Consejo Académico y se deroga el Acuerdo 029 de 2014 del Consejo de Facultad de Ciencias Económicas"

El consejo de facultad de ciencias económicas

En uso de sus facultades estatutarias, en especial, las otorgadas por el artículo 6 del Acuerdo 1 de 2022 del Consejo Académico, y considerando que el plan de estudios del Programa Curricular de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Sede Bogotá se rige por el Acuerdo 1 de 2022 del Consejo Académico .

Que el Artículo 3 del Acuerdo 1 de 2022 del Consejo Académico, establece que el Plan de Estudios tendrá un total de 164 créditos, y en el Artículo 4 se distribuyeron de la siguiente manera:

Componente de fundamentación: Cincuenta y siete (57) créditos exigidos, de los cuales el estudiante deberá aprobar cuarenta y nueve (49) créditos correspondientes a asignaturas obligatorias y ocho (8) créditos correspondientes a asignaturas optativas.

Componente de formación disciplinar o profesional: Setenta y cuatro (74) créditos exigidos, de los cuales el estudiante deberá aprobar sesenta y cinco (65) créditos correspondientes a asignaturas obligatorias y nueve (9) créditos correspondientes a asignaturas optativas.

Componente de libre elección: Treinta y tres (33) créditos exigidos, que corresponden al 20% del total de créditos del plan de estudios.

Que, en virtud de la Acreditación del programa, otorgada mediante Resolución del Ministerio de Educación Nacional No. 19584 del 27 de septiembre de 2017, algunas oportunidades de mejoramiento fueron encontradas con el fin de continuar en la búsqueda de la excelencia y la calidad académica.

Que la Dirección del Área Curricular presentó la propuesta para acatar las recomendaciones de los pares acreditadores con miras al mejoramiento de la malla curricular y se atendieron todos los parámetros establecidos y recomendaciones de la Dirección Académica y de la Dirección Nacional de Programas de Pregrado.

Que para la propuesta de Reforma académica se contó con la aprobación de la Dirección Académica y de la Dirección Nacional de Programas de Pregrado.

Que el Consejo de Facultad en sesión del 10 de junio de 2021, Acta 12, concede el Aval para la modificación curricular presentada.

Que el Consejo de Facultad en sesión del 9 de junio de 2022, Acta 13, aprobó la modificación curricular presentada.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA

ARTÍCULO 1. Establecer las asignaturas de cada una de las agrupaciones temáticas de los Componentes de Fundamentación y Formación Disciplinar o Profesional para el Plan de Estudios del Programa Curricular de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Sede Bogotá de la Universidad Nacional de Colombia, así:

a) Componente de Fundamentación:

AGRUPACIÓN : FUNDAMENTOS EN CIENCIAS ECONÓMICAS

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2016007	Fundamentos de administración	4	SI		
2016008	Fundamentos de contabilidad financiera	4	SI		
2015270	Fundamentos de economía	3	SI		
2016017	Microeconomía I	4	SI	Fundamentos de economía, Cálculo diferencial	Prerrequisito
2016012	Macroeconomía I	4	SI	Fundamentos de economía	Prerrequisito
2029154	Informática aplicada para la	4	SI		

	gestión de datos e información				
--	--------------------------------	--	--	--	--

Créditos exigidos en la agrupación Fundamentos en Ciencias Económicas: veintitrés (23)

AGRUPACIÓN : CONTENIDO CUANTITATIVO

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
100004	Cálculo diferencial	4	SI		
100003	Probabilidad y estadística fundamental	3	SI	Cálculo diferencial	Prerrequisito
2029156	Analítica de negocios I	4	SI	Cálculo diferencial, Probabilidad y estadística	Prerrequisito

				fundamenta 1	
--	--	--	--	-----------------	--

Créditos exigidos en la agrupación Contenido Cuantitativo: once (11)

AGRUPACIÓN: FORMACIÓN BÁSICA UNIVERSITARIA

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2029157	Habilidades comunicativas en ciencias de gestión	3	SI		
2016043	Matemáticas financieras	4	NO	Fundamentos de finanzas	Prerrequisito
2016123	Instituciones político-	4	NO		

	constitucionales				
2029158	Analítica de negocios II	4	NO	Analítica de negocios I	Prerrequisito

*Créditos exigidos en la agrupación Formación básica universitaria: **once (11)***

AGRUPACIÓN: FUNDAMENTOS DE FINANZAS

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2016038	Fundamentos de contabilidad de gestión	4	SI	Fundamentos de contabilidad financiera	Prerrequisito
2016039	Fundamentos de finanzas	4	SI	Fundamentos de contabilidad financiera	Prerrequisito

*Créditos exigidos en la agrupación Fundamentos de Finanzas: **ocho (8)***

AGRUPACIÓN: FUNDAMENTOS DE GESTIÓN

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2029159	Teoría organizacional I	4	SI	Fundamentos de administración	Prerrequisito

*Créditos exigidos en la agrupación Fundamentos de Gestión: **cuatro (4)***

b) **Componente de formación disciplinar o profesional:**

c) **AGRUPACIÓN : OPTATIVAS INTERDISCIPLINARES – PROFESIONALES**

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS

20291 60	Gestión pública	3	NO		
20161 24	Investigación operativa	3	NO	Gestión de las operaciones II	Prerrequis ito
20161 13	Contabilidad de operaciones	3	NO	Fundament os de contabilidad financiera	Prerrequis ito
20161 14	Contabilidad de inversiones y financiación	3	NO	Contabilidad de operaciones	Prerrequis ito
20160 45	Mercado de capitales y banca de inversión	3	NO	Finanzas avanzadas	Prerrequis ito
20160 25	Auditoría financiera I	4	NO	Fundament os de contabilidad financiera	Prerrequis ito

20160 26	Auditoría financiera II	4	NO	Auditoría financiera I	Prerrequis ito
20161 15	Control interno	3	NO	Fundament os de contabilidad financiera	Prerrequis ito
20160 44	Mercadeo internacional	3	NO		
20161 26	Planeación estratégica	3	NO		
20160 18	Microecono mía II	4	NO	Microecono mía I	Prerrequis ito
20160 13	Macroecon omía II	4	NO	Macroecon omía I	Prerrequis ito
				Cálculo diferencial	Prerrequis ito
	Historia del pensamiento económico	4	NO	Historia económica general	Prerrequis ito

20160 09				Microecono mía I	Prerrequis ito
20160 11	Historia económica general	4	NO		
20160 05	Economía política I	4	NO	Historia del pensamiento económico	Prerrequis ito
				Macroecon omía I	Prerrequis ito
20245 78	Fundament os de teoría económica ambiental	3	NO		
20256 55	Logística y cadenas de abastecimiento	3	NO		
20152 05	Teorías de la globalización	3	NO		

20218 35	Investigación de mercados	3	NO	Fundamentos de mercadeo	Prerrequisito
20273 60	Trade marketing	3	NO		
20291 61	Analítica de mercadeo: del big data al smart data	3	NO	Estrategia de mercados	Prerrequisito
20291 62	Negocios digitales: del marketing relacional al marketing digital	3	NO		
20291 63	Comunicaciones integradas de mercadeo y gestión de marca	3	NO	Fundamentos de mercadeo	Prerrequisito
	Estrategias de	3	NO	Fundamentos de mercadeo	Prerrequisito

20291 64	omnicanalidad : del retail tradicional al e- retail				
20291 65	Gerencia estratégica de ventas	3	NO	Estrategia de mercadeo	Prerrequis ito
20291 66	Toma de decisiones gerenciales	3	NO	Estrategia de mercadeo – Gestión de operaciones II – Finanzas avanzadas	Prerrequis ito
20291 69	Neuromark eting y decisión del consumidor	3	NO	Fundament os de mercadeo	Prerrequis ito
20291 70	Psicología y comportamient o del consumidor	3	NO	Fundament os de mercadeo	Prerrequis ito

20291 71	Shopper marketing strategies	3	NO	Fundament os de mercadeo	Prerrequis ito
20292 02	Tendencias en mercadeo 1	3	NO	Estrategia de mercadeo	Prerrequis ito
20291 78	Tendencias en mercadeo 2	3	NO	Estrategia de mercadeo	Prerrequis ito
20291 76	Tendencias en mercadeo 3	3	NO	Estrategia de mercadeo	Prerrequis ito
20277 06	Negociació n, trabajo en equipo y liderazgo	3	NO		
20291 77	Habilidades directivas	3	NO	Comportam iento organizacional	

20291 80	Bienestar y calidad de vida laboral	3	NO		
20291 81	Gestión estratégica de recursos humanos	3	NO		
20291 82	Gestión humana por competencias	3	NO	Gestión de recursos humanos	Prerrequi sito
20278 26	Investigació n en gestión con herramientas estadísticas	4	NO		
20276 80	Catedra empresarial I	2	NO		
20277 46	Catedra empresarial II	2	NO		

20291 79	Catedra empresarial III	3	NO		
20276 60	El mundo digital en el siglo xxi	3	NO		
20277 05	Mercadeo digital	3	NO		
20273 43	Comportam iento del consumidor	3	NO		
20292 01	Métodos de investigación en ciencias de gestión	3	NO	Habilidades comunicativas en ciencias de gestión	Prerrequis ito
20291 74	Valoración de empresas y mercados de capitales	3	NO	Matemática s financieras, Finanzas avanzadas	Prerrequis ito

20285 93	Estructuración y puesta en marcha de startups y negocios innovadores	3	NO		
20285 70	Catedra del egresado	3	NO		
20285 59	Analítica aplicada para marketing basada en datos	3	NO		
20285 61	Emprendimiento centrado en el cliente	3	NO		
20284 32	Riesgos emergentes en el ecosistema empresarial	3	NO		
20282 47	Simulación basada en	3	NO		

	agentes para organizaciones e industrias				
2028206	Juego gerencial avanzado	4	NO		
2027546	Internacional business	4	NO		
2025401	Historia empresarial	4	NO		
2027997	Design thinking	3	NO		
2029173	Tendencias en emprendimiento 1	3	NO		
2029200	Tendencias de emprendimiento 2	3	NO		

20291 99	Tendencias de emprendimient o 3	3	NO		
20291 96	Tendencias en gestión de proyectos 1	3	NO		
20291 97	Tendencias en gestión de proyectos 2	3	NO		
20291 98	Tendencias en gestión de proyectos 3	3	NO		
20291 95	Gerencia financiera contemporánea	3	NO	Matemática s financieras, Fundamentos de contabilidad de gestión, Finanzas avanzadas,	Prerrequis ito

				Fundamentos de Economía	
20162 13	Responsabil idad social empresarial	3	NO		
20218 18	Creatividad empresarial	3	NO		
20288 94	Desarrollo y diseño de producto	3	NO		
20279 92	Cátedra de gestión y organizaciones	3	NO		
20161 27	Problemas económicos colombianos	4	NO		

*Créditos exigidos en la agrupación Optativas Interdisciplinares - Profesionales: **nueve (9)***

AGRUPACIÓN: GESTIÓN

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2029194	Teoría organizacional II	4	SI	Teoría organizacional I	Prerrequisito
2016042	Internacionalización de la empresa	4	SI	Teoría organizacional II	Prerrequisito
2016036	Estrategia	4	SI	Internacionalización de la empresa	Prerrequisito

Créditos exigidos en la agrupación Gestión: doce (12)

AGRUPACIÓN: FINANZAS

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS

	ASIGNATURA			NOMBRE	REQUISITOS
2016037	Finanzas avanzadas	4	SI	Fundamentos de finanzas	Prerrequisito

Créditos exigidos en la agrupación Finanzas: cuatro (4)

AGRUPACIÓN: MERCADOS

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2029193	Fundamentos de mercadeo	4	SI	Análítica de negocios I	Prerrequisito
2029192	Estrategia de mercadeo	3	SI	Fundamentos de mercadeo	Prerrequisito

Créditos exigidos en la agrupación Mercados: siete (7)

AGRUPACIÓN: RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
202919 1	Gestión de recursos humanos	4	SI	Teoría organizacional II	Prerrequisito
202917 5	Comportamiento organizacional	3	SI	Gestión de recursos humanos, Derecho de las relaciones laborales	Prerrequisito

Créditos exigidos en la agrupación Recursos Humanos: siete (7)

AGRUPACIÓN: GESTIÓN DE LAS OPERACIONES

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA	
				PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2029189	Gestión de las operaciones I	4	SI	Probabilidad y estadística fundamental	Prerrequisito
				Fundamentos de contabilidad de gestión	
2029190	Gestión de las operaciones II	3	SI	Gestión de las operaciones I	Prerrequisito
				Fundamentos de mercadeo	

Créditos exigidos en la agrupación Gestión de las Operaciones y la Producción: siete (7)

AGRUPACIÓN: DERECHO

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2016116	Derecho de las relaciones laborales	3	SI	Teoría organizacional II	Prerrequisito
2016117	Derecho comercial general y sociedades	3	SI	Teoría organizacional II	Prerrequisito

Créditos exigidos en la agrupación Derecho: seis (6)

AGRUPACIÓN: SISTEMAS DE INFORMACIÓN

	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS

CÓDIGO	ASIGNATURA			NOMBRE	REQUISITOS
2016053	Sistemas de Información gerencial	4	SI	Comportamiento Organizacional I, Fundamentos de mercadeo, Fundamentos de finanzas y Gestión de las operaciones I	Prerrequisito
2029188	Aplicaciones empresariales	4	SI	Sistemas de Información Gerencial	Prerrequisito

Créditos exigidos en la agrupación sistemas de información: ocho (8)

AGRUPACIÓN: GESTIÓN DE PROYECTOS

	NOMBRE DE LA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO

CÓDIGO	ASIGNATURA			NOMBRE	REQUISITOS
2016028	Diseño, gestión y evaluación de proyectos	4	SI	Finanzas avanzadas, Gestión de las Operaciones II	Prerrequisito

Créditos exigidos en la agrupación Gestión de Proyectos: cuatro (4)

AGRUPACIÓN: EMPRENDIMIENTO

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIA	ASIGNATURA PRERREQUISITO/ CORREQUISITO	
				NOMBRE	REQUISITOS
2029185	Emprendimiento enfocado en la generación de valor	4	SI	Fundamentos de mercadeo y Gestión de las	Prerrequisito

				operaciones	
				I	

Créditos exigidos en la agrupación Emprendimiento: cuatro (4)

TRABAJO DE GRADO

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ASIGNATURA	CRÉDITOS	OBLIGATORIO	CRÉDITOS DEL PLAN DE ESTUDIOS PRERREQUISITO/ CORREQUISITO
				REQUISITO
2015306	Trabajo de Grado	6	SI	150 créditos aprobados del plan de estudios
2015307	Trabajo de Grado - Asignaturas de Posgrado	6		

Créditos exigidos en Trabajo de Grado: seis (6)

ARTÍCULO 2. Régimen de transición: el presente acuerdo será de aplicación obligatoria para todos los estudiantes del programa de Administración de Empresas a partir del segundo periodo académico de 2022.

ARTÍCULO 3. Aprobar las siguientes equivalencias entre asignaturas del plan de estudios establecido en el Acuerdo 029 de 2014 del Consejo de Facultad, en su componente de Fundamentación, que hayan sido cursadas y aprobadas antes del segundo periodo académico de 2022, y asignaturas del plan de estudios que se establece en el presente acuerdo:

PLAN ESTABLECIDO EN EL PRESENTE ACUERDO		TIPO EQUIVALEN CIA	PLAN ACUERDO <u>029</u> DE 2014 DEL CONSEJO DE FACULTAD		
NOMBRE ASIGNATUR A	CRÉDIT OS		CÓDI GO	NOMBRE ASIGNATUR A	CRÉDIT OS
Fundamento s de administración	4	Igual	201600 7	Fundamento s de administración	4
Fundamento s de contabilidad financiera	4	Igual	201600 8	Fundamento s de contabilidad financiera	4

Fundamentos de economía	3	Igual	2015270	Fundamentos de economía	3
Informática aplicada para la gestión de datos e información	4	Una a una	2016023	Teoría moderna de la firma	4
Microeconomía I	4	Igual	2016017	Microeconomía I	4
Macroeconomía I	4	Igual	2016012	Macroeconomía I	4
Cálculo diferencial	4	Igual	1000004-B	Cálculo diferencial	4
Probabilidad y estadística fundamental	3	Igual	1000013-B	Probabilidad y estadística fundamental	3
Probabilidad y estadística fundamental	3	Una a una	1000015-B	Probabilidad fundamental	3

Probabilidad y estadística fundamental	3	Una a una	2016020	Modelación dinámica	4
Analítica de negocios I	4	Una a una	2016021	Modelación estática	4
Habilidades comunicativas en ciencias de gestión	3	Una a una	2016196	Español y comunicación	3
Matemáticas financieras	4	Igual	2016043	Matemáticas financieras	4
Instituciones político-constitucionales colombianas	4	Igual	2016123	Instituciones político-constitucionales colombianas	4
Optativa de la agrupación FORMACIÓN		Una a varias	2016125	Métodos cuantitativos	4
			2016002	Econometría I	4

BÁSICA UNIVERSITA RIA			201544 6	Derecho constitucional colombiano	3
			201601 5	Metodologí a de la investigación I	2
			201601 6	Metodologí a de la investigación II	3
Fundamento s de contabilidad de gestión	4	Igual	201603 8	Fundamento s de contabilidad de gestión	4
Fundamento s de finanzas	4	Igual	201603 9	Fundamento s de finanzas	4
Teoría organizacional I	4	Una a una	201612 9	Teoría de la organización	4

ARTÍCULO 4. Aprobar las siguientes equivalencias entre asignaturas del plan de estudios establecido en el Acuerdo [029](#) de 2014 del Consejo de Facultad, en su componente de formación

disciplinar o profesional, que hayan sido cursadas y aprobadas antes del segundo periodo académico de 2022, y asignaturas del plan de estudios que se establece en el presente acuerdo:

PLAN ESTABLECIDO EN EL PRESENTE ACUERDO		TIPO EQUIVALE NCIA	PLAN ACUERDO <u>029</u> DE 2014 DEL CONSEJO DE FACULTAD		
NOMBRE ASIGNATURA	CRÉDI TOS		CÓDI GO	NOMBRE ASIGNATURA	CRÉDI TOS
Investigación Operativa	3	Igual	20161 24	Investigación operativa	3
Contabilidad de operaciones	3	Igual	20161 13	contabilidad de operaciones	3
Contabilidad de inversiones y financiación	3	Igual	20161 14	contabilidad de inversiones y financiación	3
Mercado de capitales y banca de inversión	3	Igual	20160 45	Mercado de capitales y banca de inversión	3
Auditoría financiera I	4	Igual	20160 25	Auditoría financiera I	4

Auditoría financiera II	4	Igual	20160 26	Auditoría financiera II	4
Control interno	3	Igual	20161 15	Control interno	3
Mercadeo internacional	3	Igual	20160 44	Mercadeo internacional	3
Planeación estratégica	3	Igual	20161 26	Planeación estratégica	3
Microeconom ía II	4	Igual	20160 18	Microeconom ía II	4
Macroeconom ía II	4	Igual	20160 13	Macroeconom ía II	4
Historia económica general	4	Igual	20160 11	Historia económica general	4
Historia del pensamiento económico	4	Igual	20160 09	Historia del pensamiento económico	4
economía política I	4	Igual	20160 05	economía política I	4

Fundamentos de teoría económica ambiental	3	Igual	2024578	Fundamentos de teoría económica ambiental	3
Teorías de la globalización	3	Igual	2015205	Teorías de la globalización	3
Investigación de mercados	3	Igual	2021835	Investigación de mercados	3
Optativas Interdisciplinares - Profesionales	3	Una a una	Ver parágrafo		
Teoría Organizacional II	4	Una a una	2016128	Teoría contemporánea de la organización	4
Internacionalización de la empresa	4	Igual	2016042	Internacionalización de la empresa	4
Estrategia	4	Igual	2016036	Estrategia	4

Finanzas avanzadas	4	Igual	20160 37	Finanzas avanzadas	4
Fundamentos de mercadeo	4	Una a una	20160 46	Mercados I	4
Estrategia de mercadeo	3	Una a una	20161 20	Estrategia de mercados	3
Gestión de recursos humanos	4	Una a una	20161 11	Administración de personal I	4
Comportamiento organizacional	3	Una a una	20161 12	Administración de personal II	3
Gestión de las operaciones I	4	Una a una	20161 21	Gestión de las operaciones y la producción I	4
Gestión de las operaciones II	3	Una a una	20161 22	Gestión de las operaciones y la producción II	3

Derecho de las relaciones laborales	3	Igual	20161 16	Derecho de las relaciones laborales	3
Derecho comercial, general y sociedades	3	Igual	20161 17	Derecho comercial, general y sociedades	3
Sistemas de información gerencial	4	Igual	20160 53	Sistemas de información gerencial	4
Aplicaciones empresariales	4	Una a una	20160 56	Teoría de la decisión	4
Diseño, Gestión y evaluación de proyectos	4	Igual	20160 28	Diseño, gestión y evaluación de proyectos	4
Emprendimiento enfocado en la generación de valor	4	Una a una	20161 27	Problemas económicos colombianos	4

Trabajo de Grado	6	Igual	2015306	Trabajo de Grado	6
Trabajo de Grado - Asignaturas de Posgrado	6	Igual	2015307	Trabajo de Grado - Asignaturas de Posgrado	6

PARÁGRAFO. Cada una de las siguientes asignaturas será equivalente como asignatura optativa en la agrupación **Optativas Interdisciplinarias – Profesionales**

PLAN ACUERDO 029 DE 2014 DEL CONSEJO DE FACULTAD		
CÓDIGO	NOMBRE ASIGNATURA	CRÉDITOS
2017911	Psicología organizacional	3
2021667	Perspectivas contemporáneas en psicología social	3
2017865	Desarrollo humano en el trabajo	3
2017914	Psicología y salud ocupacional	3
2017872	Entrevista psicológica	3
2016609	Seguridad industrial	3
2015701	Gerencia de recursos humanos	3
2016589	Control y gestión de calidad	3

2016605	Logística	3
2016587	Competitividad, productividad y benchmarking	3
2016600	Gestión tecnológica	3
2015344	Derecho administrativo II	3
2015214	Derecho administrativo	3
2015445	Seguridad Social	3
2015411	Tipos modernos de contratación	3
2015193	Instituciones y derecho internacional público	3
2015203	Teorías de la administración pública	3
2015702	Gerencia y gestión de proyectos	3
2015734	Programación de computadores	3
2016703	Pensamiento sistémico	3
2016047	Modelos económicos computacionales	3
2017309	Diseño y Mercados	3
2017321	Industrialización de Producto	3

ARTÍCULO 5. Las asignaturas cursadas y aprobadas por el estudiante en el Plan de Estudios que se rige por el Acuerdo 029 de 2014 y que no se encuentren incluidas dentro de los artículos anteriores, pasarán al componente de Libre Elección.

ARTÍCULO 6. Para dar cumplimiento al principio de flexibilidad consignado en el Artículo 1 del Acuerdo 033 de 2007 del Consejo Superior Universitario y la articulación con otros planes de estudios, la oferta de asignaturas optativas del plan de estudios, podrá ser revisada anualmente y modificada por el Consejo de Facultad, previa solicitud del Comité Asesor del Programa Curricular.

PARÁGRAFO. Las modificaciones a que hace referencia este artículo serán formalizadas mediante Acuerdo del Consejo de Facultad, previa solicitud del Comité Asesor del programa curricular, con el acompañamiento de la Dirección Nacional de Programas de Pregrado y la revisión de la Dirección Académica de la Sede.

ARTÍCULO 7. Enviar copia del presente Acuerdo a la Coordinación del Programa Curricular de Administración de Empresas, a la Dirección Nacional de Programas de Pregrado y a la Dirección Académica para lo de su competencia.

ARTÍCULO 8. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Sistema Nacional de Información Normativa, Jurisprudencial y de Conceptos - Régimen Legal de la Universidad Nacional de Colombia administrado por la Secretaría General, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Acuerdo 070 de 2012 del Consejo Superior Universitario y deroga derogaría el acuerdo 029 de 2014.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá D.C., 9 de junio de 2022

JORGE ARMANDO RODRÍGUEZ ALARCÓN

Presidente

LIBARDO ALBERTO FANDIÑO CHITIVA

Secretario