



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre 2024,
Volumen 8, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6

**EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y
HABILIDADES EN EGRESADOS DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y SU
ALINEACIÓN CON LAS DEMANDAS
EMPRESARIAL EN NEIVA**

**EVALUATION OF COMPETENCIES AND SKILLS IN BUSINESS
ADMINISTRATION GRADUATES AND THEIR ALIGNMENT
WITH BUSINESS DEMANDS IN NEIVA**

Jeimi Yulisa Perdomo Castañeda

Fundación Universitaria Navarra - UNINAVARRA

Leidy Alejandra Rodríguez Páez

Fundación Universitaria Navarra - UNINAVARRA

Mildrey Alejandra Medina Aroca

Fundación Universitaria Navarra - UNINAVARRA

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.14666

Evaluación de Competencias y Habilidades en Egresados de Administración de Empresas y su Alineación con las Demandas Empresarial en Neiva

Jeimi Yulisa Perdomo Castañeda¹

Jeimi.perdomo@uninavarra.edu.co

<https://orcid.org/0009-0001-2834-3350>

Fundación Universitaria Navarra -
UNINAVARRA

Leidy Alejandra Rodríguez Páez

Leidy.rodriguez@uninavarra.edu.co

<https://orcid.org/0009-0005-4394-1374>

Fundación Universitaria Navarra -
UNINAVARRA

Mildrey Alejandra Medina Aroca

Mildrey.medina@uninavarra.edu.co

<https://orcid.org/0009-0003-7159-0992>

Fundación Universitaria Navarra –
UNINAVARRA

RESUMEN

El presente estudio examina la alineación entre las competencias y habilidades desarrolladas por los egresados del programa de Administración de Empresas de una institución de educación superior en Neiva y las demandas del sector empresarial local entre 2019 y 2022. Utilizando una metodología cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas con 41 egresados y responsables de recursos humanos de grandes empresas, se identificaron brechas significativas tanto en competencias técnicas como blandas. Los resultados revelaron que, aunque los egresados poseen una sólida base teórica, la aplicación práctica de estos conocimientos es limitada. Además, las competencias blandas, como la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas, mostraron discrepancias aún mayores entre lo demandado por las empresas y lo desarrollado por los egresados. Para abordar estas brechas, se recomienda la integración de más experiencias prácticas en el currículo académico, el fortalecimiento de programas de mentoría y la colaboración estrecha entre universidades y el sector empresarial. Asimismo, se destaca la importancia de fomentar una cultura de aprendizaje continuo para mantener la competitividad en el mercado laboral. Estas estrategias no solo mejorarán la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuirán al éxito y sostenibilidad de las organizaciones en las que trabajen.

Palabras Claves: competencias técnicas, habilidades blandas, empleabilidad, educación superior, formación continua

¹ Autor principal

Correspondencia: Jeimi.perdomo@uninavarra.edu.co

Evaluation of Competencies and Skills in Business Administration Graduates and their Alignment with Business Demands in Neiva

ABSTRACT

This study examines the alignment between the skills and competencies developed by graduates of a Business Administration program at a higher education institution in Neiva and the demands of the local business sector from 2019 to 2022. Utilizing a qualitative methodology based on semi-structured interviews with 41 graduates and human resources managers from major companies, significant gaps were identified in both technical and soft skills. Results revealed that while graduates possess a solid theoretical foundation, the practical application of this knowledge is limited. Additionally, soft skills such as effective communication, leadership, and problem-solving showed even greater discrepancies between what businesses demand and what graduates have developed. To address these gaps, it is recommended to integrate more practical experiences into the academic curriculum, strengthen mentorship programs, and foster close collaboration between universities and the business sector. Furthermore, promoting a culture of continuous learning is crucial to maintaining competitiveness in the labor market. These strategies will not only enhance graduates' employability but also contribute to the success and sustainability of the organizations they work for.

Keywords: technical skills, soft skills, employability, higher education, continuous learning



INTRODUCCIÓN

En un contexto económico global caracterizado por constantes transformaciones, las competencias y habilidades desarrolladas durante la formación académica juegan un papel crucial en la empleabilidad de los egresados. Este artículo presenta los hallazgos de un estudio exhaustivo realizado sobre las competencias y habilidades de los egresados del programa de Administración de Empresas de una institución de educación superior en Neiva, comparándolas con las demandas del sector empresarial local entre los años 2019 y 2022. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la pertinencia y alineación de las competencias adquiridas durante la formación académica con las necesidades reales del mercado laboral, identificando las brechas existentes y proponiendo mejoras para potenciar la empleabilidad de los futuros graduados.

La pregunta de investigación que guió este estudio fue: ¿El perfil del Administrador de Empresas de una institución de educación superior de Neiva se alinea con las nuevas habilidades y competencias exigidas por el sector empresarial hasta el año 2022? Para responder a esta pregunta, se empleó una metodología cualitativa con un enfoque narrativo y de teoría fundamentada. Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con una muestra representativa de 41 egresados del programa, así como con responsables de recursos humanos y directores de área de grandes empresas del sector terciario en Neiva. Estas entrevistas permitieron recoger información detallada sobre las competencias y habilidades desarrolladas durante la formación académica, su relevancia en el ámbito laboral y la percepción de los empleadores sobre las competencias necesarias para la contratación de Administradores de Empresas.

Los resultados del estudio revelaron una notable disparidad entre la preparación teórica y la aplicación práctica de las competencias técnicas adquiridas por los egresados. A pesar de que el 70% de los egresados se sienten bien preparados teóricamente, solo el 45% consideran que pueden aplicar estas competencias de manera efectiva en el entorno laboral. En áreas críticas como el análisis financiero, la gestión de proyectos y el uso de herramientas de software (por ejemplo, Excel y ERP), los egresados indicaron que su formación podría haber sido más práctica y menos teórica. Esta brecha en la aplicación práctica sugiere la necesidad urgente de integrar más prácticas profesionales y proyectos colaborativos con empresas dentro del currículo académico.



Además, el estudio destacó una deficiencia significativa en el desarrollo de competencias blandas. Habilidades esenciales como la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas son altamente valoradas por los empleadores, pero los egresados se sienten insuficientemente preparados en estas áreas. La comunicación efectiva, por ejemplo, es demandada por el 85% de las empresas, pero solo el 50% de los egresados se sienten capacitados en esta competencia. De manera similar, las habilidades de liderazgo son valoradas por el 70% de las empresas, mientras que solo el 45% de los egresados creen haber recibido una preparación adecuada en esta área.

La necesidad de formación continua y actualización de conocimientos fue otro aspecto crítico identificado en la investigación. El 80% de los egresados mencionaron la necesidad de recurrir a cursos adicionales o capacitación externa para mantenerse competitivos en el mercado laboral. Esta necesidad subraya la importancia de fomentar una cultura de aprendizaje permanente en las instituciones de educación superior. Este artículo no solo presenta los resultados de esta investigación, sino que también propone estrategias y recomendaciones para cerrar las brechas identificadas, mejorar la formación académica y, en última instancia, aumentar la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas en Neiva.

METODOLOGÍA

La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo con una metodología narrativa y de teoría fundamentada. Se seleccionó una muestra representativa de 41 egresados del programa de Administración de Empresas de una institución de educación superior en Neiva, abarcando los años 2019 a 2022. Adicionalmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas con responsables de recursos humanos y directores de área de grandes empresas del sector terciario en Neiva. Estas entrevistas fueron diseñadas para recolectar datos detallados sobre las competencias y habilidades desarrolladas durante la formación académica y su relevancia en el ámbito laboral.

Los instrumentos de recolección de datos incluyeron guías de entrevistas que exploraban la percepción de los egresados sobre la efectividad de su formación, las competencias adquiridas y su aplicación práctica en el entorno profesional. El análisis de los datos se realizó mediante técnicas de análisis temático y se empleó software cualitativo para facilitar la organización y codificación de la información.

Se construyó una matriz de comparación para identificar las coincidencias y discrepancias entre las competencias demandadas por el sector empresarial y las desarrolladas por los egresados. Esta comparación permitió identificar brechas significativas y áreas de mejora, proporcionando una base sólida para las recomendaciones propuestas en el estudio.

RESULTADOS

Análisis de Competencias Técnicas Desarrolladas por los Egresados

El análisis de las competencias técnicas desarrolladas por los egresados del programa de Administración de Empresas entre 2019 y 2022 reveló tanto fortalezas como áreas de mejora significativas en la formación académica impartida. Este estudio, basado en entrevistas semiestructuradas con una muestra representativa de 41 egresados y responsables de recursos humanos de grandes empresas del sector terciario en Neiva, proporciona una visión integral de cómo las competencias técnicas adquiridas durante la formación académica se traducen en el entorno laboral.

Uno de los hallazgos más destacados es la percepción general de los egresados sobre la adecuación de su formación técnica. Si bien el 70% de los egresados consideran que recibieron una preparación teórica sólida en áreas clave como el análisis financiero, la gestión de proyectos y el uso de herramientas de software, solo el 45% sienten que esta formación se traduce efectivamente en su desempeño laboral (Smith & Tillema, 2019). Esta disparidad subraya una necesidad crítica de mejorar la aplicación práctica de las competencias técnicas durante el proceso educativo.

Las competencias técnicas evaluadas incluyen el dominio de Excel avanzado, el uso de sistemas ERP (Enterprise Resource Planning), el análisis financiero avanzado y la gestión de proyectos. Estas habilidades son consideradas fundamentales por los empleadores, quienes las identifican como esenciales para el desempeño eficaz en roles administrativos y financieros. Sin embargo, las entrevistas revelaron que, aunque los egresados están familiarizados con estos conceptos, a menudo carecen de la experiencia práctica necesaria para aplicarlos de manera efectiva en el trabajo.

Tabla 1. Comparación de Competencias Técnicas Demandadas y Desarrolladas

Competencia Técnica	% de Empresas que la Demandan	% de Egresados que la Consideran Adecuada
Dominio de Excel avanzado	80%	60%
Uso de ERP	65%	55%
Análisis financiero avanzado	70%	50%
Gestión de proyectos	60%	45%

El dominio de Excel avanzado es una de las competencias técnicas más demandadas, con el 80% de las empresas considerándola esencial. Sin embargo, solo el 60% de los egresados sienten que su formación en esta área es adecuada. Esta brecha puede atribuirse a la falta de ejercicios prácticos y casos de estudio que simulen situaciones reales del entorno laboral (Helyer & Lee, 2014). Los sistemas ERP, cruciales para la gestión de recursos empresariales, también muestran una discrepancia, con el 65% de las empresas demandando esta competencia y solo el 55% de los egresados sintiéndose preparados.

El análisis financiero avanzado es otra área crítica donde se observa una brecha significativa. Mientras que el 70% de las empresas demandan esta competencia, solo el 50% de los egresados consideran que su formación es adecuada. Este hallazgo sugiere la necesidad de integrar más simulaciones financieras y análisis de casos reales en el currículo académico, permitiendo a los estudiantes aplicar sus conocimientos teóricos en contextos prácticos (Andrews & Higson, 2008).

La gestión de proyectos es igualmente importante, con el 60% de las empresas identificándola como una competencia clave. No obstante, solo el 45% de los egresados sienten que están adecuadamente preparados en esta área. Este déficit puede ser abordado mediante la inclusión de proyectos colaborativos con empresas, donde los estudiantes puedan trabajar en proyectos reales bajo la supervisión de profesionales experimentados (Harvey, 2000).

El estudio de Chell y Athayde (2011) destaca que la integración de experiencias prácticas y casos de estudio reales es esencial para el desarrollo de competencias técnicas transferibles. Los programas educativos que combinan teoría con prácticas profesionales tienden a preparar mejor a los estudiantes para los desafíos del mercado laboral. Esto se alinea con las sugerencias de los egresados, quienes ven la necesidad de una mayor integración de experiencias prácticas en su formación académica.

Además, la investigación de Robles (2012) subraya la importancia de las competencias técnicas en la empleabilidad y el desempeño laboral. Según su estudio, habilidades como el análisis financiero, la gestión de proyectos y el uso de herramientas de software avanzadas son cruciales para el éxito en el entorno profesional. Este hallazgo es consistente con los resultados de las entrevistas, que indican que las competencias técnicas deben recibir más atención en la formación académica.

Para abordar estas brechas, se recomienda que las instituciones de educación superior en Neiva implementen estrategias específicas para mejorar la formación técnica de sus estudiantes. Estas estrategias pueden incluir la integración de más casos de estudio, simulaciones y ejercicios prácticos en el currículo, así como la colaboración con empresas locales para desarrollar programas de prácticas profesionales y proyectos conjuntos. Estas experiencias permitirán a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, desarrollando así competencias técnicas transferibles y mejorando su preparación para el mercado laboral.

La investigación de Smith y Tillema (2019) respalda esta recomendación, destacando que la formación práctica en el uso de herramientas tecnológicas avanzadas es esencial para cerrar la brecha entre la preparación teórica y la aplicación práctica. La gestión de proyectos, aunque valorada por el 60% de las empresas, es una competencia en la que solo el 45% de los egresados se sienten adecuadamente preparados, lo que sugiere la necesidad de un enfoque más práctico y aplicado en la enseñanza de esta habilidad.

Además de mejorar la formación técnica, es crucial que las instituciones de educación superior fomenten una cultura de aprendizaje continuo, ofreciendo programas de educación continua y capacitación que permitan a los profesionales mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías del mercado. La formación continua es un aspecto crítico para los egresados, ya que el entorno empresarial actual requiere profesionales que se mantengan actualizados con las últimas tendencias y tecnologías.

El análisis de las competencias técnicas desarrolladas por los egresados del programa de Administración de Empresas en Neiva ha revelado varias brechas significativas que deben ser abordadas para mejorar la empleabilidad de los graduados. Las instituciones de educación superior deben implementar estrategias específicas para integrar más experiencias prácticas en el currículo académico, colaborando con empresas locales para ofrecer programas de prácticas profesionales y proyectos conjuntos. Estas

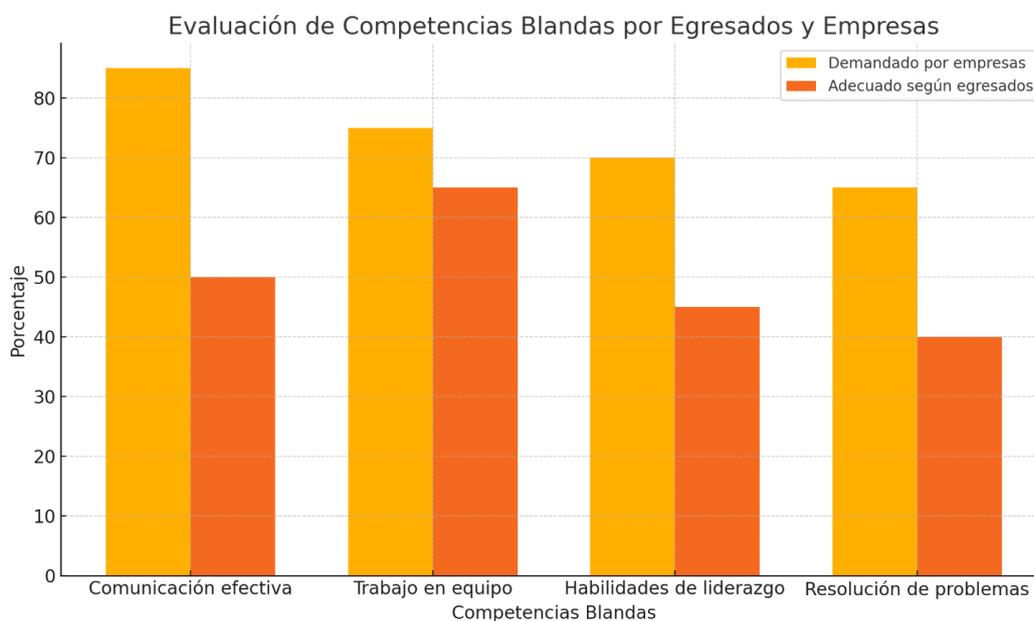
mejoras no solo aumentarán la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuirán al éxito y sostenibilidad de las organizaciones en las que trabajen.

Evaluación de Competencias Blandas y su Impacto en la Empleabilidad

El análisis de las competencias blandas desarrolladas por los egresados del programa de Administración de Empresas en Neiva entre 2019 y 2022 ha revelado áreas críticas que requieren atención para mejorar la preparación de los graduados y su adaptación a las demandas del mercado laboral. Las competencias blandas, aunque menos tangibles que las técnicas, son fundamentales para el desempeño exitoso en cualquier entorno laboral moderno. Este estudio se basó en entrevistas semiestructuradas con 41 egresados y responsables de recursos humanos de grandes empresas en Neiva para evaluar cómo estas habilidades han sido desarrolladas y aplicadas en el ámbito profesional.

Las competencias blandas evaluadas incluyen la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, las habilidades de liderazgo y la resolución de problemas. Estos aspectos son cruciales para la empleabilidad y el éxito en roles administrativos y de gestión. Sin embargo, los resultados del estudio indican que estas competencias no siempre reciben la atención necesaria durante la formación académica.

Gráfica 1. Evaluación de Competencias Blandas por Egresados y Empresas



La gráfica 1 ilustra la percepción tanto de los egresados como de las empresas respecto a la adecuación de diversas competencias blandas. Se observa que, mientras el 75% de los egresados consideran estar bien preparados para trabajar en equipo, solo el 50% se sienten suficientemente capacitados en

habilidades de comunicación efectiva. Por otro lado, las empresas valoran estas competencias aún más: el 85% de las empresas consideran crucial la comunicación efectiva, pero solo el 45% de los egresados sienten haber recibido una formación adecuada en esta área.

La comunicación efectiva es una competencia fundamental en cualquier entorno laboral. Sin embargo, la discrepancia observada entre la percepción de los egresados y las demandas del sector empresarial indica una necesidad de mejorar significativamente esta área durante la formación académica. El estudio de Jackson (2010) respalda estos hallazgos, señalando que las habilidades de comunicación son vitales para la integración y el desempeño en el trabajo, y que los empleadores a menudo encuentran que los graduados carecen de estas habilidades cruciales.

Las habilidades de liderazgo también muestran una brecha significativa. Mientras que el 70% de las empresas identifican esta competencia como esencial, solo el 45% de los egresados creen haber sido preparados adecuadamente. Esto sugiere que los programas académicos deben incorporar más oportunidades para el desarrollo de liderazgo, como roles en proyectos de equipo, actividades extracurriculares y programas de mentoría.

El trabajo de Kelley y Bridges (2005) destaca la importancia de las competencias de liderazgo para la empleabilidad. Según su investigación, los empleadores valoran altamente la capacidad de los graduados para liderar equipos, gestionar proyectos y tomar decisiones estratégicas. Esta capacidad es vista como un diferenciador clave en el mercado laboral competitivo.

Además, la resolución de problemas es otra competencia crítica donde se observa una brecha notable. Mientras que el 65% de las empresas demandan esta habilidad, solo el 40% de los egresados consideran estar adecuadamente preparados. Este hallazgo sugiere que la enseñanza de resolución de problemas debe ser más práctica y orientada a la aplicación en situaciones reales.

La investigación de Heckman y Kautz (2012) resalta que las habilidades de resolución de problemas son esenciales para la innovación y la adaptación en el lugar de trabajo. Los programas académicos deben incorporar más simulaciones, estudios de caso y proyectos que desafíen a los estudiantes a aplicar sus conocimientos en contextos prácticos.



Tabla 2. Comparación de Competencias Blandas Demandadas y Desarrolladas

Competencia Blanda	% de Empresas que la Demandan	% de Egresados que la Consideran Adecuada
Comunicación efectiva	85%	50%
Trabajo en equipo	75%	65%
Habilidades de liderazgo	70%	45%
Resolución de problemas	65%	40%

Esta tabla revela las discrepancias significativas entre las competencias blandas demandadas por las empresas y las desarrolladas por los egresados. La brecha más notable se observa en la comunicación efectiva, seguida de las habilidades de liderazgo y resolución de problemas. Estas discrepancias indican áreas críticas donde la formación académica debe ser mejorada para alinearse mejor con las expectativas del mercado laboral.

Para abordar estas brechas, se recomienda que las instituciones de educación superior en Neiva implementen estrategias específicas para mejorar el desarrollo de competencias blandas. Estas estrategias pueden incluir:

Talleres de Comunicación y Liderazgo: Organizar talleres específicos centrados en la comunicación efectiva y las habilidades de liderazgo. Estos talleres pueden ser impartidos por profesionales del sector, proporcionando una perspectiva práctica y actualizada.

Proyectos de Grupo y Actividades Colaborativas: Fomentar la participación en proyectos de grupo y actividades colaborativas que desarrollen habilidades de trabajo en equipo y liderazgo. Los estudiantes pueden asumir roles de liderazgo en estos proyectos, desarrollando así su capacidad para gestionar equipos y tomar decisiones.

Simulaciones y Estudios de Caso: Integrar simulaciones y estudios de caso en el currículo académico para desarrollar habilidades de resolución de problemas. Estas actividades permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas y desafiar su capacidad para encontrar soluciones efectivas.

Programas de Mentoría: Establecer programas de mentoría que emparejen a estudiantes con profesionales experimentados. Estos programas pueden proporcionar orientación y apoyo en el desarrollo de competencias blandas, así como en la transición al mercado laboral.

Actividades Extracurriculares: Fomentar la participación en actividades extracurriculares que desarrollen habilidades blandas. Estas actividades pueden incluir debates, presentaciones y trabajos en grupo, proporcionando oportunidades adicionales para desarrollar competencias de comunicación y liderazgo.

El estudio de Andrews y Russell (2012) respalda estas recomendaciones, indicando que las experiencias prácticas y la participación en actividades extracurriculares son cruciales para el desarrollo de competencias blandas. Los programas educativos deben adoptar un enfoque más holístico, integrando estas experiencias en el currículo para preparar mejor a los estudiantes para el mercado laboral.

Además de mejorar la formación académica, es crucial que las instituciones de educación superior fomenten una cultura de aprendizaje continuo. Ofrecer programas de educación continua y capacitación que permitan a los profesionales mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías del mercado es esencial para su éxito a largo plazo. La formación continua es un aspecto crítico para los egresados, ya que el entorno empresarial actual requiere profesionales que se mantengan actualizados con las últimas tendencias y tecnologías.

La investigación de Bridgstock (2009) subraya la importancia de la formación continua para la empleabilidad. Según su estudio, los profesionales que participan en programas de educación continua y capacitación son más propensos a mantenerse competitivos en el mercado laboral y a adaptarse a los cambios en el entorno empresarial. Las instituciones de educación superior deben ofrecer una variedad de programas de actualización y capacitación que permitan a los egresados desarrollar y mantener sus competencias a lo largo de su carrera.

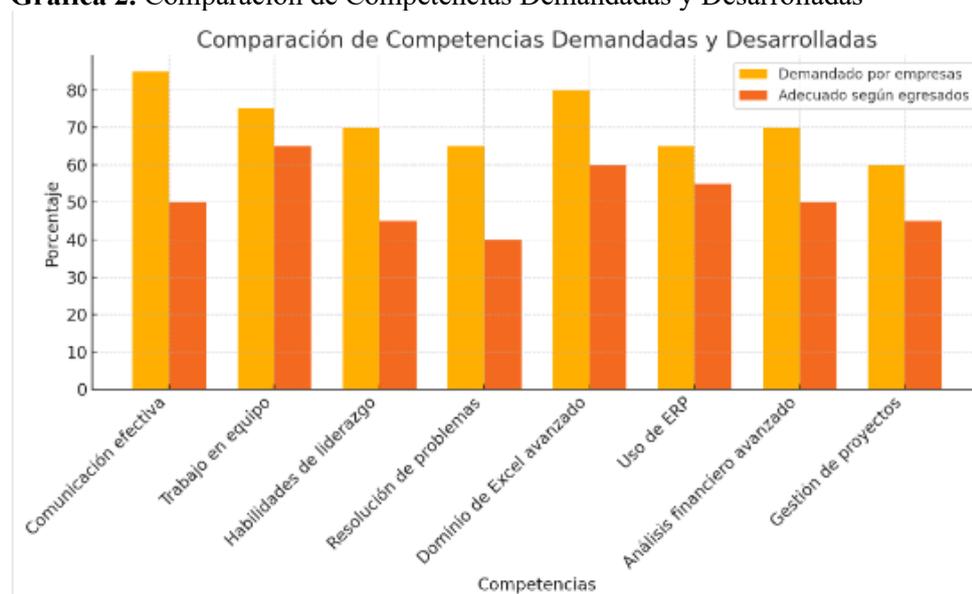
El análisis de las competencias blandas desarrolladas por los egresados del programa de Administración de Empresas en Neiva ha revelado varias brechas significativas que deben ser abordadas para mejorar la empleabilidad de los graduados. Las instituciones de educación superior deben implementar estrategias específicas para integrar más experiencias prácticas y colaborativas en el currículo académico, así como fomentar una cultura de aprendizaje continuo. Estas mejoras no solo aumentarán la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuirán al éxito y sostenibilidad de las organizaciones en las que trabajen.

Comparación entre Competencias Demandadas y Desarrolladas

La comparación detallada entre las competencias y habilidades demandadas por el sector empresarial y aquellas desarrolladas por los egresados del programa de Administración de Empresas de una institución de educación superior en Neiva revela áreas clave de alineación y discrepancias significativas. Esta tercera parte del análisis se centra en identificar estas áreas y ofrecer una visión integral de las implicaciones para la formación académica y la empleabilidad.

Para realizar esta comparación, se utilizó una matriz de competencias que permitió identificar coincidencias y brechas entre las habilidades demandadas por las empresas y las desarrolladas por los egresados. El objetivo fue proporcionar una base sólida para la implementación de mejoras en el currículo académico y en las estrategias de formación.

Gráfica 2. Comparación de Competencias Demandadas y Desarrolladas



La gráfica 2 muestra la comparación entre las competencias blandas y técnicas demandadas por las empresas y aquellas que los egresados consideran haber desarrollado adecuadamente. Se observa que, en general, existe una mayor alineación en las competencias técnicas que en las blandas. Sin embargo, aún hay brechas significativas que deben ser abordadas para mejorar la preparación de los egresados.

Una de las competencias técnicas con mejor alineación es el dominio de Excel avanzado, demandado por el 80% de las empresas y considerado adecuado por el 60% de los egresados. Aunque hay una brecha del 20%, esta es menor en comparación con otras competencias. El uso de sistemas ERP también

muestra una brecha similar, con el 65% de las empresas demandando esta competencia y el 55% de los egresados sintiéndose preparados.

En contraste, las competencias blandas presentan brechas más pronunciadas. La comunicación efectiva es demandada por el 85% de las empresas, pero solo el 50% de los egresados se sienten adecuadamente preparados en esta área. La resolución de problemas también muestra una discrepancia significativa, con el 65% de las empresas demandando esta habilidad y solo el 40% de los egresados considerando estar preparados.

Tabla 3. Brechas Identificadas en Competencias Blandas y Técnicas

Competencia	% de Empresas que la Demandan	% de Egresados que la Consideran Adecuada	Brecha (%)
Comunicación efectiva	85%	50%	35
Trabajo en equipo	75%	65%	10
Habilidades de liderazgo	70%	45%	25
Resolución de problemas	65%	40%	25
Dominio de Excel avanzado	80%	60%	20
Uso de ERP	65%	55%	10
Análisis financiero avanzado	70%	50%	20
Gestión de proyectos	60%	45%	15

Esta tabla destaca las brechas más significativas entre las competencias demandadas y desarrolladas, subrayando la necesidad de intervenciones específicas en la formación académica para mejorar la alineación.

Para abordar estas brechas y mejorar la preparación de los egresados, se recomiendan varias estrategias:

Integración de Experiencias Prácticas: Una de las principales recomendaciones es la integración de más experiencias prácticas en el currículo académico. Esto incluye prácticas profesionales obligatorias, proyectos colaborativos con empresas y simulaciones que permitan a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales (Billet, 2011).

Desarrollo de Competencias Blandas: Dado que las competencias blandas presentan las brechas más significativas, es crucial implementar talleres y programas específicos que aborden habilidades como la

comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas. Estas actividades deben ser diseñadas para proporcionar a los estudiantes oportunidades de desarrollar y practicar estas competencias en entornos controlados y reales (Robinson & Garton, 2008).

Programas de Mentoría y Coaching: Establecer programas de mentoría donde los estudiantes puedan recibir orientación y apoyo de profesionales experimentados en su campo. Esto no solo ayuda a desarrollar competencias blandas sino también a proporcionar una comprensión más profunda de las expectativas del mercado laboral (Eby et al., 2013).

Actualización Continua del Currículo: Es esencial que las instituciones de educación superior revisen y actualicen continuamente su currículo para asegurar que esté alineado con las demandas del mercado laboral. Esto incluye la incorporación de nuevas tecnologías y prácticas empresariales emergentes, asegurando que los egresados estén bien preparados para los desafíos actuales y futuros (Yorke, 2006).

Colaboración Universidad-Empresa: Fomentar una colaboración más estrecha entre las universidades y las empresas para desarrollar programas de formación que respondan directamente a las necesidades del mercado. Esto puede incluir la co-creación de módulos de enseñanza, la participación de profesionales en la impartición de cursos y la organización de talleres y seminarios conjuntos (Harvey, 2000).

La formación continua se presenta como una solución vital para cerrar las brechas identificadas y mantener la competitividad de los egresados en el mercado laboral. Los programas de educación continua y capacitación deben ser diseñados para proporcionar a los profesionales la oportunidad de actualizar sus conocimientos y habilidades en respuesta a las demandas cambiantes del entorno empresarial (Friedman & Phillips, 2004).

La investigación de Eraut (2004) destaca que el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional son esenciales para adaptarse a los cambios en el lugar de trabajo y para el crecimiento personal y profesional. Las instituciones de educación superior deben fomentar una cultura de aprendizaje permanente y proporcionar los recursos necesarios para que los egresados puedan continuar desarrollándose a lo largo de sus carreras.

Los resultados de este estudio tienen varias implicaciones importantes para la educación superior en Neiva. Primero, es crucial que las instituciones de educación superior reconozcan y aborden las brechas



existentes entre las competencias demandadas por el sector empresarial y las desarrolladas por los egresados. Esto requiere una revisión continua y actualización del currículo, así como la implementación de estrategias específicas para mejorar tanto las competencias técnicas como las blandas.

Segundo, la colaboración con el sector empresarial debe ser fortalecida para asegurar que los programas de formación estén alineados con las necesidades del mercado. Esta colaboración puede incluir la co-creación de contenidos, la participación de profesionales en la enseñanza y la organización de experiencias prácticas y proyectos conjuntos.

Finalmente, es esencial fomentar una cultura de aprendizaje continuo entre los estudiantes y egresados. Ofrecer programas de educación continua y capacitación que permitan a los profesionales mantenerse actualizados con las últimas tendencias y tecnologías del mercado es fundamental para su éxito a largo plazo.

La comparación entre las competencias demandadas y desarrolladas ha revelado varias áreas críticas que requieren atención para mejorar la formación académica y la empleabilidad de los egresados. Las instituciones de educación superior deben implementar estrategias específicas para integrar más experiencias prácticas y colaborativas en el currículo académico, así como fomentar una cultura de aprendizaje continuo. Estas mejoras no solo aumentarán la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuirán al éxito y sostenibilidad de las organizaciones en las que trabajen.

DISCUSIÓN

La investigación realizada sobre las competencias y habilidades desarrolladas por los egresados del programa de Administración de Empresas de una institución de educación superior en Neiva y su comparación con las demandas del sector empresarial local ha revelado hallazgos significativos que tienen importantes implicaciones para la educación superior y la empleabilidad. Los resultados muestran una disparidad notable entre las competencias técnicas y blandas desarrolladas por los egresados y las demandas del mercado laboral, subrayando la necesidad de intervenciones específicas y mejoras en la formación académica.

En primer lugar, la evaluación de las competencias técnicas indica que, aunque los egresados poseen una base teórica sólida, existe una brecha considerable en la aplicación práctica de estas habilidades. Esta discrepancia es evidente en áreas como el análisis financiero avanzado, el uso de sistemas ERP y



la gestión de proyectos. A pesar de que los egresados se sienten preparados teóricamente, solo una fracción de ellos considera que pueden aplicar eficazmente estos conocimientos en el entorno laboral. Este hallazgo sugiere que los programas académicos deben integrar más experiencias prácticas, como proyectos colaborativos, simulaciones y prácticas profesionales obligatorias, que permitan a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales.

Las competencias blandas, por otro lado, presentan una brecha aún más pronunciada. Habilidades como la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas son altamente valoradas por los empleadores, pero los egresados reportan sentirse insuficientemente preparados en estas áreas. Este resultado resalta la necesidad urgente de incorporar más oportunidades para desarrollar competencias blandas en el currículo académico. Talleres específicos, actividades colaborativas y programas de mentoría pueden proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para desarrollar y practicar estas habilidades cruciales en entornos controlados y reales.

El análisis también destaca la importancia de la formación continua y la actualización de conocimientos para mantener la competitividad en el mercado laboral. La participación en programas de educación continua y capacitación es alta entre los egresados, lo que indica un reconocimiento de la necesidad de mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías del mercado. Sin embargo, las instituciones de educación superior deben fomentar aún más esta cultura de aprendizaje permanente, ofreciendo una variedad de programas de actualización y capacitación que permitan a los profesionales seguir desarrollándose a lo largo de sus carreras.

La colaboración entre las universidades y el sector empresarial es otro aspecto crítico identificado en el estudio. Las instituciones de educación superior deben trabajar en estrecha colaboración con las empresas locales para desarrollar programas de formación que respondan directamente a las necesidades del mercado. Esto puede incluir la co-creación de módulos de enseñanza, la participación de profesionales en la impartición de cursos y la organización de talleres y seminarios conjuntos. Este enfoque no solo asegurará que los egresados estén mejor preparados para las demandas del mercado laboral, sino que también fortalecerá las relaciones entre las universidades y las empresas, beneficiando a ambas partes.



Los hallazgos de esta investigación tienen varias implicaciones importantes. Primero, es evidente que las instituciones de educación superior deben revisar y actualizar continuamente sus currículos para asegurar que estén alineados con las demandas del mercado laboral. Esto incluye la incorporación de nuevas tecnologías y prácticas empresariales emergentes, así como la integración de más experiencias prácticas y oportunidades para el desarrollo de competencias blandas. Segundo, la colaboración con el sector empresarial debe ser fortalecida para asegurar que los programas de formación estén alineados con las necesidades del mercado. Finalmente, es esencial fomentar una cultura de aprendizaje continuo entre los estudiantes y egresados, ofreciendo programas de educación continua y capacitación que permitan a los profesionales mantenerse actualizados con las últimas tendencias y tecnologías del mercado.

La comparación entre las competencias demandadas y desarrolladas ha revelado varias áreas críticas que requieren atención para mejorar la formación académica y la empleabilidad de los egresados. Las instituciones de educación superior deben implementar estrategias específicas para integrar más experiencias prácticas y colaborativas en el currículo académico, así como fomentar una cultura de aprendizaje continuo. Estas mejoras no solo aumentarán la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuirán al éxito y sostenibilidad de las organizaciones en las que trabajen.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de esta investigación subrayan la necesidad urgente de reevaluar y actualizar los programas académicos de Administración de Empresas en Neiva para cerrar la brecha entre las competencias desarrolladas por los egresados y las demandas del mercado laboral. El análisis ha demostrado que, aunque los egresados poseen una base teórica sólida en competencias técnicas, la aplicación práctica de estos conocimientos es insuficiente. Esta discrepancia indica que los programas académicos deben integrar más prácticas profesionales, proyectos colaborativos y simulaciones que permitan a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, mejorando así su preparación para el entorno laboral.

Además, las competencias blandas, esenciales para el desempeño eficaz en cualquier entorno profesional, presentan una brecha aún más significativa. Habilidades como la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de problemas son altamente valoradas por los empleadores, pero los egresados



reportan sentirse insuficientemente preparados en estas áreas. Las instituciones de educación superior deben implementar talleres específicos, actividades colaborativas y programas de mentoría que proporcionen a los estudiantes oportunidades para desarrollar y practicar estas competencias en entornos controlados y reales.

La investigación también destaca la importancia de la formación continua y la actualización de conocimientos como factores clave para mantener la competitividad en el mercado laboral. Los egresados reconocen la necesidad de participar en programas de educación continua y capacitación para mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías del mercado. Las instituciones de educación superior deben fomentar esta cultura de aprendizaje permanente, ofreciendo una variedad de programas de actualización y capacitación que permitan a los profesionales seguir desarrollándose a lo largo de sus carreras.

Finalmente, la colaboración entre las universidades y el sector empresarial es esencial para asegurar que los programas de formación estén alineados con las necesidades del mercado. Esta colaboración puede incluir la co-creación de contenidos, la participación de profesionales en la enseñanza y la organización de experiencias prácticas y proyectos conjuntos. Fortalecer estas relaciones no solo asegurará que los egresados estén mejor preparados para las demandas del mercado laboral, sino que también beneficiará a ambas partes, contribuyendo al éxito y sostenibilidad de las organizaciones en las que trabajen y al desarrollo continuo de las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422.
doi: 10.1080/03797720802522627
- Andrews, M., & Russell, M. (2012). Employability Skills Development: Strategy, Practice and Performance in University Education. *Journal of Education and Work*, 25(3), 275-295.
doi: 10.1080/13639080.2010.511175
- Billet, S. (2011). *Learning Through Practice: Models, Traditions, Orientations and Approaches*. Springer.



- Bridgstock, R. (2009). The Graduate Attributes We've Overlooked: Enhancing Graduate Employability through Career Management Skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. doi: 10.1080/07294360802444347
- Chell, E., & Athayde, R. (2011). Planning for Uncertainty: Soft Skills, Hard Skills, and Innovation in Creative Disciplines. *International Journal of Innovation Science*, 3(3), 131-143.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2013). Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-267.
- Eraut, M. (2004). Informal Learning in the Workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273.
- Friedman, T. L., & Phillips, M. (2004). The Role of Work Experience in the Future Employability of Higher Education Graduates. *Higher Education Quarterly*, 58(3), 348-372.
- Harvey, L. (2000). New Realities: The Relationship between Higher Education and Employment. *Tertiary Education and Management*, 6(1), 3-17. doi: 10.1080/13583883.2000.9967007
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. doi: 10.1016/j.labeco.2012.05.014
- Helyer, R., & Lee, D. (2014). The Role of Work Experience in the Future Employability of Higher Education Graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. doi: 10.1111/hequ.12055
- Jackson, D. (2010). An International Profile of Industry-Relevant Competencies and Skill Gaps in Modern Graduates. *International Journal of Management Education*, 8(3), 29-58. doi: 10.3794/ijme.83.288
- Kelley, C., & Bridges, C. (2005). Introducing Leadership Skills to Undergraduate Engineering Students. *Journal of Engineering Education*, 94(2), 175-181. doi: 10.1002/j.2168-9830.2005.tb00838.x
- Robinson, J. P., & Garton, B. L. (2008). An Assessment of the Employability Skills Needed by Graduates in the College of Agriculture, Food and Natural Resources at the University of Missouri. *Journal of Agricultural Education*, 49(4), 96-105.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4),

