



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2026,
Volumen 10, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4

COMPETENCIAS TRANSVERSALES, PRÁCTICA PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR: EVIDENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DEL SECTOR EMPRESARIAL

TRANSVERSAL COMPETENCIES, PROFESSIONAL INTERNSHIPS,
AND EMPLOYABILITY IN HIGHER EDUCATION: EVIDENCE FROM
THE PERSPECTIVE OF THE BUSINESS SECTOR

José Crisanto Vacca

Grupo de Investigación IDEAS Uniminuto, Colombia

Adriana Paola Rodríguez Riaño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia

Competencias Transversales, Práctica Profesional y Empleabilidad en Educación Superior: Evidencia desde la Perspectiva del Sector Empresarial

José Crisanto Vacca¹

jvacca@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-7016-1825>

Grupo de Investigación IDEAS Uniminuto
Investigador Instituto CRIIA (España)
Colombia

Adriana Paola Rodríguez Riaño

adrianap.rodriguez@unad.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-6131-0796>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia
UNAD
Colombia

RESUMEN

La formación de profesionales capaces de responder a las exigencias del entorno laboral constituye uno de los principales desafíos de la educación superior. En este contexto, el presente estudio analiza las competencias transversales desarrolladas por estudiantes del programa de Administración de Empresas durante su práctica profesional y examina su contribución a la empleabilidad desde la perspectiva del sector empresarial. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, basada en la evaluación de 232 estudiantes mediante un instrumento aplicado a interlocutores de los centros de práctica, quienes valoraron competencias agrupadas en dimensiones cognitivas, interpersonales y de regulación emocional. Los resultados evidencian un desempeño favorable en la mayoría de las competencias evaluadas, especialmente en pensamiento crítico, comunicación efectiva y trabajo en equipo. En contraste, el liderazgo, la gestión del tiempo y el manejo del estrés presentaron una mayor variabilidad, lo que señala oportunidades de fortalecimiento durante el proceso formativo. El estudio aporta evidencia descriptiva, obtenida desde la perspectiva del sector empresarial, sobre las competencias transversales que manifiestan los estudiantes durante la práctica profesional y ofrece información útil para orientar procesos de mejora curricular en educación superior.

Palabras clave: competencias transversales; habilidades blandas; práctica profesional; empleabilidad; aprendizaje experiencial; educación superior; sector empresarial

¹ Autor principal

Correspondencia: jvacca@uniminuto.edu.co

Transversal Competencies, Professional Internships, and Employability in Higher Education: Evidence from the Perspective of the Business Sector

ABSTRACT

Preparing graduates who can meet the demands of today's labor market is one of the major challenges facing higher education. Within this context, this study examines the transversal competencies developed by Business Administration students during their professional internships and analyzes their contribution to employability from the perspective of the business sector. A quantitative study with a descriptive design was conducted based on the assessment of 232 students using an evaluation instrument completed by workplace supervisors at internship sites. The instrument assessed competencies grouped into cognitive, interpersonal, and emotional regulation dimensions. The findings indicate a favorable level of performance across most of the competencies evaluated, particularly critical thinking, effective communication, and teamwork. In contrast, leadership, time management, and stress management showed greater variability, highlighting opportunities for further development throughout the educational process. This study provides descriptive evidence, drawn from the perspective of the business sector, on the transversal competencies demonstrated by students during their professional internships and offers useful insights to inform curriculum improvement processes in higher education.

Keywords: transversal competencies; soft skills; professional internships; employability; experiential learning; higher education; business sector

*Artículo recibido 20 julio 2026
Aceptado para publicación: 20 agosto 2026*



INTRODUCCIÓN

En la literatura especializada, el concepto de competencias transversales se emplea para referirse al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a los individuos desempeñarse en diferentes contextos académicos, profesionales y sociales. Dentro de este conjunto, las habilidades blandas constituyen un componente fundamental, al integrar capacidades relacionadas con la comunicación, el trabajo colaborativo, el liderazgo, el pensamiento crítico y la regulación emocional, ampliamente reconocidas como determinantes para la empleabilidad y el desempeño profesional.

En el contexto actual de transformación tecnológica y organizacional, el desarrollo de habilidades blandas se ha consolidado como un eje importante en la formación profesional. Este fenómeno no es aislado, sino que responde a cambios estructurales en el mercado laboral. De acuerdo con el World Economic Forum (WEF, 2023), cerca del 44% de las habilidades requeridas experimentarán transformaciones en los próximos años como resultado de la automatización y la incorporación de tecnologías basadas en inteligencia artificial. En este escenario, competencias como el pensamiento analítico, la resiliencia, la adaptabilidad y el liderazgo no solo adquieren mayor relevancia, sino que se configuran como elementos diferenciadores en el desempeño laboral (WEF, 2025).

A pesar de estas tendencias, la inserción laboral juvenil continúa enfrentando retos significativos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) advierte que, aunque se proyecta una disminución en las tasas de desempleo juvenil, persisten desafíos asociados a la calidad del empleo y a la correspondencia entre formación del talento humano y requerimientos del entorno productivo. En este sentido, no basta con reducir los indicadores de desempleo, sino que resulta necesario fortalecer aquellas competencias que permitan a los jóvenes integrarse de manera efectiva, sostenible y pertinente al mercado laboral.

En este marco, la educación superior asume un papel estratégico, particularmente a través de espacios formativos como la práctica profesional. Este escenario permite al estudiante trascender la lógica del aula para enfrentarse a dinámicas reales de trabajo, donde los conocimientos teóricos deben ser aplicados, adaptados e incluso cuestionados. Más allá de la aplicación técnica, la práctica se convierte en un entorno donde se ponen en juego habilidades relacionadas con saber manejar la comunicación, tomar decisiones, gestionar los conflictos y la interacción con otros actores organizacionales.



Desde esta perspectiva, la práctica profesional puede entenderse como un espacio de aprendizaje experiencial en el que confluyen dimensiones cognitivas, interpersonales e intrapersonales. Estas dimensiones no actúan de manera aislada, sino que se articulan en la resolución de situaciones concretas, muchas veces caracterizadas por la incertidumbre, la presión y la necesidad de adaptación. Así, el desarrollo de competencias transversales se configura como un proceso dinámico, situado y progresivo, que se fortalece a través de la experiencia directa en contextos reales.

La práctica profesional, entendida como un espacio curricular orientado al desarrollo de competencias en contextos reales de trabajo (Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, 2018), ofrece a los estudiantes la posibilidad de enfrentar situaciones concretas, interactuar con diferentes actores y asumir responsabilidades propias del entorno laboral. Este proceso no solo favorece la aplicación de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades relacionadas con la toma de decisiones, la comunicación, el trabajar en equipo y la gestión emocional.

Desde una perspectiva conceptual, las habilidades blandas pueden definirse como un conjunto de actitudes, comportamientos y capacidades que influyen en la manera en que los individuos interactúan con su entorno, resuelven problemas y gestionan sus emociones (Ortega, 2016). Estas habilidades han sido ampliamente clasificadas en tres dimensiones: cognitivas, interpersonales e intrapersonales. Las habilidades cognitivas comprenden procesos como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, los cuales permiten analizar información y tomar decisiones fundamentadas (Facione, 2015; Ennis, 2018).

Por su parte, las habilidades interpersonales se relacionan con la comunicación efectiva, la empatía y el trabajo en equipo, aspectos fundamentales para la interacción en entornos organizacionales (Baque et al., 2022). Finalmente, las habilidades intrapersonales incluyen la autorregulación emocional, la resiliencia y la automotivación, las cuales permiten al individuo adaptarse a situaciones adversas y mantener un desempeño adecuado (Primi et al., 2021). A diferencia de las habilidades técnicas, su desarrollo no depende exclusivamente de la adquisición de conocimientos, sino de procesos de aprendizaje contextualizados que implican práctica, reflexión y retroalimentación, se aprende con la vida. Esta característica explica, en parte, la dificultad para su enseñanza y evaluación en entornos tradicionales de formación.



La literatura especializada ha documentado ampliamente la influencia de estas habilidades en el desempeño laboral y la empleabilidad. Estudios como los de Ortega (2016) y Gutiérrez Pallares et al. (2024) coinciden en señalar que competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la autorregulación emocional inciden de manera significativa en la capacidad de los individuos para integrarse y mantenerse en entornos laborales. No obstante, a pesar de este consenso, aún persiste una limitada evidencia empírica que aborde estas competencias desde la interacción entre la formación universitaria y la percepción del sector empresarial.

En el ámbito de la educación superior, estas habilidades han adquirido una relevancia creciente debido a su estrecha relación con la empleabilidad. La evidencia sugiere que los empleadores valoran no solo el conocimiento técnico, sino también la capacidad de adaptación, la iniciativa y la comunicación efectiva (OECD, 2011). Esto implica un cambio en la lógica formativa, donde el desarrollo de competencias transversales se convierte en un complemento necesario de la formación disciplinar.

Las tendencias globales refuerzan esta idea. Informes recientes del World Economic Forum destacan que las habilidades humanas serán cada vez más valoradas frente a aquellas susceptibles de automatización, lo que plantea nuevos desafíos para las instituciones educativas. En consecuencia, integrar el desarrollo de competencias transversales en los procesos formativos no es una opción, sino una necesidad para garantizar la pertinencia de la educación superior en contextos cambiantes.

En este contexto, la práctica profesional se consolida como un escenario privilegiado para el desarrollo de estas competencias. A diferencia de otros espacios formativos, permite a los estudiantes interactuar con situaciones reales, asumir responsabilidades y enfrentar problemáticas propias del entorno organizacional

En la práctica profesional el estudiante conoce la realidad empresarial, propone acciones de mejora desde su mirada profesional, incorpora su conocimiento y va abriendo camino a oportunidades futuras. Además, como plantean Alvarez y Díaz, (2020) aplica la ética profesional y su espíritu de servicio, ya que su formación está orientada a desarrollar estudiantes socialmente responsables con habilidades blandas para dar solución a diversas problemáticas en las organizaciones. Por tanto, partiendo del conocimiento que debe ser transversal e interdisciplinario, lo que permite conocer las particularidades de territorios precarizados y con brechas muy grandes de desarrollo inclusivo (Cardona, *et al.*, 2024),



este proceso contribuye no solo al fortalecimiento de competencias técnicas, sino también a la construcción de la identidad profesional.

Además, el valor agregado de la universidad por su misma razón de ser, puede integrar nuevas habilidades esenciales, tales como la investigación aplicada y el pensamiento crítico, que les permita a los jóvenes practicantes tener una visión global, sistémica, lógica, emocional, intuitiva y creativa (Navarro, 2010) que les permita ir generando un aprendizaje dialógico entre los jóvenes, los profesores, conocer la experiencia del ecosistema emprendedor e identificar su aporte a la comunidad, a su territorio (Vacca *et al.*, 2024).

En consecuencia, la correlación positiva entre el aporte de la universidad y la formación de una cultura empresarial por parte de los estudiantes es apoyada por Hémbuz-Falla *et al.* (2020) donde relaciona el nivel educativo con la vocación emprendedora y la probabilidad de éxito del emprendimiento, y en ese sentido, se puede ver el aporte de la universidad, que entre otros objetivos busca formar personas integralmente con inteligencia técnica y emocional, preparadas para un trabajo cambiante que aporte a la sociedad.

El aprendizaje que se genera en este tipo de experiencias puede explicarse desde el enfoque del aprendizaje experiencial, según el cual el conocimiento se construye partiendo de la acción y la reflexión (García-Marirrodiga, 2024). De este modo, el estudiante no se limita a aplicar lo aprendido, sino que desarrolla nuevas formas de comprender y actuar en contextos complejos, fortaleciendo su capacidad de adaptación y toma de decisiones.

Asimismo, el papel de los actores involucrados en la práctica resulta fundamental. Tanto los tutores académicos como los interlocutores en las organizaciones cumplen una función clave al orientar, acompañar y evaluar el desempeño del estudiante. La retroalimentación que proporcionan permite identificar fortalezas y áreas de mejora, contribuyendo al desarrollo progresivo de las competencias transversales en contextos reales.

En el contexto colombiano, investigaciones recientes han evidenciado la relevancia de estas competencias en distintos escenarios formativos y productivos. En particular, el estudio de Vacca *et al.* (2025) muestra que los jóvenes que desarrollan habilidades como la comunicación, el liderazgo y la adaptabilidad presentan mayores niveles de autonomía y capacidad de innovación, lo que incide



positivamente en su desempeño y proyección profesional. Estos hallazgos permiten establecer un vínculo entre el desarrollo de competencias transversales y la capacidad de respuesta frente a entornos cambiantes.

Otra forma de ver el desarrollo de las competencias transversales es en el emprendimiento, dado que hay estudiantes que realizan su práctica en esta modalidad. Por lo tanto, como toda actividad productiva, el emprendimiento busca generar, primero, el sostenimiento de este, luego permitir que sea sostenible en todas sus dimensiones en el tiempo, y que el emprendedor pueda ejercer sus competencias laborales, técnicas, ciudadanas y empresariales (Vacca y Herrera, 2023; 2024). Al tomar decisiones, el emprendedor se transforma en líder, porque "produce resultados y en virtud de ellos tiene seguidores que creen y confían en él. Cree en el cambio y lo produce transformando la cultura de su emprendimiento o empresa, se esfuerza por descubrir las capacidades de su gente y les hace trascender" (Yarce, 1998, p.63).

De manera complementaria, se ha señalado que estas competencias tienen un carácter transversal, siendo relevantes tanto en el ámbito organizacional como en el emprendimiento. En ambos casos, los individuos deben interactuar con otros, tomar decisiones y gestionar situaciones complejas, lo que refuerza la importancia de estas habilidades en la formación integral.

Finalmente, es importante reconocer que el desarrollo de competencias transversales no es un proceso inmediato ni lineal. Por el contrario, se construye a lo largo del tiempo a partir de experiencias acumuladas en distintos contextos. En este sentido, la práctica profesional se posiciona como un espacio clave para su consolidación, al ofrecer oportunidades reales de aprendizaje, interacción con el medio productivo y aporta a su crecimiento personal (Orjuela y Vacca 2026).

En consecuencia, analizar el desarrollo de estas habilidades durante la práctica profesional permite no solo evaluar el nivel de preparación de los estudiantes, sino también generar insumos para el mejoramiento de los procesos formativos. Este análisis resulta especialmente relevante para orientar estrategias institucionales que fortalezcan la empleabilidad, la retención del talento humano y la pertinencia de la educación superior en el contexto actual.

A pesar de su importancia, aún existe una limitada evidencia empírica que analice estas habilidades desde la práctica profesional y la percepción del sector empresarial.



En este sentido, esta investigación tiene como objetivo describir las competencias transversales evidenciadas por estudiantes de Administración de Empresas durante la práctica profesional, a partir de la valoración realizada por interlocutores del sector empresarial, e identificar sus implicaciones para la empleabilidad.

METODOLOGIA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo. La información se obtuvo mediante un instrumento estructurado aplicado a interlocutores de los centros de práctica, quienes evaluaron el desempeño de 232 estudiantes del programa de Administración de Empresas en competencias agrupadas en dimensiones cognitivas, interpersonales y de regulación emocional. El análisis se realizó mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central (Hernández-Sampieri et al., 2014).

La población estuvo conformada por estudiantes de Administración de Empresas Uniminuto Centro Universitario Zipaquirá que realizaron su práctica profesional durante los años 2023 y 2024, de los cuales se seleccionó una muestra de 232 participantes. La información fue recolectada mediante un instrumento institucional aplicado a los interlocutores en los centros de práctica, quienes evaluaron el desempeño de los estudiantes.

En el análisis de datos finales, se utilizó técnicas de estadística descriptiva, tales como frecuencias, promedios, porcentajes, a partir de esto, se analizó las competencias transversales. Para aspectos éticos, la confidencialidad de la información se garantizó, los datos fueron con fines académicos y se respetó el anonimato de los participantes.

En la Tabla 1 se presenta la estructura del instrumento de evaluación, organizado en dimensiones cognitivas, interpersonales y de control emocional.



Tabla 1 Estructura del Instrumento de Evaluación

Dimensión	Habilidad	Descripción de la habilidad
Cognitiva	Conocimientos técnicos	Evalúa la capacidad del practicante para aplicar conocimientos en el desarrollo de sus funciones
Cognitiva	Aprendizaje y aplicación	valúa el uso de conocimientos teórico-prácticos y la disposición para aprender
Cognitiva	Habilidades ofimáticas	Evalúa el manejo de herramientas tecnológicas básicas
Cognitiva + Control emocional	Cumplimiento de actividades	Evalúa la gestión del tiempo y la organización en el desarrollo de tareas
Cognitiva + Control emocional	Puntualidad y asistencia	Evalúa el compromiso y la responsabilidad del practicante
Cognitiva + Control emocional	Adaptación al cambio	Evalúa la capacidad de adaptación a funciones y situaciones imprevistas
Interpersonal	Relaciones interpersonales	Evalúa la interacción, empatía y comunicación con otros
Interpersonal	Trabajo en equipo	Evalúa la colaboración y el cumplimiento de objetivos grupales
Cognitiva + Interpersonal	Organización del trabajo	Evalúa la precisión, orden y claridad en la ejecución de tareas
Control emocional	Trabajo bajo presión	Evalúa la gestión del estrés y la respuesta ante situaciones exigentes

Fuente: Adaptado del instrumento de evaluación del Centro Progresía EPE.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos obtenidos son a partir de la evaluación de 232 estudiantes en práctica profesional del programa de Administración de Empresas, a través de la percepción de los interlocutores en los centros de práctica durante los periodos 2023–2024. El análisis se centró en competencias transversales agrupadas en dimensiones cognitivas, interpersonales y de control emocional, con el propósito de comprender su desarrollo en escenarios reales de desempeño y su relación con la empleabilidad.

Las habilidades evaluadas fueron pensamiento crítico, la gestión del tiempo en la organización, la automotivación, la comunicación efectiva, la empatía, resolución de conflictos, adaptabilidad al trabajo bajo presión, gestión del estrés y resiliencia; esto permitió conocer la percepción de los empresarios y así facilitar a futuro la inserción laboral de acuerdo con las exigencias actuales para el perfil profesional y ocupacional del Administrador de Empresas.

Los resultados evidencian valoraciones altas (evaluado sobre 5.0) en todas las dimensiones analizadas, con medias que oscilan entre 4,5 y 4,8. Este comportamiento sugiere que los estudiantes presentan un nivel favorable de desarrollo de competencias transversales en escenarios reales de práctica profesional.



En la dimensión cognitiva, los resultados reflejan un adecuado desempeño en pensamiento crítico, resolución de problemas y aplicación de conocimientos (medias cercanas a 4,6). Esto indica que los estudiantes logran transferir los aprendizajes teóricos al contexto laboral, lo que constituye un indicador de pertinencia formativa. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en el uso de herramientas tecnológicas especializadas, lo cual coincide con las tendencias del mercado laboral actual (WEF, 2023).

Como se observa en la Tabla 2, las valoraciones de las competencias transversales se concentran en niveles altos, con medias superiores a 4,5 en todas las dimensiones evaluadas, lo que refuerza la consistencia de los resultados.

Tabla 2 Resultados descriptivos de las habilidades blandas evaluadas

Dimensión	Habilidad evaluada	Media ($\bar{x}$)	% alto (4–5)	% bajo (≤ 3)
Cognitiva	Conocimientos técnicos para el desarrollo de funciones	4,6	96%	4%
Cognitiva	Aplicación de conocimientos y aprendizaje continuo	4,6	95%	5%
Cognitiva	Manejo de herramientas ofimáticas	4,5	97%	3%
Cognitiva+Control emocional	Cumplimiento de actividades asignadas	4,7	98%	2%
Cognitiva+Control emocional	Puntualidad y asistencia	4,6	97%	3%
Cognitiva+Control emocional	Adaptación a funciones y cambios	4,7	98%	3%
Interpersonal	Relaciones interpersonales	4,8	97%	3%
Interpersonal	Trabajo en equipo y cumplimiento de objetivos	4,7	97%	4%
Cognitiva + Interpersonal	Organización y precisión en el trabajo	4,6	96%	4%
Control emocional	Trabajo bajo presión	4,5	95%	5%

Nota: Resultados obtenidos a partir de 232 evaluaciones realizadas por interlocutores en los centros de práctica. La escala de medición corresponde a Likert de 1 a 5, donde 1 representa el nivel más bajo y 5 el más alto.

En la dimensión que articula habilidades cognitivas y de control emocional (medias entre 4,6 y 4,7), se observa un adecuado nivel de cumplimiento, organización y adaptación. Los estudiantes evidencian responsabilidad en la ejecución de tareas y capacidad para responder a situaciones imprevistas, lo que sugiere el desarrollo de competencias de autogestión.

Las habilidades interpersonales presentan las valoraciones más altas del estudio (hasta 4,8), especialmente en aspectos relacionados con la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales.



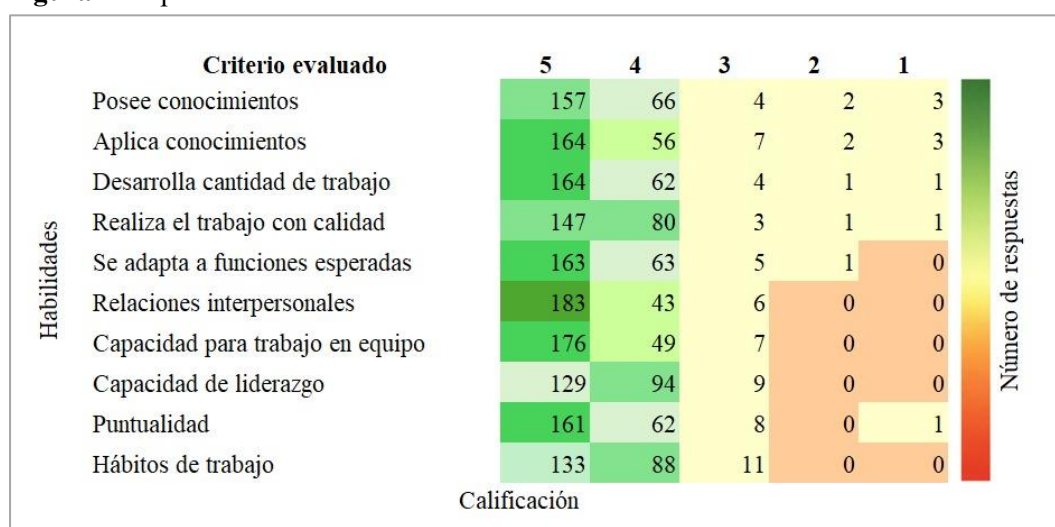
Estos resultados sugieren que los estudiantes logran integrarse de manera positiva en los equipos de trabajo, favoreciendo la colaboración y el clima organizacional. Sin embargo, la variabilidad observada en el liderazgo indica que esta competencia aún se encuentra en proceso de consolidación.

Por su parte, la dimensión de control emocional presenta las valoraciones relativamente más bajas (media de 4,5), lo que permite identificar esta área como un punto de mejora. Este resultado puede explicarse por la transición de los estudiantes hacia su primer entorno laboral, donde enfrentan situaciones de presión y exigencia que requieren mayores niveles de regulación emocional (OIT, 2024). Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que destacan la importancia de las habilidades blandas en la adaptación al entorno laboral y la empleabilidad (Gutiérrez Pallares et al., 2024). Asimismo, refuerzan lo planteado por Vacca et al. (2025), quienes evidencian que estas competencias son fundamentales para el desempeño tanto en contextos organizacionales como emprendedores.

Desde una perspectiva educativa, los resultados sugieren la importancia de fortalecer estrategias pedagógicas orientadas al desarrollo intencionado de habilidades blandas, mediante enfoques como el aprendizaje experiencial y el trabajo colaborativo.

El análisis visual mediante el mapa de calor (Figura 1) confirma la tendencia general de concentración en niveles altos de evaluación.

Figura 1 Mapa de Calor Resultados del Estudio



Nota: El mapa de calor representa la distribución del número de respuestas evaluadas ($n = 232$) por habilidad evaluada y nivel de calificación. La intensidad del color indica la frecuencia relativa de las respuestas, donde los tonos más intensos corresponden a mayores concentraciones de evaluaciones.

Se puede observar los niveles altos particularmente en habilidades relacionadas con la adaptación, el pensamiento aplicado y las relaciones interpersonales. Sin embargo, la dispersión observada en competencias como liderazgo, gestión del tiempo y manejo del estrés refuerza la idea de que estas habilidades se encuentran en proceso de consolidación, lo que sugiere la importancia de fortalecerlas de manera intencionada en el proceso formativo.

A partir de los resultados encontrados, se respalda la efectividad del modelo formativo de Uniminuto Centro Universitario Zipaquirá y especialmente en la articulación que existe entre la formación académica y la práctica profesional, evidenciando que el currículo promueve el desarrollo de habilidades cognitivas e interpersonales pertinentes para el desempeño laboral, lo que fortalece la calidad del programa en el territorio. Por tanto, la formación universitaria responde a la empleabilidad, considerando la adquisición de aprendizajes significativos para el estudiante, que garanticen su inserción laboral de manera efectiva atendiendo las necesidades empresariales en su etapa de estudiante o egresado (Ascención Campos & Díaz Manrique, 2022).

Este análisis también proporciona insumos estratégicos para el mejoramiento continuo del proceso formativo y la práctica profesional, pues, fortalecer las estrategias pedagógicas orientadas al desarrollo del liderazgo, la autogestión, los hábitos de trabajo, con estrategias que permitan la evaluación formativa por competencias; constituyen una base sólida para la toma de decisiones en los procesos de autoevaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad; en el que la práctica profesional sea un eje transversal que articule la formación integral de los estudiantes con las necesidades del entorno social y productivo del territorio.

Adicionalmente para el programa de Administración de Empresas, se establece como reto mantener el desarrollo de las habilidades evaluadas y fortalecerlas en temas como habilidades ofimáticas, gestión del estrés, resiliencia, colaboración, liderazgo y comunicación efectiva, así se fortalecen las categorías que se han evaluado en esta investigación. Como estrategia para realizarlo se propone sea a través de la reflexión curricular permanente, con actores internos y externos para que, a partir de talleres, actividades académicas, participación en eventos, entre otros, se fortalezca el desarrollo de habilidades a partir de las experiencias y oportunidades de crecimiento para el progreso y desarrollo de los proyectos de vida de los jóvenes practicantes.



CONCLUSIONES

La investigación permitió describir las competencias transversales evidenciadas por estudiantes del programa de Administración de Empresas durante su práctica profesional, a partir de la valoración realizada por interlocutores del sector empresarial. Los resultados muestran niveles favorables en las dimensiones cognitivas, interpersonales y de regulación emocional, lo que refleja una percepción positiva del desempeño de los estudiantes en escenarios reales de práctica.

Entre las competencias mejor valoradas se encuentran el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, aspectos que evidencian una adecuada preparación para desenvolverse en contextos organizacionales. Asimismo, las valoraciones obtenidas permiten reconocer la práctica profesional como un escenario donde estas competencias son observadas y valoradas por el sector empresarial, constituyéndose en un referente para analizar la pertinencia de los procesos formativos en educación superior.

El estudio también permitió identificar oportunidades de fortalecimiento en competencias relacionadas con el liderazgo, la gestión del tiempo y el manejo del estrés, las cuales presentaron una mayor variabilidad en las evaluaciones. Estos resultados sugieren la conveniencia de incorporar estrategias pedagógicas que favorezcan el desarrollo progresivo de estas competencias durante la formación universitaria y, particularmente, en los escenarios de práctica profesional.

Desde una perspectiva institucional, los hallazgos aportan evidencia útil para los procesos de revisión y actualización curricular, al ofrecer información sobre las competencias transversales que el sector empresarial valora en los estudiantes durante su práctica profesional. En este sentido, fortalecer estrategias de aprendizaje experiencial, trabajo colaborativo y articulación con las organizaciones puede contribuir a mantener la pertinencia de la formación frente a las necesidades del entorno productivo.

Como limitación, el estudio se desarrolló con una muestra no probabilística y la información proviene de la percepción de los interlocutores de los centros de práctica, por lo que los resultados deben interpretarse dentro del contexto institucional en el que fueron obtenidos y no pueden generalizarse a otros programas o instituciones sin estudios adicionales.

Finalmente, esta investigación aporta evidencia descriptiva sobre las competencias transversales observadas durante la práctica profesional y resalta el valor de este escenario como fuente de



información para comprender la relación entre la formación universitaria y las demandas del sector empresarial. Se recomienda que futuras investigaciones incorporen diseños longitudinales o comparativos que permitan analizar la evolución de estas competencias en distintos contextos institucionales y sectores productivos, así como explorar su relación con la inserción y trayectoria laboral de los egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, S. P., & Díaz, A. L. (2020). Práctica profesional pensada y no producto de improvisación: Una mirada desde la educación universitaria a distancia. *Boletín Redipe*, 13(9), 204–213. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1079>
- Ascención Campos, Y. P., & Díaz Manrique, J. (2022). Educación universitaria para la empleabilidad: Un análisis a nivel internacional. *IGobernanza*, 5(20), 133–148. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n20.2022.226>
- Baque, L. K., Viteri, D. A., & Izquierdo, A. M. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100018
- Cardona, L., Torres, A. M., & Vacca, J. C. (2024). Resignificando los ecosistemas de emprendimiento rural desde una experiencia en Cundinamarca, Colombia. En C. Paradinas, J. Rodríguez, & D. Becerra (Eds.), *Empresa, empresariedad y comunicación mercantil* (Vol. 3, pp. 91–98). Peter Lang. <https://doi.org/10.3726/b22631>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto. (2018). *Acuerdo 09 de 2018*. <https://acortar.link/OwTRc7>
- Ennis, R. H. (2018). A concept of critical thinking. https://criticalthinking.net/wp-content/uploads/2024/04/Ennis_HER_v32n1_pp81-111.pdf
- Facione, P. A. (2015). Critical thinking: What it is and why it counts. Insight Assessment. <https://www.researchgate.net/publication/251303244>
- Forma Infancia European School. (2022). Tipos de habilidades cognitivas: básicas y superiores. <https://formainfancia.com/habilidades-cognitivas-basicas-superiores/>



- García-Marirrodiga, R. (2024). Social capital in action for strengthening rural schools. *Prospects*, 54, 393–400. <https://doi.org/10.1007/s11125-024-09682-z>
- Gutiérrez Pallares, J., Bernal Pérez, M. B., & Gutiérrez Pallares, E. (2024). Habilidades blandas: Pilares fundamentales para la empleabilidad en el siglo XXI. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 6(58), 65–76. <https://doi.org/10.51896/rilcods.v6i58.619>
- Hémbuz Falla, G. D., Sánchez Avilés, A. M., & Bermeo Díaz, V. (2020). Influencia de la educación superior en el emprendimiento juvenil en estudiantes universitarios: Una aproximación teórica. *Boletín Redipe*, 9(8), 166–180. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1049>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Navarro, R. (2010). El poder del carácter: Actitudes y conductas del liderazgo. Intermedio Editores.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). *Skills for innovation and research*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264097490-en>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). Tendencias mundiales del empleo juvenil 2024: Resumen ejecutivo. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/tendencias-mundiales-del-empleo-juvenil-2024>
- Orjuela Cortés, C. P., & Vacca, J. C. (2026). Emprendimiento de la Mujer Rural: Impacto del Programa Centro para el Emprendedor Sesquileño en Cundinamarca Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 10(1), 2745-2763. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1.22423
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Banco de Desarrollo de América Latina & Diálogo Interamericano. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Soft-Skills-InDesign-Spanish-v4.pdf>
- Primi, R., Santos, D., John, P., & De Fruyt, F. (2021). SENNA inventory for the assessment of social and emotional skills in public school students in Brazil: Measuring both identity and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.716639>
- Vacca, J. C., & Herrera, L. A. (2023). La guadua-bambú en la actividad empresarial. En D. A. Acosta-Leal, Bases para hacer de la guadua un negocio sostenible en Cundinamarca (pp. 61–86).



<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18239>

- Vacca, J. C., & Herrera Silva, L. A. (2024). Estudio de Mercado de la Guadua angustifolia Kunth y los Productos Derivados Carbón Activado y Laminados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 6863-6878. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10043
- Vacca, J. C., García-Marirrodiga, R., & Acosta-Leal, D. (2024). Promotion of sustainable development through guadua (*Guadua angustifolia* Kunth) in rural communities of Cundinamarca, Colombia. *African Journal of Biological Sciences*, 6(Special Issue 4), 5724–5732. <https://www.afjbs.com/uploads/paper/ced57dfc1889a18ae96eb345c803e2e1.pdf>
- Vacca, J. C., Monroy-Perdomo, L., & Cardozo-Munar, C. E. (2025). Fortalecimiento de las habilidades blandas en jóvenes emprendedores de la provincia Sabana Centro, Cundinamarca, Colombia. *Universidad y Sociedad*, 17(6), e5395. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/5395>
- World Economic Forum. (2025). The future of jobs report 2025. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>
- World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>
- Yarce, J. (1998). Las dimensiones del aprendizaje en una organización inteligente. *Educación y Educadores*, (2), 55–68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2041933>

