

Competencias laborales en la práctica profesional de los estudiantes de educación superior en Colombia

Autora

Xiomara Paola Chamorro Montaña

ID. 100222154

Asesores

Silvia Nathalia Núñez Rueda

Gustavo Adolfo Díaz Contreras

Maestría en Innovación Educativa

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

2025

Contenido

Resumen	3
Introducción	4
Objetivo General	7
Objetivos específicos	7
Marco conceptual	7
Marco Normativo	10
Metodología	14
Participantes	15
Competencias laborales: una revisión de literatura	19
Estrategias de las instituciones de educación superior para fomentar el desarrollo de competencias laborales.....	19
¿Qué sucede en Colombia?	21
Aportes y modificaciones curriculares	23
Percepciones de los empleadores respecto a las competencias laborales.....	26
Percepción de actores clave.....	28
Discusión	30
Conclusiones	34
Anexos.....	37
Referencias	40

Resumen

Este estudio analiza cómo las instituciones de educación superior en Colombia promueven el desarrollo de competencias laborales durante las prácticas profesionales. Se destaca la importancia de las prácticas como un puente entre la formación teórica y el entorno laboral, facilitando la adquisición de habilidades técnicas y transversales como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de problemas.

Se realizó una revisión al marco normativo, incluyendo leyes como la Ley 1188 de 2008 y la Resolución 834 de 2023, que regulan la implementación de prácticas y garantiza su reconocimiento como experiencia profesional. A través de una metodología cualitativa, basada en la revisión documental y entrevistas a cinco actores clave (directores académicos y coordinadores de prácticas), se identifica que las instituciones implementan estrategias como la formación dual, proyectos integradores y alianzas con el sector productivo.

Sin embargo, se evidencian desafíos como la falta de un sistema estandarizado de evaluación de competencias laborales y el compromiso desigual de las empresas en el proceso formativo. El estudio concluye que es fundamental fortalecer el vínculo entre la academia y el sector productivo, establecer mecanismos formales de evaluación y adaptar los planes de estudio a las demandas cambiantes del mercado laboral.

Introducción

En el contexto de la educación superior en Colombia, las prácticas profesionales han sido incorporadas dentro de los planes de estudio de los programas técnicos, tecnológicos y profesionales para fortalecer la formación de los estudiantes a través de la interacción con el sector productivo. Esta etapa formativa permite la aplicación de conocimientos teóricos en entornos laborales reales, para fomentar el desarrollo de competencias laborales esenciales para la inserción en el mercado de trabajo. En este sentido la normativa vigente, Resolución 02195 del 19 de noviembre de 2020 del Ministerio de Educación Nacional (MEN), establece los criterios para la autoevaluación y el aseguramiento de la calidad en los programas académicos, enfatizando la necesidad de que las instituciones de educación tengan una relación con el sector productivo a través de las prácticas que realizan sus estudiantes.

Entre las competencias relevantes podemos mencionar las habilidades técnicas específicas de cada disciplina, así como capacidades transversales, como son: el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y la adaptabilidad a entornos laborales dinámicos, aspectos esenciales para una inserción exitosa en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de la importancia de la práctica profesional para el desarrollo de competencias laborales que complementen la formación integral de los estudiantes, la literatura académica sobre diferentes elementos como: las estrategias de formación dentro de las instituciones educativas, su seguimiento, la forma de incorporar al plan de estudios, entre otras, es limitada.

La revisión de literatura de los últimos 15 años sugiere que, si bien se reconoce la relevancia de esta etapa, aún existen interrogantes sobre el nivel de compromiso de las instituciones de educación superior en el seguimiento e implementación del proceso de prácticas, así como en el establecimiento de estrategias que garanticen un desarrollo efectivo de las competencias laborales en los estudiantes.

A nivel internacional, diversas investigaciones han abordado la relación entre la educación superior y el sector productivo en el marco de la formación por competencias. Por ejemplo, Sánchez de Mantrana (2005), examina el proceso de aprendizaje en entornos laborales y enfatiza la importancia de la adaptación curricular para potenciar la formación profesional de los estudiantes. Posteriormente, Estévez Néninger (2006) analiza la articulación entre el currículo académico y el desarrollo de competencias en el contexto de Sonora, México, destacando la necesidad de consolidar un vínculo sólido entre la academia y el mercado laboral. Más adelante, Rueda Rodríguez (2014) realiza un análisis comparativo de la regulación de las prácticas profesionales en países como Argentina, Chile, Colombia, España, Italia, México y Perú, que permitió identificar diversas tendencias y desafíos en la implementación de estrategias educativas orientadas al desarrollo de competencias laborales.

En el contexto colombiano, la literatura permite identificar que las instituciones de educación superior ofrecen un enfoque basado en competencias, buscando preparar a los estudiantes para responder a las demandas del sector productivo. Sin embargo, no se evidencian estudios que analicen cómo las instituciones de educación superior en Colombia perciben y gestionan la formación de competencias laborales durante las prácticas profesionales. Si bien se han aplicado encuestas cualitativas para evaluar la satisfacción de los empleadores respecto al desempeño de los practicantes, estos estudios no han

profundizado en el impacto de la práctica profesional en la formación de competencias laborales desde la perspectiva institucional.

Por lo anterior, se identifica la necesidad de realizar un análisis sobre la percepción de las instituciones de educación superior en Colombia respecto a la formación de competencias laborales en las prácticas profesionales de los estudiantes. De este modo, este estudio contribuirá a identificar las estrategias implementadas por las universidades, las fortalezas y las debilidades del proceso, y las oportunidades de mejora que pueden ser incorporadas para fortalecer el vínculo entre la academia y el sector productivo.

A partir de lo anterior surge la pregunta, **¿Cómo promueven las instituciones de educación superior en Colombia el desarrollo de competencias laborales en las prácticas profesionales?**

Para dar respuesta a esta pregunta, se propone realizar un análisis de la literatura académica disponible entre los años 2010 a 2025, sobre cómo ha sido abordada la formación de competencias laborales en el marco de las prácticas profesionales dentro de las instituciones de educación superior a nivel global y en Colombia. Adicionalmente, se realizarán entrevistas a los actores clave para ampliar la comprensión del papel que juegan las instituciones educativas en la formación profesional de los estudiantes y en la articulación con el sector productivo, proporcionando insumos que contribuyan a la mejora continua de los procesos de calidad académica y de formación en el ámbito de las prácticas profesionales.

Objetivo General

Analizar cómo las instituciones de educación superior en Colombia promueven el desarrollo de competencias laborales durante las prácticas profesionales.

Objetivos específicos

1. Identificar la normativa institucional vigente para educación superior relacionada con la articulación de las prácticas profesionales.
2. Identificar en la literatura académica de los últimos 15 años, los principales enfoques sobre la formación de competencias laborales en el marco de las prácticas profesionales en educación superior a nivel internacional y en Colombia.
3. Analizar las percepciones y las experiencias de actores claves de diferentes instituciones de educación superior respecto a la gestión, los retos y las oportunidades de la formación de competencias laborales durante las prácticas profesionales de los estudiantes.

Marco conceptual

Las competencias laborales se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desempeñarse de manera eficiente en un entorno productivo (Vera-Mendoza, 2018). En el ámbito de la educación superior, estas competencias han cobrado relevancia, pues constituyen un eje central en la formación de profesionales capaces de responder a las demandas del mercado laboral. Barrios-Hernández y Olivero-Vega (2020) destacan que la articulación entre la universidad y el sector productivo es clave para fortalecer la empleabilidad de los egresados, promoviendo

modelos educativos que integren la teoría con la práctica. En este sentido, Araya Muñoz (2008) enfatiza la importancia de combinar el aprendizaje académico con la experiencia laboral, permitiendo así una formación integral.

En concordancia con esta perspectiva la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) resalta la necesidad de fomentar el desarrollo de competencias a lo largo de la vida para enfrentar los constantes cambios del mercado laboral. Según su Estrategia de Competencias (2019), es fundamental el desarrollo de competencias a lo largo de la vida, utilizarlas de manera eficaz y fortalecer la gobernanza de los sistemas de competencias, (OCDE, 2019, p 15). Así mismo, la OCDE destaca que una inversión adecuada en la formación continua no solo aportará para que se logren mayores oportunidades de empleo, también impulsará el crecimiento económico y fortalecerá la cohesión social (OCDE,2019, p.20). Por su parte, la Organización Mundial del Turismo (OMT) destaca la importancia de fortalecer las competencias laborales en el sector turístico. Según Bayona (2024), la directora ejecutiva, el turismo es el mayor empleador de jóvenes a nivel global; sin embargo, el 50% de ellos solo cuenta con educación secundaria. Con el ánimo de fortalecer este aspecto, la OTM ha diseñado programas informales que certifican las competencias laborales, para así estandarizarlas y reconocer las habilidades requeridas en los trabajadores del sector. En esta misma línea, La organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura (UNESCO) destaca la importancia del desarrollo de las competencias laborales como parte fundamental para la transición al mundo laboral y la integración social. Además, la organización enfatiza la necesidad de adaptar estas competencias a los cambios

tecnológicos, como la inteligencia artificial, con el fin de preparar a la fuerza laboral para los desafíos del futuro (UNESCO, 2024).

De este modo, identificamos como las prácticas profesionales juegan un rol determinante, pues facilitan la transición de los estudiantes hacia el mundo laboral. Para Colombia, y según la Guía No. 21 de Competencias Laborales del Ministerio de Educación Nacional (2020), es fundamental que las instituciones educativas estructuren planes curriculares que articulen la educación con el mundo productivo, garantizando que los egresados adquieran tanto competencias generales como específicas para desempeñarse de manera efectiva en sus áreas de especialización. Esta orientación permite que los estudiantes desarrollen habilidades conceptuales y metodológicas acordes con las exigencias del entorno laboral. Por tanto, es importante comprender el papel de las instituciones de educación superior en la formación de las siguientes competencias laborales:

Competencias intelectuales: habilidades relacionadas con la resolución de problemas y la aplicación de la creatividad en el entorno laboral.

Competencias personales: involucran aspectos éticos en el comportamiento personal, la capacidad de asumir responsabilidades y la habilidad para superar oportunidades de mejora personal.

Competencias interpersonales: se enfocan en habilidades comunicacionales tanto a nivel verbal como emocional, así como en la capacidad de trabajar en equipo y liderar proyectos, resolviendo situaciones difíciles cuando sea necesario.

Competencias organizacionales: se refieren a las habilidades para gestionar la información y los recursos, siendo clave para la competitividad y la sostenibilidad en el desempeño profesional.

Competencias tecnológicas: habilidades relacionadas con el uso de la tecnología para el procesamiento y la creación dentro de las actividades laborales.

Competencias Empresariales y para el Emprendimiento: estas permiten a los jóvenes identificar oportunidades de negocio, elaborar planes estratégicos, gestionar recursos y asumir riesgos para crear y sostener empresas.

Desde una perspectiva más amplia, la responsabilidad social empresarial también influye en la formación de competencias laborales, pues las empresas no solo actúan como receptoras de talento, sino que pueden participar activamente en el proceso formativo. García Ortiz (2013), argumenta que la participación del sector productivo en la educación superior no solo fortalece la formación de los estudiantes, sino que también genera beneficios estratégicos y fiscales para las organizaciones. Esta colaboración entre instituciones educativas y empresas facilita la implementación de modelos educativos más pertinentes y alineados con las necesidades del mercado, contribuyendo a la consolidación de profesionales con mayor preparación y capacidad de adaptación. En este contexto, la educación superior enfrenta el reto de integrar enfoques innovadores que promuevan el desarrollo de competencias laborales de manera efectiva, optimizando la inserción laboral de los egresados y fortaleciendo la conexión entre la academia y el sector productivo.

Marco Normativo

Las prácticas profesionales en la educación superior en Colombia están reguladas por diversas normativas que han evolucionado conforme al crecimiento de la necesidad de fortalecer la formación de los estudiantes para su inserción en el mercado laboral. Desde la Ley 30 de 1992 que regula la educación superior en Colombia y establece aspectos como la relevancia que tienen las prácticas profesionales en el nivel formativo, que también

proporciona la autonomía pertinente a las instituciones de educación superior para gestionarlas y que además, promueve la interacción con el sector productivo; hasta la Ley 1188 de 2008, que reforzó la importancia de la práctica en los programas de educación superior, dado que hacen parte del proceso de los Registros Calificados por ser una de las evidencias en cuanto a los componentes formativos de los programas académicos y la pertinencia académica al demostrar en el quehacer los conocimientos de los estudiantes. Posteriormente, con la Ley 1780 de 2016, se incentivó el empleo juvenil y se promovieron las prácticas laborales como parte fundamental de la formación profesional, complementadas por normativas como la Resolución 3546 de 2018 y la Resolución 3547 de 2018, que establecieron derechos y deberes de los practicantes y fomentaron el programa "Estado Joven" para el sector público, con intención de facilitar la inserción de los jóvenes por primer vez al mundo laboral, proporcionando garantías como exención de aportes de salud y pensión para empleadores de practicantes, reconocimiento económico y certificación de dicha experiencia laboral.

En 2019, la Ley 1955 amplió la definición de prácticas laborales, permitiendo su implementación en distintos niveles educativos, así también, fortaleciendo la certificación de esta etapa como parte de la experiencia laboral del practicante e incentivando cada vez más a las empresas a vincular practicantes en sus compañías. Por su parte, la Resolución 2043 expedida por el Ministerio del Trabajo de Colombia, el mismo año estableció criterios para la certificación de competencias laborales (técnicas, operativas y transversales) demandando el derecho a que todo practicante, además de ser remunerado, tenga derecho a afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales- ARL. Además, se buscó que se establecieran los convenios de prácticas entre las empresas y las instituciones formadoras,

lo que permitió la consolidación de alianzas entre las partes, y empezó a asegurar espacios para las prácticas oficiales.

Durante 2020 y 2021, se promulgaron normativas clave como la Resolución 623, que flexibilizó la regulación de las prácticas, estableciendo condiciones que proporcionen ambientes seguros e idóneas para los practicantes como condiciones laborales dignas, supervisión y acompañamiento constante, prevención de abuso y explotación y respeto a sus derechos como estudiante. La Ley 2043 de 2020, reconoció estas prácticas como experiencia profesional válida y obligatoria en cualquier nivel de formación académica de manera que se estipulara como requisito necesario para la obtención del título.

Seguidamente, el Decreto 952 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia permitió contabilizar el tiempo de prácticas como experiencia laboral para la obtención de un título profesional, permitiendo que el 90% de la experiencia obtenida durante prácticas laborales, pasantías, monitorias y participación en grupos de investigación sea considerada como experiencia profesional en los procesos de selección. Adicionalmente, el Decreto 616 de 2021 del Ministerio del Trabajo de Colombia, reguló la contratación de aprendices y practicantes en entidades públicas y privadas, asegurando su integración en el entorno laboral al garantizar que las labores desarrolladas por los practicantes estarán directamente relacionadas a su campo de formación.

Finalmente, en 2023 la Resolución 834 reforzó los lineamientos para la vinculación de estudiantes en prácticas académicas, asegurando condiciones adecuadas para su desarrollo y estableciendo mecanismos de supervisión y evaluación. Respecto a esta última, determinaron la importancia de establecer criterios de evaluación, roles y

responsabilidades, un instrumento de evaluación, seguimiento, acompañamiento por parte del empleador o la empresa receptora y que, al certificar la experiencia, se destaquen las competencias adquiridas. Además, el Ministerio del Trabajo también discriminó diferentes formas de vinculación para las prácticas y delineó los derechos y los deberes entre las partes con el objetivo de lograr un ambiente propicio en el desarrollo del proceso.

De acuerdo con lo anterior, se observa cómo el marco normativo ha evolucionado para consolidar las prácticas profesionales como un eje fundamental de la formación por competencias, garantizando que los estudiantes cuenten con herramientas pertinentes para su inserción en el mercado laboral. Gracias a estas regulaciones, las instituciones educativas han podido fortalecer sus programas de formación, establecer alianzas estratégicas con empresas y mejorar la supervisión de las prácticas, asegurando una formación más alineada con las exigencias del mundo laboral.

Además, la "Cartilla de Competencias Laborales Generales de la Educación" del Ministerio de Educación Nacional (2020) ofrece orientaciones para la articulación de la educación con el mundo productivo, proporcionando herramientas conceptuales y metodológicas para que los estudiantes desarrollen competencias laborales generales aplicables en cualquier sector económico. Este marco normativo ha consolidado las prácticas profesionales como un eje fundamental en la formación por competencias, garantizando que los estudiantes adquieran habilidades prácticas esenciales para su desempeño y empleabilidad en el mundo laboral.

Metodología

El estudio sigue un enfoque cualitativo, basado en la revisión documental y la realización de entrevistas de actores clave para conocer y analizar la perspectiva de las instituciones de educación superior en Colombia respecto al desarrollo de competencias laborales durante las prácticas profesionales. Según Denzin y Lincoln (2018), la metodología cualitativa permite comprender fenómenos complejos en su contexto natural, explorando significados, percepciones y experiencias desde la óptica de los actores involucrados. La revisión documental partirá del análisis de artículos académicos y documentos normativos, permitiendo la comprensión de los marcos teóricos y regulatorios que sustentan la formación por competencias. De acuerdo con Bowen (2009), el análisis documental es una técnica esencial en la investigación cualitativa, pues facilita la triangulación de datos, aportando validez y profundidad al estudio.

La revisión normativa se fundamenta en los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2021) institución delegada para esta labor, los cuales establecen las competencias laborales que deben desarrollarse en la formación académica de los estudiantes.

Aunque estas competencias son fundamentales en la educación básica y media, su implementación en la educación superior, especialmente en el contexto de las prácticas profesionales, cobra relevancia al estar directamente relacionadas con la empleabilidad de los futuros profesionales. Por tanto, este análisis de literatura busca evidenciar cómo las instituciones de educación superior en Colombia, en conjunto con el sector productivo,

pueden garantizar que los estudiantes desarrollen estas competencias de manera efectiva a través de sus prácticas profesionales.

Por otra parte, las entrevistas a actores clave permitirán obtener información directa de representantes de instituciones de educación superior, quienes brindarán una visión detallada sobre los desafíos y las estrategias implementadas para fortalecer las competencias laborales de los estudiantes. Kvale (2007) señala que la entrevista cualitativa es un medio idóneo para acceder a interpretaciones subjetivas y experiencias vivenciales, lo que enriquecerá el análisis del estudio.

En conjunto, estas técnicas permitirán un abordaje integral del objeto de estudio, proporcionando una comprensión sobre cómo las instituciones de educación superior en Colombia están contribuyendo al desarrollo de competencias laborales en el marco de las prácticas profesionales.

Participantes

La selección de los entrevistados en esta investigación responde a la necesidad de analizar la formación de competencias laborales en el marco de las prácticas profesionales en educación superior en Colombia desde diferentes perspectivas académicas y disciplinarias.

A continuación, se justifica la participación de cada uno:

Tabla 1. Perfiles de actores clave entrevistados

#	Entrevistado	Cargo	Aportes a la investigación
1	Participante 1	Directora Académica de Pregrados	Entrevistar a una directora de programas de pregrado en áreas como Marketing y Negocios Internacionales, Administración de Empresas y Administración Logística aportará información clave sobre la formación de competencias laborales en el área de conocimiento administrativo. Su visión permitiría identificar qué tan alineados están los planes de estudio con las demandas del mercado, cómo se evalúan las competencias adquiridas y qué mejoras pueden implementarse para fortalecer la empleabilidad de los estudiantes. Además, su experiencia en la gestión académica facilitaría el análisis de estrategias que potencien la conexión entre universidad y sector empresarial.
2	Participante 2	Directora Académica de Posgrados	Entrevistar a una directora académica de posgrados puede aportar una visión estratégica sobre la formación avanzada de competencias laborales y su impacto en la especialización y competitividad profesional. Su experiencia permitiría analizar cómo los programas de posgrado complementan las habilidades adquiridas en el pregrado, qué competencias son más valoradas en el mercado laboral actual y cómo las prácticas profesionales en niveles avanzados potencian el desarrollo directivo y gerencial. Además, podría brindar información sobre la relación entre formación académica, actualización profesional y las

#	Entrevistado	Cargo	Aportes a la investigación
			necesidades cambiantes de las empresas en un entorno globalizado.
3	Participante 3	Coordinador de Prácticas Psicología	Entrevistar a un coordinador de prácticas del pregrado Psicología permitiría comprender cómo se estructuran y evalúan las experiencias formativas en este campo, así como el desarrollo de competencias clave para el ejercicio profesional como algunas de las enunciadas a nivel personal, interpersonal, etc... Además, brindaría información sobre la articulación entre la academia y los escenarios laborales, planteando también algunos vacíos detectados.
4	Participante 4	Coordinadora de Prácticas Ingeniería	Entrevistar a una coordinadora de prácticas de pregrados en Ingeniería permitiría analizar cómo se articulan las experiencias prácticas con la formación académica y el desarrollo de competencias técnicas y transversales. Su perspectiva ayudaría a identificar los retos que enfrentan los estudiantes en su proceso de inserción laboral, la alineación entre las exigencias del sector productivo en cuanto a la ingeniería y las estrategias implementadas para mejorar la experiencia en el campo. Además, aportaría información sobre la evaluación de las competencias

#	Entrevistado	Cargo	Aportes a la investigación
			adquiridas, la relación con las empresas y la necesidad de actualizar los planes de estudio para responder a las demandas del mercado.
5	Participante 5	Directora Académica de Pregrado Derecho	Entrevistar a una directora académica de pregrado en Derecho permitiría obtener una visión integral sobre la formación avanzada de competencias jurídicas.

Fuente: Elaboración propia

Las entrevistas se realizaron a cinco actores clave escogidos a conveniencia por su experiencia y conocimiento sobre el tema. Los entrevistados respondieron a ocho preguntas abiertas (ver anexo 1) que permitieron la recopilación de información sobre el desarrollo de competencias laborales en el contexto de las prácticas profesionales. Las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual, lo que facilitó la participación de los actores y garantizó una comunicación fluida. Cada encuentro comenzó con una introducción sobre los objetivos de la investigación y la confidencialidad de los datos (ver anexo 2). Durante las sesiones, y con base en las preguntas formuladas, se buscó explorar la relación entre los planes de estudio, las competencias laborales exigidas por el mercado y las estrategias implementadas por la academia para articularse con el sector productivo.

Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 20 minutos y fue grabada mediante la aplicación Teams, así mismo, fueron transcritas usando la aplicación de dicho

aplicativo y sus aportes fueron organizados en este documento según las áreas temáticas tratadas, permitiendo reflejar sus percepciones sobre la temática y los aportes basados en la experiencia de cada uno, acumulada a lo largo de sus trayectorias profesionales.

Producto de la revisión de la literatura y las entrevistas se plantearon las categorías analíticas que permitieron un análisis mucho más detallado, así como la identificación de conceptos, estrategias, metodologías y oportunidades de mejora que enriquecieron esta investigación.

Competencias laborales: una revisión de literatura

A continuación, se presentan los puntos relevantes encontrados a partir de la revisión de literatura realizada. De este modo, se identifican aspectos importantes que se han planteado a nivel internacional y nacional en diversas instituciones, lo cual dará una mirada amplia de las diferentes perspectivas desde donde se ha observado a este tema en las instituciones educativas. La información se presenta a partir de las categorías analíticas identificadas durante la revisión de literatura.

Estrategias de las instituciones de educación superior para fomentar el desarrollo de competencias laborales.

Las instituciones de educación superior tienen el desafío de formar profesionales con las competencias necesarias para una exitosa inserción laboral, es por esto por lo que a continuación se abordarán las estrategias que se observa han implementado y que se plantean de cara a las necesidades existentes.

Rojas & Ramírez (2023) sugiere que principalmente se identifica una baja correlación entre las competencias adquiridas en la educación superior y la inserción laboral, lo que, en cuestión de mejora del proceso, sugeriría reforzar las habilidades prácticas y la articulación con el sector productivo. Este aspecto se evidencia en estudios realizados en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú) mediante una investigación cuantitativa, donde se halló que algunos egresados de programas enfrentan dificultades para realizar su inserción laboral por primera vez, debido a la falta de experiencia en la práctica durante su formación académica, la investigación se realizó mediante dos encuestas que percibieron la calidad en la formación académica y la situación respecto a su inserción laboral. Según González et al., (2022) el anterior hallazgo resalta la importancia de implementar estrategias innovadoras como podrían ser los Proyectos Didácticos Integradores (PDI) en donde se disponen ambientes y espacios innovadores que los acercan a la realidad o a la necesidad del sector laboral. Un ejemplo de esta estrategia puede ser la planteada por la Universidad Técnica de Manabí (Ecuador) en donde se plantea que las universidades han comenzado a incorporar metodologías activas en donde se fomenta la participación de los estudiantes en situaciones reales de trabajo, para fortalecer sus competencias laborales desde una perspectiva práctica aplicada.

Por otro lado, se ha identificado que la formación de competencias en la formación académica aún enfrenta desafíos en cuanto a su distribución equilibrada a lo largo del plan de estudios o currículo. En este sentido, la investigación realizada por López et al. (2020) en la Universidad de La Habana (Cuba) enfatiza en la necesidad de realizar una planificación curricular más estructurada, donde las competencias puedan ser desarrolladas progresivamente, planteamiento que por supuesto permitiría que se le dé relevancia y enfoque a la medición de estas de cara a su desempeño en el campo laboral. Además, se

evidencian estudios como el de García y Torres (2019) en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en donde nuevamente se afirma la importancia de generar alianzas estratégicas con el sector productivo, afirmando que son estas las que permiten a las instituciones de educación superior ajustar sus programas a las necesidades cambiantes del mercado laboral, lo que a su vez puede representar un aporte a la empleabilidad de los egresados.

Estos estudios internacionales coinciden en que las universidades deben fortalecer el seguimiento que le dan a sus egresados y la evaluación continua a sus programas de formación profesional. Como lo menciona Ramírez (2018) en su investigación en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), implementar metodología de evaluación formativa y lograr el monitoreo de la inserción laboral de los graduados puede ofrecer información relevante en cuanto a la actualización de los planes de estudio, así se podría garantizar competencias que fortalezcan el desempeño de los profesionales en el mundo laboral.

¿Qué sucede en Colombia?

En Colombia algunas instituciones de educación superior han implementado diversas estrategias para fortalecer la formación de competencias laborales en el marco de las prácticas con el objetivo de aportar al proceso de inserción laboral de sus egresados y garantizar así una formación que responda a las necesidades del mundo laboral, se podría decir que varias instituciones han implementado nuevas estrategias que propenden a un

mayor relacionamiento con el sector productivo y con ello disminuir cada vez más la brecha existente.

Según Gómez & Restrepo, (2021) Un ejemplo destacado es la Universidad de Antioquia, que ha integrado modelos de aprendizaje basados en la práctica dentro de sus programas académicos, promoviendo el desarrollo de competencias laborales mediante proyectos que proporcionan colaboraciones reales con el sector industrial y de servicios para los estudiantes de microbiología. De igual forma, Martínez et al, (2022) plantea algo muy parecido, dado que la Universidad Industrial de Santander (UIS) ha implementado un modelo de formación dual en alianza con el sector productivo, permitiendo que los estudiantes de todos pregrados tengan la posibilidad de combinar su formación académica con experiencias laborales reales, por supuesto, escenario que les facilita desarrollar habilidades y competencias que los aproxima a lo que demanda el mundo laboral. Por otro lado, Pérez & Ramírez, (2020) establece que la Universidad del Valle, desarrolló un enfoque de formación basado en la normalización de las competencias laborales, lo que ha permitido establecer estándares de las habilidades y las competencias que debe alcanzar el egresado. Así mismo, la Universidad Tecnológica de Pereira, ha diseñado un modelo de enseñanza-aprendizaje por competencias, en el cual se enfatiza el desarrollo de habilidades blandas y técnicas mediante tecnologías activas como el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje por proyectos (López et al, 2019).

La Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO) por su parte, ha desarrollado diversas iniciativas para fortalecer las competencias laborales en sus estudiantes. Una de estas estrategias ha sido la implementación de programas de emprendimiento y la promoción de la educación basada en la solución de problemas reales (García et al., 2022).

Se podría decir, que a partir de la literatura se identifica un interés de algunas universidades en Colombia en respaldar la formación de sus estudiantes para que den respuesta positiva en el mundo laboral, no solo a nivel disciplinar o conceptual, también respecto a aquellas competencias que antes no tomaban mayor protagonismo en el perfil de un egresado como lo pueden ser las competencias emocionales, interpersonales, tecnológicas, organizacionales y de emprendimiento.

Aportes y modificaciones curriculares

Anteriormente se mencionaron algunas estrategias que han sido basadas en los resultados de los ajustes curriculares; sin embargo, es importante identificar cómo lo ha hecho cada institución. Por ejemplo, la Universidad Bolivariana de Ecuador (UBE) diseñó un Proyecto Didáctico Integrado (PDI), el cual propone en su metodología articular las asignaturas del tronco común o disciplinares con las áreas técnicas o transversales (Crespo et al., 2023), considerando en los ejercicios un caso que represente desafío respecto a lo evidenciado en el campo laboral. Dentro de la metodología se evidencia un enfoque cuantitativo con diseño experimental, en donde se evalúa el impacto de Plan de Desarrollo Institucional respecto al fortalecimiento de las competencias laborales en los estudiantes. Para el caso en mención, se aplicaron cuestionarios y escalas de valoración a una muestra de 14 docentes en donde se analizó la información mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales (López & Martínez, 2022).

Otro caso para resaltar es el propuesto por la Universidad Nacional de Ingeniería de Perú, quienes, a través de un enfoque basado en problemas han fomentado el desarrollo de las competencias laborales en sus estudiantes (Fernández et al.,2022). Este mismo enfoque se ha implementado en varias universidades en Perú, logrando que los planes de estudio evolucionen de una formación teórica tradicional hacia una educación más dinámica y orientada a la resolución de problemas del mundo real. Por otro lado, en Cuba, se evidencia una alta influencia de los programas de formación dual, dado que combina la formación en el aula con las experiencias reales en el campo empresarial (Pérez & Gómez, 2021). Este modelo ha influenciado reformas curriculares en diversas universidades del país.

Por su parte Escobar- Valencia (2005) afirma que integrar el desarrollo de competencia laborales a los procesos de formación profesional resulta altamente significativo. La autora resalta la necesidad de que se priorice la transición desde los modelos educativos tradicionales hacia enfoques que prioricen la formación basada en competencias. En Colombia, la Corporación Universitaria Minuto de Dios por su parte han permitido reconocer qué competencias laborales son más valoradas a nivel empresarial a través del emprendimiento y casos de educación basada en problemas. En el artículo “Las practicas pedagógicas y profesionales en la educación superior: un escenario de experiencia laboral (García Cardona & Torres Ladino, 2023) se resalta la importancia de las prácticas profesionales dentro del currículo universitario, destacan que integrar la práctica al currículo permite a los estudiantes aplicar conocimientos teóricos en contextos reales y desarrollar habilidades necesarias para enfrentar el mundo laboral. Se sugiere la necesidad de desarrollar mejores sistemas de evaluación y destacan que la certificación de competencias adquiridas en el ámbito laboral debe estar respaldadas por rubricas de

evaluación, retroalimentación por parte de los empleadores e incorporar un portafolio de evidencia en donde los estudiantes documenten su aprendizaje en la práctica y así tener una validación de sus competencias García Cardona et al. (2023).

Instituciones como la Universidad del Valle, según Escobar Valencia (2005) han incorporado enfoques innovadores que buscan mejorar la aplicación de conocimientos producto del aprendizaje basado en proyectos, creando escenarios que simulen situaciones laborales reales y enfocando su interés en la evaluación de competencias, las que han reemplazado en gran medida los exámenes tradicionales. Adicionalmente, se crearon proyectos de investigación aplicados en colaboración con las empresas, lo que ha permitido que a nivel curricular se mantenga una dinámica constante en cuanto a la atención de las necesidades del sector productivo, adicionalmente se estableció un sistema de seguimiento y evaluación curricular, basado en la retroalimentación de diferentes actores como estudiantes, docentes y empleadores, la cual se realiza a través de encuesta análisis de desempeño a egresados, lo que ha generado aportes significativos pero sobre todo medibles, lo que le ha permitido a la institución realizar una evaluación más pertinente, ser más competentes e innovadores en el contexto colombiano.

La autora Cárdenas & Navas (2012) analiza el proceso de estandarización y certificación de competencias laborales en el país. Enfatiza en que el aporte curricular se evidencia en el enfoque funcionalista que promueve la institución, en donde se promueve un currículo que desarrolle competencias laborales específicas, basadas en la estandarización y la certificación de habilidades en distintos sectores. Además, se destaca el papel del Servicio Nacional de Aprendizaje y la Escuela Superior de Administración

Pública (ESAP) respecto a la estructuración de normas de competencia laboral aplicables en los sectores privados y públicos.

Percepciones de los empleadores respecto a las competencias laborales

De acuerdo con lo establecido por Martínez et al. (2017) las competencias laborales son relevantes y su ausencia en la formación de los estudiantes traduce un desajuste serio de cara a lo que demanda el campo laboral. Por su parte Torres-López et al., (2018) aseguran que los empleadores refieren impactos significativos en cuanto a la eficiencia en los practicantes y sugieren nuevos métodos de medición, basados preferiblemente en inteligencias artificiales que optimicen la medición de las tareas realizadas y se pueda evaluar la eficiencia y la pertinencia de los perfiles conforme a la labor asignada. Por su parte Guim Bustos et al., (2023) mencionan que las empresas valoran de los egresados ecuatorianos por las competencias como trabajo en equipo, creatividad y uso de tecnologías; sin embargo, también manifiestan que sigue existiendo una amplia brecha entre la formación de los estudiantes y el fortalecimiento de habilidades prácticas que les permitan desenvolverse mejor. Se evidencia también que se cuenta con la percepción de empleadores en el campo de la salud como es el caso de la Pontificia Universidad Javeriana seccional Cali a quienes, si bien se les destaca su capacidad de análisis de la información, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y planeación estratégica, también se sugiere una mirada más detallada puesto que en cuanto a competencias valoradas por los empleadores, si se evidencia una brecha que merece mayor atención para potenciarles su desempeño (Charria Ortiz, et al., 2011).

Un dato interesante dentro de los impactos percibidos por parte del empleador es el que Cárdenas A., & Navas (2012) comparten en su investigación, en donde afirman que, si se ha iniciado la normalización el desarrollo de competencias como aporte a la calidad del trabajo y la competitividad que tanto se requiere; además, se argumenta como el sector productivo ha participado activamente en la creación de normas de competencia laboral, siendo aproximadamente unas 2775 diseñadas por las mismas organizaciones. La Universidad de Antioquia (2019) plantea un hallazgo contundente, en donde sugieren oportunidades de mejora en cuanto a la autoconfianza, manejo del tiempo, necesidad de formación en investigación aplicada y el desarrollo de habilidades de comunicación. Dentro de este análisis, también se sugiere considerar programas de mentoría y acompañamiento en las empresas para fortalecer el ejercicio como parte activa del desarrollo de competencias.

González & Ramírez (2020), analiza cómo estudiantes, docentes y empresas perciben las competencias desarrolladas por practicantes de Tecnología en Producción Industrial e Ingeniería Industrial en una institución universitaria de Medellín. Las empresas participantes en el estudio evaluaron las competencias de los estudiantes en tres categorías: Del ser, del saber y del Saber-Hacer. En esta percepción los empleadores plantean de manera positiva el desempeño en cuanto a las competencias del Ser y se sugiere oportunidad de mejora en cuanto a las competencias del Saber- Hacer, especialmente en la aplicación de conocimientos técnicos y la resolución de problemas en contextos reales (González & Ramírez, 2020, p. 11). También resulta interesante mencionar lo que los empleadores perciben es una necesidad dentro del perfil del practicante y las habilidades que este debería desarrollar. Romero Esguerra & María Consuelo (2013) establecen que

son bien reconocidas las competencias de trabajo en equipo, compromiso, adaptabilidad y pensamiento crítico en los practicantes, concepto que favorece el trabajo que viene desarrollando la institución; sin embargo, sugieren oportunidad de mejora en cuanto a: el manejo de herramientas informáticas, habilidades de comunicación y el desarrollo de competencias de liderazgo y proactividad, con ellos demandan también que la institución genere mayores acompañamientos para garantizar la calidad en el desempeño del practicante.

El desarrollo de competencias resulta relevante en la actualidad para el cumplimiento de los propósitos formativos en las instituciones, Rojas Arenas et al., (2020) lo afirma.

Percepción de actores clave

En el desarrollo de esta investigación se identificaron diversos aspectos relevantes relacionados con las competencias laborales, destacándose coincidencias y algunas diferencias en las percepciones de los actos entrevistados.

Uno de los principales hallazgos es la importancia de desarrollar las competencias laborales desde las primeras etapas del proceso formativo académico, y no limitar este desarrollo al periodo de las prácticas profesionales. Se resalta la necesidad de integrar experiencias reales y simulaciones desde el inicio de la formación, incluyendo habilidades blandas como la comunicación asertiva y el liderazgo en las primeras asignaturas teóricas, en esto coincidieron expertos entrevistados de área diversas como ingeniería, psicología, gestión administrativa y derecho.

También se evidenció un consenso sobre la importancia de fortalecer las alianzas con el sector productivo para asegurar una formación más pertinente y alineada con las demandas del mercado laboral. Estas colaboraciones se consideran fundamentales para ofrecer a los estudiantes experiencias reales y se sugiere que sean selectivas y estén alineadas con los objetivos formativos.

En cuanto al papel de las empresas en el proceso formativo, se encontraron posturas divididas. Por un lado, se percibe que algunas empresas asumen un rol activo, brindando acompañamiento y capacitación adicional. Por otro lado, se señala que muchas organizaciones no están plenamente comprometidas y limitan la experiencia de los practicantes a tareas administrativas, restando valor al desarrollo de competencias específicas.

En relación con el marco normativo, se identificó una percepción crítica generalizada. Se considera que, aunque las normativas actuales ofrecen directrices generales, no siempre se ajustan a las necesidades reales del proceso formativo. En cuanto a las estrategias de mejora para el desarrollo de competencias laborales en la educación superior, emergieron diversas propuestas. Por ejemplo, se destacó la necesidad de personalizar las prácticas según los intereses y perfiles de los estudiantes, permitiéndoles desarrollar habilidades específicas relacionadas con su campo de formación. Asimismo, se sugirió ampliar las oportunidades de prácticas a nivel internacional, para brindar una visión global y una experiencia más diversa del entorno laboral.

Otras propuestas incluyen fortalecer el acompañamiento docente durante todo el proceso formativo, consolidar las alianzas interinstitucionales con el sector productivo y académico y establecer un seguimiento más cercano por parte de los tutores empresariales para garantizar una experiencia de aprendizaje más completa. Además, se planteó la necesidad de mejorar el mecanismo de evaluación implementando sistemas más precisos y objetivos que permitan medir el desarrollo real de las competencias laborales.

Respecto a los procesos estandarizados para evaluar las competencias laborales, ninguno de los entrevistados mencionó la existencia de un modelo específico o de referencia reconocido a nivel normativo, sea a nivel nacional o institucional, lo que evidencia una carencia de lineamientos claros en este aspecto.

Discusión

En el análisis de las competencias laborales en las prácticas profesionales de los estudiantes de educación superior en Colombia, se observan puntos de convergencia y divergencia entre la literatura revisada y las percepciones de los actores entrevistados. A partir de lo anterior, la discusión se estructurará en torno a las categorías identificadas.

Estrategias de las instituciones de educación superior para fomentar el desarrollo de competencias laborales.

La literatura indica que las instituciones de educación superior han implementado estrategias como el aprendizaje basado en problemas (Fernández et al.,2022) y los

Proyectos Didácticos Integradores (Crespo et al., 2023) para promover el desarrollo de competencias laborales. En el contexto colombiano, la Universidad de Antioquia y la Universidad Industrial de Santander han desarrollado modelos de formación dual que combinan experiencias teóricas y prácticas (Gómez & Restrepo (2021) y Martínez et al., (2022). Estas iniciativas responden al enfoque del Ministerio de Educación Nacional (MEN) en la resolución 3546 de 2018, que promueve la colaboración entre las competencias laborales de los estudiantes.

Otro de los hallazgos que se puede destacar producto de las opiniones de los entrevistados fueron las limitantes que experimentan los practicantes cuando se le asignan labores que no son propias de su formación académica, lo cual restringe el desarrollo de competencias específicas, esto se alinea con la Ley 1780 de 2016, que busca promover el empleo juvenil y garantizar que las prácticas permitan a los estudiantes adquirir en sus áreas de formación. En este aspecto, resulta una gran responsabilidad para las instituciones de educación superior, en cuanto a fomentar mayor conciencia a las empresas respecto a los objetivos específicos de la práctica profesional y proporcionar mecanismo de seguimiento más rigurosos en donde no solo se revise el desempeño laboral del estudiante, también las modificaciones en que la empresa puede estar incurriendo en cuanto a las funciones acordadas para el practicante.

Aportes y modificaciones curriculares

Los estudios internacionales sugieren que las universidades han ajustado sus currículos para integrar competencias laborales de manera progresiva (López et al.,2020).

En Colombia, la Corporación Universitaria Minuto de Dios ha promovido iniciativas de educación basada en la resolución de problemas reales (García et al., 2022). Estas estrategias coinciden con las directrices de la Resolución 2043 de 2019, que exige a las instituciones diseñar planes curriculares que fortalezcan competencias que atiendan los requerimientos del sector productivo. Respecto a las actualizaciones constantes que demanda la Resolución 834 de 2023 a nivel curricular, se puede destacar la importancia que se evidencia, tanto en la literatura como por parte de los entrevistadores, respecto a establecer procesos continuos de evaluación de competencias y que éstos no se limiten exclusivamente al periodo de prácticas profesionales, lo que podría decirse, debería ser parte de los objetivos de las instituciones de educación superior. Algo que se puede añadir a este apartado, es que poco se reconocen los procesos para la retribución curricular, es decir, no se evidencia qué proceso institucional en específico es el que reconoce o percibe las necesidades del sector productivo para nutrir el currículo, sin embargo, se esperaría que este aspecto se logre integrar desde la labor de las prácticas profesionales, en particular para los procesos de autoevaluación de los programas.

Percepciones de los empleadores respecto a las competencias laborales

La literatura destaca que los empleadores valoran competencias como el trabajo en equipo, la creatividad y el uso de tecnologías (Guim Bustos et al., 2023), pero también identifican brechas en habilidades prácticas y de liderazgo (Romero Esguerra & Consuelo 2013). Además, se ha evidenciado la necesidad de programas de mentoría para fortalecer la experiencia de los practicantes (Universidad de Antioquia, 2019). Por supuesto, lo anterior ratifica que es evidente la necesidad de que un practicante no solo resulte capacitado a nivel

disciplinar, sino también con fortalezas en algunas competencias laborales como las personales e interpersonales, las cuales fortalecen el clima laboral y el crecimiento profesional dentro de la compañía.

Los hallazgos de las entrevistas corroboran esta percepción, si bien algunas empresas ofrecen acompañamiento y formación adicional, muchas organizaciones no están plenamente comprometidas con el desarrollo integral del practicante, situación que puede resultar interesante para que sea revisado por la academia de cara al objetivo de formación de las prácticas, como se mencionó anteriormente. La anterior percepción refuerza la necesidad de una colaboración más activa entre las instituciones educativas y el sector productivo. Desde el punto de vista normativo, el Decreto 616 de 2021 busca garantizar que las funciones desempeñadas por los practicantes estén directamente relacionadas con su formación académica o área de conocimiento de manera que se fortalezca la calidad en cuanto a la experiencia laboral. Así mismo, la Resolución 834 de 2023 enfatiza en que las prácticas deben realizarse en condiciones laborales adecuadas y supervisadas, asegurando que los estudiantes desarrollen competencias acordes con las exigencias del mercado laboral.

Es de añadir que en las entrevistas a los actores clave se refleja una visión integral sobre la gestión de las competencias laborales en las prácticas profesionales. Los participantes coincidieron en que las prácticas contribuyen un puente esencial entre la formación teórica y la aplicación práctica, pero enfatizaron en que el éxito del proceso depende de la coherencia entre los objetivos formativos y las tareas asignadas a los estudiantes, lo que se esperaría llame la atención de las instituciones de educación superior

para mitigarlo. También señalaron la necesidad de un mayor acompañamiento por parte de las instituciones educativas durante el desarrollo de las prácticas, en concordancia con la Resolución 623 de 2020, que establece lineamientos para garantizar la supervisión adecuada, lo que continúa siendo reiterativo y al parecer una labor que requiere estandarización y ser ajustada a nivel formativo. También manifestaron preocupación por la falta de un sistema estandarizado de evaluación que permita medir de manera objetiva el desarrollo de las competencias laborales adquiridas, en línea con las exigencias de la Ley 2043 de 2020.

Conclusiones

El análisis de la literatura revisada, el marco normativo y las percepciones de los actores entrevistados evidencian que, si bien se han realizado avances en la promoción de competencias laborales en las prácticas profesionales, persisten desafíos relevantes. Las instituciones de educación superior en Colombia han implementado diversas estrategias para articular la teoría y la práctica; sin embargo, la disparidad en el compromiso del sector productivo continúa representando un obstáculo para un desarrollo integral del objetivo en cuando a la formación de competencias laborales en el practicante. Se puede observar que es poco el seguimiento que se le realiza a las empresas respecto a su rol y la metodología para proporcionar una experiencia completa, idónea o enriquecedora para el practicante. Lo anterior, resulta relevante a la hora de pretender fortalecer los vínculos con el sector productivo con el objetivo de que aporte a la academia pues, se esperaría que exista un retorno curricular y no solo se considere este tipo de alianzas como un aporte con beneficio

unilateral, donde la empresa es la que alcanza el mayor beneficio, pues, de cualquier manera, representa mano de obra económica el trabajo del practicante.

Respecto a los hallazgos más relevantes del análisis, es preciso mencionar la falta de claridad conceptual sobre las competencias laborales que se observa a nivel general. Aunque los entrevistados reconocieron el término de competencias académicas, se evidenció una tendencia a generalizar las competencias laborales dentro de este ámbito, lo que refleja una comprensión limitada y poco diferenciada de lo que establece la "Cartilla de Competencias Laborales Generales de la Educación" del Ministerio de Educación Nacional (2020). Además, no se observa que este sea un punto de partida para las investigaciones halladas, lo que puede evidenciar que es una propuesta poco conocida por las instituciones de educación superior. Se puede considerar que esta situación sugiere la necesidad de que el MEN implemente mayores estrategias para que las Competencias Laborales se reconozcan y se implementen a los procesos de las prácticas profesionales, lo que, por supuesto aportará para que se establezcan definiciones más precisas y diferenciadas de las competencias laborales, facilitando su identificación, desarrollo y evaluación de manera específica.

Asimismo, se identificó una carencia significativa en cuanto a la estandarización del proceso evaluativo de las competencias laborales. Tanto en la literatura revisada, como en las percepciones de los actores entrevistados, no se encontraron referencias respecto a un modelo formal o unificado de evaluación para dicho proceso. Los participantes señalaron que la ausencia de un sistema estandarizado dificulta el seguimiento adecuado del desarrollo de competencias y obstaculiza la retroalimentación efectiva. Este hallazgo sugiere la necesidad de diseñar e implementar mecanismos formales de evaluación, en

consonancia con las disposiciones establecidas en la Ley 2043 de 2020 y la resolución 623 de 2020, que permitan medir con precisión el avance de los estudiantes y garantizar la calidad de su proceso formativo.

Resulta fundamental destacar también la importancia de que las instituciones de educación superior avancen hacia modelos formativos más integrados y que respondan a las exigencias del sector productivo, para ello se hace necesario fortalecer el vínculo entre la academia y las empresas. La aplicación rigurosa del marco normativo vigente, en especial las resoluciones 2043 de 2019 y 834 de 2023, es crucial para asegurar que las prácticas profesionales no solo cumplan con los requisitos legales, sino también constituyan una experiencia formativa integral que potencie la empleabilidad de los futuros profesionales.

Anexos

Anexo 1. Formato de entrevista

#	PREGUNTAS PARA ENTREVISTAS
1	¿Cómo define su institución el desarrollo de competencias laborales dentro de la práctica profesional de los estudiantes?
2	¿Cree que las competencias laborales deben desarrollarse únicamente en las prácticas profesionales o deben estar presentes a lo largo de la formación académica? ¿Por qué?
3	¿Cómo se articulan las necesidades del sector productivo con los programas de prácticas de su institución?
4	¿Qué tipo de alianzas se han realizado con el sector productivo para promover la formación de competencias laborales?
5	¿la normativa vigente le parece acertada para guiar a las instituciones educativas en la implementación de prácticas laborales?
6	¿Qué oportunidades ve en la educación superior colombiana para mejorar la formación de competencias laborales en el contexto de las prácticas profesionales?
7	¿Qué estrategias utilizan para asegurar que las prácticas profesionales contribuyan al desarrollo de competencias laborales?
8	¿Cree que las empresas están preparadas para asumir un rol activo en la formación de competencias laborales de los estudiantes? ¿Por qué?

Anexo 2. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Competencias laborales en la práctica profesional de los estudiantes de educación superior en Colombia

Objetivo del Consentimiento Informado:

Este documento tiene como propósito explicar a los participantes el objetivo de la investigación y su rol en ella.

La presente investigación es realizada por Xiomara Paola Chamorro Montaña, estudiante de la Maestría en Innovación Educativa del Politécnico Grancolombiano.

El propósito de este estudio es analizar la percepción de coordinadores y directivos académicos acerca de la formación de competencias laborales en los estudiantes de educación superior en Colombia en el marco del proceso de práctica profesional.

Si decide participar en la investigación, se le solicitará participar en una entrevista. Esta conversación podrá ser grabada para permitir una transcripción precisa de las ideas que usted exprese (si prefiere que no se grabe, por favor indíquelo explícitamente). La participación en este estudio es completamente voluntaria. La información recolectada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará exclusivamente para fines académicos relacionados con esta investigación.

Si alguna pregunta le resulta incómoda, usted tiene el derecho de comunicarlo a la investigadora o de no responderla. Para preservar la privacidad de los participantes, las transcripciones de las entrevistas serán realizadas exclusivamente por la investigadora con ayuda de un software especializado en transcripción, sin permitir acceso de terceros. Estas transcripciones podrán ser revisadas posteriormente por el participante si así lo desea.

Agradecemos de antemano su participación en esta investigación.

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

Yo, _____, acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por la estudiante Xiomara Paola

Chamorro Montaña, estudiante de la Maestría en Innovación Educativa del Politécnico Grancolombiano, con fines netamente académicos. Declaro que he sido informado(a) acerca del objetivo de este estudio. Me han indicado que tendré que responder preguntas en una entrevista y que puedo optar voluntariamente por no responder aquellas que considere. Así mismo, podré tener acceso a la transcripción de mis ideas y opiniones, con la posibilidad de solicitar modificaciones o eliminaciones de apartes específicos.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

AUTORIZACIONES

Autorizo que la entrevista sea grabada: Sí No

Firma del participante

Nombre del Participante: _____

Institución a la que pertenece: _____

Cargo: _____

Fecha en que se firma el consentimiento: _____

Referencias

Arias Marín, L., García Restrepo, G., & Cardona-Arias, J. A. (2019). Impacto de las prácticas profesionales sobre las competencias de investigación formativa en estudiantes de Microbiología de la Universidad de Antioquia-Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 2–15

Argoti Llore, S. J., Pogo Capa, C. del C., Zamora Gavilanes, T. J., Coello Briones, E. V., & Ortega Chacha, Á. G. (2023). Las prácticas preprofesionales en el perfil del egresado: Una revisión sistemática. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 4(2), 736–758. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v4i2.169>

Araya Muñoz, I. (2008). La formación dual y su fundamentación curricular. *Revista Educación*, 32(1), 45–61. <https://doi.org/10.15517/revedu.v32i1.523>

Barrios-Hernández, K. del C., & Olivero-Vega, E. (2020). Relación universidad-empresa-estado. Un análisis desde las instituciones de educación superior de Barranquilla-Colombia, para el desarrollo de su capacidad de innovación. *Formación Universitaria*, 13(2), 21–28. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000200021>

Bórquez Tamayo, G., Rossetti López, S. R., & Ozuna Beltrán, A. G. (2024). Valoración de estudiantes sobre la gestión, desarrollo, satisfacción y utilidad de prácticas profesionales en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29), e752. <https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2125>

Burgos Morán, J. C., & Aragundi Moncada, J. G. (2025). Influencia de las prácticas preprofesionales en el desarrollo de competencias laborales de los estudiantes de la carrera de contabilidad de la Universidad Estatal de Milagro. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 7967–7985. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15505

Butz, N. T., Stratton, R., Trzebiatowski, M. E., & Hillery, T. P. (2019). Inside the hiring process: How managers assess employability based on grit, the big five, and other factors. *International Journal of Business Environment*, 10(4), 306–328.

<https://doi.org/10.1504/IJBE.2019.101645>

Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., Uribe Rodríguez, A. F., López Lesmes, C. N., & Arenas Ortiz, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales: Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133–165

Díaz, A. M. (2024, 26 de diciembre). Normativa para el reconocimiento de la experiencia laboral en estudiantes universitarios. *Colombia Emprendedora*.

<https://www.colombiaemprendedora.org/normativa-para-el-reconocimiento-de-la-experiencia-laboral-en-estudiantes-universitarios/>

Estévez Néninger, E. H. (2006). La práctica curricular de un modelo basado en competencias laborales para la educación superior de adultos. *Red Revista Electrónica de Investigación Educativa*. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/22215>

Espinoza-Riveros, V. B. (2022). Incidencias de las pasantías o prácticas profesionales en la formación universitaria de la Universidad Nacional de Asunción,

Paraguay. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 4(1), 23–32

<https://doi.org/10.53732/rccsociales/04.01.2022.23>

Estupiñán Ávila, J. A., Orellana Rodríguez, J. J., & Zúñiga Delgado, M. S. (2024). Proyecto didáctico integrador para el fortalecimiento de competencias laborales del bachillerato técnico. *Revista Científica*, 9(Ed. Esp.), 154–171.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.E.8.154-171>

García Cardona, G. Y., Torres Ladino, S., & Torres Ladino, H. F. (2023). Las prácticas pedagógicas y profesionales en la educación superior: Un escenario de experiencia laboral. *Inclusión y Desarrollo*, 9(1), 37–49.

<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.9.1.2022.37-49>

García Jiménez, O. L., García, Z. del P., & Martínez Sierra, R. (2023). Las prácticas profesionales en la formación y su impacto laboral, una revisión bibliográfica. *Polisemia*, 19(35), 103–116. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.polisemia.19.35.2023.103-116>

Gill, R. (2020). Graduate employability skills through online internships and projects during the COVID-19 pandemic: An Australian example. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 146–158.

<https://doi.org/10.21153/jtlge2020vol11no1art946>

Guim Bustos, P., & Marreno Ancizar, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(Esp. 6), 212–227.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073815015>

Hains-Wesson, R., & Ji, K. (2024). Improving placement learning at scale: A case study evaluation. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2023-0098>

Jackson, D., Riebe, L., & Macau, F. (2022). Determining factors in graduate recruitment and preparing students for success. *Education and Training*, 64(5), 681-699. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2021-0115>

Male, S. A., & King, R. (2019). Enhancing learning outcomes from industry engagement in Australian engineering education. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 101-117. <https://www-scopus-com.loginbiblio.poligran.edu.co/sourceid/21100901479?origin=resultlist>

McDonald, P. (2020). Open market internships: What do intermediaries offer? *Journal of Education and Work*, 33(1), 33-47. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1706024>

Ministerio de Educación de Colombia. (2003). Educar para el Mundo Productivo. <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-88058.html>

Ministerio de Educación de Colombia. (2010). Condiciones de Calidad. <https://mineducacion.gov.co/1621/article-300167.html>

Ministerio de Educación Nacional. (2021). Lineamientos para el diseño de proyectos de investigación en educación [PDF]. Ministerio de Educación Nacional. https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Montoya, J., Pérez, L., & Gómez, R. (2020). Percepción del proceso de formación por competencias y su relación con las prácticas empresariales: un caso de estudio. *Revista Educación y Desarrollo*, 18(2), 45-60.

Oke, N., Hodge, L., McIntyre, H., & Turner, S. (2023). 'I had to take a casual contract and work one day a week': Students' experiences of lengthy university placements as drivers of precarity. *Work, Employment and Society*, 37(6), 1664-1680.

<https://doi.org/10.1177/09500170211027714>

Panaia, M. (2022). Los jóvenes entre la universidad y el trabajo. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 32(2), 199-206.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1515-94852022000200199&script=sci_abstract&tlng=en

Peña Lapeira, C. J. (2020). La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional. Corporación Universitaria.

Ranabahu, N., Almeida, S., & Kyriazis, E. (2020). University-led internships for innovative thinking: A theoretical framework. *Education and Training*, 62(3), 235-254.

<https://doi.org/10.1108/ET-01-2020-0004>

Remington, A., & Pellicano, E. (2019). 'Sometimes you just need someone to take a chance on you': An internship programme for autistic graduates at Deutsche Bank, UK. *Journal of Management and Organization*, 25(4), 516-534.

<https://doi.org/10.1017/jmo.2019.12>

Rincón Rojas, É. E., & Valencia Delgado, P. L. (2018). Contexto general sobre el desempleo universitario en Colombia, caso: egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de La Salle periodo 2016 - 2018.

https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1357

Rodríguez Díaz, J. L., Cabrera Olvera, J. L., & Muñoz Guanga, A. P. (2022). El éxito de las Prácticas pre-profesionales: ¿De qué depende? *Revista Habanera de Ciencias*

Médicas, 21(2), e4151. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2022000200015

Rueda Rodríguez, A. E. (2014). Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 111-132.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200111

Sabala Moreno, M. C., Rentería Pérez, E., & Díaz Bambula, F. (2022). Tendencias en la investigación sobre las prácticas profesionales en educación superior: revisión sistemática desde la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT). *Psicogente*, 25(47), 226-250. <https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4835>

Salinas Gómez, O. (2020). Mercado de trabajo y empleabilidad de los profesionales en Colombia. <https://repository.libertadores.edu.co/server/api/core/bitstreams/f998562b-9907-4ec6-9896-fb699b387dbe/content>

Sánchez de Mantrana, M. (2005). El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios. *Educere*, 9(30), 345-357.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102005000300010

Sanjurjo, L. (2012). Socializar experiencias de formación en prácticas profesionales: un modo de desarrollo profesional. *Praxis Educativa (Arg)*.