



Investigación

Tema: Percepción de las Empresas del desempeño de graduandos de las áreas de conocimientos sociales de la universidad Thomas More, en sus pasantías profesionales.

Autores de la Investigación:

- Ing. Silvio De Franco, PhD
- Lic. Gladys Sánchez, MBA

Consultor:

- José Luis Velásquez, PhD

Universidad Thomas More, Managua 2021

Resumen Ejecutivo

Las pasantías profesionales se han consolidado como un componente fundamental en la formación universitaria, al servir como puente entre la teoría académica y la práctica laboral. En este contexto, la presente investigación analiza cómo las empresas perciben el desempeño de los estudiantes de cuarto año de la Universidad Thomas More durante su periodo de pasantía, con el objetivo de identificar las competencias, habilidades y actitudes más valoradas por los empleadores.

Lejos de reducir el éxito de una pasantía a la obtención de una oferta laboral, este estudio propone una visión más integral, considerando factores como la creatividad, responsabilidad, colaboración, actitud, capacidad de aprendizaje, conocimientos aplicados y calidad del trabajo. A partir de una revisión de literatura y el marco conceptual del aprendizaje experiencial de Kolb (1984), se examina cómo las experiencias laborales permiten a los estudiantes conectar lo aprendido en el aula con los desafíos del entorno profesional, mediante un ciclo de reflexión, aplicación y mejora continua.

La evaluación por parte de las empresas no solo permite medir el rendimiento del estudiante, sino que también ofrece retroalimentación valiosa para fortalecer su desarrollo personal y profesional. Asimismo, constituye un canal para que las universidades ajusten sus planes de estudio en función de las demandas reales del mercado laboral y promueve una relación colaborativa entre el sector empresarial y académico.

Los hallazgos subrayan que las empresas otorgan un alto valor a las habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la comunicación y la iniciativa, sin descuidar la aplicación efectiva de conocimientos técnicos. También se identifican vacíos en la literatura respecto a cómo estas percepciones se alinean con los estilos de aprendizaje de los estudiantes, especialmente en el contexto local.

En definitiva, esta investigación ofrece aportes relevantes para mejorar la calidad y efectividad de los programas de pasantía, proponiendo acciones orientadas a fortalecer el vínculo entre universidad y empresa, asegurar una formación más pertinente y preparar a los estudiantes para una transición exitosa hacia el mundo laboral.

Contenido

Introducción	4
Planteamiento del Problema:	4
Preguntas de Investigación:	5
Objetivo General:	5
Objetivos Específicos:	5
Variables y Marco Conceptual	6
Marco Teórico	7
Lo que se ha investigado hasta ahora	7
Conceptualizaciones asumidas	8
Métodos y Diseños de Investigación	10
Análisis de las Variables	11
Conclusiones	25
Referencias Bibliográficas	26

Introducción

Las pasantías se han convertido en parte integral de la experiencia universitaria, funcionando como un puente de transición entre la teoría y la práctica, así como entre la vida estudiantil y la carrera profesional. A primera vista, muchos definen el éxito de la pasantía a base del resultado de una oferta laboral. Pero en realidad, hay muchos factores que influyen si la pasantía fue “exitosa”, y debemos empezar con definir estos factores, viéndolos desde la perspectiva del estudiante.

Esta revisión de literatura sintetiza investigaciones recientes sobre los determinantes de la satisfacción de los estudiantes con las pasantías, centrándose en temas clave como las características del trabajo, el rol del supervisor, el entorno organizacional y los factores individuales. Es crítico entender los factores que determinan la satisfacción de los estudiantes con las pasantías para mejorar estas experiencias y maximizar sus beneficios.

Planteamiento del Problema:

Las pasantías profesionales juegan un papel crucial en la formación de los estudiantes universitarios al permitirles aplicar conocimientos teóricos en entornos laborales reales. Sin embargo, la percepción que tienen las empresas sobre el desempeño de los estudiantes durante estas pasantías es fundamental para su integración efectiva en el mercado laboral.

Investigaciones anteriores como la de Garavan & Murphy, 2001) han indicado que no solo se valoran las competencias técnicas de los pasantes, sino también la de los participantes que poseen habilidades sociales tales como: la escucha, el trabajo en equipo o la flexibilidad. Esto significa que los resultados que las empresas dan a los estudiantes sobre su desempeño, permiten a estos identificar cuál es el grado de preparación que tienen los estudiantes y si son capaces de incorporar y realizar aportes dentro de una situación laboral.

A fin de tener una mirada más completa de cómo las empresas perciben a un alumno de cuarto año de la Universidad Thomas More en términos de habilidades como: creatividad, sentido de la responsabilidad, colaboración, aprendizaje, actitud, conocimiento, calidad de trabajo, y en general, el comportamiento durante la ejecución de una pasantía.

Preguntas de Investigación:

1. ¿Cuál es la percepción de las empresas sobre la calidad del trabajo realizado por los estudiantes de 4° años de la universidad Thomas More en su periodo de pasantía?
2. ¿Cuáles variables pueden influir en el aprendizaje del pasante desde la perspectiva de las empresas??

Objetivo General:

Analizar cómo las empresas valoran el desempeño de los estudiantes de cuarto año de la Universidad Thomas More durante sus pasantías profesionales, enfocándose en habilidades, competencias y actitudes relevantes para el mercado laboral.

Objetivos Específicos:

1. Evaluar la percepción de las empresas sobre la calidad del trabajo realizado por los estudiantes durante las pasantías.
2. Analizar que variables pueden influir en el aprendizaje del pasante desde la percepción de las empresas.

Variables y Marco Conceptual

La investigación se apoya en siete variables clave que las empresas utilizan para evaluar el desempeño de los pasantes universitarios. Estas variables permiten medir aspectos técnicos, actitudinales y de adaptación en el entorno laboral. Son las siguientes:

- **Creatividad**

Capacidad del estudiante para proponer ideas nuevas, resolver problemas de forma innovadora y adaptarse a situaciones laborales con iniciativa.

- **Colaboración**

Disposición del pasante para trabajar en equipo, cumplir tareas asignadas y contribuir a un ambiente laboral cooperativo y productivo.

- **Responsabilidad**

Cumplimiento de horarios, normas y tareas asignadas con seriedad, puntualidad y compromiso.

- **Aprendizaje**

Habilidad para adquirir nuevos conocimientos, aplicarlos correctamente y adaptarse a los cambios o desafíos del entorno laboral.

- **Actitud**

Interés, motivación y disposición del estudiante para participar activamente en las actividades de la empresa, con una actitud positiva.

- **Conocimiento**

Dominio y aplicación efectiva de los conocimientos teóricos y técnicos relacionados con su área de formación académica.

- **Calidad del Trabajo**

Características del trabajo desarrollado en cuanto a tiempos de entrega, nivel de eficiencia, conocimiento de las labores encomendadas, cumplimiento de estándares y presentación del trabajo.

Marco Teórico

Lo que se ha investigado hasta ahora

1. Aprendizaje Experiencial y Pasantías Universitarias

El aprendizaje experiencial ha sido ampliamente reconocido como un marco efectivo para entender cómo los estudiantes universitarios adquieren conocimientos en entornos prácticos como las pasantías. El modelo propuesto por Kolb (1984) plantea un ciclo de aprendizaje compuesto por cuatro etapas: experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa.

Diversos estudios previos destacan que las pasantías permiten a los estudiantes conectar la teoría aprendida en el aula con los desafíos reales del mundo laboral. Según Eyster (2009), la clave del aprendizaje en estos contextos radica en la capacidad del estudiante para reflexionar críticamente sobre su experiencia. Por su parte, Narayanan et al. (2010) señalan que el grado de aplicación del conocimiento teórico es un fuerte predictor del éxito en la pasantía.

Asimismo, se ha observado que las empresas valoran habilidades como la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, competencias que pueden ser analizadas dentro del ciclo de Kolb (Smith et al., 2019).

2. Percepción Empresarial del Desempeño en Pasantías

La evaluación empresarial del desempeño de los pasantes suele estar influida por varios factores que, en muchos casos, se relacionan directamente con las etapas del ciclo de Kolb, aun cuando las organizaciones no lo identifiquen explícitamente.

- **Factores clave en la evaluación:**
 - *Habilidades técnicas:* vinculadas a la **Experiencia Concreta**, ya que reflejan la capacidad del estudiante para ejecutar tareas específicas en el entorno laboral (García & López, 2021).
 - *Apertura al aprendizaje y retroalimentación:* asociada a la **Observación Reflexiva**, fundamental para ajustar el comportamiento con base en la experiencia (Tan & Van der Molen, 2021).
 - *Innovación y pensamiento creativo:* enmarcados dentro de la **Experimentación Activa**, donde el estudiante propone nuevas ideas y soluciones (Kayes, 2002).
- **Brechas percibidas:** Algunos estudios reportan que los estudiantes tienen dificultades para integrar efectivamente la teoría y la práctica, especialmente en lo que respecta a la transición entre la **Conceptualización Abstracta** y la **Experiencia Concreta** (Gómez, 2020). Esta desconexión representa un desafío para lograr una experiencia de aprendizaje verdaderamente transformadora.

3. Aplicación del Modelo de Kolb en Entornos Laborales

El Modelo de Aprendizaje Experiencial ha sido aplicado en diversos contextos para evaluar la adecuación entre los estilos de aprendizaje de los estudiantes y las demandas del entorno laboral. El Inventario de Estilos de Aprendizaje (Learning Style Inventory, LSI) desarrollado por Kolb & Kolb (2005) ha permitido predecir la compatibilidad de un individuo con determinados roles organizacionales.

No obstante, el modelo ha sido objeto de críticas. Illeris (2007), por ejemplo, cuestiona la rigidez de los estilos de aprendizaje propuestos, argumentando que en entornos laborales dinámicos los individuos adoptan múltiples estrategias para adaptarse. A pesar de ello, el ciclo de Kolb continúa siendo una herramienta útil para diseñar programas de formación práctica y evaluar procesos de aprendizaje en pasantías (Fernández & Ruiz, 2020).

4. Vacíos Identificados en la Literatura

- Existe poca investigación que explore cómo las empresas perciben, directa o indirectamente, las etapas del ciclo de Kolb al evaluar a los pasantes.
- La mayoría de estudios disponibles no analizan con suficiente profundidad las diferencias entre sectores económicos en cuanto a las competencias más valoradas en sus programas de pasantías.
- No se ha identificado evidencia empírica específica en el contexto local —como en el caso de la Universidad Thomas More— que analice la relación entre estilos de aprendizaje y percepción empresarial del desempeño de estudiantes en pasantías.

Conceptualizaciones asumidas

Tareas laborales y retroalimentación

Las características de la tarea y la retroalimentación regular son determinantes críticos de la satisfacción del estudiante con su pasantía.

D'Abate, Youndt y Wenzel (2017) identifican la importancia de las tareas y la retroalimentación como características clave del trabajo que contribuyen a la satisfacción de los pasantes. Su estudio concluye que las pasantías que ofrecen tareas significativas y retroalimentación regular tienen más probabilidades de ser percibidas positivamente por los estudiantes. Aquí una tarea “significativa” se define como una que crea aprendizaje para el estudiante y que tiene impacto en las operaciones o el avance de la empresa.

De manera similar, Green, Graybeal y Madison (2011) encuentran que las tareas que se alinean con los objetivos profesionales mejoran la satisfacción de los estudiantes en la pasantía. En otras palabras, para dar un ejemplo, si un estudiante de ingeniería quiere mejorar sus habilidades de diseño de procesos a lo largo de su pasantía en una maquila, por lo general

se va a sentir más satisfecho si se le asignan tareas relacionadas a mejoras de proceso en la fábrica versus tareas relacionadas a compra de insumos.

Entorno organizacional

De manera similar, Ruslan et al. (2021) destacan la importancia de varios elementos organizacionales, incluyendo la calidad del supervisor de la pasantía, las interacciones con los compañeros y compañeras de trabajo y las oportunidades de aprendizaje. Estos factores contribuyen a la satisfacción general de los pasantes y son esenciales para fomentar un entorno de trabajo positivo.

Rol y apoyo de la persona supervisora

El concepto de confianza y supervisión de apoyo también se refleja en el estudio transcultural de Ramani y McHugh (2019), que concluye que el apoyo y la tutoría de los supervisores están relacionados positivamente con las percepciones de los estudiantes sobre el valor de sus prácticas y su intención de buscar empleo en la empresa anfitriona de las prácticas. Estos hallazgos subrayan la importancia de una interacción efectiva entre la persona supervisora y el estudiante para mejorar la satisfacción de los estudiantes durante las pasantías.

Características individuales del estudiante

Los factores individuales del estudiante, como su preparación académica, su actitud y su iniciativa propia, también son importantes para determinar la satisfacción con las pasantías. Según Phoebe (2010), estos factores influyen en gran medida en la satisfacción de los estudiantes con las pasantías. Los estudiantes que están bien preparados académicamente, poseen una actitud positiva y demuestran iniciativa propia tienden a tener experiencias de prácticas más satisfactorias.

Factores contextuales

Por último, los factores contextuales, como la remuneración, las horas laborales y la ubicación del empleo, también afectan la satisfacción con las pasantías. La literatura sugiere que las prácticas que ofrecen una remuneración justa y buenas condiciones de trabajo suelen ser más satisfactorias para los estudiantes. Ruslan et al. (2021) e Ismail (2018) destacan la importancia de estos factores para mejorar la experiencia general de las prácticas.

Conclusión

Esta revisión bibliográfica destaca varios factores clave que influyen en la satisfacción de los estudiantes con las pasantías: las características laborales favorables, un entorno organizacional propicio, preparación y actitud individual y consideraciones contextuales. Comprender estos factores puede ayudar a las universidades y a los empleadores a diseñar mejores programas de pasantías que satisfagan las necesidades y expectativas de los estudiantes.

Las investigaciones futuras podrían explorar la interacción entre estos factores y cómo varían en diferentes tipos de pasantías y contextos culturales. Al abordar estos elementos, las partes interesadas pueden mejorar los programas de pasantías y brindar un mejor apoyo a los estudiantes en su transición del mundo académico al profesional.

Métodos y Diseños de Investigación

1. Enfoque de la Investigación Este estudio se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, permitiendo obtener datos numéricos sobre la percepción empresarial respecto al desempeño de los estudiantes de 4° año en sus pasantías profesionales.

2. Tipo de Investigación Se trata de una investigación descriptiva y exploratoria. Es descriptiva porque busca caracterizar la percepción de las empresas sobre el desempeño de los estudiantes de 4° año en sus pasantías, y exploratoria porque pretende identificar elementos clave que puedan influir en dicha percepción.

3. Población y Muestra

- Población: Empresas que han recibido pasantes de 4° año de la Universidad Thomas More.
- Muestra: Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando empresas que han colaborado con la universidad en los últimos dos años. Se espera encuestar a supervisores o gerentes directos de los pasantes.

4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- Encuestas: Se aplicará un cuestionario estructurado con preguntas de escala Likert para evaluar aspectos como competencias técnicas, habilidades blandas, responsabilidad y adaptabilidad de los pasantes.

5. Procedimiento

1. Identificación de empresas que han recibido pasantes.
2. Contacto con representantes de estas empresas para solicitar su participación.
3. Aplicación de encuestas a supervisores directos.

4. Recopilación y análisis de documentos de evaluación de pasantías.
5. Análisis de los datos recolectados.
6. Análisis de Datos Los datos cuantitativos de las encuestas se analizarán mediante estadística descriptiva (frecuencias, promedios y desviaciones estándar).
7. Consideraciones Éticas Se garantizará la confidencialidad de la información proporcionada por las empresas y se solicitará el consentimiento informado de todos los participantes antes de la recolección de datos.

Análisis de las Variables

Los datos obtenidos a partir de las tablas de frecuencia reflejan una evaluación mayoritariamente positiva por parte de las empresas sobre el desempeño de los estudiantes en diversas competencias clave. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes en cada categoría:

Tabla 1 Creatividad:

La creatividad es una habilidad fundamental en el entorno laboral, y los resultados indican que la mayoría de los estudiantes logran aplicar el pensamiento creativo para resolver problemas en sus pasantías.

Creatividad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Encuentra soluciones con orientación	4	3.4	4.3	4.3
Soluciona dificultades normales	14	11.9	15.1	19.4
Valid Soluciona dificultades especiales	50	42.4	53.8	73.1
Soluciona dificultades muy complejas	25	21.2	26.9	100.0
Total	93	78.8	100.0	
Missing System	25	21.2		
Total	118	100.0		

- El **53.8%** de los empleadores considera que los estudiantes pueden **solucionar dificultades especiales**, lo que indica un alto nivel de autonomía y capacidad de análisis.
- Un **26.9%** de los estudiantes es capaz de enfrentar **dificultades muy complejas**, lo que sugiere que más de una cuarta parte demuestra un nivel avanzado de resolución de problemas.
- Solo un pequeño porcentaje (**4.3%**) se limita a encontrar soluciones con orientación.

Estos resultados evidencian que los pasantes poseen una notable capacidad de resolución de problemas, especialmente cuando se presentan desafíos fuera de lo común.

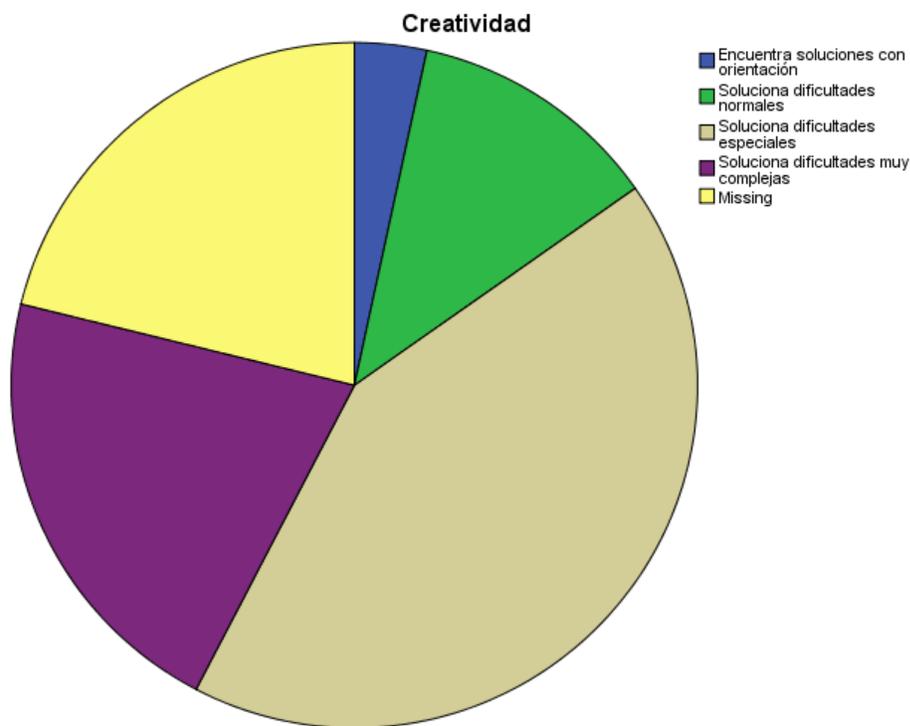


Tabla 2 Colaboración

La capacidad de trabajar en equipo es altamente valorada por las empresas, y los datos reflejan una percepción positiva en este aspecto.

Colaboración

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Coopera esporádicamente	1	.8	.8	.8
Coopera con regularidad	8	6.8	6.8	7.6
Valid Disposición e interés de colaboración	28	23.7	23.7	31.4
Excelente colaborador	81	68.6	68.6	100.0
Total	118	100.0	100.0	

- Un **68.6%** de las empresas califica a los estudiantes como **excelentes colaboradores**, lo que demuestra un alto nivel de integración en los equipos de trabajo.
- Un **23.7%** muestra **disposición e interés en colaborar**, lo que indica que casi la totalidad de los pasantes tiene una actitud proactiva en este ámbito.
- Solo un **0.8%** coopera de manera esporádica, lo que representa un caso aislado.

Estos hallazgos sugieren que los estudiantes no solo trabajan bien en equipo, sino que también son proactivos y comprometidos con la dinámica laboral.

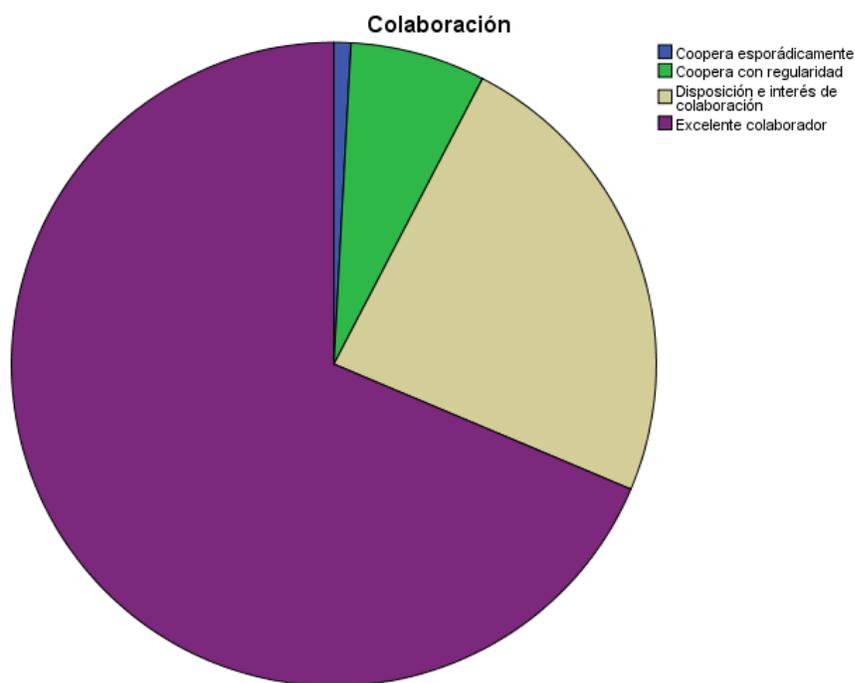


Tabla 3 Responsabilidad

La responsabilidad es una de las competencias más valoradas por los empleadores, y los resultados reflejan un desempeño sobresaliente en esta categoría.

Responsabilidad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mediana responsabilidad	1	.8	.8	.8
Buena responsabilidad	21	17.8	17.8	18.6
Excelente responsabilidad	96	81.4	81.4	100.0
Total	118	100.0	100.0	

- Un **81.4%** de las empresas considera que los pasantes muestran **una excelente responsabilidad**, lo que indica un alto grado de compromiso y ética profesional.
- Un **17.8%** demuestra **buena responsabilidad**, reforzando la idea de que la mayoría de los estudiantes cumplen con las expectativas de las empresas.
- Solo un **0.8%** exhibe un nivel medio de responsabilidad, lo que representa un caso excepcional.

La percepción empresarial en esta dimensión confirma que los pasantes de la Universidad Thomas More cumplen con los estándares laborales en términos de puntualidad, compromiso y cumplimiento de tareas.

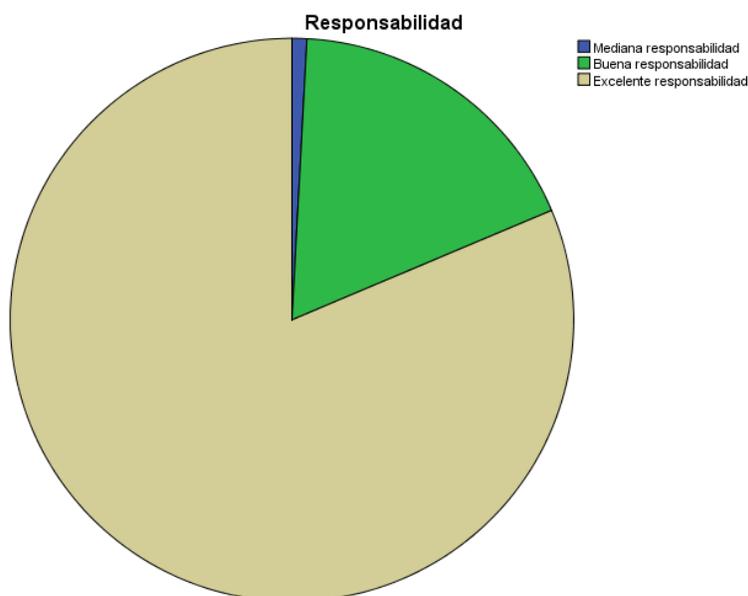


Tabla 4 Aprendizaje

La capacidad de aprendizaje es clave para la adaptación al entorno laboral. Los resultados muestran que los estudiantes tienen un alto potencial en esta área.

Aprendizaje

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Aprende fácilmente	6	5.1	5.1	5.1
Valid Capta y aprende con rapidez	29	24.6	24.6	29.7
Tiene gran capacidad de aprender	83	70.3	70.3	100.0
Total	118	100.0	100.0	

- Un **70.3%** de los empleadores considera que los estudiantes tienen **una gran capacidad de aprender**, lo que resalta su habilidad para adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos rápidamente.
- Un **24.6%** capta y aprende con rapidez, lo que sugiere que en general los estudiantes tienen una buena curva de aprendizaje.
- Solo un **5.1%** aprende con mayor dificultad, lo que indica que la gran mayoría tiene facilidad para absorber conocimientos y adaptarse a nuevos desafíos.

Estos resultados destacan que los pasantes de la universidad están bien preparados para asimilar nuevos conceptos y desempeñarse eficazmente en sus roles.

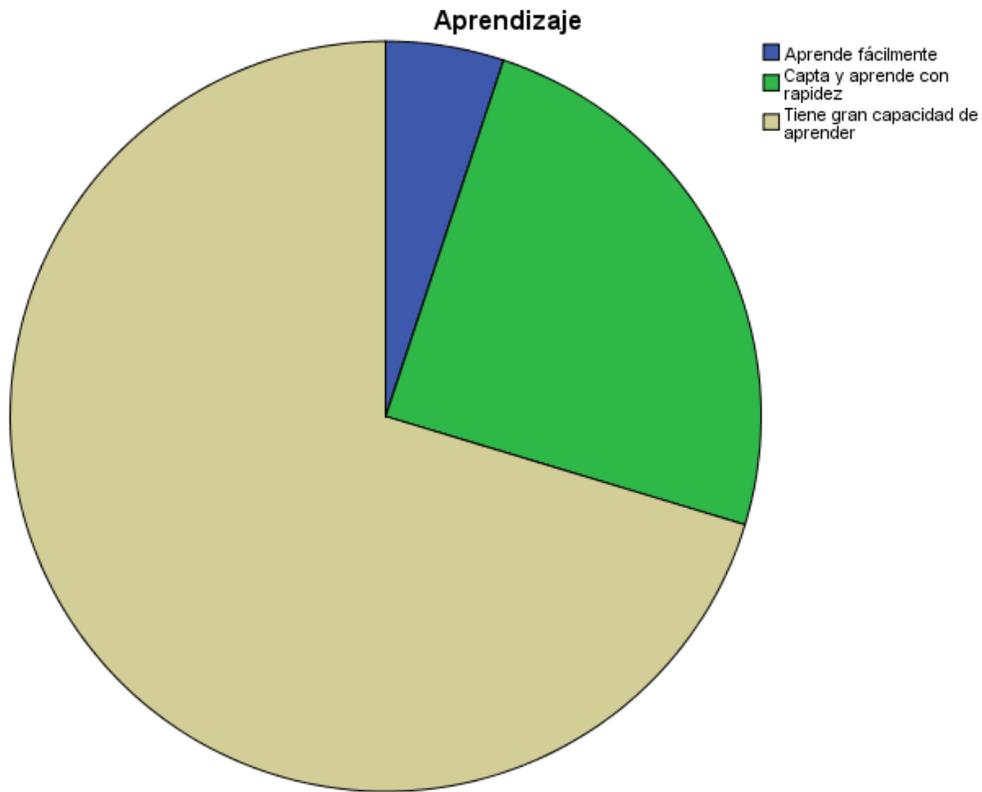


Tabla 5 Actitud

La actitud es una competencia esencial para el éxito profesional. Un estudiante con una actitud proactiva demuestra entusiasmo, compromiso y disposición para aprender, lo que facilita su integración en el entorno laboral.

Actitud

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Demuestra buen interés	28	23.7	23.7	23.7
Demuestra excelente interés	90	76.3	76.3	100.0
Total	118	100.0	100.0	

- Un **76.3%** de los empleadores percibe que los pasantes demuestran **un excelente interés** en sus tareas.
- Un **23.7%** muestra **buen interés**, lo que indica que prácticamente todos los estudiantes tienen una actitud favorable hacia el trabajo.

Estos datos reflejan que los estudiantes están altamente motivados, lo que puede contribuir a su desarrollo profesional y a su capacidad para aprovechar las oportunidades laborales.

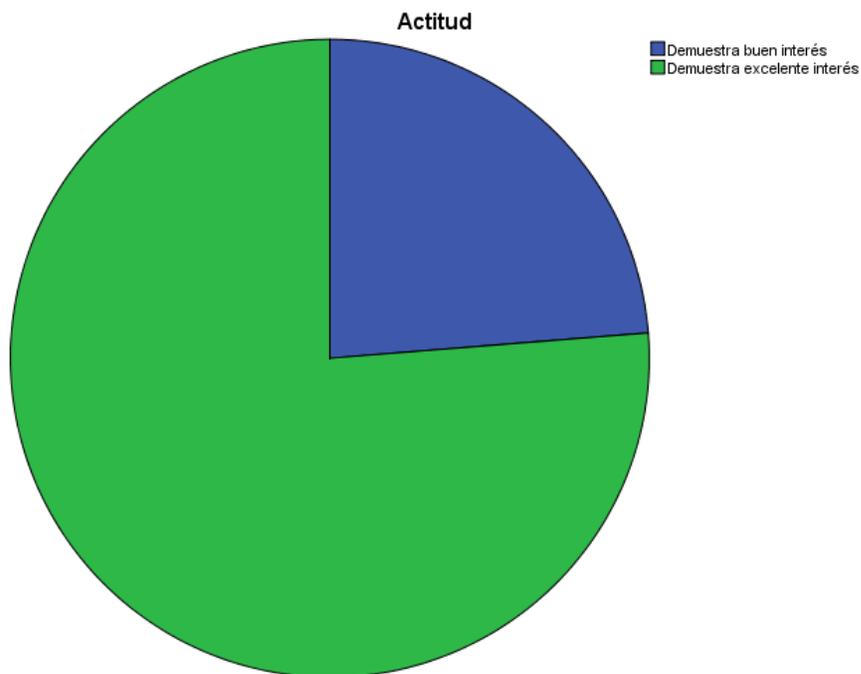


Tabla 6 Conocimiento

El nivel de conocimientos en el área de formación de un estudiante es un pilar fundamental para su desempeño en el entorno profesional.

Conocimiento

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pocos conocimientos	1	.8	.8	.8
Algunas fallas teóricas	2	1.7	1.7	2.5
Valid Buenos conocimientos	50	42.4	42.4	44.9
Excelentes conocimientos	65	55.1	55.1	100.0
Total	118	100.0	100.0	

- Un **55.1%** de las empresas considera que los estudiantes poseen **excelentes conocimientos**.
- Un **42.4%** indica que tienen **buenos conocimientos**, lo que sugiere que en general están bien preparados académicamente.
- Solo un **2.5%** presenta fallas teóricas o pocos conocimientos.

Estos resultados evidencian que la formación académica recibida en la Universidad Thomas More es sólida y permite a los estudiantes desempeñarse adecuadamente en el ámbito laboral.

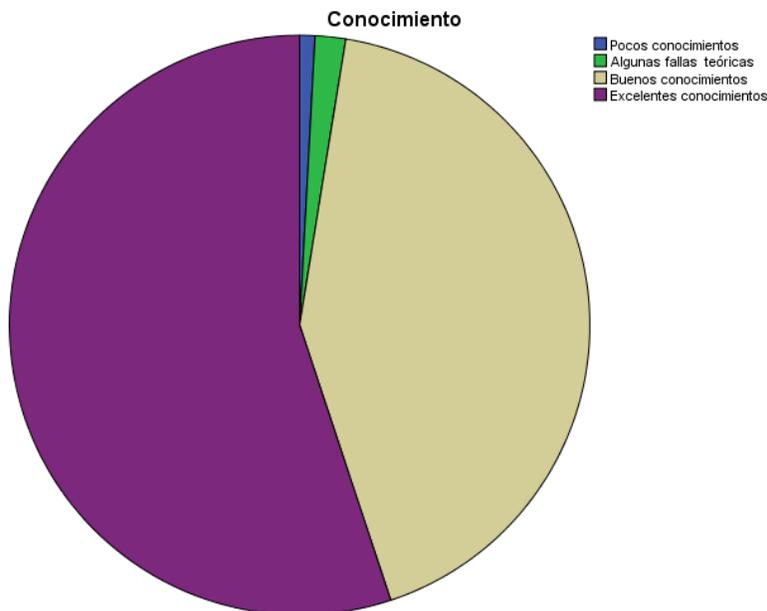


Tabla 7 Calidad de Trabajo

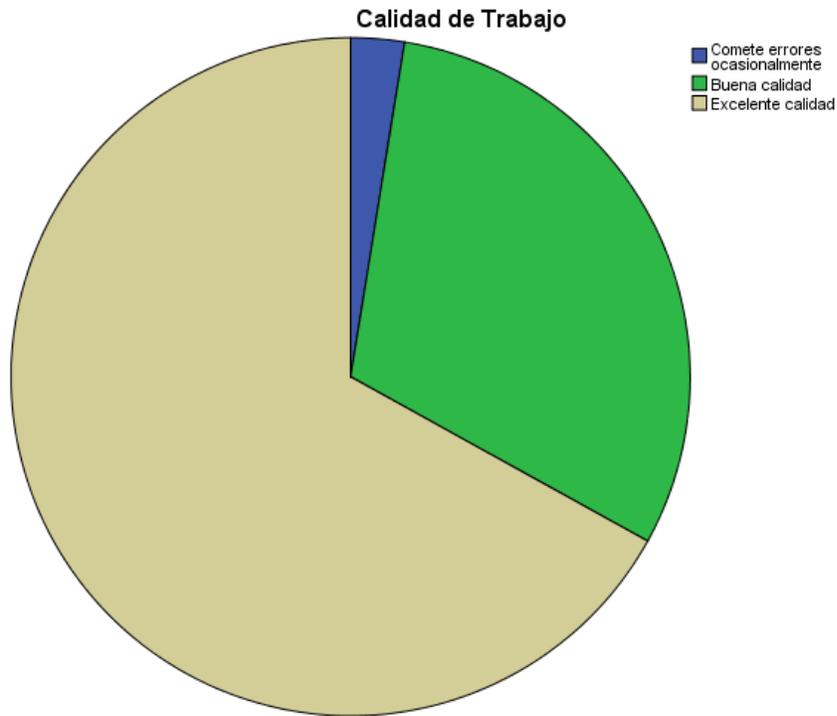
La calidad del trabajo realizado por un pasante es un reflejo de su capacidad técnica, nivel de atención al detalle y compromiso con la excelencia.

Calidad de Trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Comete errores ocasionales	3	2.5	2.5	2.5
Valid Buena calidad	36	30.5	30.5	33.1
Excelente calidad	79	66.9	66.9	100.0
Total	118	100.0	100.0	

- Un **66.9%** de los empleadores considera que los estudiantes realizan un trabajo de **excelente calidad**.
- Un **30.5%** percibe una **buena calidad** en su desempeño.
- Solo un **2.5%** comete errores ocasionales.

Este resultado confirma que la mayoría de los pasantes cumplen con los estándares de calidad esperados en sus labores profesionales.



Regresión

Se realizaron dos modelos de regresión para analizar los factores que más influyen en la **calidad del trabajo** y en la **capacidad de aprendizaje** de los estudiantes durante sus pasantías.

A continuación, analizaremos la regresión con la variable de calidad de trabajo:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Conocimiento, Actitud, Colaboración, Creatividad, Responsabilidad, Aprendizaje ^b		Enter

a. Dependent Variable: Calidad de Trabajo

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.371	.424

a. Predictors: (Constant), Conocimiento, Actitud, Colaboración, Creatividad, Responsabilidad, Aprendizaje

b. Dependent Variable: Calidad de Trabajo

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.845	6	1.808	10.044	.000 ^b
	Residual	15.477	86	.180		
	Total	26.323	92			

a. Dependent Variable: Calidad de Trabajo

b. Predictors: (Constant), Conocimiento, Actitud, Colaboración, Creatividad, Responsabilidad, Aprendizaje

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.607	.616		2.607	.011
	Creatividad	.056	.071	.081	.789	.432
	Colaboración	.255	.133	.224	1.911	.059
	Responsabilidad	.059	.140	.046	.419	.676
	Aprendizaje	.122	.100	.140	1.224	.224
	Actitud	-.177	.130	-.137	-1.366	.175
	Conocimiento	.371	.086	.412	4.286	.000

a. Dependent Variable: Calidad de Trabajo

El modelo de regresión revela que:

- El **conocimiento** es el factor significativo en la calidad del trabajo ($\beta = 0.412$, $p < 0.001$). Esto sugiere que los estudiantes con mayor nivel de conocimientos tienden a producir mejores resultados en sus tareas.
- La **colaboración** también influye positivamente ($\beta = 0.224$, $p = 0.059$), lo que indica que trabajar bien en equipo es un factor relevante para la calidad del trabajo.
- La creatividad, la responsabilidad y la actitud no mostraron una relación estadísticamente significativa con la calidad del trabajo.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.54	5.15	4.68	.343	93
Residual	-1.484	.829	.000	.410	93
Std. Predicted Value	-3.301	1.388	.000	1.000	93
Std. Residual	-3.499	1.955	.000	.967	93

a. Dependent Variable: Calidad de Trabajo

- El factor con grado influencia en la calidad del trabajo es el **nivel de conocimientos (B = 0.371, p < 0.001)**. Esto sugiere que una sólida formación académica es un determinante clave del buen desempeño en la pasantía.
- La **colaboración** tiene un efecto positivo moderado, pero con un nivel de significancia marginal (**p = 0.059**), lo que indica que podría haber una relación, pero no es completamente concluyente.
- La creatividad, la actitud, la responsabilidad y la capacidad de aprendizaje no tienen un impacto estadísticamente significativo en la calidad del trabajo dentro del modelo utilizado.

Regression 2

A continuación, analizaremos la regresión con la variable de calidad de trabajo:

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Calidad de Trabajo, Actitud, Creatividad, Responsabilidad, Conocimiento, Colaboración ^b		Enter

a. Dependent Variable: Aprendizaje

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.448	.456

a. Predictors: (Constant), Calidad de Trabajo, Actitud, Creatividad, Responsabilidad, Conocimiento, Colaboración

b. Dependent Variable: Aprendizaje

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.781	6	2.797	13.464	.000 ^b
	Residual	17.864	86	.208		
	Total	34.645	92			

a. Dependent Variable: Aprendizaje

b. Predictors: (Constant), Calidad de Trabajo, Actitud, Creatividad, Responsabilidad, Conocimiento, Colaboración

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.432	.686		-.630	.530
	Creatividad	.228	.073	.287	3.131	.002
	Colaboración	.415	.139	.317	2.977	.004
	Responsabilidad	.018	.150	.013	.122	.903
	Actitud	.219	.139	.148	1.580	.118
	Conocimiento	.072	.102	.070	.705	.483
	Calidad de Trabajo	.141	.115	.123	1.224	.224

a. Dependent Variable: Aprendizaje

El análisis de regresión muestra que:

- La **creatividad** es un factor significativo en la capacidad de aprendizaje ($\beta = 0.287$, $p = 0.002$). Esto indica que los estudiantes con mayor capacidad de resolución de problemas tienen más facilidad para aprender.

- La **colaboración** también es un predictor significativo ($\beta = 0.317$, $p = 0.004$), lo que sugiere que quienes interactúan bien con otros aprenden mejor en el entorno laboral.
- La responsabilidad, la actitud, el conocimiento y la calidad del trabajo no fueron estadísticamente significativos en la predicción del aprendizaje.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.23	5.03	4.58	.427	93
Residual	-1.130	1.068	.000	.441	93
Std. Predicted Value	-3.173	1.061	.000	1.000	93
Std. Residual	-2.479	2.344	.000	.967	93

a. Dependent Variable: Aprendizaje

- Los factores que más influyen en la capacidad de aprendizaje son la **creatividad (B = 0.228, p = 0.002)** y la **colaboración (B = 0.415, p = 0.004)**. Esto sugiere que los estudiantes que son más creativos y trabajan mejor en equipo tienen una mayor facilidad para aprender.
- La responsabilidad, la actitud, el conocimiento previo y la calidad del trabajo no muestran una relación estadísticamente significativa con el aprendizaje.

Conclusiones

Esta investigación exploratoria permitió obtener una visión clara sobre la percepción de las empresas en relación con las pasantías de los estudiantes del último año de la Universidad Thomas More. Los resultados indican que los empleadores valoran principalmente la responsabilidad y la actitud positiva de los pasantes, aunque el conocimiento técnico es el factor más determinante en la calidad del trabajo realizado. Además, se identificó que la capacidad de aprendizaje de los estudiantes está fuertemente influenciada por su creatividad y su habilidad para trabajar en equipo.

Los resultados muestran que la mayoría de las empresas están satisfechas con el desempeño de los pasantes, destacando su responsabilidad, compromiso y disposición para el aprendizaje como las competencias más valoradas. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en el desarrollo de habilidades prácticas y en la capacidad de resolver problemas de manera autónoma. Los pasantes contribuyen principalmente en tareas operativas y proyectos menores, con un impacto limitado en decisiones estratégicas.

El análisis de regresión, confirmó que el conocimiento técnico es el principal factor que influye en la calidad del trabajo. Por otro lado, la capacidad de aprendizaje de los pasantes está fuertemente relacionada con su creatividad y habilidades de trabajo en equipo.

Estos hallazgos sugieren que tanto la universidad como las empresas pueden colaborar en el diseño de estrategias que permitan maximizar el aprendizaje y el impacto de las pasantías, asegurando que los estudiantes no solo adquieran experiencia, sino que también desarrollen las competencias necesarias para integrarse con mayor éxito en el mundo laboral.

Limitaciones y Futuros Estudios

Dado que esta investigación tuvo un enfoque exploratorio, se identifican algunas limitaciones y oportunidades para futuras investigaciones:

- **Muestra y contexto:** Este estudio se centró en pasantes de la Universidad Thomas More y en la percepción de un grupo específico de empresas, por lo que los resultados no pueden generalizarse a todas las instituciones o sectores.
- **Factores adicionales:** Sería valioso explorar otras variables que podrían influir en el desempeño de los pasantes, como la cultura organizacional, el tipo de industria y la duración de la pasantía. Sería muy importante conocer a priori las expectativas de las empresas sobre los pasantes y contrastarlas con la evaluación expost de dichos pasantes.
- **Análisis longitudinal:** Un estudio de seguimiento que evalúe el crecimiento de aquellos pasantes contratados por la empresa.

Referencias Bibliográficas

- **Eyler, J.** (2009). *The Power of Experiential Education*. *Liberal Education*, 95(4), 24–31.
[Explora el papel de la reflexión en el aprendizaje basado en la experiencia.]
- **García, M., & López, R.** (2021). *Evaluación del desempeño de pasantes en empresas latinoamericanas: Perspectiva de habilidades técnicas*. *Revista de Estudios Empresariales*, 36(2), 45–59.
[Analiza la importancia de las habilidades técnicas como parte de la experiencia concreta.]
- **Gómez, P.** (2020). *Desafíos en la integración de teoría y práctica en pasantías universitarias*. *Educación y Sociedad*, 28(3), 77–90.
[Identifica brechas entre la formación académica y el entorno laboral.]
- **Illeris, K.** (2007). *How We Learn: Learning and Non-learning in School and Beyond*. Routledge.
[Cuestiona los modelos rígidos de aprendizaje e introduce una visión más dinámica.]
- **Kayes, D. C.** (2002). *Experiential learning and its critics: Preserving the role of experience in management learning and education*. *Academy of Management Learning & Education*, 1(2), 137–149.
[Defiende la relevancia de la experiencia activa en entornos empresariales.]
- **Kolb, D. A.** (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
[Texto fundamental que introduce el modelo del ciclo de aprendizaje experiencial.]
- **Kolb, A. Y., & Kolb, D. A.** (2005). *The Kolb Learning Style Inventory—Version 3.1: 2005 Technical Specifications*. Hay Resource Direct.
[Describe el uso del Inventario de Estilos de Aprendizaje.]
- **Narayanan, V. K., Olk, P., & Fukami, C.** (2010). *Determinants of internship effectiveness: An exploratory model*. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61–80.
[Propone factores clave que afectan el valor educativo de una pasantía.]
- **Smith, C., Clegg, S., Lawrence, E., & Todd, M. J.** (2019). *Theorising work-based learning from a socio-cultural perspective: Contextualising experiential learning theory*. *Vocations and Learning*, 12(3), 383–402.
[Conecta competencias laborales con el ciclo de aprendizaje experiencial.]
- **Tan, C. M., & Van der Molen, H. T.** (2021). *Feedback receptivity in workplace learning: A reflection-based approach*. *Learning and Individual Differences*, 85, 101960.
[Aborda la importancia de la receptividad al feedback en entornos de práctica.]
- **Fernández, L., & Ruiz, A.** (2020). *Aplicación del modelo de Kolb en programas de prácticas profesionales universitarias*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(30), 103–118.
- **D'Abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E.** (2017). Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527-546. <https://doi.org/10.5465/amle.8.4.zqr527>

- Friedman, B., & Roodin, P. A. (2013). In The Eye of the Beholder: The Relationship between Intern Effectiveness, Satisfaction, and Job Characteristics. *Journal of Education for Business*, 86(2), 100-110.
- Green, B. P., Graybeal, P., & Madison, R. L. (2011). An Exploratory Study of the Effect of Professional Internships on Students' Perception of the Importance of Employment Traits. *Journal of Education for Business*, 86(2), 100-110.
- Hora, M. T., Parrott, E., & Her, P. (2020). How do students conceptualize the college internship experience? Towards a student-centered approach to designing and implementing internships. *Journal of Education and Work*, 33(1), 48-66. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1708869>
- Ismail, Z. (2018). *Benefits of Internships for Interns and Host Organisations*. K4D Helpdesk Report. Birmingham UK: University of Birmingham.
- Phoebe, W. K. (2010). Determinants of internship effectiveness for university students in Hong Kong. Hong Kong Baptist University.
- Ramani, R., & McHugh, P. (2019). Student perceptions of the value of internships and job pursuit intent: A two-country examination. *Academy of Management Proceedings*, 2019(1), 10172.
- Ruslan, S. et al. (2021). Internship Satisfaction Determinants Among Undergraduates in the Service Industry. *International Journal of Human Resource Studies*. https://www.researchgate.net/publication/348458647_Article_Review_Internship_Satisfaction_Determinants_Among_Undergraduates_in_the_Service_Industry