

De acuerdo con la LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR

Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1996,  
México.

Capítulo II

De la Limitación a los Derechos Patrimoniales

Artículo 148.-

*Las obras literarias y artísticas ya divulgadas podrán utilizarse, siempre que no se afecte la explotación normal de la obra, sin autorización del titular del derecho patrimonial y sin remuneración, citando invariablemente la fuente y sin alterar la obra, sólo en los siguientes casos:*

I. Cita de textos, siempre que la cantidad tomada no pueda considerarse como una reproducción simulada y sustancial del contenido de la obra;

II. Reproducción de artículos, fotografías, ilustraciones y comentarios referentes a acontecimientos de actualidad, publicados por la prensa o difundidos por la radio o la televisión, o cualquier otro medio de difusión, si esto no hubiere sido expresamente prohibido por el titular del derecho;

III. Reproducción de partes de la obra, para la crítica e investigación científica, literaria o artística;

IV. *Reproducción por una sola vez, y en un sólo ejemplar, de una obra literaria o artística, para uso personal y privado de quien la hace y sin fines de lucro. Las personas morales no podrán valerse de lo dispuesto en esta fracción salva que se trate de una institución educativa, de investigación, o que no esté dedicada a actividades mercantiles;*

V. *Reproducción de una sola copia, por parte de un archivo o biblioteca, por razones de seguridad y preservación, y que se encuentre agotada, descatalogada y en peligro de desaparecer.*

Si usted es el autor de la obra y no desea que sea visualizada a través de este medio, favor de notificarlo por escrito a:

Universidad Autónoma de Nayarit. Dirección de Desarrollo Bibliotecario. Edificio de la Biblioteca Magna. Ciudad de la Cultura Amadeo Nervo s/n. Col. Los Fresnos. CP. 63190. Tepic, Nayarit.

O bien vía correo electrónico a: [ddb@uan.edu.mx](mailto:ddb@uan.edu.mx)

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT**

**Área de Ciencias Sociales y Humanidades**



**TESIS**

**(ESTUDIO DE CORTE ETNOGRÁFICO)**

**LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES (PP) COMO  
ESPACIO DE EXPERIENCIA LABORAL, PARA LOS  
ALUMNOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE  
LA UNIVERSIDAD GUADALAJARA LAMAR**

**Que presenta:**

**RUTH MOSKA MIRANDA**

**Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior**

Guadalajara, Jalisco; agosto de 2010

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT**  
Área de Ciencias Sociales y Humanidades



**TESIS**

(ESTUDIO DE CORTE ETNOGRÁFICO)

**LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES (PP) COMO  
ESPACIO DE EXPERIENCIA LABORAL, PARA LOS  
ALUMNOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE  
LA UNIVERSIDAD GUADALAJARA LAMAR**

**Que presenta:**

**RUTH MOSKA MIRANDA**

**Para obtener el grado de Maestría en Educación Superior**

**Director de Tesis: Mtro. Miguel Ángel Pérez Reynoso**

**Guadalajara, Jalisco, agosto de 2010**

## AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Que me ha dado fortaleza, tolerancia y deseos  
de superación, para ser Alguien mejor.

A mi mamá Eva:

Quien a lo largo de mi vida ha sido el más grande  
apoyo, ejemplo y motivación que he tenido.

A Xochitl:

Mi más grande motivación en la vida porque a su corta edad  
Me acompañó en los desvelos.

A mis hermanos, cuñados y sobrinos:

De quien siempre he recibido apoyo y palabras  
de aliento, para realizar mis propósitos.

A María Elena e Ignacio:

Que me han acompañado en esta aventura  
como compañeros y amigos.

AJ maestro Miguel Ángel:

Por su valiosa guía sin la cual no  
se hubiera realizado este trabajo.

A muchas otras personas que a lo largo

Del presente trabajo me apoyaron con  
Ideas y material, para poderlo realizar.

## RESUMEN

Actualmente la sociedad y el mundo que emplea a los profesionales son conscientes de la falta de experiencia de los aspirantes a ingresar a un puesto laboral y así lo manifiestan reiteradamente la mayoría de las personas encargadas del reclutamiento de las empresas que fueron entrevistadas para este trabajo: los titulados no poseen las competencias básicas para el desempeño profesional en un puesto de trabajo, además de que es más recurrente saber que, aquellos requieren de jóvenes con experiencia.

Estoy de acuerdo con estas personas, de que dichas competencias, de acuerdo al estado en que se encuentra la educación superior en México, sólo pueden adquirirlas en el ejercicio laboral. Por ello, se habrá de admitir que algo no funciona en la conjunción formación-trabajo.

Desde mi perspectiva, durante la etapa de formación de los alumnos y mientras no obtengan un empleo, la mejor forma de generar experiencia y desarrollar competencias, es la vinculación con el sector productivo a través de la realización de prácticas profesionales.

En este trabajo presento los resultados encontrados después de indagar a través de varias técnicas dirigidas a diversas personas, sobre las competencias que el mundo actual requiere del Licenciado en Administración, tomando en cuenta a las organizaciones donde realizan prácticas profesionales, a los alumnos en prácticas profesionales y la parte formativa institucional de la Universidad Guadalajara Lamar.

De acuerdo a estos resultados, las empresas micro y pequeñas, requieren a un administrador que realice diversas funciones en general dentro de la organización, mientras que las empresas medianas y grandes, si requieren de cierta especialización en un área específica de la administración.

**Palabras Clave:** prácticas profesionales, acción, vida cotidiana, empleadores, practicante.

## ABSTRACT

Currently the society and the world that employ professionals are aware of the lack of experience of applicants to get an job and it was repeatedly manifested by most of the company recruiters who were interviewed for this investigation: graduates do not have the basic skills for professional performance in a job position, besides it is more and more frequent to find recruiters who require young people with experience.

I agree with these people, that they the way competences are in these days in relation to higher education in Mexico, can only be acquired during working time. Therefore, it should be admitted that something is not working in link education and work.

From my point of view, during the formation stage and until the students get a job, the best way to build experience and develop skills, is the bond with the productive sector through the implementation of professional practice.

- This investigation presents the results found after applying various techniques directed to different people, about the skills that today's world requires from a B.A degree, considering the organizations where professional practices take place, students who are actually doing them and the formation part of the University Guadalajara Lamar.

According to these results, the micro and small companies require an administrator to perform several tasks within the organization,

meanwhile medium and large companies require certain expertise in specific administration areas.

Keywords: professional practice, action, daily life, employers, practice.

## **PREFACIO**

La presente investigación es un proyecto concebido en el año 2005. En ese entonces inicié mis actividades como coordinadora de la carrera de Administración, lo cual propició un acercamiento más profundo al entonces incipiente Programa Institucional de Prácticas Profesionales.

Como responsable de la carrera, esta experiencia me permitió comprender que es posible proponer y llevar a cabo mejoras en la formación de los futuros administradores, para que al egresar tengan las competencias requeridas que el contexto laboral les demanda.

Para mí fue una gran experiencia la realización de este trabajo, ya que me enfrenté con situaciones nuevas para mí durante la investigación, pero lo más interesante fue cuando empezaron a darse los resultados y poner a prueba tanto mi experiencia como docente, así como mi papel como coordinadora.

Agradezco a los lectores las observaciones pertinentes realizadas, así como la retroalimentación que de ellos recibí.

## Índice

AGRADECIMIENTOS .....	III
RESUMEN .....	IV
ABSTRACT .....	VI
PREFACIO .....	VIII
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1. DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	5
1.1. Estado del Arte .....	6
1.1.1 Marco internacional .....	7
1.1.2 Marco nacional .....	11
1.2. Competencias .....	12
1.3. Modelo Educativo Guadalajara Lamar .....	14
1.4. Globalización y la empleabilidad del profesionista .....	15
1.5. Contexto institucional .....	16
1.5.1. Antecedentes históricos .....	16
1.5.2. Filosofía educativa .....	17
1.5.3. Lineamientos generales .....	18
1.5.4. Misión, visión y política de calidad .....	19
1.5.5. Proyecto académico .....	20
1.6. Prácticas profesionales .....	27
1.7. Necesidad de la vinculación a través de las prácticas profesionales .....	28
1.8. Antecedentes de las Prácticas Profesionales en la Universidad Guadalajara Lamar .....	31
1.9. Planteamiento de la problemática .....	33

1.10.	Justificación . . . . .	34
1.11.	Objetivos . . . . .	36
1.12.	Pregunta de investigación. . . . .	37
1.13.	Supuesto . . . . .	37
<b>CAPÍTULO 2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN. . . . .</b>		<b>38</b>
2.1	Tipo de estudio . . . . .	38
2.2	Metodología cualitativa. . . . .	39
2.3	Etnografía. . . . .	39
2.4	Técnicas metodológicas. . . . .	41
2.4.1	Investigación documental . . . . .	41
2.4.2	Entrevista. . . . .	41
2.4.3	Observación no participante. . . . .	42
<b>CAPÍTULO 3. SUSTENTACIÓN TEÓRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO. . . . .</b>		<b>43</b>
3.1	Practicum. . . . .	43
3.2	Práctica reflexiva. . . . .	45
3.3	Aprendizaje situado. . . . .	47
3.4	Competencias. . . . .	48
3.5	Competencias profesionales integradas. . . . .	51
<b>➤</b>	<b>CAPÍTULO 4. MÉTODO DE TRABAJO. . . . .</b>	<b>52</b>
4.1	Generalidades. . . . .	52
4.2	Selección de informantes. . . . .	53
4.2.1	Encargados del reclutamiento y selección de empresas. . . . .	53
4.2.2	Alumnos. . . . .	54

4.3	Levantamiento de entrevistas. . . . .	54
4.4	Observación no participante. . . . .	57
4.5	Investigación documental. . . . .	59
CAPÍTULO 5 RESULTADOS Y ANÁLISIS . . . . .		61
5.1	Análisis de entrevistas. . . . .	62
5.2	Análisis de observaciones. . . . .	78
CAPÍTULO 6. PROPUESTA PARA LA TRANSFORMACIÓN. . . . .		81
CONCLUSIONES. . . . .		85
ACERVOS. . . . .		87
ANEXOS		

## INTRODUCCIÓN

Es de todos sabido que en la actualidad, los egresados de las universidades se enfrentan a un gran problema al intentar insertarse en el mercado laboral, ya que, una gran parte de ellos no trabajan durante el tiempo que dura su formación académica y por lo tanto, llevan desventaja en experiencia frente a los que sí llevaron a cabo algún tipo de trabajo.

La estrategia básica que las Instituciones de Educación Superior (IES) han utilizado para solventar esta carencia puede ser el servicio social; que es obligatorio para todos los alumnos de educación superior; pero que, en la gran mayoría de los casos, son enviados a realizar actividades que poca o ninguna relación tienen con su formación profesional, con lo cual no cubre la experiencia necesaria para insertarse posteriormente, con éxito al mercado laboral.

La presente investigación nace en primera instancia por un deseo personal de identificar los requerimientos de competencias que demandan los receptores de alumnos de la carrera de Administración para realizar prácticas profesionales y en un segundo plano, elaborar el documento institucional de prácticas profesionales para la carrera de administración de la Universidad Guadalajara Lamar (en lo sucesivo UGL).

Descubrir cómo gira el mundo actual, donde cada vez se hace más evidente el fenómeno de la "globalización económica" y, en consecuencia,

cómo proliferan otras necesidades por parte de los empleadores que van en torno de nuevas competencias; siendo la realidad social histórica, la que da vida a la generación y desarrollo de competencias profesionales en el campo laboral del profesionista de la administración. Ésta es sin duda, la razón más poderosa que despertó en mí el interés por investigar tales requerimientos.

Como institución educativa de nivel superior, la UGL está comprometida con la formación profesional de su comunidad universitaria, y ello implica desde luego, una educación por competencias, por lo que esta investigación proporciona elementos para que continúe formando administradores competentes y profesionales.

Por lo tanto, el presente trabajo busca aportar las competencias que son requeridas por las organizaciones en donde los alumnos de la carrera de administración de la UGL, prestan sus prácticas profesionales, para con base en ello, elaborar un programa de prácticas inicial que se pueda ir actualizando conforme se modifiquen los requerimientos, que logre que los alumnos al realizarlas, obtengan la experiencia necesaria para así lograr insertarse con éxito en el mercado laboral al término de su carrera; ya sea como empleado de alguna organización o como emprendedor de su propia empresa.

La parte metodológica aplicada en el trabajo de investigación fue apoyada en la metodología de corte etnográfico y utilizando instrumentos de carácter cualitativo, para lo cual la recogida de información se realizó en tres momentos, los cuales describiré en el capítulo relacionado con el método de trabajo.

Este trabajo se divide en seis capítulos. En el primero hago mención de los trabajos que a nivel internacional y en México, se han realizado sobre las prácticas profesionales y en la experiencia que tuvieron los alumnos que han participado en ellas. Así mismo hago mención a la educación superior y su relación con el mercado laboral y del modelo educativo de la UGL para dar respuesta a las demandas del mismo. También hablo y defino a las competencias profesionales integradas y prácticas profesionales, así como del Programa Institucional de Prácticas Profesionales de la UGL y por último expongo el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos y la pregunta de investigación, en torno a los cuales realicé el presente trabajo.

En el segundo capítulo presento el marco teórico metodológico que utilicé para la comprensión de las competencias demandadas por el mercado laboral. Doy una semblanza respecto al tipo de estudio que realicé, así como describo lo que dicen diversos autores respecto a la metodología utilizada.

En el tercer capítulo incluyo el marco teórico abordando en primer plano las prácticas profesionales, tomando como referencia a Schön con su postura sobre el profesional reflexivo. Tomé a Tejeda para apoyar el concepto de que las prácticas profesionales se convierten en el puente conector entre el mundo formativo y el laboral. Hago un recuento del concepto de competencias desde su nacimiento, hasta el concepto de competencias profesionales integradas, para apoyar mi supuesto de la experiencia o competencias que genera la realización de prácticas profesionales.

En el cuarto capítulo describo detalladamente el método de trabajo que usé para llevar a cabo las entrevistas, la investigación documental y la observación no participante. De la misma forma menciono los criterios de inclusión de los informantes clave y cómo analicé la información recibida.

En el capítulo número cinco, presento los resultados de la presente investigación. Describo las competencias que demandan las organizaciones que recibirán a los practicantes y las clasifico en cuatro áreas especializantes de la carrera de Administración, identificadas en el presente trabajo. De igual forma realizo un comparativo entre las competencias demandadas por los receptores de practicantes y las que de acuerdo al plan de estudios van desarrollando.

Por último, en el capítulo seis presento las propuestas, que llamo para la transformación, porque tomo en cuenta las necesidades más actuales, no solo de las organizaciones receptoras de practicantes, sino de lo que he leído y escuchado respecto al tema en los últimos meses.

## CAPÍTULO 1

### DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La internacionalización de la educación ha generado nuevos retos para el diseño de políticas educativas para las instituciones de educación superior en México.

Un elemento central en las nuevas políticas educativas, es el aprendizaje de estrategias competitivas por los alumnos, que permita posicionarse con ventajas comparativas en los procesos de intercambio de servicios y de bienes económicos propios de una economía con tendencia a la globalización.

Si no se modifican las estrategias de aprendizaje de los alumnos, tienen éstos una mayor posibilidad de ubicarse en el sector de desempleados y subempleados, situación real a la que se ven enfrentados la mayoría de los egresados de educación superior.

Estos retos llevan a las instituciones de educación superior (IES) a buscar "estrategias de aprendizaje que permitan desarrollar ventajas competitivas de nuestros alumnos desde los procesos formativos. Un elemento central es la vinculación de la educación con el trabajo tempranamente, es decir, que los alumnos se vinculen a las áreas de práctica profesional en los mercados laborales y escenarios sociales futuros desde el inicio de la carrera y no sólo al final.

El desarrollo de los vínculos entre educación superior, mercados y organizaciones sociales, es una necesidad insoslayable ante los retos globales y los cambios en las políticas educativas nacionales. Sin embargo, el desarrollo de este vínculo trastoca y transforma los procesos internos de las IES. La organización curricular y del trabajo académico resiente estas influencias.

Con respecto a lo anterior y por tal motivo considero a las investigaciones de prácticas profesionales, como la columna vertebral que fortalece a los hombres que buscan indagar sobre lo que ocurre con los empleadores; realizando estudios que revelen los requerimientos de las competencias. Una prueba de ello, lo es sin duda las investigaciones realizadas en diferentes áreas de las prácticas profesionales, mismas que a continuación presento lo que hasta hoy he encontrado con respecto a los trabajos de investigación realizados y que tienen relación con el objeto de estudio de esta investigación

### **1.1 Estado del Arte**

Para la realización de este estudio revisé 20 investigaciones, la mayoría de ellas de Europa, ya que de acuerdo a lo investigado, es la zona en donde está más desarrollado el trabajo de prácticas profesionales y en donde ha incidido con mayor impacto, la experiencia obtenida por los alumnos al realizarlas. También encontré algunas de Sudamérica, sobre todo de Venezuela y Chile y las menos fueron las de México, en donde es incipiente la realización de prácticas profesionales por parte de los alumnos.

Es significativo mencionar que de los trabajos encontrados en México, ninguno se refiere a las prácticas del administrador.

A continuación expongo las que fueron más relevantes como cimientos para el presente trabajo.

### **1.1.1 Marco internacional**

Las investigaciones a nivel internacional sobre prácticas desde la perspectiva del aprendizaje situado y de las comunidades de práctica se han realizado en ambientes no escolarizados en diversas comunidades de trabajo, talleres, comercios, actividades familiares, oficinas, diversas organizaciones. Un número creciente de estudios han usado los conceptos de Lave y Wenger (1991) en el análisis de contextos escolares y muestran la validez de considerar el salón de clases como una comunidad de prácticas –aunque con temas lejanos al presente, y muchos con la intención pedagógica de trasladar contextos extra-escolares a las situaciones de clase. Por el contrario, otros trabajos muestran que determinado salón de clases es una comunidad de práctica sui generis donde se construyen y usan significados compartidos, que hay aprendizaje situado, pero situado en la situación y el contexto del aprendizaje “escolar”.

En el año 2001 Moriano, Ballesteros y Manzano, realizaron en España, una investigación sobre “Seguimiento y evaluación en la UNED del sistema de prácticas de los alumnos en empresas”. En este trabajo se menciona la demanda que tiene por parte del alumnado de los últimos cursos, la realización de prácticas profesionales en empresas, ya que ésta es una forma de acercarlos al mercado laboral y obtener la experiencia que se requiere.

Se mencionan algunas de las ventajas que suponen las prácticas para la inserción profesional y desarrollo académico, las cuales se sintetizan en las siguientes:

- Las prácticas plantean situaciones difíciles de resolver que exigen el desarrollo de competencias profesionales para su respuesta.
- Facilitan el reajuste de expectativas del alumno frente a la situación real que presenta el mundo laboral.
- Ayudan a detectar puntos fuertes y débiles en relación con el desempeño de tareas profesionales, favoreciendo así la toma de decisiones para la reorientación de la carrera.
- Amplían el número de conocidos, (alumnos de nueva titulación, empleadores, etc.)
- Pueden llegar a constituir una forma de reclutamiento laboral. El período de prácticas supone una forma de conocimiento de posible trabajadores que puedan incorporarse a la empresa, por lo que las prácticas, tal y como veremos posteriormente, son una forma de selección de profesional. Este hecho es positivo tanto para el alumno como para las empresas.

-

En este estudio para la consecución de la información necesaria para responder a las cuestiones que se analizan y diseñar posteriormente las líneas de actuación y mejora del sistema de prácticas, se ha optado en un primer momento por un estudio de tipo descriptivo siguiendo la metodología basada en encuestas. Para ello se ha elaborado cuestionarios específicos dirigidos a los tres colectivos implicados en la gestión y

desarrollo de las prácticas: alumnos, empresas y COIEs de los Centros Asociados de la UNED y Sede Central.

Entre los beneficios que el alumno puede encontrar en las prácticas resalta la formación, ya que el 94.3% de ellos reciben algún tipo de formación durante su estancia en la empresa. Las fórmulas varían entre: demostraciones en el puesto de trabajo (51.9%), consulta de manuales propios de la empresa (32.7%) y, en menor medida, asistencia a conferencias en la propia empresa (15.4%).

Al término de las prácticas, el 34.3% de empresas ofrecen un contrato al alumno. Por tanto, esto confirma que las prácticas se están convirtiendo en un de los canales más importantes para acceder a un primer empleo acorde con la formación adquirida durante la carrera universitaria. El tipo de contrato que se ofrece es indefinido en un 30'4% de los casos, aunque varían entre contratos eventuales (21.7%), de obra (21.7%), en prácticas (8.7%), a tiempo parcial (8.7%) y de interinidad (8.7%).

Se puede apreciar cómo las prácticas se han convertido en un valioso sistema de captación y reclutamiento, ya que el 71.4% de las empresas archivan en su base de datos los currículos de los alumnos que han estado en prácticas. Además, la red de contactos del alumno se amplía facilitándole posteriores relaciones en el mercado laboral. Esta afirmación puede corroborarse, puesto que el 61'8% de las empresas siguen manteniendo el contacto con el alumno después de las prácticas.

En América Latina la Universidad Centro-occidental, en la ciudad de Barquisimeto en Venezuela, la Dra. Lidia Colmenarez realizó una

investigación sobre la vinculación Universidad-sector productivo y la problemática del desempleo en 2004; en la cual utilizó la metodología de Viabilidad de Investigaciones Educativas (Padrón, 1994), con revisión hermenéutica de documentos, encuestas a los Jefes de Departamento de la UCLA y entrevista con informantes clave dentro del sector productivo.

La investigación tuvo como objetivo que la propuesta se asuma como un modelo para la comunidad universitaria, con respecto a la formación de un individuo proactivo y dinámico capaz de afrontar dificultades y de responder adecuadamente a las exigencias del entorno productivo; como un elemento dinamizador y transformador que demuestre una conducta ética y moral en la transformación de su personalidad y sea capaz de incorporarse al contexto productivo no sólo como empleado sino también como empleador.

En la Universidad de los Andes, Tachira, Venezuela; la Dra. Zoraida Sayago, realizó en 2005 otro estudio sobre supuestos teóricos que orientan las prácticas profesionales según estudiantes y profesores universitarios, en el cual se evaluó los supuestos teóricos que poseen estudiantes y profesores sobre las Prácticas; apoyado en la metodología etnográfica y utilizando instrumentos de carácter cuantitativo y cualitativo, se detectó "como aspecto resaltante, el lugar marginal de las Prácticas, la insuficiencia de procesos reflexivos y la ausencia de orientaciones conceptuales como base para modificar la racionalidad personal e institucional subyacente en el imaginario de los participantes.

Se presentó en 2003, en San Luis, Argentina, el trabajo de un grupo de participantes de la UTN, en el Congreso Latinoamericano de Educación

Superior en el siglo XXI, denominado "Modelos de inserción profesional y proyecto de carrera de los ingenieros tecnológicos en Argentina" mismo que tuvo una conclusión similar al presentado por la Universidad Nacional de Córdoba titulado "Las prácticas profesionales y la inserción laboral del Psicólogo" la cual fue que la totalidad de los alumnos que habían realizado prácticas supervisadas se sentían preparados, ya que habían tenido una "experiencia", en general positiva, que les había permitido desempeñarse como profesionales. Los alumnos que realizaron prácticas profesionales no relacionados con su carrera, expresaron que la experiencia les había servido para formarlos y capacitarlos para el trato humano, para desenvolverse en situaciones diferentes a la de alumno-docente, para adquirir experiencia laboral en general, y para establecer contactos laborales que fueron utilizados al finalizar la carrera.

### 1.1.2 Marco nacional

En México se han encontrado trabajos sobre bachillerato tecnológico, que abordan temas de política educativa e institucional, la evolución de la matrícula y la relación con el sector productivo y el mercado de trabajo. Entre las investigaciones realizadas en el ámbito de los bachilleratos tecnológicos agropecuarios resulta especialmente pertinente para mi trabajo, la de Díaz (1992), que aborda en un estudio etnográfico: El saber técnico en la enseñanza agropecuaria. Ella concluye que en las prácticas los saberes experienciales adquieren relevancia y se concretan en conocimientos sobre acciones, articulados en el saber de maestros y alumnos: "[...] los saberes experienciales se acoplan a los saberes provenientes de 'reglas técnicas' y permiten re-crear los conocimientos fijos, precisos y estandarizados, constituyendo así, nuevos conocimientos"(Díaz, 1992:88) y que "en las prácticas de acción técnica y

en las practicas de producción, se vive una relación educativa similar a la de maestro-aprendiz. La enseñanza se articula con la solución de problemas vivos" (Díaz, 1992:90).

También está la investigación realizada por López y Weiss en 2003, el trabajo de campo se realizó en un CONALEP, ubicado en un área cercana a Toluca, a través de entrevistas y observación no participativa, de la cual se concluyó que la realización específica de cada tarea la deciden durante la actividad, al interactuar con los materiales y con los aparatos o las herramientas de las que disponen. Aun cuando hay señalamientos de secuencias a seguir, ellos deciden, paso a paso, las acciones específicas; que en situaciones prácticas siempre surgen problemas: porque los estudiantes no saben cómo realizar tal acción específica, porque no logran lo que esperan, porque el "objeto" –en este caso el simulador- no tiene las reacciones esperadas, sea porque no han emprendido las acciones correctas, sea porque hay algún defecto en los aparatos o en el material o porque hay alguna circunstancia no prevista.

## **1.2 Competencias**

El mercado laboral se hace más complejo, a medida que avanzan los procesos de globalización económica; lo que da origen a las necesidades de otras competencias, por parte de los empleadores del Licenciado en Administración. En este contexto global, México se incorpora y forma parte de los grandes bloques económicos internacionales, por ello el empresario estará obligado a seleccionar y contratar profesionistas competentes que coadyuven en las actividades propias de su empresa.

Lo anterior me lleva a entender este mundo cambiante de la economía y el trabajo, que hace que las universidades busquen mejorar la calidad en la educación superior, para lo cual requieren elevar la eficiencia y productividad de sus recursos humanos, materiales y técnicos en conjunto; y en especial los directamente involucrados en el terreno de la formación de los discentes, orientado a una formación para el trabajo.

Por tal razón considero, un hecho innegable, la tendencia de los últimos años en llevar cambios al proceso enseñanza aprendizaje en el campo de la educación superior. Lo que conlleva a la aplicación de modelos educativos basados en competencias profesionales. Ninguna IES, desea quedar exenta, en estos tiempos de llevar a cabo cambios y reformas en materia curricular, que den respuesta a los requerimientos del mercado laboral.

Una consecuencia de lo anterior son las recientes modificaciones en los métodos de enseñanza orientados hacia los modelos de competencias profesionales. En donde la formación del individuo bajo éste modelo en los espacios universitarios, debe de estar diseñada de acuerdo a los entornos laborales y responder a las demandas de los empleadores a nivel local, regional, nacional e internacional.

El tema de competencias profesionales, constituye una de las puntas de lanza para las universidades del siglo XXI, en donde se reflejan las inquietudes por formar y desarrollar competencias para el trabajo profesional.

La tendencia en los últimos años del proceso enseñanza aprendizaje en el ámbito de la educación superior, es la aplicación del Modelo Educativo por Competencias, por lo que nadie queda exento en estos tiempos de llevar a cabo los cambios, en beneficio de la población universitaria, al gestionar las adecuaciones pertinentes que den respuesta a las exigencias de los empleadores; prueba de ello, lo es sin duda lo que sucede en nuestra casa de estudios la UGL.

Dentro de la ciudad de Guadalajara, ya se encuentran algunas las universidades empleando el Modelo Educativo por Competencias, como la Universidad de Guadalajara, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, la Universidad Tecnológica de Jalisco y el Instituto Vocacional Enrique Díaz de León entre otros.

Prueba de ello lo es sin duda, lo que sucede en nuestra UGL que, preocupada por los obstáculos y/o limitantes que pudieran enfrentar sus egresados, al insertarse al mercado laboral a consecuencia de una alta población demográfica que genera competencia profesional; este hecho social motivo a la UGL a dar el paso inicial al crear su propio Modelo Educativo "Competencias Profesionales Integradas", en el que ha involucrado tanto a los alumnos, profesores, y administrativos, para iniciar juntos la caminata del cambio, en ciclo escolar **2005-B**.

### **1.3 Modelo educativo Guadalajara Lamar.**

La implementación del Modelo Educativo "Competencias Profesionales Integradas" por la UGL durante el ciclo escolar 2005-B, va encaminado a la formación integral del profesionista desarrollando las habilidades, actitudes y aptitudes para insertarse con éxito en el mercado laboral.

El modelo educativo de la UGL de Competencias Profesionales Integradas; tiene el propósito de encaminar la formación integral del individuo, desarrollando, en él las habilidades, actitudes y aptitudes que le permitan insertarse con éxito en el mercado laboral.

Este Modelo proporciona al estudiante de administración la formación académica-laboral en el aula, vinculándolo con el mercado laboral a través de su inserción en prácticas profesionales a partir de 3º semestre. La finalidad de realizar prácticas en el área de la administración, es la de aprender haciendo. De ahí, se desprende la importancia de indagar sobre las competencias profesionales integradas, que debe poseer el egresado de la licenciatura en Administración, de acuerdo a las demandas de los empleadores de sus servicios y considerando, las aportaciones de Schön en torno a la formación de profesionales reflexivos en contexto laboral de aprender haciendo, es que investigo para conocer las demandas y/o requerimientos por parte de los empleadores de los servicios profesionales del administrador, en función de los conocimientos, habilidades y destrezas, que debe poseer para insertarse con éxito en el mercado laboral.

#### **1.4 Globalización y la empleabilidad del profesionista**

La tendencia global de empleabilidad y formación profesional permanente, se perfilan hacia nuevas exigencias por parte del mercado laboral, ya que se están impulsando nuevos modelos de empleo flexible y nuevas necesidades de cualificación, que miden el desempeño en las actividades cotidianas realizadas por el individuo dentro de los espacios laborales.

El mercado de trabajo y las ofertas de empleo para el administrador que se generan en la ciudad de Guadalajara, Jalisco; no se alejan de las tendencias que se observan en la escala nacional e incluso latinoamericana. Sin embargo observo que las condiciones y oportunidad de empleo para ellos, son cada vez más escasas.

## **1.5 Contexto institucional**

### **1.5.1 Antecedentes históricos**

La hoy, Universidad Guadalajara Lamar, fue fundada en 1979 como un Bachillerato orientado fundamentalmente a la capacitación en Turismo, el cual se ubicaba en la calle Francia #1933, llevando el nombre de "Centro Internacional de Empresas Turísticas" 6 años después, en 1985 y ya bajo la dirección del Lic. Ricardo Ramírez Angulo, se toma la decisión de cambiarle el nombre por "Centro Universitario Guadalajara Lamar" donde la oferta académica se amplía con la inclusión de los bachilleratos en: Administración, Comunicación e Informática.

Sin embargo, es hasta el año de 1994, cuando la máxima casa de estudios en Jalisco, otorga el permiso de incorporación a la Universidad Guadalajara Lamar, convirtiéndola en la primera institución privada, reconocida y avalada por la U de G; con la venia para impartir 5 licenciaturas: Administración Empresarial, Contaduría, Derecho, Informática y Turismo, siendo en el año de 1996, cuando la Secretaría de Educación Pública (SEP) otorga el permiso para la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.

Entre 1997 y 1998, debido a la gran demanda de estudiantes que requerían el servicio de la institución, la Universidad Guadalajara Lamar, abre las Licenciaturas en: Negocios Internacionales, Mercadotecnia, Odontología e Ingenierías, para posteriormente, en el año 2001, dar inicio a las Licenciaturas en Arquitectura, Diseño Gráfico, y Medicina.

Actualmente la calidad académica de sus estudios y la constancia de sus servicios e instalaciones, la ubican en una categoría superior al resto de las entidades educativas con licenciaturas incorporadas a la U de G; ya que además de la gran oferta académica con la que cuenta, la Universidad Guadalajara Lamar, brinda la oportunidad de estudiar Diplomados y una Maestría en Educación Superior, dirigida a todo su personal Docente.

### **1.5.2 Filosofía educativa**

La filosofía educativa de la Universidad Guadalajara Lamar es el gran marco que orienta su vida institucional y da soporte a los proyectos: Académicos, formativo y ambiental de la institución. En su ámbito situamos y entendemos los conceptos primordiales que siguen:

La educación, es un proceso intencionado que se logra mediante la interrelación humana y que coadyuva al desarrollo de las potencialidades del ser humano y se concreta en la oferta de un proyecto educativo con una triple dimensión: académica, formativa y ambiental.

La persona, que participa en este proceso educativo, posee una dimensión corporal y espiritual inseparables, por lo que permanentemente demanda y

es capaz de generar afectividad, sociabilidad, racionalidad y responsabilidad.

El educando proviene de una familia, que concebimos como la unidad social básica, necesaria para el desarrollo de la persona, ideal en su conformación biológica o natural (padre, madre, hijos); y que también es absolutamente respetada en nuestra institución cuando, por circunstancias reales, presenta configuraciones diferentes. En ambos casos, la familia buscara atender las necesidades educativas de los adolescentes y jóvenes.

Los alumnos, padres de familia, personal docente, administrativo y directivo conforman en la universidad, una comunidad educativa, unida por el propósito de buscar el desarrollo educativo de los alumnos y la oportunidad de realización en la misión educativa para los padres y en la vocación profesional para los miembros de su personal; en un marco de convivencia armónica y respetuosa.

La institución, su comunidad educativa, sus actividades y sus resultados están enmarcados en una sociedad, que es ámbito indispensable para la realización humana y consiste en el conjunto de personas organizadas para la convivencia productiva en el marco del derecho positivo, las costumbres socialmente útiles y la búsqueda de objetivos generales tácita o expresamente aceptados por la mayoría.

### **1.5.3 Lineamientos generales**

Para el mejor desarrollo de sus actividades, la institución establece los siguientes lineamientos generales:

1. La U G L es una Institución educativa de naturaleza privada.
2. La enseñanza impartida por la universidad es de carácter laico en el marco de la educación civil, con absoluto respeto de las creencias religiosas, nacionalidad y etnia de todos los miembros de la comunidad educativa y pleno reconocimiento de la dimensión espiritual del hombre.
3. La integración de alumnos, mujeres y hombres, en el proceso educativo realizado en la universidad y el brindar las mismas oportunidades de desarrollo para todos los miembros de su personal, concretan la igualdad de dignidad en nuestra comunidad educativa.
4. En la universidad se promueve la educación trilingüe: español, inglés y francés, procurando el pleno dominio de dichas lenguas por parte de los alumnos, al nivel educativo que le corresponde.

#### **1.5.4 Misión, visión y política de calidad**

La rectoría estableció, para dar cauce a la operación institucional, los siguientes enunciados de su Misión, Visión y Política de calidad.

##### **Misión**

Somos una empresa educativa privada del Occidente de México, comprometida con la formación integral de profesionales competentes y especializados que les permiten detectar, enfrentar y resolver problemas que les plantea la realidad social en la que conviven para insertarse con

éxito y excelencia en los mercados. Priorizamos el aprendizaje de competencias profesionales en donde maestros, administradores y alumnos trabajamos creativamente en la innovación educativa y tecnológica, privilegiando la cultura, el respeto mutuo y a la naturaleza, así como la satisfacción de nuestros clientes.

### **Visión**

Seremos una de las mejores universidades privadas del Norte y Occidente de México, con programas educativos innovados, que respondan a los estándares de calidad nacional e internacional, preparando a nuestros estudiantes con una formación integral que les permita insertarse exitosamente en el entorno laboral y social, que nos haga ser la mejor opción educativa para nuestros clientes.

### **Política de calidad**

Estamos comprometidos con la construcción, mantenimiento y mejora continua de procesos de calidad que contribuyan a la formación integral de las personas y lograr su competitividad profesional, que permita a nuestros egresados insertarse con éxito y excelencia en los mercados laborales y sociales.

## **1.5.5 Proyecto académico**

### **Propuesta Filosófica**

Es una comunidad educativa laica, privada, que valora la tolerancia y el respeto a la diversidad de creencias e ideologías.

Es un espacio educativo joven, de tendencias vanguardistas, con una clara vocación a la calidad académica, la competitividad y la actualización tecnológica.

Es Humanista, ve al ser humano como un proyecto abierto, como un ser llamado a la libertad.

Promueve el pensamiento crítico, la creatividad, la autogestión y la responsabilidad, la cooperación, el apoyo mutuo y el servicio social de sus miembros.

#### **Propuesta Sociológica**

No se circunscribe en exclusiva, a realizar actividades de enseñanza, sino a ser una comunidad que genera, asimila, difunde y aplica el conocimiento, al mismo tiempo que promueve el desarrollo de la cultura, con un sentido universal.

Es una organización que se caracteriza por buscar de manera continua y metódica soluciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad donde se encuentra inserta.

Desarrolla su proceso educativo con pertinencia en la problemática del desarrollo regional, las demandas los mercados laborales y sistemas productivos del Occidente de México, a través de construir espacios comunitarios de estudio y trabajo en equipo, mediante los cuales de manera participativa y organizada, su comunidad universitaria colabora con la sociedad en la creación de modelos de desarrollo social y

ecológicamente sustentable, de contexto de libertad con mayor riqueza de oportunidades y mejores condiciones de vida para todos.

### **Propuesta educativa**

Se sustenta en la concepción humanista, respetuosa y optimista del estudiante como un ser humano en desarrollo, con capacidades, actitudes, motivaciones e intereses muy personales.

Se sustenta en metodologías de enseñanza aprendizaje que genera en el alumno la capacidad de analizar y resolver problemas complejos de su campo profesional.

### **UGL y el Modelo por Competencias Profesionales Integradas**

El Modelo por Competencias Profesionales Integradas, es asumido por la UGL como la opción más adecuada para la misma, fundamentalmente porque su propuesta se considera coherente con la Misión y Visión anteriormente expuestas y es apropiado al perfil de Universidad definido en los capítulos anteriores. Así mismo, es compatible con los programas oficiales, proporciona una medida de calidad externa y goza de gran prestigio internacional.

### **Proyecto académico de acuerdo al Modelo por Competencias Profesionales Integradas.**

La propuesta pedagógica de dicho modelo está sustentada en la postmodernidad que permite sostener los siguientes elementos educativos:

- a) El aprendizaje significativo en adolescentes, jóvenes y adultos.
- b) La importancia de desarrollar habilidades y estrategias cognitivas para "aprender a pensar", y "aprender a aprender", "aprender a

hacer”, “aprender a emprender”, “aprender a investigar” y “aprender a ser” como base de una educación integral que tiende a la autonomía, competitividad, capacidad y creatividad de los individuos para analizar y resolver problemas complejos de la realidad profesional, (aprendiendo haciendo, aprendiendo investigando, aprendiendo realizando servicio social permanente)

- c) Se sustenta en la concepción humanista, respetuosa y optimista del estudiante como ser humano en desarrollo, con capacidades, actitudes, motivaciones e intereses muy personales;
- d) Su sistema educativo prioriza la vinculación estudio trabajo, según las necesidades coyunturales del mercado socio-económico laboral;
- e) La planeación educativa se diseña y desarrolla con el Modelo de Competencias Profesionales Integradas que permite planear, promover aprendizajes basados en desempeños profesionales, así como evaluar y acreditar los aprendizajes con base en este modelo.

Por lo tanto, desarrolla en el alumno las competencias para:

- o Aprender a aprender (Desarrollo de la capacidad de autoaprendizaje permanente)
- o Aprender a hacer (Desarrollo de la capacidad de gestión de su propio empleo en los sistemas productivos y sociales)
- o Aprender a investigar (Análisis científico de la realidad de trabajo para plantear soluciones pertinentes con juicio crítico)
- o Aprender a ser ( Desarrollarse como un ser humano pleno)
- o Aprender a pensar ( Desarrollar el pensamiento crítico)

### **Proyecto formativo**

El proyecto formativo de la Universidad se apoya, primordialmente, en el desarrollo de la capacidad de los educados para la convivencia continua y armónica de los valores universales, entendidos como ideales de perfección humana.

El proyecto formativo de la universidad se concreta en los siguientes valores:

#### **Tolerancia y el respeto a la diversidad**

La UGL es una comunidad educativa que respeta y promueve la diversidad, que es expresión de la riqueza de los individuos, y la considera indispensable para la construcción de una sociedad plural encaminada a la búsqueda del bien común y del desarrollo integral de la persona.

#### **Realización integral de cada persona**

Somos una comunidad educativa consciente de que la plenitud del ser humano, no depende exclusivamente de su desarrollo cognitivo-intelectual y laboral, sino de un desarrollo armónico de todas las potencialidades del ser humano. Por eso busca constituirse como un ambiente propicio para el desarrollo y la expresión de todas las dimensiones humanas: afectivas, valórales, físico, artísticas, sociales, profesionales, intelectuales, etc. Sabe además que ésta es, una tarea permanente y siempre creciente, que lleva a las personas a la obtención del bien y de la felicidad.

#### **Autogestión y la responsabilidad**

Nuestra Institución considera que la autogestión y el sentido de responsabilidad, implican una capacidad de análisis auto-motivado en la

comprensión de las necesidades humanas y sociales, así como de las posibilidades de que disponemos para superar el estado actual de la realidad. Por ello, para la UGL es fundamental fomentar y desarrollar la iniciativa propia, y una actitud constructiva en la búsqueda de soluciones para las citadas necesidades y posibilidades de superación.

### **Realismo y el sentido práctico**

La UGL se mira a sí misma y a su contexto con un sentido realista. Por ello es consciente de sus posibilidades; reconoce sus límites y alcances, y los capitaliza para construir creativamente su vocación de ser una comunidad educativa; donde todos sus miembros construyan aprendizajes para su desarrollo integral.

### **Trabajo en equipo**

La UGL no concibe su función dirigida a la formación de individuos que se aislen de la realidad y de los demás, dado que cree que la finalidad de la educación consiste en impactar favorablemente a la comunidad a la que pertenece, y que este impacto no se puede seguir individualmente sino en colaboración con otros. De hecho, es impensable la formación y el desarrollo integral de la persona al margen de su comunidad. La evolución del pensamiento del hombre, así como el fortalecimiento de sus valores, tan solo se da mediante la interacción, y a favor de ésta. Nuestra institución considera que el apoyo mutuo y la actitud de servicio a los demás ennoblecen y desarrolla a las personas, y es el camino para llegar a tener una sociedad que permita el respeto y el desarrollo de todos.

**Excelencia en el servicio**

Estando conscientes de las necesidades de nuestros clientes nos esforzaremos por alcanzar la excelencia en el servicio a través de la eficacia y la eficiencia de nuestros procesos. La sencillez y la eficacia son principios fundamentales que orientan nuestras decisiones y acciones. Al mismo tiempo, son cualidades que proclamamos y promovemos ante nuestros interlocutores. Buscaremos siempre, que un elemento distinto de nuestro comportamiento consista en reducir la complejidad y en obtener resultados. Es lo que esperan de nosotros aquellos interesados e involucrados en nuestro proyecto universitario.

**Respeto a la naturaleza**

Como parte de nuestra obligación es crear conciencia ecológica por tal motivo en cada uno de nuestras acciones la enmarcamos en un contexto de respeto a la naturaleza.

Las **vías metodológicas** establecidas por la Universidad para instrumentar el proyecto formativo son:

- a. El conocimiento de los valores
- b. El ejemplo de su vivencia en la comunidad educativa
- c. La convivencia en actividades de contenido de valores

Las que en su conjunto **tenderán a generar el compromiso personal de los educandos con los valores propuestos.**

## 1.6 Prácticas Profesionales

El proceso de formación profesional del universitario se concibe como una actividad dinámica, nunca estática; en la cual se van estructurando las exigencias de la sociedad con respecto al futuro profesional. Es la unidad estudio – sociedad – trabajo, que cuenta con el apoyo de la UNESCO (1998) en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI.

Otro de los procesos que justifican la necesidad de la vinculación entre la universidad y el sector productivo tiene que ver con la comprensión del nuevo rol que corresponde al conocimiento como eje central en el desarrollo social. Asistimos a una verdadera y extraordinaria revolución del conocimiento en la cual la universidad tiene la necesidad de asumir su papel rector en los procesos de producción y transferencia de conocimientos de alto significado para la sociedad. Debe dar cuenta de su potencial profesional altamente capacitado y a través de las funciones vitales de la universidad como son la docencia, la investigación y la extensión, asumir su papel como conductora del género humano al amparo de los últimos adelantos de la ciencia universal.

Entre los objetivos que se ha trazado la UNESCO se encuentra el colocar al estudiante en primer plano en la perspectiva de una educación para toda la vida, a fin de que pueda integrarse efectivamente a la sociedad y ser ente transformador hacia mejores niveles de desarrollo social.

Otro elemento importante en lo que respecta a la dimensión educativa corresponde a la pertinencia de la formación superior, la cual para la UNESCO (1998) viene dada en función de lo que la sociedad espera de las

universidades y lo que éstas hacen. En sentido amplio la pertinencia vincula la misión de la universidad con el encargo social, con sus necesidades y expectativas; por lo que el mismo dinamismo del entorno reclama la actualización de los componentes curriculares que direccionan la formación de profesionales, así como la investigación y extensión universitarias para evitar la obsolescencia y ponerlos a tono con los cambios que constantemente afectan los espacios en los cuales el egresado universitario desarrolla su actividad para mantenerse actualizado con la dinámica y evolución de su campo profesional.

Por lo expuesto anteriormente y por ser este un trabajo aplicado específicamente a la UGL, tomaré la definición de René Crocker que define a las **prácticas profesionales** como "una estrategia del Modelo Educativo de Competencias Profesionales Integradas a través de la cual los alumnos aplican a la realidad laboratorial y/o virtual, laboral y/o social sus habilidades, destrezas, aptitudes, conocimientos, metodologías y valores aprendidas en las unidades de aprendizaje teórico-metodológicas de su carrera". (PROIPP UGL, 2006)

### **1.7 Necesidad de la vinculación a través de las Prácticas profesionales.**

La formación académica de los estudiantes y futuros profesionistas, no puede consistir solamente en aprobar las asignaturas que conforman su plan de estudios, tal y como se plantean en las instituciones educativas. Es necesario integrar conocimientos experienciales y prácticas; que podríamos tener escenarios favorables para que estos se hagan evidentes.





Sobre esta idea Tejeda citando a Delcourt, nos dice lo siguiente: "La discrepancia cada vez mayor entre formación y empleo puede explicarse por el hecho que las aptitudes, que los títulos confirman, no bastan para desarrollar competencias en el trabajo, debido principalmente a las profundas diferencias entre las condiciones de socialización en la escuela y dentro de la empresa" (Delcourt, 1999 en Tejeda J, 2005:2).

Si se centra la mirada en la universidad se estaría de acuerdo en que su papel es preparar y formar a los alumnos para que sean capaces de ejercer una profesión. Sus títulos pueden avalarlos, y los alumnos seguramente pretenden ejercer la carrera profesional que representan sus estudios. Pero resulta que ni la currícula ni el trabajo de los profesores son capaces de orientar esos estudios a la adquisición de las habilidades propias de la profesión, con lo que el divorcio entre teoría y práctica es claro. Pero, por el contrario, se ha de asumir que los procesos y las condiciones para generar y transmitir conocimientos son actualmente cada vez menos disociables de los procesos y condiciones de la producción. Existe, pues, la necesidad de sintonizar, por un lado, la formación con el trabajo y, por otro, la producción con la innovación.

Es cierto que actualmente las universidades están haciendo esfuerzos para salir del modelo decimonónico en que han vivido hasta ahora y que se han introducido prácticas externas, pero nadie negará que lo importante es "aprobar" las materias o asignaturas que articulan el plan de estudios, sin que se justifique su presencia en éste, desde su conexión con el desempeño profesional.

Y entre las cosas que no funcionan está el uso de las herramientas y los procedimientos que se están imponiendo en la mediación ser humano-información, ser humano-conocimiento, entre otras razones, porque hacerlo supondría cambiar el qué y el cómo se enseña.

En cualquier caso, la necesidad del cambio está asumida en la educación superior desde hace tiempo, otra cosa es su implantación. Un ejemplo de ello es que hace algunos años la Conferencia Mundial sobre la educación superior, convocada por la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 1998) estableció que en un contexto económico, social y tecnológico, caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el conocimiento y sus aplicaciones, así como por el tratamiento de la información, deben reforzarse y renovarse los vínculos entre enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad, para lo cual dicha Conferencia trazó los siguientes lineamientos:

- Combinar estudio y trabajo.
- Intercambiar personal entre el mundo laboral y las instituciones de educación superior.
- Revisar los planes de estudio para adaptarlos mejor a las prácticas profesionales.
- Crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición, de evaluación y reconocimiento de los saberes previamente adquiridos por los estudiantes.
- Integrar la teoría y la formación en el trabajo.

## **1.8 Antecedentes de las Prácticas Profesionales en la Universidad Guadalajara Lamar**

La UGL en los últimos 3 años ha venido realizando esfuerzos importantes para innovar su propuesta educativa, con el objetivo de cambiar su cultura organizacional, así como, posicionarse con mayor competitividad en el mercado de servicios educativos del Noroccidente de México.

Las estrategias principales para lograr esos propósitos son:

1. Desarrollar su Modelo Educativo con la propuesta de Competencias Profesionales Integradas;
2. Innovar su planta docente a través de un Programa Permanente de Formación de Competencias Docentes, Desarrollo Humano, Tutorías Académicas y Sistema de Gestión para la Calidad Educativa;
3. Incorporar el Programa Institucional de Tutorías como estrategia de mejorar el rendimiento escolar y la eficiencia terminal de sus carreras;
4. Generar una cultura institucional administrativo-académica sustentada en el Sistema de Gestión de Calidad por Procesos y modernizar su infraestructura y los medios tecnológicos de aprendizaje.

**El Programa Institucional de Prácticas Profesionales (PROIPP)** es un elemento central del proceso de aprendizaje en el Modelo Educativo de Competencias Profesionales Integradas de la UGL, ya que constituye el eje integrador de las unidades de aprendizaje teórico-metodológicas con las unidades de aprendizaje de práctica profesional e investigación en los planes de estudio de las carreras.

El PROIPP tiene el propósito de articular el aprendizaje teórico con la práctica reflexiva que permita a los alumnos analizar y resolver problemas reales de su práctica profesional con juicio crítico científico; vincular a la Universidad Guadalajara Lamar con los futuros "empleadores de universitarios", para desarrollar sus propuestas curriculares, así como desarrollar en los alumnos un espíritu de emprendedores de su propio trabajo a lo largo de su formación profesional.

Los objetivos de dicho programa son los siguientes:

Generales:

- Estandarizar el proceso de vinculación de la Universidad Guadalajara Lamar (UGL) con los sectores productivos, laborales y sociales para el desarrollo de las prácticas profesionales de las carreras.
- Elaborar el plan estratégico de prácticas profesionales de las carreras de la UGL.

Específicos:

1. Identificar en las carreras de la UGL las unidades de aprendizaje del eje integrador estudio-trabajo e investigación.
2. Elaborar el diagnóstico del estado actual de la vinculación de las carreras de la Universidad Guadalajara Lamar.
3. Elaborar el Plan Operativo Anual (2005-B y 2006-A) de prácticas profesionales de la UGL.

En la dimensión de la vinculación Universidad-Sociedad, el PROIPP permitirá vincular a la Universidad Guadalajara Lamar con los Programas de Desarrollo Regional, Estatal, Municipal y Comunitario a través de vincular su proceso de aprendizaje a la problemática laboral de los sectores productivos y sociales de la Región Noroccidental de México.

La construcción, implementación y evaluación del PROIPP es una tarea colegiada de todos los actores de la Universidad Guadalajara Lamar, cada uno en el nivel correspondiente en que realiza sus funciones.

Actualmente, el PROIPP, permite que el alumno se integre a la realización de prácticas profesionales de dos formas:

1. Inscribirse en alguna de las más de 50 empresas con que la Universidad tiene convenio firmado con este fin, en el área administrativa.
2. Buscar una empresa de su elección.

Este programa es de reciente implementación, por lo tanto, aun no se ha tenido una validación de su puesta en marcha, lo cual será posible en febrero del año 2009.

-

### **1.9 Planteamiento de la Problemática.**

Las nuevas modificaciones en el mundo del trabajo, sobre todo a causa de la introducción de las nuevas tecnologías, generan nuevas necesidades formativas, ante las cuales el aula y la institución de formación se muestran impotentes para su satisfacción. Más allá de las reformas

habidas y su insuficiencia por la continua demanda sociolaboral, ante el acelerado y progresivo cambio, se observa cómo las propias empresas pasan a constituirse en instituciones formativas, productoras de competencias y cualificaciones concretas e inmediatas.

Se evidencia, pues, que la formación inicial para el trabajo es insuficiente para satisfacer las demandas de los empleadores o los requerimientos del mundo del trabajo. Esta insuficiencia puede ser debida a dos razones básicas en la articulación curricular de dicha formación inicial:

- a) la oferta formativa está desconectada del mundo de necesidades sociales y laborales, y
- b) el desarrollo de la formación se apoya más en la teoría que en la práctica.

Es por ello que existe la necesidad de que el alumno se vincule al mercado laboral, desde los primeros semestres de su carrera a través de las **prácticas profesionales** (pp), ya que al estar presentes en la empresa, reflexionan en la relación que existe entre la teoría que trabajan en el aula, con la práctica que realizan directamente en los escenarios laborales.

### **1.10 Justificación**

La globalización es un hecho que se ve reflejado en las modificaciones del mercado laboral, por consecuencia en el de las prácticas profesionales, el cual exige que se generen procesos formativos de mayor exigencia y calidad en la carrera de Administración de la UGL, para que los alumnos se incorporen al trabajo y se propicie la vinculación entre el mundo del trabajo y la Universidad. De no ser así se verán alejados de la realidad laboral.

Como integrante de la plantilla y de los cuerpos académicos, nació en mí la inquietud de hacer una investigación sobre las demandas de los solicitantes de practicantes, para con base a ello, determinar las competencias con las que debe contar el futuro egresado de la licenciatura en administración de la Universidad Guadalajara Lamar.

Existe la necesidad de las instituciones de formar profesionales para el trabajo que egresen con cierta experiencia de su formación profesional; para que a su vez se puedan insertar con éxito en el mercado laboral. Por ello, en la UGL, se hizo necesario implementar un modelo educativo basado en competencias profesionales integradas que busca dar una mayor participación y responsabilidad al alumno; y a la vez promover una formación que sea cada vez más acorde con los requerimientos del contexto. Para esto se crea un programa de prácticas profesionales, que en forma sistemática, respondiera a dicha necesidad.

Con esto busco apoyar el aprendizaje y la cualificación de nuestros alumnos, ya que el estar insertos en el medio laboral, a través de las prácticas profesionales, les ha otorgado conocimientos que han podido aplicar en diversas situaciones que se les han presentado.

Cabe señalar, que en el año 2005 y durante dos semestres, se realizó un pilotaje de prácticas profesionales y con los resultados de éste, la coordinadora de la carrera (yo) y el grupo de docentes de la academia de Administración, Finanzas, Recursos Humanos y Mercadotecnia, elaboramos un primer documento del llamado Eje Integrador de Prácticas Profesionales; el cual intenta identificar las diferentes competencias que el

alumno va adquiriendo en cada semestre, con lo que se ubicará qué tipo de práctica puede realizar de acuerdo a ello, hasta lograr que el alumno realice prácticas en cada una de esas áreas, durante el trayecto de su formación profesional a partir de tercer semestre.

Este documento se ha ido modificando en el transcurso de estos años, por parte del grupo académico, de acuerdo a las necesidades de los solicitantes de prácticas profesionales y del mercado laboral.

### **1.11 Objetivos**

#### **General**

Determinar las competencias profesionales integradas, que deben desarrollar los alumnos de la licenciatura en Administración de la UGL, a partir de sus prácticas profesionales y así logren obtener la experiencia necesaria para insertarse con más facilidad en el mercado laboral.

#### **Particulares**

1. Identificar las competencias profesionales integradas que deben desarrollar los alumnos que realizan prácticas profesionales, de acuerdo al lugar donde llevan a cabo sus prácticas profesionales.
2. Identificar las competencias que deben tener los alumnos que realizan prácticas profesionales, de acuerdo a su propia experiencia en prácticas profesionales o en el mercado laboral.
3. Jerarquizar las distintas áreas de conocimiento que demandan los empleadores de practicantes de la carrera de administración de la UGL.

### **1.12 Pregunta de Investigación**

¿Cuáles son las competencias profesionales integradas que los alumnos de la carrera de administración de la Universidad Guadalajara Lamar deben desarrollar, para que realicen más eficazmente sus prácticas profesionales y así logren insertarse con mayor facilidad en el mercado laboral?

### **1.13 Supuesto**

Es necesario identificar las competencias profesionales integradas que deben desarrollar los alumnos de la carrera de administración de la UGL, de acuerdo al contexto laboral, para que la realización de prácticas profesionales se conviertan en el mejor vínculo entre la universidad y la experiencia que se adquiere en los escenarios reales y con esto se logre una mejor inserción de los egresados al mercado laboral.

## **CAPÍTULO 2**

### **ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación la abordé desde la perspectiva cualitativa, con un enfoque interpretativo, utilizando una metodología de corte etnográfico y para la recogida de datos la entrevista semiestructurada, la observación no participativa y la investigación documental.

#### **2.1 Tipo de estudio**

El presente trabajo es de corte etnográfico, su interés se centra en las competencias profesionales integradas demandadas por las organizaciones que reciben a los alumnos a prácticas profesionales y que serán quienes en un futuro los emplearán.

Estas competencias fueron estudiadas a partir del análisis de las prácticas profesionales que realizan los alumnos en la organización destinada para ello, por lo que se puso énfasis precisamente en cómo se desenvuelven los alumnos en el espacio destinado a las prácticas.

Al hacer uso de las observaciones y las entrevistas me permitió comprender con mayor profundidad, como actúan y se desenvuelven los alumnos en una organización en la cual se desarrollan como si fuesen empleados.



## 2.2 Metodología Cualitativa

Taylor y Bogdan (1996:15) mencionan que el término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas.

La perspectiva cualitativa tiene sus antecedentes históricos en autores como Dilthey, Ricoeur, Schutz, Weber, así mismo se encuentra, al decir de autores como Reynaga (1999), estrechamente relacionada con escuelas como la fenomenología, el interaccionismo simbólico, la etnometodología y la sociología cualitativa, teniendo como antecedente metodológico la descripción; enfatiza la comprensión y la interpretación desde los sujetos tomando el significado que le dan a sus creencias, intenciones y motivaciones en un contexto educativo concreto.

La metodología cualitativa se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos; las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable.

## 2.3 Etnografía

Este es un trabajo de corte etnográfico, ya que la etnografía retoma de la antropología el hacer, relatar y valorar las informaciones sobre el comportamiento habitual de las personas en sociedades concretas, que para este caso son las organizaciones en donde los alumnos realizan sus prácticas profesionales.

Citando a Elsie Rockwell (en Jociles y Franzè, 2008:90) "la etnografía es imprescindible para estudiar algunos procesos sociales y prácticas culturales, especialmente a escala cotidiana".

Los alumnos deben asistir diariamente a la realización de las PP y además someterse a la normatividad existente en la organización a donde fueron asignados. De esta forma al reproducir todos los días las mismas acciones, convivir con las mismas personas y estar bajo las mismas reglas lo convierte en algo cotidiano.

Es por eso que para identificar las acciones que realizan los alumnos en PP, elegí realizar observaciones no participantes, en las organizaciones en las que participan y de esa forma recoger la información necesaria para esta investigación.

Elsie Rockwell recupera también la etnografía de la comunicación ya que "para dicha corriente la comunicación verbal y no verbal en los salones de clase está moldeada culturalmente y se construye en la interacción frente a frente" (en Philips 1983)

Para la misma autora (1980) la microetnografía "ha contribuido a la comprensión de los fenómenos educativos dentro de las sociedades escolarizadas. Tiende a denominarse así, por centrarse en el análisis detallado del registro de la interacción que se da en eventos educativos de cualquier tipo" (citado en Reynaga, MEJÍA, R, SANDOVAL, Comps, 1999)

Y es precisamente esa interacción frente a frente, la que viven diariamente los alumnos que están realizando prácticas profesionales, en las

organizaciones en donde son requeridos; utilizando conocimientos adquiridos, ejecutando acciones, algunas de las veces en forma empírica y poniendo en práctica valores adquiridos en el aula y en el hogar, lo que las convierte en lo que Schön llama "acciones reflexivas".

## **2.4 Técnicas Metodológicas.**

Guber (2004:15) menciona que las técnicas son las herramientas del investigador para acceder a los sujetos de estudio y su mundo social: dentro de una reflexibilidad en sentido específico, las técnicas son una serie de procedimientos, con grado variable de formalización que permiten obtener información en una situación de encuentro en el marco de una relación social.

### **2.4.1 Investigación Documental**

Taylor y Bogdan (1999:143) mencionan que los documentos resultan más valiosos cuando se usan en conjunción con entrevistas.

Los documentos que analicé para este trabajo fueron los siguientes:

- Forma PROIPP 2 "Solicitud de practicantes" (Anexo 1)
- Programa Institucional de Prácticas Profesionales (PROIPP)
- Reglamento del PROIPP

### **2.4.2 Entrevista**

Tojar (2006:249) refiere que el tipo de entrevista más comúnmente empleado en investigación cualitativa se le denomina entrevista en profundidad.

### **2.4.3 Observación no participante**

De acuerdo a Hammersley (1994:15) "el etnógrafo participa, abiertamente o de manera encubierta, de la vida cotidiana de las personas durante un tiempo relativamente extenso, viendo lo que pasa, escuchando lo que se dice, preguntando cosas; o sea, recogiendo ese tipo de datos accesibles para poder arrojar luz sobre los temas que se ha elegido estudiar".

## CAPÍTULO 3

### SUSTENTACIÓN TEÓRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

Tomé como base teórica de este trabajo a Tejada y Schön, que me parecieron significativos en cuanto a la relación de sus conceptos, con la **acción significativa y la práctica reflexiva** que, desde mi perspectiva, es lo que los alumnos realizan al estar inmersos en un escenario real de trabajo en donde ponen en práctica diferentes conocimientos y habilidades para desempeñarse satisfactoriamente y además, llevan a cabo actitudes aprendidas tanto en la escuela como en su casa, que deben ir acordes a la normatividad de la organización en donde se desempeñan.

Respecto a las **competencias** me basé principalmente en Pérez Gómez (2007) y tome de Crocker Sagástume (2005) la conceptualización de **competencias profesionales integradas**.

#### 3.1 Prácticum

##### **El prácticum como espacio privilegiado de inicio a la socialización profesional**

La sociedad del conocimiento, entre otras cosas, requiere de individuos con altas capacidades de aprendizaje, actualizados y de resolución de problemas complejos. Este requerimiento deviene del incremento de información a gestionar propiciado por las tecnologías de información y

comunicación (TIC) y conlleva hacer más compleja la toma de decisiones en cualquier situación profesional.

Tradicionalmente la mayor capacidad de resolución de problemas se adquiría con la experiencia y con un mayor nivel de cualificación. Sin embargo, ahora con la velocidad del cambio a la que está sometida la sociedad del conocimiento, la experiencia escasea por definición y las cualificaciones están sujetas al vaivén del ritmo del cambio.

Homs sostiene que "Escaseando la experiencia, el nivel educativo no es garantía suficiente, se requiere una "cabeza ordenada", una cierta dosis de creatividad, una actitud determinada, una fortaleza de personalidad y una metodología específica para afrontar la complejidad. Elementos que, en general, no están presentes en la definición académica de los contenidos de formación" (en Tejeda, J, 2005).

La misma definición de competencia profesional ligada a la experiencia y a un contexto determinado propicia un desplazamiento hacia el sistema laboral de la propia formación. Y esto no es de extrañar, le corresponde a la institución (empresa) localizar las competencias (conocer el potencial), con todo lo que implica evaluar, validar y hacerla evolucionar (desarrollar).

Se atisba una cierta división del trabajo (Zarifian, en Tejeda J, 2005) entre el sistema educativo y el sistema laboral, ya que:

a) al primero le corresponde el papel de constituir conocimientos, validarlos por diplomas y desarrollar las capacidades propias del individuo,  
y

b) al segundo, le corresponde el papel de emplear esos conocimientos, combinarlos con la experiencia profesional y la formación continua a efectos de desarrollar las competencias y validarlas.

Esto da pie a pensar en el nuevo escenario de formación superior conectada con el mundo del trabajo y sus relaciones e interconexiones. En este momento solo interesa resaltar el espacio de intersección entre el ámbito laboral y el ámbito formativo como espacio genuino del prácticum.

Por lo tanto se habrá de asumir que se entiende el prácticum como: "El periodo de formación que pasan los estudiantes en contextos laborables propios de la profesión: en fábricas, empresas, servicios, etc.; constituye, por tanto, un periodo de formación (...) que los estudiantes pasan fuera de la Universidad trabajando con profesionales de su sector en escenarios de trabajos reales" (Zabalza, en Tejeda, 2005).

El prácticum se convierte, en este entramado complejo, en el puente conector de ambos mundos, el formativo y el laboral.

### **3.2 Práctica Reflexiva**

El enfoque de Schön sobre la formación de profesionales reflexivos, donde incorpora aportaciones de Dewey, busca fomentar el "aprender haciendo", lo que implica acceder a un cuerpo de conocimientos, métodos, técnicas que tienen sentido en la acción. "Durante las tareas, los aprendices identifican problemas, ensayan soluciones, atienden los resultados que obtienen, interactúan con los medios disponibles para encontrar la solución, emplean sus repertorios de ejemplos y temas conocidos a los que incorporan nuevos elementos durante las acciones que realizan y los resultados que obtienen" (Schön, 1998:65).

De acuerdo con esto, el alumno al encontrarse en prácticas al solicitarle que realice una tarea, lo traduce en problema, al cual hay que darle solución y piensa en diferentes alternativas de solución, de acuerdo a lo que "sabe", de tal forma que con esto toma una decisión para darle solución.

Con este ejemplo y de acuerdo a Schön (1998) se puede decir que el saber tiene las siguientes propiedades:

- Hay acciones, reconocimientos y juicios que sabemos cómo llevar a cabo espontáneamente; no tenemos que pensar sobre ello previamente o durante su ejecución. De acuerdo a los resultados encontrados en este estudio, puedo clasificar en esta propiedad del saber lo que denominé competencias genéricas como contestar el teléfono, atender a un cliente o elaborar un reporte.
- A menudo no somos conscientes de haber aprendido a hacer estas cosas; simplemente nos encontramos haciéndolas (elaboración de un cheque, factura o nómina).
- En algunos casos fuimos conscientes una vez de las comprensiones que más tarde fueron internalizadas en nuestra sensación de la acción misma (elaborar un estado financiero, realizar una entrevista).

Schön define a la práctica profesional como "la actuación en una variedad de situaciones profesionales" (Schön, 1988:65) y agrega que "cuando un profesional experimenta muchas variaciones de un pequeño número de casos, es capaz de <practicar> su práctica" (Schön, 1988:65), de tal forma que desarrolla un repertorio de expectativas y técnicas de acuerdo a su

experiencia, al recordar cómo resolvió un caso similar, ha aprendido qué buscar y cómo responder a lo que encuentra.

Cuando el profesional reflexivo se encuentra estancado en una situación problemática que no puede convertir fácilmente en un problema manejable, puede construir un nuevo modo de plantear el problema.

### 3.3 Aprendizaje situado

Los teóricos del aprendizaje situado plantean el carácter indivisible del aprendizaje y el contexto local de la acción, consideran que el conocimiento es situado, es parte y producto de la actividad y el contexto donde se desarrolla y utiliza. En lugar de preguntarse por los procesos cognitivos y estructuras conceptuales que están en juego, cuestionan qué tipo de engagement social provee el contexto apropiado para que ocurra un aprendizaje (Lave y Wenger, 1991). Este enfoque se centra en los siguientes postulados:

- El aprendiz no obtiene un cuerpo de conocimiento abstracto que pueda re aplicar de manera idéntica en otros momentos de la actividad o en otros contextos; él adquiere habilidades de conocimiento que le permiten orientarse en la actividad y seguir participando. En este proceso el aprendiz aprende conceptos mediante su uso práctico, no a través de definiciones.
- El aprendizaje es un proceso que tiene lugar en un esquema de participación, no en la mente individual, esto significa que el aprendizaje está mediado por la diversidad de puntos de vista entre los coparticipantes.

- Aprender la práctica incluye tanto los aspectos explícitos como los implícitos, el lenguaje, los documentos, los instrumentos, las imágenes, los símbolos, los roles definidos, los procedimientos codificados, las regulaciones, pero también comprende todas las relaciones, las convenciones, lo que se dice y lo que se calla, así como las normas no escritas.

- La participación consiste en un proceso cambiante de comprensión en la práctica, lo que es considerado como aprendizaje. La noción de participación periférica legítima sugiere la existencia de un proceso que permite avanzar paulatinamente hacia una mayor comprensión e integración a las actividades de una comunidad; las personas aprenden participando, al inicio, en acciones que son aparentemente parciales, periféricas, triviales, hasta llegar a ser participantes completos (si bien esta noción es central en la perspectiva del aprendizaje situado, nuestros registros de observaciones de prácticas no nos permiten abordar este proceso más que muy parcialmente, por ello no la incluimos en este artículo).

### **3.4 Competencias**

Los sistemas educativos afrontan, en las democracias actuales, dos grandes retos que están íntimamente relacionados: por un lado, consolidar una escuela comprensiva que permita el máximo desarrollo de las capacidades de cada persona, respetando la diversidad y asegurando la equidad de acceso a la educación y compensando las desigualdades; por otro, favorecer la formación de sujetos autónomos, capaces de tomar decisiones informadas sobre su propia vida y de participar de manera relativamente autónoma en la vida profesional y social.

Como consecuencia de tales desafíos, a lo largo de la última década del siglo pasado y la primera de este se intensifica la preocupación internacional por la reforma de los sistemas educativos, por la búsqueda de nuevas formas de concebir el currículum, nuevos modos de entender los procesos de enseñanza y aprendizaje y en definitiva nuevos modelos de escolarización, como puede comprobarse en los múltiples documentos elaborados por la UNESCO y la OCDE (CERI). Uno de estos documentos germinales es el denominado DeSeCo (Definición y Selección de Competencias) cuya primera versión aparece en el año 2000 y cuya versión definitiva se difunde en el año 2003.

A partir de éste, la mayoría de los países de la OCDE, entre ellos la Unión Europea y España, han comenzado a reformular el currículo escolar en torno al controvertido, complejo y poderoso concepto de competencias. Convertir el desarrollo de competencias personales en el eje vertebral del currículo escolar implica modificaciones sustantivas en todos los componentes de la escuela actual e incluso en la misma concepción del escenario escolar: obviamente, en el diseño y desarrollo del currículo de todas las etapas, y en consecuencia, en la organización del espacio y del tiempo, las relaciones sociales y la función y actividad de todos los agentes implicados.

El proyecto de la OCDE denominado Definición y Selección de Competencias (DeSeCo) define la **competencia** como: "la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos actitudes, emociones y otros

componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”.

El enfoque de **competencias** se hizo popular en los Estados Unidos hacia 1970 en el movimiento de formación profesional de los docentes basado en competencias. Posteriormente y de la mano de la formación profesional vuelve a ponerse de moda en la década de 1990 con el sistema nacional de cualificaciones profesionales en el Reino Unido y otros movimientos similares en diferentes países del mundo anglosajón, preocupados por definir estándares y perfiles de competencia para facilitar el desarrollo y la formación de capital humano y profesional adecuado a la competitividad de la economía global.

DeSeCo define las **competencias** como “conjuntos complejos de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, emociones y motivaciones que cada individuo o cada grupo pone en acción en un contexto concreto para hacer frente a las demandas peculiares de cada situación”.

La organización internacional del Trabajo (OIT), define a la **Competencia Profesional** como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo (UNESCO, 1998)

### **3.5 Competencias profesionales integradas**

El modelo educativo al que me refiero en este trabajo y adoptado por la UGL, es el de Competencias Profesionales Integradas, por lo cual tomaré lo que René Crocker, refiere de ellas.

Las competencias profesionales integradas en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud se sustentan en el enfoque holístico y constructorista. Este enfoque articula los conocimientos científicos disciplinares, las acciones y los valores profesionales. Estas acciones profesionales se articulan con la realidad objetiva, lo que permite estructurar atributos y tareas propias para la inserción de los egresados en el mercado laboral y su entorno social con una posición crítica.

Las competencias profesionales integradas se desarrollan a través de una compleja estructura de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño de acciones profesionales, a través de las cuales pone en juego juicios de valor ante determinada situación específica; asimismo, la cultura y el contexto son predominantes para el desarrollo holístico de la práctica profesional.

(Crocker, 2009:72)

## CAPÍTULO 4

### MÉTODO DE TRABAJO

#### 4.1 Generalidades

La presente investigación se realizó en la zona metropolitana de Guadalajara, se inició en el año 2005 y concluyó en el 2008.

Quiero hacer patente que ésta es la primera experiencia que tengo como investigadora, por lo cual la presente puede adolecer de un rigor metodológico adecuado al tipo de estudio, sin embargo, puse todo mi entusiasmo al realizarla y me apegué en todo lo posible a la bibliografía consultada y a la asesoría y observaciones de mi director.

Para realizar el presente estudio me sujeté al siguiente procedimiento metodológico:

En un **primer momento**: Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas (23 en total) con las personas encargadas del área de Recursos Humanos de empresas grandes y medianas y con los encargados de reclutar al personal de organizaciones pequeñas y micro.

De manera paralela en un **segundo momento**, se realizaron una serie de observaciones a tres alumnos de 7º semestre de la carrera de Administración, a través de la técnica de la observación no participante, profunda y detallada (Hamersley) en el lugar donde realizan sus prácticas

profesionales. Dicha información se analizó e interpretó para triangular datos, el desarrollo se encuentra en el capítulo 5.

En un **tercer momento** se realizó revisión documental al Programa Institucional de Prácticas Profesionales de la UGL y su Reglamento, así como de los formatos institucionales PROIPP 2.

Y por último en un **cuarto momento**, integré toda la información recabada para pasar a una fase de análisis y diseño la propuesta de transformación correspondiente.

Los resultados obtenidos, sesgan para ser analizados con base en tres grandes dimensiones: la perspectiva de los receptores de practicantes, los alumnos y la oferta educativa desde la universidad.

## **4.2 Selección de informantes.**

### **4.2.1 Encargados del reclutamiento y selección de empresas.**

Para realizar la selección de estas personas, tomé como criterios de inclusión lo siguiente:

- Que las empresas estuvieran en la base de datos de la UGL, como receptoras de alumnos a prácticas profesionales.
- Que hubieran recibido alumnos al menos durante un año antes de la entrevista.
- Que fueran cumplidas con los reportes que deben realizar como empresas receptoras de alumnos.
- Que los alumnos expresaran en sus reportes, que es una empresa en donde se desenvuelven satisfactoriamente por el aprendizaje que obtienen y por el trato recibido.

#### 4.2.2 Alumnos.

Al momento de realizar esta investigación, se encontraban realizando prácticas profesionales 87 alumnos de tercero a octavo semestre, por lo que tomé en cuenta como criterios de inclusión los siguientes:

- Ser alumno regular de la carrera de administración.
- Estar realizando en la actualidad prácticas profesionales.
- Haber iniciado desde segundo semestre sus pp.
- Estar cursando uno de los dos últimos semestres de la carrera.
- Haber entregado en tiempo y forma sus reportes correspondientes a pp.

Quiero hacer mención, que a la totalidad de los alumnos de la carrera los conozco dentro del aula, ya que mi participación como docente es en 4º, 6º y 8º semestre de la carrera, lo que me permite ser participe de su evolución.

Los alumnos seleccionados fueron 3, dos mujeres y un hombre, que cursaban el 7º semestre de la carrera. Uno estaba integrado a una organización clasificada como grande, otro a una pequeña y el tercero a una micro.

#### 4.3 Levantamiento de Entrevistas

Las entrevistas las realicé con las personas responsables del área de Recursos Humanos de 23 empresas, distribuidas de la siguiente manera:

Tipo de empresa	Número de entrevistas
Micro	8
Pequeña	7
Mediana	4
Grande	4

Con esta distribución obtuve diversa información sobre las necesidades de las organizaciones de acuerdo a su tamaño, como por ejemplo:

Para la clasificación de las empresas tomé en cuenta los parámetros que señala la Secretaría de Economía de acuerdo al Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 30 de marzo de 1999, en el cual señala la rama productiva y el tamaño por **número de empleados** y que es el siguiente:

Tipo de empresa	Industria	Comercio	Servicio
Micro	0 a 30	0 a 5	0 a 20
Pequeña	31 a 100	6 a 20	21 a 50
Mediana	101 a 500	21 a 100	51 a 100
Grande	501 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

- Para que una empresa pueda recibir alumnos de PP es necesario que primero llenen un formato interno de la universidad (**FT-JV-05**) en el cual se les solicita, entre otros datos, las actividades que realizarán los alumnos, así como las habilidades, conocimientos y actitudes que éstos desarrollarán al incorporarse a la organización. (**Anexo A**)

Inicié con una llamada telefónica en la cual expresé el trabajo que estaba realizando y solicitar su colaboración con una entrevista que duraría

aproximadamente de 45 a 60 minutos. Con los que aceptaron concerté una cita para llevar a cabo la entrevista.

Enseguida elaboré una guía no estructurada, en la cual incluí los temas que de acuerdo al PROIPP me interesan para la mejor realización de pp por parte de los alumnos y que vayan de acuerdo con la pregunta de investigación. **(Anexo B)**

Las entrevistas se realizaron en las oficinas de las organizaciones, con la finalidad de darles confianza a las personas entrevistadas de encontrarse en su espacio y fueran lo más sinceras posible y para ello conté con una grabadora.

Una vez terminada cada entrevista, pasé al análisis, en el cual utilicé más tiempo del programado. Fue muy importante para mí el resultado que obtuve, tanto como maestrante ya que otorgaron información relevante para llegar a ciertas conclusiones; así como coordinadora de la carrera ya que me permitió obtener información significativa para realizar las modificaciones pertinentes en los contenidos de las unidades de aprendizaje y en la logística y seguimiento de las prácticas profesionales, con el objetivo de lograr mejoras tanto para la carrera como para los alumnos.

En el transcurso de las entrevistas los informantes expresaron con mayor detalle las acciones que llevan a cabo los alumnos dentro de las organizaciones en las que realiza sus prácticas, lo que me permitió entender con mayor facilidad, a qué se referían cuando hablaban de una actividad en particular.

#### 4.4 Observación no participante

A partir de reconocer que la investigación etnográfica como enfoque cualitativo, se basa en la descripción de los acontecimientos que tienen lugar en la vida de un grupo en la que se enfatizan estructuras, conductas, interpretaciones y significados del mismo; observé a tres alumnos de 7º semestre de la carrera de Administración en la cotidianidad, a través de una observación no participante, profunda y detallada en el lugar donde realizan sus prácticas profesionales. (Bertely, 2000)

Mi puerta de entrada con los alumnos observados la realicé platicándoles sobre la maestría y el proceso para la titulación. Acto seguido, solicité su cooperación y les expliqué en que iba a consistir la dinámica de la observación. Les surgieron algunas dudas como *¿Tengo que fingir durante la observación? ¿Qué vas a observar? ¿Te debo informar de cada actividad que realice? ¿Debo explicar cómo realizo cada actividad? ¿Podemos platicar mientras estás conmigo?* A las cuales respondí. Documenté la misma mediante un registro de observación como inicio para la recuperación de datos.

Enseguida solicité permiso a los dueños o encargados de los practicantes de las organizaciones en donde realizan sus pp los alumnos que fueron observados, explicando en qué consistía mi participación y la de ellos, respondiendo asimismo a las preguntas que me hicieron como *¿Va a interrumpir el trabajo de los practicantes? ¿Qué van a hacer ellos cuando usted esté aquí? ¿Debo habilitarle un espacio especial?*

Una vez obtenido el permiso, me presenté en cada una de ellos, una tarde a la semana durante 4 horas, en el transcurso de seis meses, lo cual dio un total de 96 horas de observación para cada uno de los alumnos.

Cabe mencionar que de los tres alumnos observados, dos fueron mujeres y un hombre, ya que de acuerdo al PROIPP 2, los alumnos son requeridos de acuerdo al sexo para las actividades que van a realizar.

El tipo de empresas en donde se encontraban realizando sus pp fueron las siguientes:

Tipo de empresa	Nombre del alumno	Nombre de la organización
Grande	Michel Bravo José Fernando	Grupo Nacional Provincial GNP
Pequeña	Ramos García Perilita	Representaciones, servicios y refacciones S.A. de C.V.
Micro	Fierros Velázquez Isis Alejandra	Farmacia Guadalupeana

Esta distribución de organizaciones, me permitió conocer como se lleva a cabo la dinámica en cada una de ellas, de acuerdo al tamaño y el número de trabajadores que tienen para cumplir sus actividades.

Las observaciones fueron documentadas a partir de técnicas específicas como los registros y utilicé para ello un cuaderno especial para cada uno de ellos, con la secuencia de fechas para poder confrontar con la teoría y así lograr comprender el significado para construir la interpretación y darle sentido a la información obtenida especificando su contexto.

Según la investigadora Reynaga (1999), las fases para este ejercicio son:

- a) levantamiento de campo
- b) registro simple
- c) registro ampliado.

Algunas consideraciones que, de acuerdo a la investigadora Rosa María Cervantes Sánchez, me auxiliaron al realizar la observación directa son:

- Ubicar en tiempo y espacio a los sujetos, objetos y hechos.
- Documentar lo que veo, escucho, huelo, siento, etc. a fin de tener mayor validez de lo dicho.
- Las primeras observaciones las realicé de forma general, lo cual me ayudó para realizar las subsiguientes de manera focalizada.
- Procurar describir detalladamente evitando hacer uso de adjetivos:
  - Calificativos: cualidad (bonito, feo, gordo...)
  - Comparativos (mayor que, menor que, mejor que, igual que...)
  - Determinativos (algunos, muchos, pocos...)
  - Positivos: significación absoluta (grande, máximo...)
- Evitar dar por hecho lo que se considera obvio, intentando documentar todos los acontecimientos.
- La sistematización me sirvió para ordenar el levantamiento de campo, por lo que se realizó un día después de la observación, para no olvidar detalles.

#### **4.5 Investigación documental**

Revisé cuidadosamente el Programa Institucional de Prácticas Profesionales (PROIPP) y su reglamento, lo cual me sirvió para comparar lo

que estos documentos dicen y lo que sucede en la realidad cotidiana de los alumnos que realizan prácticas profesionales.

También revisé 57 formas PROIPP 2, que son llenadas por las organizaciones que reciben practicantes y en las cuales plasman las características específicas que deben llenar los alumnos que se presentarán con ellos.

Pude hacer la revisión de la concordancia entre la parte teórica del documento institucional y lo que requieren las organizaciones por parte de los prestadores de prácticas profesionales.

## **CAPÍTULO 5**

### **RESULTADOS Y ANALISIS**

Los resultados que aquí presento con respecto al punto de llegada del estudio realizado, el cual se vincula con las competencias de los alumnos de la carrera de Administración, aunque permiten concluir el trabajo, también abren nuevas preguntas y compromisos de indagación, afectando por lo tanto su generalización y representatividad, tratando de que sean un aporte y puedan en un momento dado, ser material de trabajo para futuras investigaciones en el ámbito de la formación profesional del administrador.

En la actualidad las competencias con que se forma a los estudiantes de la carrera de Administración en la UGL, están orientadas a que el egresado sea multifuncional, sin dar énfasis en alguna área en particular. Existen campos emergentes de la disciplina que se han dejado de lado, dado a la organización curricular.

Quiero hacer mención de algo que considero importante para mí en la realización de este trabajo, sobre todo en la presentación de los presentes.

Mi posición como coordinadora y maestra frente a grupo, me acerca información relevante, que no ha sido incluida dentro de ésta investigación, pero que puedo hacer uso de ella, si se me permite en otro momento.

### 5.1 Análisis de entrevistas

Presento a continuación, los resultados obtenidos después de realizar el análisis a las entrevistas realizadas.

En una de las organizaciones grandes me dijo el entrevistado *"al llegar el practicante al área asignada, se le entrega un manual de procedimientos o se le da una inducción y su jefe es el encargado de darle el apoyo necesario para su desenvolvimiento"*.

Esto me pareció representativo cuando lo supe, ya que con esto el alumno se está vinculando con lo que aprendió en el aula sobre la organización de las empresas. También propicia que al integrarse a un nuevo grupo social, se le reciba con confianza para que pueda desenvolverse lo mejor posible y desarrolle adecuadamente las competencias que posea.

Otro de los entrevistados dijo *"los practicantes vienen a apoyar a alguno de los trabajadores a realizar una labor específica, por eso se les solicita con un perfil específico"*

Lo que encontré en general en las empresas micro es que se les asigna un lugar para su trabajo, en ocasiones puede no estar equipado con lo necesario, y el mismo practicante debe ir descubriendo como se hacen las cosas, ya que solo se le requiere el producto, sin recibir inducción; además de que requieren que tenga muchas competencias en general.

De esta forma me lo comentó en la entrevista una persona *"para nosotros es representativo el apoyo que recibimos de los practicantes, ya que es una forma de disminuir los costos de los sueldos, sin embargo en*

*ocasiones no contamos con la infraestructura necesaria para recibirlos y se les adecúa un espacio para su estancia”.*

Encontré significativo el que los alumnos deban desarrollar varias competencias al mismo tiempo, ya que esto los obliga a que se valoren en sus conocimientos y aptitudes y corroboren que son capaces para enfrentarse a diversos obstáculos.

Otro comentó *“los practicantes vienen a ocupar un puesto de trabajo, pero dado el tamaño de nuestra empresa, necesitamos que conozca de muchas cosas en general y al desarrollarse con nosotros, aprenderá como se realizan aquí”.*

Los convenios existentes entre la universidad y las organizaciones, no los obligan a otorgar un apoyo económico a los estudiantes en pp, por lo que para este tipo de empresas les conviene contar con alguien que les pueda resolver los problemas de las contrataciones y de hacer el trabajo por el cual tendrían que retribuir económicamente a una persona.

Presento enseguida una tabla, en la que se muestran las actividades que desarrollan los alumnos que se encuentran realizando prácticas en las empresas que se citan, en la cual podemos encontrar que en todas realizan actividades relacionadas con las áreas administrativas de las empresas, pero de acuerdo al área en donde están ubicados, estas se vuelven más específicas.

También muestro como en las empresas micro y pequeñas, las actividades son más generales y algo importante para mí, es que de acuerdo a los

resultados presentes, existe más demanda para las actividades del área de finanzas y contabilidad, que para las de administración estratégica o recursos humanos.

<b>Nombre de la empresa</b>	<b>Departamento</b>	<b>Actividad</b>
Química Occidental S.A. de C.V.	Ventas	Conteo físico y elaboración de ficha de almacén de M.P. Captura de clientes y proveedores Manejo y recolección de facturas Revisión de pago a proveedores Elaboración de catálogo de prospectos de clientes
Mónica, Diseños exclusivos	Recursos humanos	Registro y control de ingresos y egresos en el almacén general del producto terminado Llevar el control de calidad de los productos a la venta Supervisar al personal de producción en el terminado del producto Visitar a proveedores para pago y a clientes para cobranza
Grupo Rentable	Administrativo	Reestructuración del archivo: evaluar, organizar, clasificar y encarpetar los expedientes de distintas áreas de la empresa Apoyo administrativo
Swecomex S.A. DE C.V.	Recursos humanos	Reclutamiento Detección de necesidades de capacitación Capacitación Encuestas laborales
Servicios Profesionales CIG S.A. DE C.V.	Cobranza	Atención a clientes Captura de datos Archivo de los expedientes de los clientes
Gama Sistemas S.A. de C.V.	Dirección Comercial	Administración de la agenda del director comercial Recepción de llamadas Actualización de la base de datos Depuración de archivo Apoyo en la elaboración de reportes estadísticos mensuales

	Compras y distribución	Control de archivo Elaboración de órdenes de compra al almacén Seguimiento con proveedores Recepción de llamadas
JMV Corporativo	Recursos humanos	Administración del archivo de los socios cooperativistas Elaboración de cartas patronales ante el IMSS Elaboración de registros foráneos ante el IMSS Trato con el personal de gerencia de las diferentes empresas que conforman la cartera Realización de auditoría del personal registrado contra el personal de nómina
	Contabilidad	Trato con los gerentes bancarios Transferencias bancarias Elaborar reportes en el sistema de cómputo
Club Atlas Chapalita AC	Recursos humanos	Control de kardex de empleados Altas y bajas ante el IMSS e INFONAVIT Elaboración de nóminas
Plazola Hermanos S.A. DE C.V.	Recursos humanos	Analizar cotizaciones de compra de las diferentes materias primas y semiterminados Analizar condiciones de venta y programación para surtido de pedidos Programar compromisos de pago a proveedores Hacer análisis de costo de producción Revisión de jornada de trabajo de los obreros para pago
Parisian Panificadora	Administración	Realizar compras en general Ventas Atención a proveedores y clientes Elaborar cotizaciones a clientes Elaboración de facturas Elaboración de cheques Recolección de documentos para entregarlos al contador
Escobas y trapeadores Roma	Contabilidad	Archivar documentos Atender clientes Contestar teléfonos Enviar Fax Recibir pedidos de clientes Elaboración de facturas y remisiones

		<p>Elaboración de cheques y su póliza</p> <p>Revisar cobranza vencida</p> <p>Revisar cuenta fiscal de bancos</p> <p>Revisar depósitos</p> <p>Enviar pedidos a proveedores</p>
Bari electromecánica	Contabilidad	<p>Elaboración de Balances</p> <p>Elaboración de facturas, Elaboración de cotizaciones</p> <p>Adquisición de herramienta y materiales</p>
ADICO AC	Servicio a socios	<p>Atención al cliente</p> <p>Pago a proveedores</p> <p>Contestar teléfonos</p>
Instituto Jalisciense de la Calidad	Dirección Administrativa	<p>Apoyo a procesos de adquisiciones</p> <p>Auditar y actualizar expedientes de adquisiciones</p> <p>Codificación de pólizas</p> <p>Cálculos de viáticos</p> <p>Control presupuestal</p> <p>Cálculo de impuestos</p> <p>Cálculo de nómina</p> <p>Auditar y actualizar expedientes de personal</p>
	Dirección Técnica	<p>Graficar los resultados</p> <p>Revisar y actualizar expedientes de instructores</p> <p>Actualizar información de empresas</p>
Integradora de Servicios Independientes	Dirección de Nómina	<p>Revisión de papelería contable</p> <p>Codificación de dicha papelería</p> <p>Captura en el sistema de cómputo</p> <p>Cálculo de impuestos estatales y federales</p> <p>Cálculo de nóminas</p>
	Administración del personal	<p>Administración del archivo del personal</p> <p>Elaboración de Cartas patronales ante el IMSS</p> <p>Elaboración de Auditoría del personal registrado contra el personal de nómina</p> <p>Trato con los gerentes bancarios</p> <p>Transferencias bancarias</p>
VITROCAR. SA DE CV	Crédito y Cobranza	<p>Revisión de expedientes</p> <p>Facturación</p> <p>Aplicación de Depósitos</p>
MAVI de Occidente	Coordinación Administrativa	<p>Encuestas en punto de venta</p> <p>Interpretación de Información</p> <p>Participación en el Análisis Estadístico</p>
Atención Telefónica	Reclutamiento y Selección	<p>Realización de Citas</p> <p>Reclutamiento en Campo</p> <p>Aplicación de Exámenes psicométricos</p>

Centro de Estudios de Mercadotecnia y Opinión	Coordinación de Servicio Social	Investigación Exploratoria Apoyo a planeación de Rutas Aplicación y transcripción de entrevistas Elaboración de Concentrados Organización de información obtenida en campo
Evolución, Solicitudes y Servicios para Archivos	Atención y seguimiento de proyectos de digitalización	Atención y seguimiento a los acuerdos y especificaciones ofrecidas a los clientes
Becas Magdalena O. VDA. De Brockmann	Administrativo	Apoyo en la actividad de Cobranza Apoyo en la labor de facturación Apoyo en la atención y servicio al público interesado Apoyo en la difusión de Convocatorias
Patronato de las fiestas de Octubre	Administración y Desarrollo del Capital Humano	Apoyar en las actividades de administración de recursos tangibles e intangibles Apoyar en las actividades de administración y desarrollo del capital humano Apoyar en llevar registro de los almacenes y bodegas Apoyar en las actividades financieras y contables del PFO Apoyar en los procedimientos de Control Presupuestal Apoyo en trámites de carácter fiscal y administrativo
Representaciones Servicios y Refacciones	Departamento de Ventas	Cotizaciones, Remisiones, Ordenes de Servicios, Facturación Pedidos, Pólizas, Codificación y Captura de facturas, Cheques Atención a clientes, Archivo, Manejo de efectivo para el pago de empleados, Movimientos Bancarios

Para dar un orden a los presentes resultados, clasifiqué las competencias en cuatro grandes áreas de la Administración, dentro de las cuales integré las competencias identificadas de acuerdo a las entrevistas y a la

observación realizada y que les son solicitadas a los alumnos en prácticas son:

#### AREA DE RECURSOS HUMANOS

- Reclutamiento
- Detección de necesidades de capacitación
- Capacitación
- Encuestas laborales
- Administración del archivo de los socios cooperativistas
- Elaboración de cartas patronales ante el IMSS
- Elaboración de registros foráneos ante el IMSS
- Trato con el personal de gerencia de las diferentes empresas que conforman la cartera
- Realización de auditoría del personal registrado contra el personal de nómina
- Control de kardex de empleados
- Altas y bajas ante el IMSS e INFONAVIT
- Elaboración de nóminas
- Revisión de jornada de trabajo de los obreros para pago
- Cálculo de impuestos estatales y federales
- Cálculo de nóminas
- Administración del archivo del personal
- Elaboración de Cartas patronales ante el IMSS
- Elaboración de Auditoría del personal registrado contra el personal de nómina
- Administración del archivo del personal
- Elaboración de Cartas patronales ante el IMSS

- Elaboración de Auditoria del personal registrado contra el personal de nómina
- Realización de Citas
- Reclutamiento en Campo
- Aplicación de Exámenes psicométricos
- Revisar y actualizar expedientes de instructores
- Apoyar en las actividades de administración y desarrollo del capital humano

#### ÁREA DE FINANZAS

- Llenado de pólizas
- Conteo físico y elaboración de ficha de almacén de M.P.
- Captura de clientes y proveedores
- Manejo y recolección de facturas
- Revisión de pago a proveedores
- Registro y control de ingresos y egresos en el almacén general del producto terminado
- Archivo de los expedientes de los clientes
- Atención a clientes
- Captura de datos
- Captura de pólizas
- Elaboración de balances
- Visitar a proveedores para pago y a clientes para cobranza
- Trato con los gerentes bancarios
- Transferencias bancarias
- Elaborar reportes en el sistema de cómputo
- Analizar cotizaciones de compra de las diferentes materias primas y semiterminados

- Analizar condiciones de venta y programación para surtido de pedidos
- Programar compromisos de pago a proveedores
- Hacer análisis de costo de producción
- Realizar compras en general
- Atención a proveedores y clientes
- Elaborar cotizaciones a clientes
- Elaboración de facturas
- Elaboración de cheques
- Recolección de documentos para entregarlos al contador
- Elaboración de Balances
- Adquisición de herramienta y materiales
- Apoyo a procesos de adquisiciones
- Auditar y actualizar expedientes de adquisiciones
- Codificación de pólizas
- Cálculos de viáticos
- Control presupuestal
- Cálculo de nómina
- Auditar y actualizar expedientes de personal
- Revisión de papelería contable
- Codificación de dicha papelería
- Captura en el sistema de cómputo
- Cálculo de impuestos estatales y federales
- Atención y seguimiento a los acuerdos y especificaciones ofrecidas a los clientes
- Apoyo en la actividad de Cobranza
- Apoyar en las actividades de administración de recursos tangibles e Intangibles

- Apoyar en llevar registro de los almacenes y bodegas
- Apoyar en las actividades financieras y contables del PFO
- Apoyar en los procedimientos de Control Presupuestal
- Apoyo en trámites de carácter fiscal
- Manejo de efectivo para el pago de empleados,
- Movimientos Bancarios

#### ÁREA DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

- Paquetería administrativa
- Manejo de office
- Llevar el control de calidad de los productos a la venta
- Elaboración de manuales
- Diseñar una estructura organizacional
- Aplicar cada una de las técnicas de la planeación en un contexto organizacional
- Diseñar o rediseñar una estructura administrativa, y para interpretar y en su caso modificar, las actitudes de los trabajadores

#### ÁREA DE MERCADOTECNIA

- Organización de eventos
- Atención al cliente
- Encuestas en punto de venta
- Interpretación de Información
- Participación en el Análisis Estadístico
- Investigación Exploratoria
- Apoyo a planeación de Rutas
- Aplicación y transcripción de entrevistas

- Elaboración de Concentrados
- Organización de información obtenida en campo
- Apoyo en la atención y servicio al público interesado
- Apoyo en la difusión de Convocatorias
- Elaboración de catálogo de prospectos de clientes

Presento a continuación una relación de las competencias que adquiere el alumno durante su formación disciplinar y las que demandan los receptores de prácticas profesionales y que identifiqué en el presente trabajo, de acuerdo a la clasificación anterior. De igual forma integro un análisis respecto a las coincidencias o diferencias encontradas en la comparación.

#### COMPETENCIAS

Adquiridas durante la formación	Demandas de los receptores de prácticas	Análisis
Tramitar su ingreso a una empresa Trámites necesarios para iniciar una empresa, formatos, ubicación de oficinas, etc. Elaboración de oficios y memorandos. Aplicación de normas ISO Elaboración de Organigramas Elaboración de Manuales de procedimientos Elaboración de FODAS para planeación estratégica	Paquetería administrativa Manejo de office Llevar el control de calidad de los productos a la venta Elaboración de manuales Diseñar una estructura organizacional Aplicar cada una de las técnicas de la planeación en un contexto organizacional Diseñar o rediseñar una estructura administrativa, y para interpretar y en su caso modificar, las actitudes de los trabajadores	En esta área, las empresas no solicitan que los alumnos hagan trámites administrativos, porque ya cuentan con un mensaje que los realice. Sin embargo, como vemos en el comparativo si coinciden el resto de las competencias demandadas con las que adquiere en su formación. En la observación me di cuenta que una de las actividades de Perilita, es precisamente la elaboración del Manual de procedimientos para la empresa donde realiza sus prácticas, para lo cual consulta internet, pregunta al dueño y compañeros sobre las actividades y

		apunta pendientes para consultarlos con sus profesores.
<p>Entrevistas de trabajo          Descripción de puestos          Elaboración de manuales de inducción          Control de expedientes de empleados          Elaboración de nóminas          Evaluación de puestos          Liquidaciones          Encuesta de salarios y prestaciones          Integración de prestaciones al salario          Trámites diversos ante instituciones de seguridad social          Cálculo de incapacidades          Cálculo de indemnizaciones          Elaboración de planes y programas de capacitación          Establecimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo</p>	<p>Reclutamiento          Detección de necesidades de capacitación          Capacitación          Encuestas laborales          Administración del archivo de los socios cooperativistas          Elaboración de cartas patronales ante el IMSS          Elaboración de registros foráneos ante el IMSS          Trato con el personal de gerencia de las diferentes empresas que conforman la cartera          Realización de auditoría del personal registrado contra el personal de nómina          Control de kardex de empleados          Altas y bajas ante el IMSS e INFONAVIT          Elaboración de nóminas          Revisión de jornada de trabajo de los obreros para pago          Cálculo de impuestos estatales y federales          Cálculo de nóminas          Administración del archivo del personal          Elaboración de Cartas patronales ante el IMSS          Elaboración de Auditoría del personal registrado contra el personal de nómina          Administración del archivo del personal          Elaboración de Cartas patronales ante el IMSS          Elaboración de Auditoría del personal registrado contra el personal de</p>	<p>En esta área las organizaciones aprovechan las competencias que los alumnos tienen en cuanto a reclutamiento y selección de personal, así como la detección de necesidades de capacitación y la puesta en marcha de programas con ese fin. También encontré que una de las áreas más solicitadas es la de nóminas tanto en la elaboración como en las incidencias, así mismo el registro de los empleados en las diferentes instituciones. De las competencias que no desarrollan los alumnos en las organizaciones son la de inducción a los trabajadores de nuevo ingreso y lo relacionado con planes de seguridad e higiene en el trabajo.</p>

	<p>nómina Realización de Citas Reclutamiento en Campo Aplicación de Exámenes psicométricos Revisar y actualizar expedientes de instructores Apoyar en las actividades de administración y desarrollo del capital humano</p>	
<p>Llenado de pólizas. Control de chequeras. Elaboración de Estados Financieros Control de clientes Determinación de costos de producto Análisis e interpretación de estados financieros Utilización de instrumentos de pago en moneda extranjera Evaluación financiera de proyectos de inversión Seguimiento de las cuentas por cobrar a clientes Revisión de manuales y procedimientos para auditoría</p>	<p>Llenado de pólizas Revisión de pago a proveedores Registro y control de ingresos y egresos en el almacén Archivo de los expedientes de los clientes Atención a clientes Captura de datos Captura de pólizas Elaboración de balances Visitar a proveedores para pago y a clientes para cobranza Trato con los gerentes bancarios Transferencias bancarias Elaborar reportes en el sistema de cómputo Analizar cotizaciones de compra de las diferentes materias primas Analizar condiciones de venta y programación para surtido de pedidos Programar compromisos de pago a proveedores Análisis de costo de producción Compras en general Elaborar cotizaciones a clientes. Elaboración de facturas Elaboración de cheques Recolección de documentos para entregarlos al contador Adquisición de herramienta</p>	<p>En el área de contabilidad y finanzas, coincidieron las competencias que los alumnos adquieren en su formación profesional con las que les demandan en las organizaciones de prácticas. Ésta es una de las áreas de oportunidad ya que tradicionalmente al administrador se le ubicaba más en el área de Recursos Humanos, sin embargo los nuevos contextos a los que tienen que responder las organizaciones, han propiciado que se aprovechen dichas competencias, aun cuando todavía quedan algunas áreas financieras que pueden ser de oportunidad.</p>

	<p>y materiales</p> <p>Apoyo a procesos de adquisiciones</p> <p>Auditar y actualizar expedientes de adquisiciones</p> <p>Cálculos de viáticos</p> <p>Control presupuestal</p> <p>Revisión y codificación de papelería contable</p> <p>Cálculo de impuestos estatales y federales</p> <p>Atención y seguimiento a los acuerdos y especificaciones ofrecidas a los clientes</p> <p>Actividades de administración de recursos tangibles e intangibles</p> <p>Actividades financieras y contables del PFO</p> <p>Apoyar en los procedimientos de Control Presupuestal</p> <p>Manejo de efectivo para el pago de empleados, Movimientos Bancarios</p>	
<p>Entrevistas con clientes</p> <p>Levantamiento de encuestas</p> <p>Determinación de nuevas rutas para ventas</p> <p>Búsqueda de nuevos clientes potenciales</p> <p>Apertura de nuevas plazas para ventas</p>	<p>Organización de eventos</p> <p>Atención al cliente</p> <p>Encuestas en punto de venta</p> <p>Interpretación de Información</p> <p>Participación en el Análisis Estadístico</p> <p>Investigación Exploratoria</p> <p>Apoyo a planeación de Rutas</p> <p>Aplicación y transcripción de entrevistas</p> <p>Organización de información obtenida en campo</p> <p>Apoyo en la difusión de Convocatorias</p> <p>Elaboración de catálogo de prospectos de clientes</p>	<p>En el área de la mercadotecnia, lo que más se demanda en las organizaciones para los administradores, es lo que incluye a la investigación de mercados y la promoción, como lo muestra el comparativo.</p>

También determiné otras competencias a las que en la UGL denominamos competencias básicas y genéricas y dentro de las cuales clasifique las siguientes:

#### COMPETENCIAS BÁSICAS.

- Pensamiento crítico y la gestión de calidad y el uso del razonamiento lógico.
- Redacción
- Inglés básico
- Trabajo en equipo
- Dominio del lenguaje
- Vocabulario adecuado

Las anteriores competencias, son básicamente dirigidas a la forma de comunicación entre las personas, a lo cual le otorgan una gran significación, pues es importante que dentro de su organización la información y comunicación fluya en forma correcta y por otra parte es el reflejo de la organización ante sus clientes y proveedores.

#### COMPETENCIAS GENÉRICAS

- Reestructuración del archivo: evaluar, organizar, clasificar y encarpetar los expedientes de distintas áreas de la empresa
- Apoyo administrativo
- Administración de la agenda del director comercial
- Recepción de llamadas
- Actualización de la base de datos
- Depuración de archivo
- Apoyo en la elaboración de reportes estadísticos mensuales

- Control de archivo
- Elaboración de órdenes de compra al almacén
- Seguimiento con proveedores
- Atender clientes
- Enviar Fax
- Recibir pedidos de clientes
- Elaboración de facturas y remisiones
- Graficar los resultados
- Actualizar información de empresas
- Manejo de office

Esta serie de competencias son las básicas con que debe contar una persona que labora dentro del área administrativa de cualquier empresa.

Además dentro de las entrevistas, los informantes me hicieron mención que un aspecto fundamental es el desarrollo del aprender a ser, desarrollarse como sujeto pleno con base en los valores, los cuales, dijeron, son elemento clave para el administración en formación.

Los valores que mencionaron los informantes son:

- Calidad moral y profesional
- Actuar con sentido humano y social
- Actuar con ética profesional y fomentar los valores de la calidad en los trabajos y ejercicios desarrollados
- Honradez
- Respeto
- Tolerancia
- Responsabilidad

- Puntualidad
- Compromiso
- Honestidad
- Iniciativa
- Entusiasmo
- Interés en los procesos de investigación
- Dinamismo
- Disposición para el trabajo en equipo
- Buenas relaciones interpersonales
- Actitud de servicio
- Ganas de aprender
- Actitud positiva
- Constancia
- Disciplina
- Integridad
- Empatía

La mayoría de las personas entrevistadas, mencionó la importancia de que los alumnos que acuden a prácticas profesionales, practiquen los valores antes dichos, ya que las competencias profesionales se pueden desarrollar y hasta aprender dentro de la organización a través de programas de capacitación internos. Por el contrario los valores ya los tienen adquiridos y son más significativos para aquellos.

## **5.2 Análisis de observaciones**

Debo enfatizar que realizar este ejercicio, fue sumamente enriquecedor para mí, ya que pude darme cuenta del desenvolvimiento de los alumnos

en los escenarios reales de pp, con lo que aprendí que su comportamiento en el aula puede ser diferente al que tienen en las organizaciones.

También es importante mencionar, que aún cuando la observación fue no participante, los alumnos observados sabían que yo estaba presente, en las primeras 3 ó 4 observaciones, su comportamiento fue con algo de rigidez y en algunas ocasiones dudaban al realizar alguna acción o me buscaban, sobre todo Fernando, ya que dada la infraestructura de la organización, pude permanecer fuera de su vista.

Sin embargo después de estas ocasiones todo volvió a lo cotidiano y pude hacer una mejor recuperación de sus acciones.

Descubrí que el alumno Fernando, tuvo un buen desenvolvimiento al tratar con personas de los diferentes departamentos de la organización, le advertí desenvoltura y seguridad en lo que requería y gran aplomó al dirigirse a los demás.

En la organización que más dificultades me presentó fue en Farmacia La Guadalupana, pues el espacio era reducido para la práctica de la observación y así Isis, siempre me tuvo cerca de ella, lo que representó un obstáculo, sin embargo, poco a poco me convertí en algo habitual para ella y pudo desenvolverse mejor.

Ella realizaba todas diversas actividades rutinarias todos los días, como venta de mostrador, registro de las ventas, atención a proveedores, corte de caja y reporte al dueño al cierre del horario.

Pude observar que siendo estudiante de administración y sin conocimientos de farmacia al inicio de sus pp, cuando realicé la observación, ya dominaba el acomodo de los medicamentos en los anaqueles y el uso del libro que existe en las farmacias para buscar las medicinas.

En cuanto a Perlita, ella manejaba la atención telefónica a clientes, atención a proveedores y la contabilidad de la empresa.

En su desarrollo como alumna, se distinguió como una de las mejores de su grupo y eso se vio reflejado en su desenvolvimiento en la organización, ya que la observé desenvuelta en sus actividades.

Cabe hacer mención que tanto Fernando como Perlita recibieron una inducción al llegar a la empresa, lo que facilitó su acoplamiento a ellas.

En general los tres mostraron seguridad en las actividades que realizaron y ya conocían; y solicitaron apoyo a alguien más cuando les requirieron una nueva.

Comprobé que los alumnos dan la seriedad requerida al hecho de presentarse a una organización como parte de ella, ya que siempre fueron puntuales y se presentaron formalmente vestidos para la ocasión, además de ser sumamente respetuosos con el personal de la misma.

## **CAPÍTULO 6**

### **PROPUESTA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA IMPLEMENTACION DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES AL INTERIOR DE LA UGL.**

Es sabido en diversos círculos académicos que en la actualidad, los egresados de las universidades se enfrentan a un gran problema al intentar insertarse en el mercado laboral, ya que, una gran parte de ellos no trabajan durante el tiempo que dura su formación académica y por lo tanto, llevan desventaja en experiencia frente a los que sí llevaron a cabo algún tipo de trabajo.

Esto se ve reflejado en el creciente número de desempleados, lo cual permite que quienes logran contratarse en una empresa sea bajo la imposición de condiciones laborales contrarias a los que se espera.

La estrategia básica que se llevó a cabo en las instituciones de educación superior para solventar esta carencia, fue en principio el servicio social; que es obligatorio para todos los alumnos de educación superior; pero que, en la gran mayoría de los casos, son enviados a realizar actividades que poco o ninguna relación tienen con su formación profesional, con lo cual no cubre la experiencia profesional necesaria para insertarse posteriormente, con éxito al mercado laboral.

Debido a esto, las instituciones de educación superior, buscando acercar a sus alumnos al mercado laboral, han optado por implementar en sus

estrategias las prácticas profesionales, mismas que al día de hoy la UGL lleva a cabo, sin embargo, aún es incipiente el resultado que se ha obtenido, ya que de acuerdo a los resultados de este trabajo, aún existen áreas de oportunidad en las cuales habría que adentrarnos.

De acuerdo con ello, mis propuestas son las siguientes:

- Incluir dentro del plan de estudios de la carrera de Administración lo relacionado con las **Tecnologías de la Información**, ya que este tema es por demás actual y se ha escrito y hablado mucho respecto a él en los últimos años, para que las organizaciones se vean beneficiadas en obtener la información necesaria para su toma de decisiones. Las competencias generadas en este punto fomentan un manejo adecuado y oportuno de la información, discriminando la que no es necesaria para ciertas áreas de la organización y utilización de herramientas adecuadas para el mismo fin, lo que generaría entre los alumnos de la UGL una garantía de mejor desenvolvimiento en las prácticas.
- Una competencia importante es la de ser capaz de **iniciar su propio negocio**, ya que la mayoría de alumnos tienen la idea de ser empleados y no se proyectan como generadores de un negocio propio. Esto se apoyaría ampliamente con la creación de una **Incubadora de Negocios** en la UGL, no solo para la carrera de Administración, sino para todas las carreras en donde existe la oportunidad de iniciarlo. A pesar de que en la carrera de administración están incluidas en el plan de estudios dos materias con este fin llamadas "Desarrollo de Emprendedores" y "Formulación y evaluación de proyectos de inversión", es el único

acercamiento que el alumno tiene con la generación de su propia empresa y ser posible fuente de empleos.

- **Al fomentar la investigación y creación de empresas innovadoras**, se generaría una **competencia de creatividad y búsqueda de alternativas para la creación de fuentes de empleo**. Es importante mencionar que a la fecha existen ya algunas en funciones en México y son alternativa de satisfacción de necesidades, un ejemplo lo encontramos en las empresas dedicadas a la hidroponía.
- **Capacidad para adaptarse al contexto de la gran mayoría de empresas del país**, que son las micro y pequeñas organizaciones, lo cual podría darse con la integración de un proyecto de negocios a partir del segundo semestre al cual se le diera seguimiento durante toda la carrera y al que se integren las nuevas competencias generadas y que además ubicara al alumno en la administración de este tipo de empresas.
- **Capacidad de comunicación en un segundo o tercer idioma**, ya que la globalización obliga a la comunicación con otros países, sobre todo en el área de los negocios. La UGL cuenta con su propio centro de lenguas con el inglés y el francés y la carrera de Negocios Internacionales tiene en su plan de estudios el mandarín. Sin embargo es poco apreciado por los alumnos.
- **Capacidad de mantenerse actualizado**, ya sea como empleado o como dueño de la propia empresa. La educación continua es un

plus que garantiza la estabilidad de un empleo o de un negocio propio.

- **Capacidad para trabajar en equipo**, lo cual propiciaría la generación de despacho de consultoría en diversas áreas de la administración, como una alternativa de empleo y generación del mismo.
- **Creatividad** a través de la enseñanza de las artes, por medio de talleres, en los cuales los alumnos de la carrera de administración desarrollen la parte creativa que todo ser humano posee y que el actual plan de estudios no posee. Estos talleres pueden apoyar el desenvolvimiento de las otras competencias básicas y genéricas que son necesarias para una mejor realización de las prácticas profesionales.

## CONCLUSIONES.

De acuerdo con los resultados, el análisis y la discusión de datos encontrados a través de las observaciones, entrevistas semiestructuradas e investigación documental aplicadas a los diferentes actores de las prácticas profesionales, elaboro las siguientes conclusiones:

1. Uno de los medios para que los egresados de la carrera de Administración de la UGL, logren insertarse con éxito en el mercado laboral, es que, durante su vivencia universitaria generen la experiencia que demanda el contexto laboral a través de la realización de prácticas profesionales.
2. Es necesario una revisión profunda al plan de estudios de la carrera de Administración, para detectar las coincidencias o discrepancias, entre las competencias que se adquieren en el aula y las que requiere el contexto del mercado laboral.
3. Para confirmar la práctica reflexiva, es preciso realizar una evaluación semestral, de la experiencia de las prácticas profesionales a través de entrevistas con los alumnos, con el supervisor de prácticas y con los encargados de practicantes en cada organización.

4. Para la supervisión de los alumnos que realizan prácticas profesionales, es ineludible la presencia de un profesor que esté en todo momento pendiente de su desenvolvimiento, para verificar su trayecto dentro de la empresa, el cual deberá elaborar un reporte de cada uno de ellos y los apoyará en caso necesario.
5. Es de suma importancia no perder de vista que, si bien la administración es básicamente una profesión, el profesional es, antes que nada, un ser humano que busca su propio desarrollo en armonía con los demás y con su entorno, para lo cual las prácticas profesionales son un vehículo ideal para adentrarlo en ello.
6. Se hace necesario incluir dentro del plan de estudios el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, así como el empleo alterno de programas de educación abiertas y a distancia, como estrategia importante para competir con los programas de formación tanto de las empresas como de las cada vez más crecientes en número universidades empresariales.
7. Para una mejor inculturación es importante, el conocimiento no solo de las lenguas extranjeras, sino de los modos de vida y cultura de otros pueblos, particularmente a través del estudio de sus manifestaciones artísticas con una visión de tolerancia y el respeto a los demás.

## ACERVOS.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA),  
[http://serviciosva.itesm.mx/cvr/formato\\_apa/categorias.htm](http://serviciosva.itesm.mx/cvr/formato_apa/categorias.htm)

BALLESTEROS, B. Manzano, Nuria y Moriano, Juan Antonio (2001). "Seguimiento y evaluación en la UNED del sistema de prácticas de los alumnos en empresas". RELIEVE, vol. 7, n. 1. Consultado en [www.uv.es/RELIEVE/v7n1/RELIEVEv7n1\\_1.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v7n1/RELIEVEv7n1_1.htm).

BERTELY, M. (2000) "Conociendo nuestras escuelas" Un acercamiento etnográfico a la cultura escolar. Paidós Mexicana. México.

BLAYA, C. Y BAUDRIT, A. (2005) "¿Entre necesidad y factibilidad? El mentorado de profesores al inicio de su carrera para el manejo de situaciones difíciles". Revista Mexicana de Investigación Educativa, Julio/Septiembre, Año/Vol. 10, Num. 026, COMIE, Mex. P. 765-786.

BUENDÍA, L., COLÁS, HERNÁNDEZ. (1998) "Métodos de Investigación en Psicopedagogía". Mc. Graw Hill, Mex. Pp. 343

CAMPECHANO, J., GARCÍA, MINAKATA, SAÑUDO (1997) "En torno a la intervención de la práctica educativa" Gobierno del Estado de Jalisco, México, pp. 218

COLMENÁREZ, L. (2004) "Construcción Teórica de la Vinculación Universidad - Sector Productivo, desde una Perspectiva Curricular Transversal" Universidad Centroccidental, Lisandro Alvarado, Decanato De Administracion Y Contaduría, V Jornadas De Investigacion Y Posgrado, Barquisimeto-Venezuela

CROCKER, R., CUEVAS, L., VARGAS, R., HUNOT, C., GONZÁLEZ, M. (2005) "Desarrollo curricular por competencias profesionales integradas". La experiencia del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. 1ª Edición, Universidad de Guadalajara, México, pp. 73-140.

CUEVAS, L., BRITO, P. Coordinadores (2002) "Presente y futuro en la formación práctica y regulación profesional en Ciencias de la Salud". PPS/OMS Universidad de Guadalajara, pp. 16-316.

FERREIRO, R. (2007) "Aprendizaje Cooperativo". Revista Electrónica de Investigación Educativa, 9 (2)

GOETZ, J, LE COMPTE, ( ) "Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa", Morata, España, pp 356

GONZÁLEZ, F (1997) "Los métodos Etnográficos en la Investigación Cualitativa en Educación" Revista Paradigma, ISSN 1011-2251, Nº. 2, UPEL Maracay, Venezuela.

GUBER, R. (2004) "El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo" 1ª Edición. Paidós. Buenos Aires.

JOCILES, M y FRANCÉ, A. (2008) "¿Es la escuela el problema" Perspectivas socioantropológicas de etnografía y educación, Trotta, Madrid, pp 414.

HAMMERSLEY, M y ATKINSON, (1994) "Etnografía" Métodos de Investigación, Paidós, España, pp 297

HERNÁNDEZ, R. (2007) "Metodología de la Investigación". Mc. Graw Hill, Mex. Pp.

LEAL, R. La sociología interpretativa de Alfred Schütz: Reflexiones entorno a un planteamiento epistemológico cualitativo. Alpha. [online]. Dic. 2006, no.23 [citado 16 mayo 2008], p.201-213. Disponible en la World Wide Web: <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22012006000200012&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22012006000200012&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0718-2201

LOBATO, C. (Ed.) (1996). "Desarrollo profesional y prácticum en la Universidad".

LÓPEZ Y WEISS. (2007) "Una mirada diferente a las prácticas, Un taller de electrónica en el CONALEP". RMIE, octubre-diciembre, VOL. 12, NÚM. 35, PP. 1329-1356

LUCKMANN, T. (1996) "Teoría de la acción social", Paidós, Barcelona, pp. 159.

MEJÍA, R, SANDOVAL, Comps, (1999) "Tras las vetas de la investigación cualitativa", ITESO, Mex. Pp. 265

NAVA, J. y Villa A., Comps. (2007) "Algunas travesías y perspectivas de la investigación educativa en jóvenes y adultos", UPN, Mex. Pp. 196

PALAZON, R. (2006) "La praxis en la filosofía de Adolfo Sánchez Vázquez", Andamios Revista de Investigación Social, dic. Año/Vol 3, número 005, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, pp 237-256.

PALLMA, S y SINISI, L. "Tras las huellas de la etnografía educativa: Aportes para una reflexión teórico metodológica". Cuad. Antropol. Soc. [online]. Jan./July 2004, no.19 [cited 21 July 2008], p.121-138. Available from World Wide Web: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850-275X2004000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-275X2004000100008&lng=en&nrm=iso). ISSN 1850-275X.

PARDINAS, F. (1993) "Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales" Siglo XXI Editores, Méx. Pp. 241

UPN (2002) Práctica Profesional y Servicio Social. Programa de reordenamiento de la oferta educativa de las Unidades de UPN. Documento Normativo. Universidad Pedagógica Nacional, Dirección de Unidades. UPN. México.

PEREZ, A. (2009) "La naturaleza de las competencias básicas y sus implicaciones pedagógicas" Cuadernos de Educación de Cantabria. Consejería de Educación de Cantabria. España.

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE PRÁCTICAS PROFESIONALES (PROIPP), Documento de trabajo, febrero del 2006, Universidad Guadalajara Lamar

SANDOVAL, C. (2001) "Rosa María Pochet (comp.) Discurso y análisis social. Métodos cualitativos y técnicas de análisis", Ciencias Sociales, Revista de la Universidad de Costa Rica, Vol. IV, número 94, pp 184-194.

SAYAGO, Z. y Chacón, M. (2006) "Las prácticas profesionales en la formación docente: Hacia un nuevo diario de ruta", Universidad de los

Andes, Núcleo Pedro Rincón Gutiérrez, San Cristobal, Edo. Táchira, Venezuela, Fecha de recepción 15-09-05, Fecha de aceptación 09-11-05, enero - febrero - marzo • 55 – 66 año 10, nº 32

SAYAGO, Z., (2007), "Supuestos teóricos que orientan las prácticas profesionales, Según estudiantes y profesores universitarios", Universidad de Los Andes. TACHIRA-VENEZUELA, Revista evaluación e Investigación, año 11, número 015, Pp 55-68

SCHÖN, D., (1998), "El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan". Temas de educación Paidós. España.

SCHÖN, D., (1992), "La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones". Temas de Educación Paidós 1ª Edición. España.

SCHWARTZ, H, JACOBS. (2001) "Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad" Trillas, Méx. Pp. 225

TAPIA, M. (1990) "Educación y trabajo: tres aproximaciones metodológicas para su estudio en el contexto mexicano" UNAM, Méx. 58

TAYLOR, S, BOGDAN. (1996) "Introducción a los métodos cualitativos de investigación", Paidós, España, pp. 343

TEJEDA, J. (2005). "El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo". Revista Electrónica de Investigación Educativa, 7 (2). <http://redie.uabc.mx/v07no2/contenido-tejada.html>

TÓJAR, J. (2006). "Investigación cualitativa, comprender actuar". Manuales de Metodología de Investigación Educativa. La Muralla. Madrid.

Unesco (1998). "Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. En: Educación Superior y Sociedad". 9 de octubre. Recuperado el 20 de octubre de 2008 de [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm#declaracion](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#declaracion)

VALLES, M. (2000). "Técnicas cualitativas de investigación social".

WOODS, P. (1998). "Investigar el arte de la enseñanza. El uso de la etnografía en la educación" Paidós, España, pp.232

ZAPATA, O. (2005) "La aventura del pensamiento crítico, Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas" Pax, Mex., pp 295.

## **Anexos**

## ANEXO A

REQUISICIÓN DE PRACTICANTES.  
FT-JV-05



### 1 DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa:	
Dirección, teléfono e e-mail:	
Responsable de los practicantes:	
Departamento receptor de practicantes:	
Necesidades y/o demandas de nuestros practicantes	
¿Ofrecen algún apoyo a los practicantes?	

### PERFIL DEL PRACTICANTE

Carrera	Horario	Semestre:	No. de practicantes	Otras Requisiciones:

Actividades específicas a realizar (describirlas de manera genérica, de no ser suficiente el espacio proporcionado, por favor utilice hojas anexas):

--

Comentarios y/o observaciones

--

Fecha de solicitud:

\_\_\_\_\_

Fecha de asignación:

\_\_\_\_\_

## ANEXO B

### ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

Nombre de la Organización	
Rama económica a la que pertenece	
Dirección	
Teléfono	
e-mail	
Departamento(s) en el que ingresarán los practicantes	
Nombre de la persona responsable de los practicantes	
Apoyo económico o en especie ofrecido a los practicantes	
Fecha	

¿En cuales áreas de la empresa se ubicará a los practicantes	
¿Qué tipo de actividades realizarán los practicantes en cada área?	
¿Con que habilidades y destrezas deben contar los practicantes para cumplir con cada una de las actividades a realizar?	

¿Qué conocimientos teóricos deben tener los practicantes para cumplir con las actividades a realizar?	
¿Qué actitudes es necesario que el practicante muestre para colaborar en su organización?	
¿Qué aptitudes es necesario que el practicante muestre para colaborar en su organización?	
¿Qué valores es necesario que el practicante muestre para colaborar en su organización?	