

# La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional

Autores  
Camilo José Peña Lapeira  
Liliana Vargas Puentes



**Presidente del Consejo de Fundadores**  
P. Diego Jaramillo Cuartas, cjm

**Rector General Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO**  
P. Harold de Jesús Castilla Devoz, cjm

**Vicerrectora General Académica**  
Marelen Castillo Torres

**Directora General de Publicaciones**  
Rocío del Pilar Montoya Chacón

**Vicerrectora Regional Bogotá Sur**  
Amparo Cubillos Flórez

**Director Académico Vicerrectoría Bogotá Sur**  
César Augusto Herrera

**Director de Investigación de la Vicerrectoría Bogotá Sur**  
César Augusto Aguirre León

# La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional

Peña Lapeira, Camilo José

La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional / Camilo José Peña Lapeira, Liliana Vargas Puentes. Bogotá : Corporación Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO, 2020.

ISBN: 978-958-763-411-2

144 p.: il.

1.Enseñanza -- Estudio de casos 2.Enseñanza ocupacional -- Investigaciones 3.Formación profesional 4.Planificación educativa 5.Liderazgo -- Enseñanza i Vargas Puentes, Liliana

CDD: 371.102 P35p BRGH

Registro Catalogo Uniminuto No. 99560

Archivo descargable en MARC a través del link: <https://tinyurl.com/bib99560>

## **La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional**

©Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, Bogotá, 2020

**ISBN: 978-958-763-411-2**

### **Autores**

Camilo José Peña Lapeira

Liliana Vargas Puentes

### **Corrección de estilo**

Héctor Gómez

### **Diseño, diagramación e ilustración**

María Cristina Rueda Traslaviña y

Wilson Martínez Montoya

### **Impreso por:**

Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S.

NIT. 800.176.618-9

Impreso en Colombia – *Printed in Colombia*

Primera edición: Bogotá D.C., Abril de 2020

200 ejemplares

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Centro Editorial UNIMINUTO, Calle 81 B No. 72B-70 Edificio B, Bogotá, D.C.

Teléfono: (571) 291 6520, extensión 6012

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Todos los capítulos publicados en este libro son seleccionados por el Comité Editorial de acuerdo con criterios establecidos. Están protegidos por el Registro de Propiedad Intelectual. Los conceptos expresados en los capítulos competen a sus autores. Son su responsabilidad y no comprometen la opinión de UNIMINUTO. Se autoriza su reproducción parcial en cualquier medio, incluido electrónico, con la condición de ser citada clara y completamente la fuente, siempre y cuando las copias no sean usadas para fines comerciales.

## Tabla de contenido

<b>Autores</b>	9
<b>Introducción</b>	11
<b>Capítulo I. Conceptualización y competencias en torno a la práctica profesional</b>	15
Práctica profesional y la pasantía	17
Tutoría y trabajo social como práctica	18
Práctica investigativa	19
Empresarismo	19
El voluntariado	20
El emprendimiento en la práctica profesional	21
Actores del proceso	25
Tipos de competencias	31
Definición de las competencias en la Unión Europea	34
<b>Capítulo II. La práctica profesional alrededor del mundo</b>	41
La Organización Internacional del Trabajo, pieza clave en el seguimiento a las prácticas profesionales y la empleabilidad de los jóvenes	41
Las prácticas profesionales bajo la perspectiva de la Unión Europea (EU)	43
Las prácticas profesionales en España	51
Las pasantías en Italia	52
Caracterización de las practicas profesional, pasantías y practicantes en países de África y Australia	54
El continente africano	54
Las prácticas en Sudáfrica	54
La pasantía y práctica en Australia	55
Los procesos en Norte América	55
Las prácticas en los Estados Unidos de América	55
La situación en Canadá	57
La práctica profesional en Latinoamérica	57
Prácticas y pasantías en México	57

Las prácticas y pasantías en Costa Rica	59
Las prácticas supervisadas en Argentina	60
La práctica profesional en Chile	62
Las pasantías y prácticas pre-profesionales en el Ecuador	63
Pasantía de plan de estudios supervisado en Brasil	64
La práctica pre-profesional y profesional en Perú	65
<b>Capítulo III. El avance de la práctica y su normatividad</b>	69
Normatividad colombiana aplicable a las prácticas profesionales	69
Paralelo entre la legislación internacional y la legislación colombiana	71
Prácticas con organizaciones internacionales (OOII) en todo el mundo	73
Prácticas internacionales y otros recursos de búsqueda	78
<b>Capítulo IV. Avances investigativos</b>	83
Las necesidades de los empresarios en servicios de consultoría y asesoría	83
El consultorio empresarial y contable como opción de práctica profesional	86
La puesta en marcha de un consultorio empresarial	89
<b>Capítulo V. Modelos</b>	95
Modelo para el desarrollo del proceso de centro de práctica profesional	95
Modelo general de la práctica profesional	95
Proceso a llevar a cabo por el lugar de práctica	98
Proceso a llevar a cabo por el tutor de la empresa	101
Proceso a llevar a cabo por el docente guía de la institución educativa	105
Proceso a llevar a cabo por el estudiante practicante	109
Proceso a llevar a cabo por el comité de prácticas	113
Proceso a llevar a cabo por el centro de práctica a nivel externo	117
Proceso a llevar a cabo por el centro de práctica a nivel interno	120
Modelo para la evaluación de la práctica profesional	123
Modelo de evaluación emitida por los lugares de práctica	126
Modelo de autoevaluación del estudiante practicante	128
<b>Referencias</b>	131
<b>Webgrafía de consulta</b>	137
<b>Apéndice</b>	139
Ficha de investigación	139

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Opciones de práctica profesional	16
<b>Figura 2.</b> Habilidades del emprendedor	23
<b>Figura 3.</b> Actores de la práctica profesional	25
<b>Figura 4.</b> Roles del estudiante	28
<b>Figura 5.</b> Competencias laborales	32
<b>Figura 6.</b> Competencias en educación	34
<b>Figura 7.</b> Esquema general de la práctica profesional	96
<b>Figura 8.</b> Esquema de relación entre los elementos de la práctica profesional	97
<b>Figura 9.</b> Diagrama de flujo de proceso del lugar de práctica	98
<b>Figura 10.</b> Diagrama de flujo de proceso del tutor de la empresa	102
<b>Figura 11.</b> Diagrama de flujo de proceso del docente guía de la institución educativa	106
<b>Figura 12.</b> Diagrama de flujo de proceso del estudiante practicante	110
<b>Figura 13.</b> Diagrama de flujo de proceso del comité de prácticas	114
<b>Figura 14.</b> Diagrama de flujo de proceso del centro de prácticas a nivel externo	118
<b>Figura 15.</b> Diagrama de flujo de proceso del centro de prácticas a nivel interno	120
<b>Figura 16.</b> Tipos de evaluación de la práctica profesional	123
<b>Figura 17.</b> Criterios de evaluación de la práctica profesional	124

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Definiciones del concepto de competencia	30
<b>Tabla 2.</b>	Definición de competencias genéricas según la Unión Europea	36
<b>Tabla 3.</b>	Características del profesional competente	39
<b>Tabla 4.</b>	Contenido de la Carta Europea de Formación y Periodos de Prácticas de Calidad	45
<b>Tabla 5.</b>	Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz	48
<b>Tabla 6.</b>	Comparación de políticas en la práctica profesional de Colombia con otras regiones del mundo	72
<b>Tabla 7.</b>	Comparación de políticas en la práctica profesional de Colombia con otros países de Latinoamérica.	73
<b>Tabla 8.</b>	Prácticas en organizaciones internacionales y otros recursos de búsqueda	74
<b>Tabla 9.</b>	Sitios web de consulta para prácticas internacionales	80
<b>Tabla 10.</b>	Principales servicios que debe ofrecer un consultorio empresarial estudiantil	87

## Autores

### **Camilo José Peña-Lapeira**

Maestrante en Educación de la Universidad de Baja California, especialista en Gerencia de Proyectos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, ingeniero en electrónica de la Universidad del Cauca, ingeniero de sistemas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD.

Docente líder de investigación de los programas de las Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede Bogotá Sur San Camilo. Experiencia de más de 15 años en el sector educativo, liderando procesos de implementación de planes académicos en diferentes programas relacionados con las ciencias básicas, los sistemas y la electrónica en educación media, técnica, tecnológica y educación superior, líder de proyectos y grupo de investigación GICABS, participante en la ejecución de más de 6 proyectos de financiación y orientador de trabajos de grado.

### **Liliana Vargas Puentes**

Magister en Sistemas Integrados de Gestión, Universidad Internacional de la Rioja (España), Magister en Gestión y Administración Ambiental, Universidad Arturo Prat del Estado de Chile, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Ingeniera Industrial, Universidad Autónoma de Colombia. Auditor Líder en las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, Auditor interno en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, OHSAS 18001:2007 y Guía RUC.

Experiencia de más de 8 años liderando, asesorando y auditando el diseño, implementación y mejoramiento de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, medio ambiente y calidad en diversos sectores económicos.

En el sector educativo experiencia como Docente investigador, docente de pregrado y posgrado, apoyo en el diseño e implementación de diplomados en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Docente de posgrado de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, Docente de Maestría en la Universidad Militar Nueva Granada. Experiencia en diseño de cursos virtuales en Plataforma MOODLE.



## Introducción

La práctica profesional es una actividad que hace parte de los procesos de la formación académica de los estudiantes, esta permite la aplicación de manera práctica de los conocimientos que han sido adquiridos durante la fase formativa como parte de un proceso de aprendizaje y preparación para el mundo laboral, por lo que puede decirse que es un mecanismo para favorecer la transición de la universidad al trabajo. También, puede considerarse como un ejercicio de entrenamiento para mejorar las diferentes habilidades del estudiante al tiempo que se está ejerciendo, de manera provisional y anticipada, la profesión que se está estudiando, es parte de un proceso que complementa la parte teórica, en la que se pueden detectar y corregir falencias formativas desde lo teórico-práctico.

Por lo general, estas se encuentran reguladas por una legislación o normativa vigente en cada uno de los países que ofrecen esta actividad dentro del marco formativo, las cuales determinan aspectos tales como: la modalidad válida para la práctica, las horas o tiempo de cumplimiento, el plan de desarrollo de las mismas, el acompañamiento, la forma en que se debe hacer la evaluación, la remuneración si hay lugar a ello según el tipo de práctica y todos los aspectos legales que involucra la realización de estas prácticas, como afiliaciones a sistemas de seguridad social, seguros y contratos, entre otras.

La práctica es una oportunidad de fortalecer la relación universidad, estudiante y empresa, ya que de la relación entre estos es que se nutre el mercado laboral, por lo que necesita de una constante evaluación y retroalimentación del proceso. Esto permite identificar cuáles son las tendencias del mercado, sus necesidades, sus orientaciones, sus exigencias y competencias con miras a mantener la competitividad del mercado.

Para una empresa la práctica es la oportunidad de formar profesionales a la medida que esta necesita, con habilidades y competencias propias; asimismo, es la oportunidad de encontrar nuevos talentos que desde dicha formación pueden llegar a incorporarse de manera definitiva, también, es la oportunidad de encontrar personal sin vicios propios del ejercicio profesional, por lo que suelen tener un comportamiento más transparente. Por otro lado, para la mayoría de las empresas, que tienen practicantes, representa una disminución en gasto de personal, esto debido a que, por lo general, lo que se le paga al practicante es una cifra mucho menor de lo que se le paga al profesional graduado, pese a que, el practicante está sometido casi a

las mismas exigencias y presiones laborales; además, en cuanto al aspecto normativo para las empresas representa la disminución de pago de impuestos o alivios tributarios por el hecho de tener esta figura en la empresa, lo que también se convierte en un gana-gana para las partes.

Para la universidad representa también la oportunidad de poder confrontar el currículo y la teoría con la práctica, recibiendo, de paso, una completa retroalimentación del entorno laboral sobre el desempeño de los estudiantes en campo, lo que le permite a futuro realizar ajustes y actualizaciones sobre el componente curricular. Es también, una manera de mostrar la proyección de sus programas y una oportunidad de emprender acciones sociales como parte del proceso de responsabilidad social empresarial, mediante el ofrecimiento de servicios de asesoría y consultoría. La documentación y sistematización de experiencias permite también realizar aportes en campos como la investigación contribuyendo al fortalecimiento de los grupos, líneas y semilleros de investigación.

Para el estudiante es también una oportunidad de seguirse formando y explorando diversas alternativas y variables del ejercicio profesional, con miras a poder llegar a identificar su campo de formación específico o especialidad futura. Es también, un proceso en el que las habilidades complementarias como la investigación, las competencias en tecnologías de la información y comunicación (TIC), las habilidades comunicativas, interpretativas y analíticas, entre otras, se siguen fortaleciendo como parte del proceso formativo; a partir de ello, se empiezan a recibir los primeros reconocimientos a la gestión y la labor, así como, también, en muchos casos es una primera oportunidad de retribuir y aportar a la sociedad. La práctica profesional es una opción para fortalecer su perfil ocupacional aportando al desarrollo comunitario y empresarial del país.

Programas especiales, como los de prácticas o pasantías en zona rurales y las prácticas voluntarias, a su vez, se convierten en una solución a los problemas existentes en algunos países para dar cobertura y servicios de toda índole en zonas muy alejadas, marginales o de difícil acceso; las cuales por lo general son habitadas por personas en condición de vulnerabilidad, desprotección, pobreza, marginación étnico-cultural o víctimas del abandono estatal que claman por recibir atención o apoyo para salir de dicha condición. En muchos de los territorios de Centroamérica y Suramérica, al igual que en África, esta es una de las opciones más viables para dar solución, por ejemplo, a la falta de personal para la cobertura de servicios de salud, educación, asistencia social y asistencia técnica en aspectos relacionados con el sector agropecuario y asistencia al emprendimiento, que es mayoritariamente social.

Bajo este contexto, el presente libro permite explorar a lo largo de cinco capítulos elementos fundamentales de las prácticas profesionales o pasantías. En el capítulo primero, se establece la conceptualización de la práctica profesional en sus diversas modalidades y las competencias generales que se esperan de los practicantes. A través del capítulo segundo, se realiza un recorrido alrededor del mundo para conocer la aplicación de las prácticas y su caracterización

en diversos países, permitiendo al lector reconocer diversas alternativas para la realización de prácticas profesionales, pasantías y voluntariados. Por su parte, el capítulo tercero muestra un marco normativo aplicable a la temática abordada que contrasta la diversidad de modalidades en relación con los requisitos legales aplicables en diversos países. En el capítulo cuatro se exponen los resultados de una investigación realizada en Colombia, asociada a las prácticas profesionales de estudiantes de UNIMINUTO, que es una Institución de Educación Superior, investigación realizada en la sede ubicada en el sur de Bogotá, permitiendo conocer las experiencias generadas a partir de este modelo de primer acercamiento al mundo laboral. Finalmente, el capítulo quinto presenta un modelo orientador aplicable a empresas de diversos sectores económicos que buscan convertirse en centros de práctica y estudiantes que requieren la realización de la misma. Este modelo ofrece herramientas de selección y evaluación, pretendiendo facilitar estos procesos en busca de resultados más asertivos para los actores que intervienen en los procesos de práctica profesional o pasantías.



## Capítulo I. Conceptualización y competencias en torno a la práctica profesional

Son varios los mecanismos que pueden llegar a facilitar la transición de la universidad hacia el trabajo y el mundo laboral para un estudiante; sin embargo, alrededor del mundo se manejan diversas definiciones en manera conceptual sobre práctica, pasantía y tutoría, entre otros, que puede tener la misma o no connotación según el país o el contexto que se encuentre. Por lo general, esto depende de la legislación de cada país, la terminología definida para cada uno de estos, los marcos legales desarrollados tanto para los aspectos laborales como para los educativos, así como, la forma en el que las naciones puedan hacer seguimiento a las estadísticas de desempleo y titulación en sus ciudadanos y en los diferentes niveles educativos poseen, bien sea técnico, tecnológico, profesional o posgradual. Es por lo que, para efectos de este texto se tratará de ser lo más universal posible partiendo de las definiciones y conceptos que emplean organizaciones de impacto mundial, como: la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), entre otras, que han acuñado diferentes términos a lo largo de los años.

Según la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo realizada en Ginebra, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en esta ciudad el 1.º de junio de 2004, reconoció que:

la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo. (OIT, 2004)

Lo anterior, con miras a contribuir a los procesos de erradicación de la pobreza y la inclusión social, propiciando el crecimiento económico sostenido en una economía globalizada. La misma conferencia reconoce que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales por lo que deberían estar alineados con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo de cada uno de los países, ya que pueden aportar de manera significativa al crecimiento económico

sostenible, la creación de empleo y al desarrollo social de la región. Es por lo que, esta es una tarea que debe iniciar desde las empresas como parte de los proceso de promoción y refuerzo de competencias laborales que pueden empezar a potenciarse desde la práctica profesional (OIT, 2004).

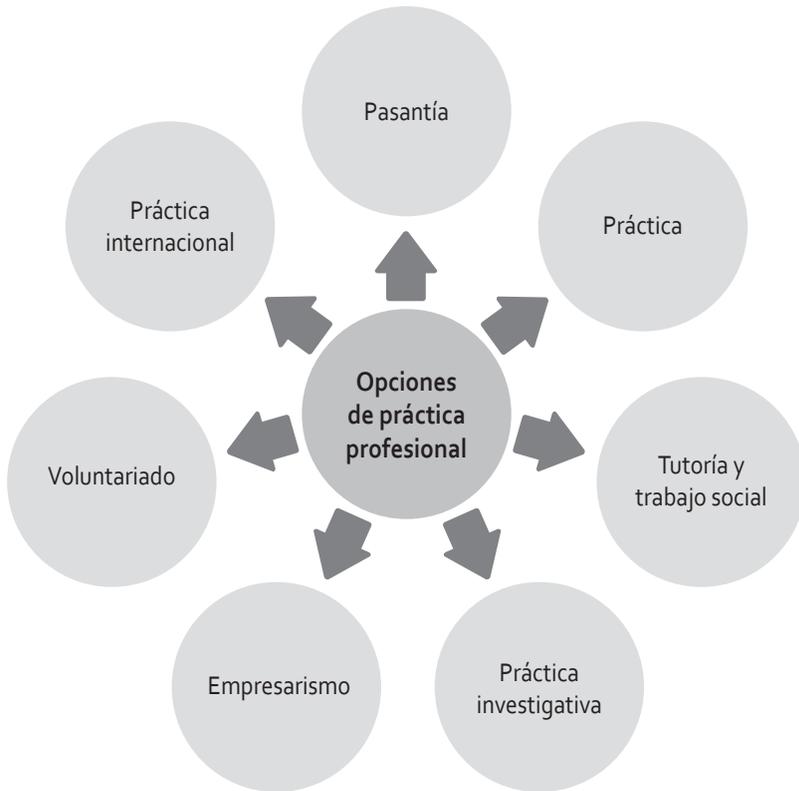


Figura 1. Opciones de práctica profesional

Fuente: elaboración propia.

## Práctica profesional y la pasantía

El concepto de práctica profesional y de pasantía no es universal, ya que, según el país y la legislación, se utiliza uno u otro término para definir exactamente lo mismo, el más común para casos en que es supervisada es usar el término de Práctica Profesional Supervisada (PPS). Esta puede definirse como, aquella que se encuentra establecida en el plan de estudios del programa o carrera, por lo tanto, es un requisito para culminar estudios u obtener el título, esta también puede denominarse práctica profesional, práctica laboral, práctica empresarial o práctica –como requisito de grado–, si cumple con lo anterior. En países latinoamericanos como Colombia, Ecuador, Brasil y Chile, esta se encuentra vinculada con un contrato especial de aprendizaje, el cual incluye el patrocinio por parte de una empresa durante el tiempo de estudio y la garantía de tener un sitio fijo donde poder realizar dicha práctica, bajo unas buenas condiciones de seguridad social e incluso con remuneración. Se debe aclarar que, a pesar de tener el estudiante este contrato, esto no lo vincula laboralmente con la empresa, ni tampoco lo cubre la legislación laboral de cada uno de los países, sino que, es el mecanismo para formalizar el ejercicio de la práctica, fijar los objetivos de la misma, los mecanismos de evaluación y cumplimiento, al igual que, los tiempos en que esta se realiza como parte de su proceso académico.

Cuando se desarrollan actividades académicas o asignaturas que sean teórico prácticas o prácticas en las Instituciones que incorporan actividades en laboratorios o talleres, salidas de campo, trabajo externo de voluntariado o de proyección social, por cuanto se trata de un trabajo académico de formación y no de tipo productivo como parte del plan de estudios y cuya ejecución no genera, una fuente de ingreso para la institución si no que el beneficiario único es el estudiante en su proceso de aprendizaje y entrenamiento. Es por esto que, las actividades académicas o asignaturas en la modalidad anteriormente señalada no hace parte de las prácticas profesionales o práctica laboral por lo que se ubica en otro contexto (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

En países como Argentina, la diferencia más importante es que las pasantías educativas son optativas tanto para la universidad como para los estudiantes, mientras que las PPS son una exigencia pedagógica para el futuro egresado. Siendo un requisito imprescindible que debe cumplir satisfactoriamente para obtener el título en la carrera.

Una pasantía es un acuerdo entre una organización o empresa y un pasante en virtud del cual se contribuye a la formación del pasante mediante la realización de actividades prácticas y el contacto con la labor al interior de la organización. Las pasantías no tienen por objeto realizar tareas operativas o continuas ni realizar las funciones que habitualmente desempeña un funcionario o trabajador. Estas actividades pueden ser realizadas por un estudiante activo de una institución o un graduado que desee seguir reforzando sus conocimientos, pero de manera práctica, por lo que estas no son un crédito académico de obligatorio cumplimiento en la mayoría de los currículos, sino que suelen ser más de

tipo optativo, aunque existen programas que lo contemplan como prerequisite para la obtención de licencia profesional. Estas son convenidas por un tiempo determinado que, por lo general, van desde un mínimo de ocho semanas a un máximo de seis meses, extensibles o prorrogables hasta por 2 años y su remuneración o no dependerá de los convenios establecidos para su oferta, el programa, la instancia en que se realiza y el país donde se desarrolla, entre otros factores.

En general, las empresas en este tipo de modalidad suelen subsidiar gastos de transporte, alimentación, seguro médico y seguro de accidentes, aunque las que se realizan en algunos países, como en Estados Unidos, es el pasante quien debe costearse todo y demostrar que tiene los recursos con que mantenerse durante su experiencia empresarial. Algunos procesos de pasantías pueden estar vinculados a programas de patrocinio institucional por parte de la Institución de Educación Superior (IES), apoyo de organizaciones de índole nacional e internacional, así como, también, suelen estar vinculados a algún tipo de apoyo estatal o gubernamental quienes colaboran con los gastos de los estudiantes, de una manera parcial o total (OPS, s.f.).

La pasantía también puede estar vinculada con procesos de asistencia a docentes, en el cual, por lo general, el estudiante lo hace para comprender y empaparse sobre el ejercicio profesional de este; sus labores son netamente colaborativas, ya que no se pretende que el estudiante trabaje como docente, sino que desarrolle su programa de formación académica de manera asistencial.

### Tutoría y trabajo social como práctica

El trabajo en algún tipo de tutoría social es también considerado como parte de los procesos de trabajo de campo en los que se reconoce a la práctica profesional, en algunos países se denomina servicio social, y son un mecanismo de proyección social de la institución y de los diferentes programas académicos, sobre todo, los que tienen mayor afinidad con el campo social y las humanidades. Aunque hoy en día todos los programas tienen algún componente social, su objetivo es también el de enriquecer al estudiante, no solo en la formación académica, sino en la parte del desarrollo humano; este tipo de prácticas permiten la asociación de los procesos de formación profesional con el conocimiento del entorno y la sociedad. Este tipo de trabajo social propicia espacios de actualización y aplicación de conocimientos teóricos y prácticos para aportar a la solución de problemas sociales y culturales de los pueblos en virtud del desarrollo, al igual que, aporta a la solución de necesidades reales de las empresas, organizaciones y sociedad en general.

La práctica es formalizada mediante la vinculación del estudiante con organizaciones no gubernamentales (ONG), comunidades organizadas, organismos internacionales de desarrollo, instituciones sin ánimo de lucro y fundaciones de asistencia, entre otras organizaciones, e invita al estudiante a comprometerse con un alto sentido de responsabilidad social que

conduzca a la generación de espacios de reflexión sobre el origen, posibles soluciones y prevención de las problemáticas sociales. Bajo la teoría de la práctica social, se considera este tipo de prácticas como un componente fundamental del mundo social debido a su amplitud y diversidad de uso, al igual que por su impacto en el mundo académico, ya que busca trascender las dicotomías que históricamente han poblado la teoría social -individuo/ colectivo, estructura/agencia, social/material, entre otras relaciones sociales (Ariztia, 2017). Estas pueden incluirse en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, al igual que las prácticas de servicio social obligatorio, como las que se deben cumplir en algunos programas de las áreas de la salud y la educación.

### Práctica investigativa

En esta modalidad, el estudiante adelanta su práctica o pasantía mediante su vinculación a proyectos de investigación adelantados por la universidad o por otras organizaciones. Por lo general el estudiante es vinculado como auxiliar o asistente investigativo y, al hacer parte de dicho proceso, puede realizar aportes significativos al desarrollo de la investigación, como intervenir en trabajo de campo en la recolección y análisis de información para la investigación, haciendo análisis matemáticos en estadística, colaborar con el análisis de textos y búsqueda de información en bases de datos científicas, resúmenes analíticos especializados (RAES), consolidación de información en matrices de análisis, aplicación de instrumentos, digitalización y análisis de entrevistas, entre otras labores que el estudiante puede desempeñar; al igual que, puede aportar textos para la elaboración de artículos científicos e informes investigativos.

Otra de las opciones investigativas es que el estudiante desarrolle su propio proyecto investigativo de la mano de un tutor, ya sea de manera individual o como miembro de un semillero de investigación, en el que con sus resultados se comprometen productos de investigación al alcance de los estudiantes que pueden ser certificables, tales como ponencias, artículos, documentos de informes y vídeos, entre otros productos que pueden contribuir al avance de la investigación en los programas y facultades, que permitan, a su vez, la formación de jóvenes investigadores, ya que es un requisito para la acreditación de los programas.

### Empresarismo

Los estudiantes podrán realizar su período de práctica profesional bajo la modalidad de empresarismo, cuando se dedican de manera exclusiva a la creación de organizaciones, empresas o al impulso de proyectos de consolidación de organizaciones existentes, siempre y cuando el estudiante tenga participación en la empresa, para ello se le instruye en la formación teórico-práctica, asesoría y acompañamiento en el proceso de construcción del

plan de negocios, dándole todas las herramientas necesarias para la definición clara y/o puesta en marcha de su idea empresarial. También es posible validar esta práctica si el estudiante ya tiene en marcha una idea de negocio y esta tiene un registro de no más de 18 meses de estar legalmente constituida.

Lo que se busca con esta práctica es fortalecer los procesos de creación de empresa y emprendimiento estudiantil, como motor de la reactivación económica en las regiones, apoyado principalmente por fondos que pueden ser de origen público o privado que alientan el emprendimiento, la innovación y las nuevas tecnologías.

Otra parte del empresarismo es cuando el estudiante ya se encuentra laborando en una entidad o empresa y desarrolla al interior de esta un proyecto de fortalecimiento empresarial o fortalecimiento organizacional, en el cual el estudiante fija unos objetivos y actividades que contribuyan al mejoramiento de la empresa donde labora; generando un valor agregado ya sea en un proceso, estructuración de un procedimiento, mejoramiento de cargo o actividades propias de la misma. Para este fin, se debe tener en cuenta que no se homologa la labor desarrollada en la organización como empleado para efectos de la práctica, por lo que se debe acordar con la empresa los tiempos y espacios en que se desarrollará dicho fortalecimiento.

## El voluntariado

Como su nombre lo indica, es una práctica o actividad de interés general voluntaria que se encuentra vinculada a los procesos de responsabilidad social, en la que tanto estudiantes como egresados, docentes y administrativos pueden vincularse. Normalmente este tipo de procesos no se encuentran vinculados a ningún currículo académico, ni son parte de los requisitos para optar o aplicar al grado; sin embargo, en muchas sociedades académicas, el voluntariado es visto como la oportunidad de poner los conocimientos aprendidos durante la carrera al servicio de la sociedad y las posibles necesidades que se pueden resolver con este servicio.

Para Ruiz-Olabuénaga (2001), el voluntariado es uno de los movimientos de mayor calado social en las sociedades modernas, en las que desempeña simultáneamente una serie de funciones necesarias para el progreso de estas mismas sociedades. Frente a las tendencias anónimas y de involución ética y política, el voluntariado es un "clan colectivo" promotor de la democracia, opera como un nuevo "etos de solidaridad" que facilita la cohesión de las personas y fomenta "valores opuestos al egoísmo" insolidario y corrosivo. Es por esto por lo que interesa conocer su peso social y sus rasgos -con las promesas y riesgos correspondientes- para mejor gestionarlo y obtener de él la potencialidad de regeneración social que contiene. (p. 1)

Esto ha hecho que, cada vez más las instituciones de educación superior quieran promover entre sus colaboradores y estudiantes este tipo de prácticas, que mediante sus procesos internos de formación humana y profesional (propósito académico) y construcción de nuevos conocimientos (propósito de investigación) pueden lograr impactos específicos distintos a los generados por las empresas y las industrias.

Esta actividad está regulada en Colombia por la Ley 720 del 2001 (Congreso de Colombia, 2001) y reglamentado por el Decreto 4290 de 2005 (Presidencia de la República de Colombia, 2005), y es definida como “el conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas naturales o jurídicas, quienes ejercen su acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario” (Congreso de Colombia, 2001). En Argentina este tipo de proyectos dependen de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, que financia proyectos extensionistas con el objetivo de “Profundizar la vinculación de las Universidades Públicas e Institutos Universitarios Nacionales con la comunidad en que se insertan, a través de propuestas orientadas a mejorar la calidad de vida de su población” (Universidad Nacional de Córdoba, s.f.).

## El emprendimiento en la práctica profesional

Teniendo en cuenta la definición de emprendimiento establecida por Lanzas (citado por Aliaga y Schalk, 2010), establece que al hablar de “emprendimiento, se hace referencia a la capacidad que posee un individuo para generar ideas, identificar oportunidades y definir los escenarios adecuados para convertirlas en realidad a través del proceso de creación de empresas sostenibles” (p. 325). En el caso de las prácticas profesionales se puede asociar a las capacidades que tiene o desarrolla el estudiante para adaptarse al entorno del centro de prácticas, integrándose a los equipos de trabajo, e incluso, generando nuevos equipos que lidera, identificando fortalezas y debilidades de sus integrantes permitiéndole aprovechar al máximo sus capacidades y desenvolverse como líder.

Como complemento de este contexto, el emprendimiento se puede también identificar desde la práctica profesional como “la posibilidad de materializar una idea propia, cultivada en los años de estudio, generando [escenarios que brindan] beneficio a varios actores y favorece el autosustento, la autonomía, la capacidad de liderazgo y la capacidad de decisión; entre otras. El emprendimiento es una actitud, y es un saber hacer “haciéndolo” (Aliaga y Schalk, 2010, p. 325).

Es por lo que, el papel que asumen muchas de las instituciones de educación superior, tiende a una orientación de los estudiantes hacia el emprendimiento como motor de empleabilidad temprana, es decir, que promueven desde las aulas la posibilidad de la creación de empresa o el desarrollo de idea de negocio, a través de la cual puedan poner en práctica los

conocimientos adquiridos y se conviertan en el primer acercamiento al mundo laboral, no solo para el generador de la idea emprendedora, sino, para otros estudiantes que pueden ser parte integral del proceso de emprendimiento e integrarse dinámicamente a la propuesta de creación.

Las dificultades que en ocasiones los estudiantes pueden presentar durante el proceso de la búsqueda de un centro de prácticas que se adapte a las necesidades de la práctica, las capacidades y competencias de los estudiantes, puede ser subsanada con el desarrollo de ideas de emprendimiento; las cuales, con un adecuado asesoramiento y acompañamiento desde la academia, la búsqueda de financiamiento y el trabajo adecuado de parte de los jóvenes emprendedores, pueden llegar a disminuir situaciones que limiten la empleabilidad en los centros de práctica y, además, pueden convertirse en un motor de generación de primeros empleos para otros estudiantes que lo requieran, contribuyendo con ello al mejoramiento de la economía de los países.

Lo anterior, se complementa con lo mencionado por Castelao González, Jordá Ruiz-Pomeda (2015), quienes citan a Jenner, (2012) indicando que la inversión en educación empresarial es una de las de más bajo costo y de alto retorno. Las encuestas muestran que, los estudiantes que participan en programas dirigidos de emprendimiento tienen un 50 % más de posibilidades de arrancar después su propia empresa. Los jóvenes formados en impulso empresarial desarrollan habilidades y actitudes relevantes, entre las que se incluyen: la creatividad, la iniciativa, la tenacidad, las destrezas del trabajo en equipo y la comprensión de los riesgos o el sentido de responsabilidad.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional (2011) aborda la definición de actitud emprendedora la cual se entiende como

la disposición personal a actuar de forma proactiva frente a cualquier situación de la vida. Esta actitud genera ideas innovadoras que pueden materializarse en proyectos o alternativas para la satisfacción de necesidades y solución de problemáticas. Así mismo, propicia el crecimiento y la mejora permanente del proyecto de vida. (p. 12)

En este sentido, es necesario tener en cuenta que, para un proceso exitoso en el ámbito de las prácticas profesionales desde el emprendimiento, los estudiantes deben presentar algunas habilidades que según el Modelo CREAME de la Fundación Miguel Kast, estas se enmarcan en:



Figura 2. Habilidades del emprendedor

Fuente: elaboración propia a partir de AulaFácil.com (2009).

Por otro lado, y como lo menciona AulaFácil.com (2009), la Cooperación Alemana Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), con su Metodología Competencia de Economía a través de la Formación Emprendedora (CEFE), plantea once características emprendedoras personales, llamadas Características Emprendedoras Personales (CEP's), que todo emprendedor posee y debe desarrollar, estas son:

1. Iniciativa y búsqueda de oportunidades.
2. Persistencia.
3. Cumplimiento de compromisos.
4. Exigencia de calidad y eficiencia.
5. Correr riesgos calculados.
6. Fijación de metas y objetivos.
7. Búsqueda de información.
8. Planificación sistemática y control.
9. Persuasión y creación de redes de apoyo.
10. Autoconfianza e independencia.
11. Creatividad.

Desde el marco de referencia del Ministerio de Educación Nacional colombiano (2011), se desarrolló la guía 39 sobre: "La cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos", a través de la cual se proporcionan algunas bases para que las instituciones de educación propicien escenarios de emprendimiento para los estudiantes por medio del fortalecimiento de las competencias básicas y ciudadanas que perduren en el tiempo. En dicha guía, se identifica que dentro de los escenarios institucionales en los que se manifiesta el emprendimiento se ubican las actividades empresariales enmarcadas en visitas guiadas, pasantías, proyectos pedagógicos productivos con apoyo de empresas, contratos de aprendizaje y programas de responsabilidad social empresarial. Siendo este el marco general de las prácticas profesionales, este permiten concluir que los procesos de emprendimiento se constituye en otro de los escenarios que concede a los estudiantes dar cumplimiento a los requisitos de finalización de programa y tener su primer acercamiento al mundo laboral.

## Actores del proceso



Figura 3. Actores de la práctica profesional

Fuente: elaboración propia.

**Centro de práctica profesional:** estos son creados basados en la legislación vigente en cada país y son los encargados de velar por el cumplimiento estricto de la ley, en cuanto a dicho tema, por parte de todos los entes y actores que tienen directa relación con este. Son organismos de orden institucional encargados de toda la gestión, tanto interna como externa, y forman parte del componente de proyección social institucional. Estos centros están creados para apoyar a las facultades y a los diferentes programas académicos que las conforman en todas las actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos definidos en el manejo de la modalidad de práctica profesional de los estudiantes.

Son los encargados de realizar el proceso de articulación y de realizar el contacto con las empresas y otras instituciones, así como de formalización de los acuerdos y convenios interinstitucionales; al igual que, de realiza el proceso del estudiante de inscripción y formalización de la misma, que es distinta de la inscripción curricular de la asignatura, ya que tiene que ver con la escogencia de la opción como tal. Es el organismo al que normalmente debe reportarle, el docente o acompañante de la asignatura, todo lo relacionado con el seguimiento y acompañamiento al estudiante, al igual que, es con quien se comunica el tutor, acompañante o mentor nombrado al interior de la empresa. Los comités de práctica de cada programa académico también tienen relación directa con este, ya que las sumas de todos estos conforman el centro de práctica, que, por lo general, es uno por cada institución educativa.

La empresa o lugar donde se realizará la práctica profesional deberá corresponder a un área afín con el perfil del estudiante o de la especialidad que cursa, posibilitando el desarrollo de tareas acordes al plan de práctica establecido. La obtención del lugar será de responsabilidad tanto del estudiante como de la institución educativa, para lo cual la institución puede disponer de un directorio de empresas o instituciones, como potenciales lugares de práctica. No obstante, de lo anterior, los estudiantes podrán también ubicar lugares de prácticas según sus preferencias y posibilidades.

**El tutor de empresa:** es el encargado de orientar, supervisar y evaluar el desempeño del estudiante practicante durante su estancia en la misma. Él es su guía y a quien el estudiante debe reportar su gestión, por lo general es el punto de contacto principal entre la institución y la empresa. Dentro de sus funciones se pueden encontrar las siguientes:

- Acordar el plan de práctica junto con el estudiante y el docente guía de la institución.
- Realiza el seguimiento al plan de práctica y velar porque este se lleve a cabo por parte del estudiante.
- Orienta al estudiante sobre lo que debe desarrollar en su proceso de práctica.
- Informar a la institución y/o docente guía de cualquier situación anómala que ocurra en el desarrollo de la práctica.
- Recibe reporte de gestión por parte del estudiante.
- Evalúa el desempeño del estudiante practicante de manera periódica y al final según el plan de práctica, al igual que, consigna sus resultados en un informe respectivo.

**El profesor guía:** es el docente del área profesional designado por la institución para hacer el acompañamiento y supervisión del estudiante en su campo de práctica, en muchos casos es quien reporta la evaluación final de su proceso a la parte académica. Dentro de sus funciones se encuentran:

- Acordar el plan de práctica junto con el estudiante y el tutor de la empresa o sitio de práctica.
- Orientar al alumno en todo lo que implica el proceso de práctica y titulación.
- Mantener una comunicación constante con el tutor de la empresa o sitio de práctica en aras de monitorear el progreso del estudiante.
- Realizar de manera personal visitas a la empresa o sitio de práctica, para corroborar el cumplimiento del plan de práctica establecido con el estudiante y el tutor de la empresa o sitio de práctica.
- Elaborar un informe de avance parcial y final de cada uno de los estudiantes asignados durante el periodo académico, el cual puede tener elementos cualitativos y cuantitativos.
- Emitir y reportar al centro de práctica la nota final de la aprobación o reprobación de la práctica profesional de cada uno de los alumnos practicantes.
- Promover la difusión de la experiencia de práctica en diferentes instancias institucionales.

**El comité de práctica:** es un comité encargado de resolver casos especiales relacionados con la práctica. Es el responsable de recibir y analizar las solicitudes de práctica de los estudiantes, así como también avalar o validar si las actividades o funciones establecidas en el plan de práctica son las ideales o más idóneas para el desarrollo de esta. Por lo general, existe un comité en cada programa académico y la designación de sus miembros dependerá de la reglamentación de cada institución, y es una tarea que debe cumplir quien esté al frente del programa. Son funciones atribuibles al Comité de Prácticas Institucional las siguientes:

- Analizar los manuales de práctica para los programas académicos y proponer mejoras para ser remitidas al Consejo de Facultad respectivo.
- Determinar los elementos de planeación y orientación de la evaluación de las prácticas por parte de los cooperadores para garantizar la ejecución de las mismas.
- Analizar y tomar decisiones frente a los inconvenientes que se presente en el proceso de práctica, cuando el tratamiento de estos, exceda las competencias del coordinador y/o asesor.
- Decidir el cambio de la agencia y terminación anticipada de la práctica en caso del incumplimiento de los elementos del convenio a nivel institucional.
- Generar estrategias para la promoción de las prácticas y su vinculación con el sector productivo.

- Velar por el cumplimiento del presente reglamento de acuerdo con el proceso determinado.
- Las demás que se generen de acuerdo con las necesidades institucionales de los programas académicos.

**El estudiante:** es el actor principal del proceso, ya que es el que debe desempeñar la tarea vinculándose a un centro de práctica, en una de las modalidades aprobadas para tal fin. Se debe tener en cuenta que, fuera de la práctica profesional supervisada como componente obligatorio de su plan curricular, este también puede realizar actividades optativas o voluntarias como lo son la pasantía y el voluntariado (figura 4).

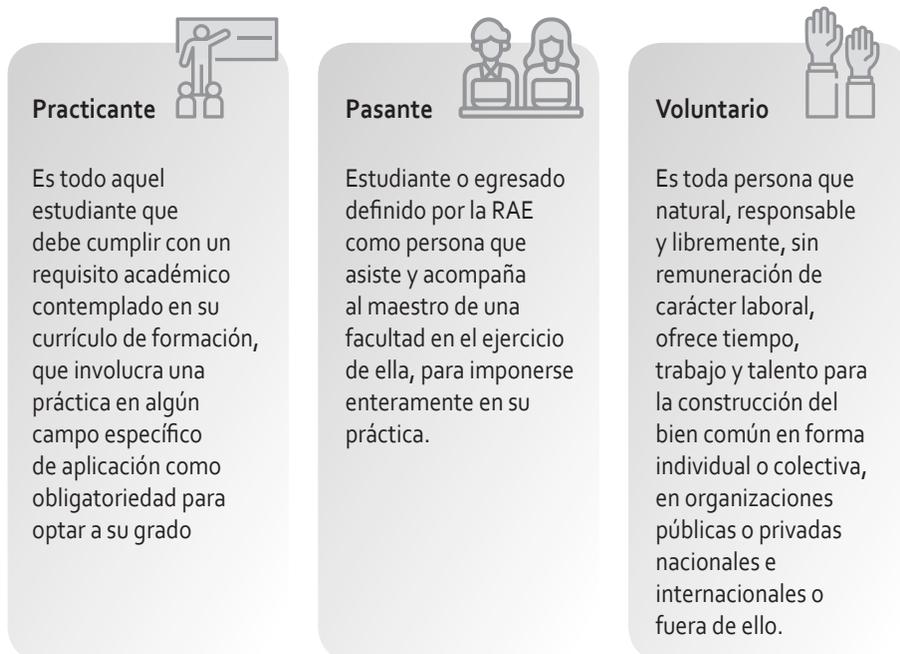


Figura 4. Roles del estudiante

Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Educación Nacional (2015).

Para poder desarrollar la práctica el estudiante debe cumplir con las siguientes condiciones:

- El estudiante debe estar matriculado en la institución educativa y debe tener en su currículo la signatura de práctica inscrita o habilitada para cursar.

- Presentarse al centro de práctica para realizar la inscripción de la práctica respectiva, presentando la documentación requerida por el mismo centro.
- Contactarse con el representante del sitio de práctica o empresa asignada y presentar la documentación para tal efecto.
- Acordar el plan de práctica junto con el tutor de la empresa y el docente guía de la institución.
- Completar el número de horas de práctica de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Práctica y/o legislación, según sea el caso.
- Presentar informes en los que se pueda demostrar el logro de tareas y exigencias del plan de práctica.
- Realizar cuando se requiera, ajustes en las tareas que permitan mejorar su desempeño de acuerdo con lo observado y evaluado por el tutor de la empresa.
- Cumplir con el reglamento interno de la empresa o lugar de práctica.

## Competencias para la práctica

Para lograr establecer cuáles son las competencias que los empresarios esperan de los practicantes o pasantes, cuando se logra establecer el relacionamiento empresa-academia, se hace necesario ahondar en el concepto básico de competencia, que, por cierto, tiene múltiples definiciones que permiten enfocarse desde diversos puntos de vistas, conforme a la interpretación de haya efectuado el lector de estas diversas perspectivas. Ello implica que, no existe un concepto universal de competencia, sino que se pueden establecer puntos convergentes y de acuerdo con la intencionalidad y el campo de aplicación en el cual se va a emplear el concepto, optar por aquel que más se acople al entorno.

Así las cosas, a continuación, se presentan diversas definiciones para el término de competencia, esto teniendo en cuenta los conceptos teóricos y legislativos que han sido adoptados por diferentes países a nivel mundial.

En Colombia, el Ministerio de Educación Nacional, a través del programa para el desarrollo de competencias "Revolución Educativa", y basado en el informe presentado a la Unesco por la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, realizado a mediados de la década de 1990, se define las competencias como el conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio-afectivas y comunicativas), relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible y con sentido de una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer (Trujillo, 2011).

Dicha definición pretende ser aplicada de manera integral desde el punto de vista educativo, para que las instituciones de educación en los distintos niveles de formación la apliquen en el desarrollo de sus currículos y, de forma integral, propendan por el desarrollo de personas competentes que no solo desarrollen conocimiento en un campo, sino habilidades que contribuyen al mejoramiento de la sociedad y la transformación en los campos personales, profesionales y laborales de los estudiantes.

Por otro lado, autores como Salas (2005), Parra (2005) y Véliz Martínez, Jorna Calixto y Berra Socarrás. (2016) establecen un amplio marco teórico con relación a los diferentes conceptos que se pueden encontrar sobre competencia. En el siguiente cuadro, se presentan las definiciones involucradas en sus trabajos:

**Tabla 1.** Definiciones del concepto de competencia

Autor	Definición
Bustamante <i>et al.</i> (2002)	La actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto de sentido (Parra, 2005, p. 5).
Daniel Bogoya (1999)	La competencia es vista como una potencialidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar, dar solución y para controlar y posicionarse en ésta. Cada competencia tiene que ver con la capacidad de construir y comparar textos, de efectuar operaciones, de medir y de integrar datos y cantidades numéricas en un contexto (Parra, 2005, p. 7).
Álvaro Losada (2003)	La competencia se define como un saber hacer en el contexto, es decir, el conjunto de procesos cognitivos y conceptuales que un individuo pone a prueba en una aplicación o resolución en una aplicación determinada (Parra, 2005, p. 10).
Chávez (1998)	La competencia es el resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos; saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender (Salas, 2005, p. 5).
Noam Chomsky	Desde la perspectiva lingüística el concepto de competencias se define como el de dominio de los principios: capacidad, y la manifestación de los mismos, actuación o puesta en escena (Salas, 2005, p. 5).
Luis Marín (2002)	Se pueden definir las competencias como un saber hacer en un contexto dinámico de un sujeto con capacidad de creatividad, adaptación y asimilación de lo nuevo, en situaciones concretas, lo que en última instancia se reduce a "sujeto que idóneamente resuelve algo preciso" (Salas, 2005, p. 6).
Spencer y Spencer (1993)	Desarrollaron el modelo del Iceberg, donde establecieron que las competencias tienen dos niveles, uno visible y otro oculto. El primero compuesto por conocimientos, habilidades, actitudes, valores y autoimágenes; y el segundo, que supone mayores dificultades de cambio, formado por motivos y rasgos de la personalidad (Véliz <i>et al.</i> , 2016, p. 4).
Tejada Díaz (2011)	La competencia es una cualidad humana que se configura como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, hábitos, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes) que son movilizados en un desempeño idóneo a partir de los recursos personalológicos del sujeto, que le permiten saber estar en un ambiente socioprofesional y humano en correspondencia con las características y exigencias complejas del entorno (Véliz <i>et al.</i> , 2016, p. 6).

Fuente: elaboración propia a partir de Salas (2005), Parra (2005) y Véliz *et al.* (2016).

A partir de los conceptos presentados, se puede establecer que las competencias en los practicantes o pasantes es una proyección de diversos elementos que les permite ser integrales en los aspectos tanto personales como profesionales, ya que no se trata solo de los conocimientos que se hayan adquirido a lo largo de la formación académica, sino de que los mismos se sepan aplicar y se complementen con habilidades que les permitan la resolución de problemas en los diversos escenarios de las empresas en las cuales se realiza el desarrollo de la práctica profesional o pasantía. Como lo menciona Véliz *et al.* (2016),

múltiples han sido las instituciones y autores que han coincidido en definir a las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se ponen en funcionamiento en un contexto laboral determinado a fin de solucionar un problema concreto; es decir, donde intervienen capacidades socio-afectivas, cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras aplicadas en la solución de un determinado problema de la práctica social, en un contexto específico. (p. 4)

Es así como, el pasante se constituye en un elemento integral dentro de las organizaciones, que aporta al crecimiento y mejoramiento de las mismas y en retribución fortalece las competencias desde el campo laboral.

### Tipos de competencias

Conociendo las diversas definiciones que presenta la literatura para el concepto de competencia, es preciso establecer que para esta también se han segmentado algunos tipos que permiten que se ubiquen en diferentes escenarios de acuerdo con el campo de aplicación. Es por lo que, es posible identificar competencias desde el punto de vista educativo, profesional, laboral, ciudadano y docente, entre otros; sin embargo, para el caso que nos ocupa, se abordarán las competencias educativas y las competencias laborales desde un marco general y que pueden ser aplicadas a cualquiera de los escenarios mencionados anteriormente.

Autor como Maldonado (2002), citado por Parra (2005), define tres categorías particulares desde la perspectiva de las competencias laborales: básica, genérica y específica. La siguiente figura muestra la definición de cada una de estas.

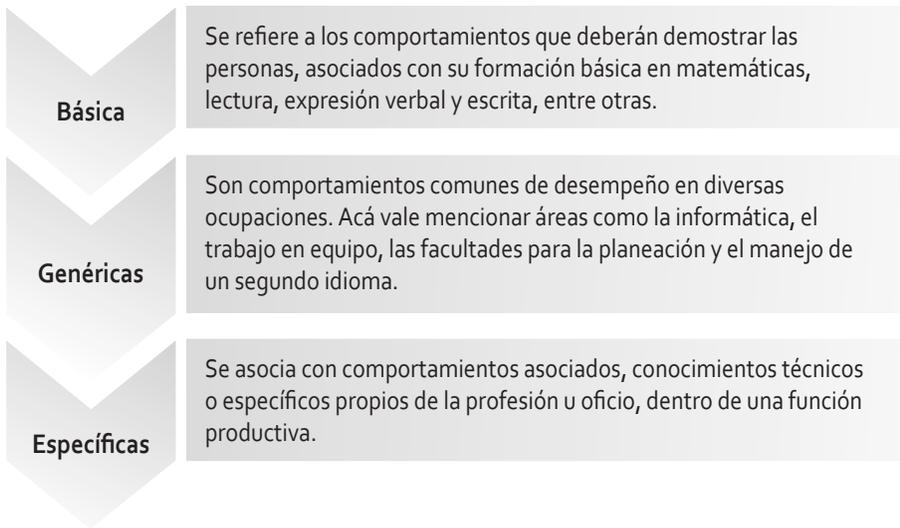


Figura 5. Competencias laborales

Fuente: elaboración propia a partir de Maldonado (2002), citado en Parra (2005).

Con relación a las competencias profesionales, en la literatura se encuentran diversas clasificaciones conforme al autor que realice la estructuración, por lo que no es acertado abordar una sola de estas, sino que, por el contrario, se realiza el acercamiento a varias de las clasificaciones que permiten ampliar el campo conceptual de estas competencias.

En primera instancia, se abordan algunas de las definiciones dadas al concepto de competencia profesional. Gómez (2005) trae a colación la definición establecida por Instituto Nacional de Empleo (INEM), en la cual refiere que “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico, este hace referencia al saber y al saber hacer” (Gómez, 2005, p. 47), y El Centro Interamericano Para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), servicio técnico de la Organización Internacional del Trabajo, lo define como “como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” real y demostrada que conlleva tres enfoques: Capacidad para ejecutar las tareas, atributos personales como actitudes y capacidades y finalmente aspectos holísticos (CINTERFOR-OIT, 2012).

Por su parte Becerra y La Serna (2010), citando a Guerrero (1999), expresan que

se entiende competencia profesional como la capacidad de aplicar, en condiciones operativas y conforme al nivel requerido, las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines. (p. 12)

A partir esta última definición, es posible identificar una clasificación general de las competencias profesionales, de acuerdo con lo expresado por Guerrero (1999), así:

- ✓ **Básicas:** competencias comunes a todas las ocupaciones y que resultan imprescindibles para incorporarse al mercado de trabajo. Son facilitadas por el sistema educativo de formación básica e incluye las áreas de Lenguaje y comunicación, Matemáticas, Ciencia y tecnología, Cultura y sociedad y Subjetivas.
- ✓ **Técnico-profesionales:** competencias específicas de una profesión, vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente. Se dividen en: técnicas, metodológicas, sociales y participativas u organizacionales.
- ✓ **Transversales:** competencias que atraviesan las distintas ramas u ocupaciones de la producción y los servicios, según los diferentes niveles de realización profesional. Incluyen conocimientos aplicados: idiomas, informática y de materias socioeconómicas (derecho, economía, sociología, o psicología).
- ✓ **Claves:** competencias que resultan esenciales para formar parte activa en las nuevas formas de organización del trabajo derivados de los avances tecnológicos y cambios en el comportamiento de los consumidores. Su orientación se dirige a la capacidad de aplicar de modo integrado habilidades y conocimiento en situaciones reales de trabajo. Sus características: genéricas y esenciales permiten la adecuación de un trabajo estable y de calidad. (Becerra y La Serna, 2010, p. 12)

Desde la dimensión de las competencias en educación, y retomando el programa "Revolución Educativa" del Ministerio de Educación Nacional colombiano, bajo la competencia del saber hacer para mejorar la calidad de la educación, esta pretende que el estudiante competente posea un conocimiento y sepa utilizarlo, haciendo énfasis en que "tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, fuera del aula, en contextos diferentes, y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral" (Ministerio de Educación Nacional, s.f., p. 5). Este conocimiento se establece articulado con las competencias laborales generales, las instituciones educativas deben propender por el desarrollo de las competencias básicas, ciudadanas y laborales, las cuales se definen bajo los siguientes conceptos:



Figura 6. Competencias en educación

Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Educación Nacional (s.f., p. 5).

### Definición de las competencias en la Unión Europea

Desde la preocupación que ha manifestado la Unión Europea en armonizar sus sistemas educativos con el ánimo de propender a la movilización de sus estudiantes, durante los últimos años, se han venido desarrollando diversas estrategias que buscan que las instituciones educativas cuenten con herramientas que les permita realizar una definición de sus currículos y planes de estudio acordes a la necesidades de la comunidad europea y, en general, a los requerimientos de la globalización, permitiendo con ello que, más profesionales puedan desempeñarse alrededor del mundo satisfaciendo desde sus conocimientos las necesidades que presenta el mercado laboral.

A raíz de ello, surgen diversas investigaciones y programas que pretenden no solo crear un diagnóstico de la situación entorno a los modelos educativos, sino adoptar un modelo por competencias que permita mayor competitividad y más acceso a los mercados internacionales.

Una de estas investigaciones es la Higher Education and Graduate Employment in Europe (CHEERS), que tal y como lo menciona Calcides, Rodríguez y Alemán (2017, p. 66), fue

el proyecto europeo de investigación de acceso al mundo del trabajo de graduados en educación superior, el cual tenía como objetivo estudiar la relación entre estudios superiores y acceso al empleo, generando como resultado la relación entre estudios superiores y ocupación y, los elementos comunes y las diferencias entre campo de estudio y áreas de trabajo. Con relación a las conclusiones fue posible establecer información sobre las cuestiones más actuales de la educación superior, tales como: igualdad, diferentes roles educativos, la demanda de competencias generales o específicas, la importancia creciente de la movilidad laboral internacional, el aprendizaje a lo largo de la vida y la diversidad regional en educación superior.

Como proyecto insignia, se encuentra a TUNING, Educational Structures in Europe, el cual orientó las estructuras educativas en Europa para la educación superior, y se convirtió en un proceso de diseño, desarrollo, implementación, evaluación y mejora de la calidad de los programas de grado, de máster y de doctorado universitarios (Calcides *et al.*, 2017), a través de 5 líneas de trabajo a saber:

1. Competencias genéricas (académico general).
2. Competencias de materia específica.
3. El papel del Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos o ECTS (European Credits Transfer and Accumulation System) para diseñar, describir y ofrecer programas de estudio y adjudicación de cualificaciones en Educación Superior.
4. Enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación.
5. El papel de la mejora de la calidad en el proceso educativo. (pp. 66-67)

El proyecto Tuning Educational Structures in Europe, define la competencia como “una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo” (Bravo, 2007, p. ), por lo que, mediante diversas mesas de trabajo desarrolladas en la primera fase, y teniendo en cuenta que las competencias difieren de disciplina a disciplina, y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa, se seleccionaron 12 grupos de académicos de las 12 áreas temáticas (Administración de Empresas, Arquitectura, Derecho, Educación, Enfermería, Física, Geología, Historia, Ingeniería Civil, Matemáticas, Medicina y Química) para establecer las competencias tanto genéricas como específicas para los programas que abordan estas áreas del conocimiento.

Con respecto al instrumento aplicado para la identificación de las competencias y destrezas genéricas se empleó una lista de chequeo de 85 ítems clasificados así:

**Tabla 2.** Definición de competencias genéricas según Unión Europea

Competencia	Definición	Competencias transversales
<b>Instrumentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades cognitivas o capacidades para entender y utilizar las ideas y pensamientos relacionados con las cuestiones que se abordan.</li> <li>• Capacidades metodológicas para manipular el medio: organización del tiempo y estrategias de aprendizaje, toma de decisiones y resolución de problemas, utilización de espacios.</li> <li>• Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de medios técnicos, ordenadores, destrezas en la gestión de información.</li> <li>• Destrezas lingüísticas como la comunicación oral y escrita, o el conocimiento de un idioma, mostrando las competencias comunicativas: buena sinonimia y adjetivación, capacidad de verbalización y argumentación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Capacidad de organización y planificación.</li> <li>• Conocimientos de una lengua extranjera.</li> <li>• Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.</li> <li>• Capacidad de gestión de la información.</li> <li>• Resolución de problemas.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul>
<b>Interpersonales</b>	<p>Comprenden tanto habilidades individuales relacionadas con la capacidad para expresar los propios sentimientos, las propias percepciones sobre un asunto, la capacidad de crítica y autocrítica; como las destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, o de trabajo en equipo, o la expresión de compromisos éticos o sociales.</p> <p>Tienden a favorecer los procesos de interacción social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.</li> <li>• Trabajo en un contexto internacional.</li> <li>• Habilidades en las relaciones interpersonales.</li> <li>• Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad.</li> <li>• Razonamiento crítico.</li> <li>• Compromiso ético.</li> </ul>
<b>Sistema</b>	<p>Están relacionadas con aquellas habilidades y capacidades de comprensión, sensibilidad y conocimiento, que permiten apreciar las relaciones y vinculaciones de las partes de un todo. Estas capacidades incluyen las destrezas para planificar cambios con el fin de mejorar los sistemas en su conjunto y diseñar otros nuevos. Requieren como base, la adquisición previa de capacidades instrumentales e interpersonales”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje autónomo. Aprender a Aprender.</li> <li>• Adaptación a nuevas situaciones.</li> <li>• Creatividad.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Conocimiento de otras culturas y costumbres.</li> <li>• Iniciativa y espíritu emprendedor.</li> <li>• Motivación por la calidad.</li> <li>• Sensibilidad hacia temas medio-ambientales.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia a partir de Bravo (2007).

## Descripción de la competencia genérica

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma comunicación.
8. Capacidad de investigación.
9. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
10. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
11. Capacidad crítica y autocrítica.
12. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
13. Capacidad creativa.
14. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
15. Capacidad para tomar decisiones.
16. Capacidad de trabajo en equipo.
17. Habilidades interpersonales.
18. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
19. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
20. Compromiso con su medio socio-cultural.
21. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
22. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
23. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
24. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
25. Compromiso ético.
26. Compromiso con la calidad. (Bravo, 2007, pp. 14-15)

De acuerdo con lo expresado por Bravo, con relación a las competencias específicas se definieron para cada área temática, teniendo en cuenta los aportes realizados por las universidades que participaron en el proceso y aplicaron las metodologías de consulta y debate para llegar a la definición final. Particularmente, para el área de Administración de Empresa se identificaron las siguientes competencias específicas.

#### Descripción de las competencias específicas de las Ciencias Administrativas

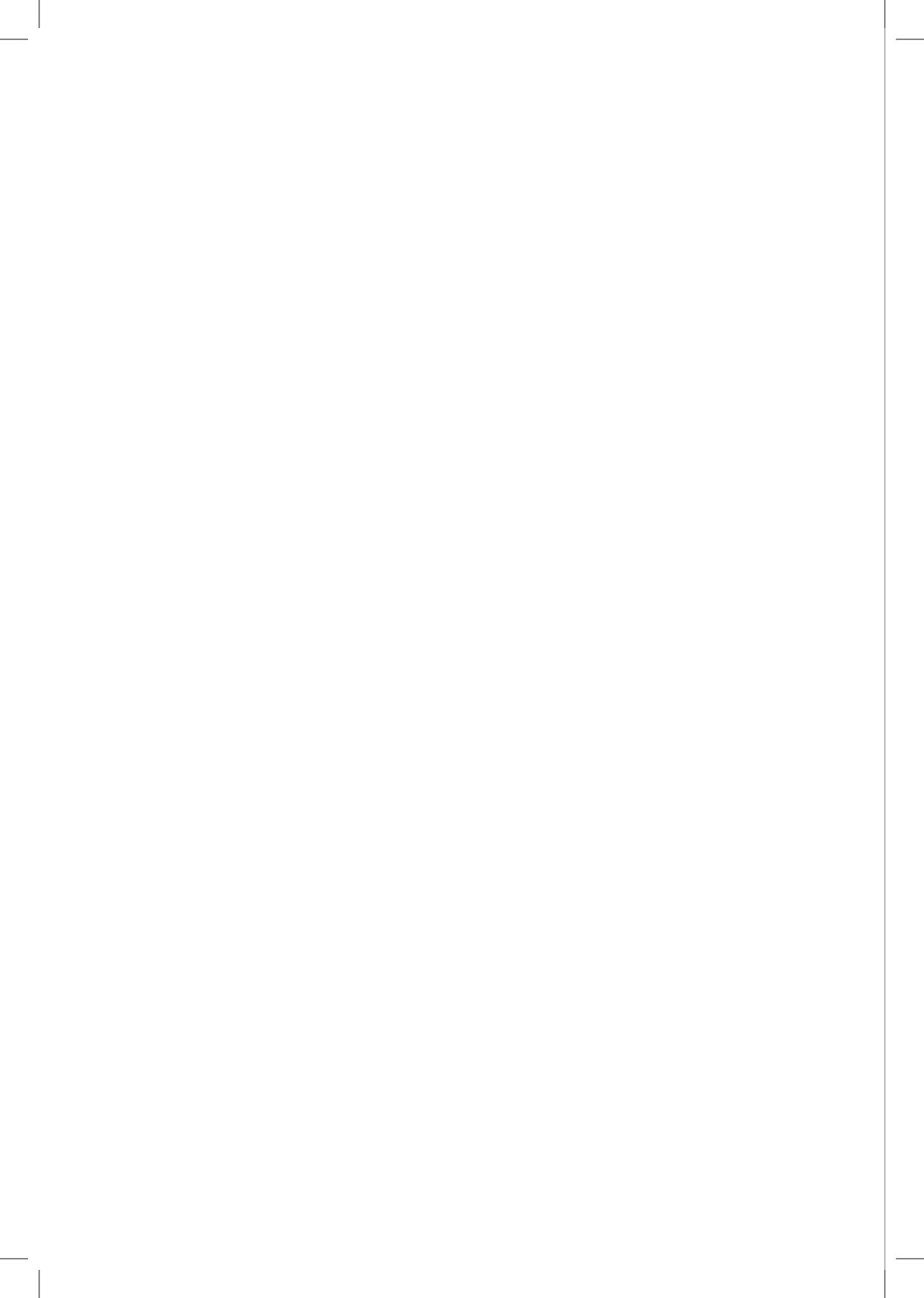
1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.
2. Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
3. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
4. Administrar un sistema logístico integral.
5. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
6. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
7. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
8. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones
9. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
10. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
11. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
12. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
13. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos.
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.
17. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
18. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
20. Formular planes de marketing. (Bravo, 2007, p. 23).

La metodología adaptada al contexto europeo incluye tanto enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación como estrategias y recursos, por lo que la estandarización de las competencias, tanto genéricas como específicas, permiten un mejor acoplamiento del sistema educativo europeo, facilitando el reconocimiento de títulos y la movilidad educativa y la laboral.

**Tabla 3.** Características del profesional competente

Saber	Característica
<b>1. Saber actuar y reaccionar con pertinencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber qué hay que hacer.</li> <li>• Saber ir más allá de lo prescrito.</li> <li>• Saber elegir en una urgencia.</li> <li>• Saber arbitrar, negociar.</li> <li>• Saber encadenar las acciones según la finalidad.</li> </ul>
<b>2. Saber combinar los recursos y movilizarlos en un contexto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber construir competencias a partir de los recursos.</li> <li>• Saber sacar partido de los recursos propios y de los recursos del entorno.</li> </ul>
<b>3. Saber transferir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber memorizar múltiples situaciones y soluciones tipo.</li> <li>• Saber tomar perspectiva.</li> <li>• Saber utilizar los metaconocimientos para modelar.</li> <li>• Saber darse cuenta de los indicadores de contexto y saber interpretarlos.</li> <li>• Saber crear las condiciones de posibilidad de transferencia con ayuda de esquemas transferibles.</li> </ul>
<b>4. Saber aprender y aprender a aprender</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber sacar lecciones de la experiencia, saber transformar su acción en experiencia.</li> <li>• Saber describir cómo se aprende.</li> </ul>
<b>5. Saber comprometerse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber sacar lecciones de la experiencia, saber transformar su acción en experiencia.</li> <li>• Saber describir cómo se aprende.</li> </ul>

Fuente: tomado de Molina (2008, pp. 112-113).



## Capítulo II. La práctica profesional alrededor del mundo

Bajo los conceptos globales que se manejan con relación a las prácticas profesionales o pasantías y las competencias requeridas, cobra relevancia el ahondar en cuales son los mecanismos con los que se cuenta alrededor del mundo para estas actividades.

Es por lo que, se presenta en este capítulo un recorrido por diferentes países de Europa, Asia, África, Oceanía y Latinoamérica para establecer en contexto bajo el cual se desarrollan las prácticas profesionales o pasantías para los jóvenes, además, en qué cursos y sus diferentes niveles de formación se presenta esta modalidad y para aquellos que, aunque ya hayan sido titulados, hacen parte de los profesionales que por falta de experiencia no pueden vincularse laboralmente de acuerdo con su perfil profesional.

### La Organización Internacional del Trabajo, pieza clave en el seguimiento a las prácticas profesionales y la empleabilidad de los jóvenes

Dada la preocupación que se ha generado por parte de la Organización Mundial de Trabajo (OIT), en 2005, durante la Conferencia Internacional de Trabajo, se abordó la necesidad de resolver el problema del empleo juvenil a través de la formulación e implementación de políticas públicas dirigidas al ámbito económico, educativo y laboral, que apoyaran la demanda, calidad y cantidad de empleos para los jóvenes en diversos países. Es así como nace el Programa de Empleo Juvenil (PEJ) que busca apoyar la capacidad nacional para la elaboración, implementación y evaluación de políticas y programas de empleo juvenil, específicos a cada contexto, que fomenten oportunidades de empleo decente, para los jóvenes (OIT, s.f.).

A partir del estudio de las tasas de desempleo juvenil, en 2012, mediante boletín de prensa, la Organización Internacional del Trabajo realizó un breve análisis sobre las ventajas y desventajas de las pasantías, contemplando si se trata de una oportunidad o una trampa laboral para aquellos estudiantes que deben realizarlas, bien sea por tratarse de un requisito para su titulación o porque es la oportunidad más cercana de contacto con el mundo laboral. Frente a este aspecto afirma el Coordinador del Programa de Empleo Juvenil (PEJ), Gianni Rosas que:

el objetivo principal de las pasantías es ofrecer experiencia laboral a los jóvenes quienes de otra manera se encuentran atrapados en un callejón sin salida en el cual no pueden adquirir experiencia laboral porque no pueden encontrar un empleo, y no encuentran trabajo porque no tienen experiencia. (OIT, 2012)

Así mismo, se presenta información relacionada con manifestaciones realizadas a través de redes sociales en las cuales jóvenes expasantes manifiestan lo que catalogan como “abuso patronal”, al desarrollar pasantías, en la mayoría de los casos, no remuneradas, y bajo esta figura desempeñar actividades que corresponden a trabajadores regulares, lo que desvirtúa la figura del practicante quien debe generar una interacción para la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación académica y no en el mecanismo de obtener mano de obra más económica, que supla los requerimientos operativos generales de las organizaciones.

Algunas de las estadísticas reportadas a través del informe Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2015, emitido por la OIT, y que soportan la necesidad de la creación del programa PEJ, consideran que para el 2015, 73.3 millones de jóvenes entre los 15 y 24 años de edad se encontraban desempleados, 169 millones de jóvenes son trabajadores pobres, es decir, viven con menos de dos (2) dólares de los Estados Unidos al día, el 75 % de los trabajadores jóvenes están empleados en el sector informal, el 50 % de las personas jóvenes tienen niveles muy altos de educación o bien educación insuficiente para el empleo que desempeñan y además una porción cada vez mayor de hombres y mujeres jóvenes no estudia ni trabaja ni recibe formación alguna (ni-ni) (OIT, s.f., p. 3).

La preocupación trasciende fronteras y se interrelaciona con la capacidad de los países en alinearse y encontrar estrategias que permitan aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por lo que el programa PEJ acoge el objetivo número 8 de estos objetivos: trabajo decente y crecimiento económico

el cual apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030 (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016)

Algunos de los países y patrocinadores que se han acogido al programa PEJ son el Grupo del Banco Mundial, el Banco Africano de Desarrollo (BAfD), la Comisión Europea, los Gobiernos del Canadá, Dinamarca, Francia, Italia, Noruega, España y Suecia, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Fundación MasterCard, la Fundación Jacobs, Silatech y LUKOIL, quienes a través de dinámicas como los diálogos sociales participativos han logrado

identificar las necesidades y aspiraciones de los jóvenes para proponer soluciones acertadas frente a los aspectos de empleabilidad, realización de actividades de promoción y alianza de colaboración, difusión del conocimiento, asistencia técnica y creación de capacidad, para con ello generar las estrategias (de acuerdo con las características de los países) que permitan la creación de más y mejores trabajos dignos para los jóvenes (OIT, s.f.).

Es así como, se encuentra una estrecha relación entre las necesidades de generar nuevos y mejores centros de práctica, asimismo, de la reducción de las tasas de desempleo en los jóvenes a nivel mundial, ya que si a través de unas adecuadas políticas públicas es posible que las organizaciones ofrezcan elementos adecuados para no solo brindar la primera oportunidad de empleabilidad para los jóvenes, sino que, se conviertan en escenarios para que estos puedan desempeñarse y poner a disposición de las organizaciones los conocimientos adquiridos en pro del beneficio de la sociedad.

### Las prácticas profesionales bajo la perspectiva de la Unión Europea (UE)

Los países integrantes de la Unión Europea, a lo largo de los últimos años, han identificado que cada vez más jóvenes, que, a pesar de contar con una formación académica en diversos niveles, se emplean de manera informal o se encuentran desempleados y, cada vez, son menos las posibilidades de realizar inserción al mundo laboral bajo condiciones dignas que permitan una estabilidad y la generación de ingresos acordes a la formación adquirida.

Bajo esta situación, el Parlamento Europeo a través de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, en el 2010, realizó un estudio para avaluar el fomento del acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y refuerzo del estatuto del becario, del período de prácticas y del aprendizaje en los países miembros, identificando variables poco favorables para el desarrollo de esta figura en las organizaciones que optan por la incorporación de pasantes. Algunos de los hallazgos más notables se presentaron en un informe que revela aspectos tales como:

- Más de 5.5 millones de jóvenes de menos de 25 años están desempleados, es decir, el 21.4 %, una cifra que duplica la tasa de desempleo general, y la tendencia va en aumento.
- El desempleo durante la juventud aumenta el riesgo de sufrir desempleo de larga duración y perjudica los niveles de ingresos más adelante.
- Los trabajadores jóvenes se someten a unas normas menos estrictas de sanidad y seguridad laborales y, como mínimo, tienen un 50 % más de posibilidades de sufrir un accidente laboral que sus compañeros con más experiencia.

Bajo los resultados del estudio, se puso a consideración la propuesta de una resolución que buscaba que los países integrantes recibieran recomendaciones para la generación de políticas públicas que estableciera normas para las pasantías y creara condiciones para la reducción del desempleo de jóvenes y se propiciaran espacios en los cuáles se pudieran desempeñar laboralmente.

Así las cosas, dentro de las consideraciones incluidas, en la resolución asociadas a la creación de más y mejor empleo e inclusión en el mercado laboral, se contempla que:

- Más del 50 % de los nuevos puestos de trabajo en Europa los crean las pymes.
- La transición de la educación al trabajo y entre empleos supone un cambio estructural para los jóvenes de toda la UE.
- Los períodos de prácticas contribuyen muy positivamente al acceso de los jóvenes al empleo, permitiendo sobre todo la adquisición de una profesionalidad y de competencias específicas directamente dentro de las empresas.
- Los programas educativos deben mejorarse sustancialmente, al tiempo que se fomentan las asociaciones universidad-empresa, los esquemas de aprendizaje eficiente, los préstamos para el desarrollo profesional y la inversión en formación por parte de los empleadores.
- La flexiseguridad ha sido la estrategia global para los mercados laborales de la UE centrada en contratos flexibles y protegidos, aprendizaje permanente, políticas de mercado laboral activas y seguridad social; pero lamentablemente esta estrategia ha sido interpretada en muchos países como mera 'flexibilidad', perdiendo de vista el enfoque global de la seguridad del empleo y la seguridad social. (Parlamento Europeo, 2010)

Basados en estas consideraciones y otras que se centran en aspectos de necesidades de mano de obra, cambios sociodemográficos, la estrategia Lisboa<sup>1</sup> y las tasas de desempleo, se pone en consideración de los países miembros de la UE, los criterios bajo los cuales el Parlamento Europeo sugiere la creación de estrategias que permitan garantizar a los jóvenes educación y transición de la educación al empleo, considerando elementos tales como:

- Más y mejores ofertas de períodos de prácticas; remite a las experiencias positivas con el sistema dual dentro de la Formación y la Educación Profesional (FEP) en países como Alemania, Austria y Dinamarca, donde el sistema está concebido como una parte importante de la transición de los jóvenes desde la formación hacia el empleo
- Se pide que se respalden los esquemas de prácticas y que animen a las empresas a ofrecer oportunidades de formación a los jóvenes, reiterando la importancia de una formación adecuada para garantizar la mano de obra con alta cualificación.
- Pide ofertas de períodos de prácticas mejores y más seguras, teniendo en cuenta que las prácticas forman parte de la educación y no deben sustituir los empleos reales. (Parlamento Europeo, 2010)

---

1 La estrategia Lisboa fue aprobada en el 2000 por el Consejo Europeo y buscaba lograr en diez años: "una economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social" (Clavero, 2005, p. 169).

Así mismo, bajo el esquema propuesto en la mencionada resolución, se hace un llamado a que los países integrantes de UE implementen los lineamientos establecidos a través de la Carta Europea de Formación y Periodos de Prácticas de Calidad la cual se compone de 4 artículos, los cuales hacen referencia a: se formula que las prácticas y el aprendizaje profesional deberían ser una experiencia formativa, se establecen los requisitos de las prácticas como parte de la enseñanza superior y el aprendizaje, se proponen los requisitos a cumplir en los casos en los cuales las prácticas estén fuera del contexto de una educación reglada y, finalmente, se proponen políticas de apoyo y supervisión para una mejor implementación de prácticas de calidad profesional.

En el siguiente tabla, se presentan los contenidos generales de la dicha carta de acuerdo con cada uno de los componentes mencionados.

**Tabla 4.** Contenido de la Carta Europea de Formación y Periodos de Prácticas de Calidad

Conceptos claves
<p>La Carta define el aprendizaje profesional como una formación orientada al trabajo que se integra en la formación profesional y se lleva a cabo o bien únicamente en el centro de formación o bien en una combinación del centro de formación y el puesto de trabajo, siempre como parte de una educación reglada que otorgue créditos. La Carta define las prácticas como uno de los casos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una parte de la educación superior que otorgue créditos y en la que los becarios tengan la condición de estudiantes, así como acceso a servicios tales como préstamos para estudiantes, residencias de estudiantes, seguros de salud, becas, etc.,</li> <li>Fuera de la educación reglada (o después de la graduación), sin generar créditos para un diploma. Algunas prácticas en esta situación pueden carecer de cobertura jurídica o incluso ser ilegales;</li> <li>Cualquier otra forma similar de experiencia laboral que ofrezca a las personas jóvenes como una oportunidad de formarse en un puesto de trabajo.</li> </ol>
Preámbulo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cada vez es más complejo que los jóvenes puedan dar el salto desde el sistema educativo hacia el mercado laboral, afectando los indicadores del desempleo, la estabilidad y calidad del trabajo, asimismo, con la necesidad de poder ganar un salario digno.</li> <li>Los sistemas que ofrecen una primera experiencia laboral, como las prácticas y el aprendizaje profesional, facilitan la integración de los jóvenes al mercado laboral.</li> <li>No todos los estudiantes tienen la oportunidad y los recursos económicos necesarios para seguir una formación de calidad (prácticas y aprendizaje profesional) como parte de un programa de formación en la escuela o la universidad.</li> <li>Cada vez hay más indicios de que, los puestos de trabajo de calidad para gente joven están siendo sustituidos por períodos de prácticas fuera de la educación reglada.</li> <li>La falta de pautas de calidad claras dificulta que las prácticas y el aprendizaje profesional consigan su objetivo principal, así como de oportunidades de formación que desarrollen los conocimientos prácticos de la gente joven.</li> </ul>

Continuación tabla 4. Contenido de la Carta Europea de Formación y Periodos de Prácticas de Calidad

<p><b>Artículo 1.</b></p> <p><i>Las prácticas y el aprendizaje profesional deberían ser, ante todo, una experiencia formativa</i></p>	<p><b>Se está convencido y se cree que las prácticas y el aprendizaje profesional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En ningún caso deberían sustituir puestos de trabajo.</li> <li>• Bien estructurados ayudan a la gente joven a adquirir experiencia práctica y añadir conocimientos prácticos a las calificaciones que hayan adquirido previamente a través de formación reglada o no reglada.</li> <li>• Ayudan a los jóvenes a orientarse profesionalmente y les ofrecen una perspectiva más amplia de diversos sectores.</li> <li>• Proporcionan una experiencia laboral reconocida que sirve para desarrollar las competencias de la gente joven y en potenciar las capacidades profesionales.</li> <li>• Los becarios o aprendices deben ser orientados por un supervisor competente y tener acceso a canales de evaluación y de queja funcionales que sirvan para hacer un seguimiento del progreso de la calidad de las prácticas o el aprendizaje profesional.</li> <li>• Al principio de las prácticas o el aprendizaje profesional, los becarios o aprendices deben recibir información sobre sus derechos sociales y laborales, los representantes de los trabajadores, sus responsabilidades para con la organización y los riesgos para la salud y la seguridad que puedan encontrarse en el transcurso de su actividad, además, de recibir la protección social correspondiente.</li> </ul>
<p><b>Artículo 2.</b></p> <p><i>Las prácticas (como parte de la enseñanza superior) y el aprendizaje profesional deberían cumplir los siguientes requisitos</i></p>	<p><b>Requisitos de las prácticas y el aprendizaje profesional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un contrato escrito y legalmente vinculante entre el centro educativo, el becario/aprendiz y la organización de acogida que enumere los principios generales de las prácticas/aprendizaje profesional, incluyendo los créditos que genera para la obtención de un diploma, así como, una descripción de los objetivos pedagógicos y las tareas que conlleva el contrato.</li> <li>• La duración y las tareas de las prácticas/aprendizaje profesional deben ser coherentes con los objetivos pedagógicos específicos acordados con el estudiante, en el principio de las prácticas/aprendizaje profesional.</li> <li>• Asesoramiento durante todo el periodo de prácticas/aprendizaje profesional por uno o más supervisores que hayan recibido formación específica para esta función.</li> <li>• Derecho del becario/aprendiz a ser indemnizado por los costes asociados a las prácticas/aprendizaje profesional o, como solución alternativa, a recibir vales de comida, alojamiento y título de transporte público.</li> <li>• Una remuneración digna por el trabajo que vaya más allá de los requisitos establecidos en el contrato de prácticas/aprendizaje profesional, incluyendo el pago de las horas extras.</li> <li>• Criterios de evaluación claros para el periodo de prácticas/aprendizaje profesional.</li> </ul>
<p><b>Artículo 3.</b></p> <p><i>Las prácticas no deberían existir fuera del contexto de una educación reglada</i></p>	<p><b>Las prácticas y el aprendizaje profesional que existan fuera de la educación reglada deberían cumplir los siguientes requisitos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un contrato escrito y legalmente vinculante que establezca la duración y remuneración de las prácticas, así como, una descripción de los objetivos pedagógicos y las de tareas que conllevan.</li> <li>• Una remuneración digna que sea igual o superior al umbral de pobreza de la UE (60 % de los ingresos medios) o el sueldo mínimo estatal (lo que sea más favorable), que corresponda a las tareas que lleve a cabo el becario y la cantidad de horas trabajadas (pagando las horas extras aparte). La remuneración de las prácticas se regulará por ley o en convenios colectivos, según las prácticas habituales en cada estado miembro.</li> </ul>

Continuación tabla 4. Contenido de la Carta Europea de Formación y Periodos de Prácticas de Calidad

<p><b>Artículo 3.</b></p> <p><i>Las prácticas no deberían existir fuera del contexto de una educación reglada</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las prácticas deberían limitarse a los estudiantes y las personas que acaben de graduarse, mientras que su duración no debería superar un número razonable y fijo de meses.</li> <li>• Indemnización por los costes asociados a las prácticas.</li> <li>• Afiliación del becario a la Seguridad Social, especialmente, en cuanto a cobertura sanitaria, prestaciones por desempleo y pensiones.</li> <li>• Evaluaciones intermedias, discusión de la posibilidad de ser contratado como trabajador permanente durante el periodo de prácticas y evaluación final al acabar las prácticas.</li> <li>• Limitación del número de becarios que puede acoger una misma organización.</li> <li>• Publicidad transparente que incluya una descripción detallada de las tareas y las condiciones laborales.</li> </ul>		
<p><b>Artículo 4.</b></p> <p><i>Adoptar gradualmente las siguientes políticas de apoyo y supervisión para una mejor implementación de prácticas de calidad</i></p>	<p><b>Marco jurídico y reconocimiento de las competencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las prácticas deberían ser reconocidas por las leyes estatales y los empleadores deberían recibir asesoramiento jurídico sobre el proceso de implementación.</li> <li>• Hay que desplegar mecanismos a escala europea para facilitar el intercambio de buenas prácticas en este ámbito y la implantación de los principales requisitos para que las prácticas sean de calidad.</li> <li>• Hay que crear sistemas estatales y europeos de certificación y reconocimiento de los conocimientos y las competencias que se adquieran durante las prácticas, para facilitar la integración de la gente joven al mercado laboral y su movilidad laboral.</li> </ul>	<p><b>Supervisión y estadísticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario compilar estadísticas sobre las prácticas tanto a nivel nacional como a escala europea, centrándose particularmente en el número de prácticas disponibles, su duración media, las prestaciones sociales ofrecidas a los becarios, los importes pagados a los becarios, la edad media de los becarios.</li> <li>• Hay que crear una vista general (a nivel estatal y europeo) de los diferentes sistemas de prácticas y su lugar dentro del marco jurídico.</li> </ul>	<p><b>Convenios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los convenios nacionales entre escuelas, universidades, entidades de la sociedad civil y los interlocutores sociales deberían recibir aliento y apoyo.</li> <li>• Hay que alentar y apoyar el aumento de los préstamos para el desarrollo profesional y las cantidades invertidas en formación por los empleadores.</li> <li>• Los centros educativos deberían asesorar a la gente joven en la búsqueda de prácticas adecuadas.</li> <li>• Las organizaciones de estudiantes y los sindicatos deberían estar disponibles para guiar a los becarios en todo momento durante el periodo de prácticas.</li> </ul>

Fuente: adaptado a partir de Unión Europea (2010).

Como parte de las estrategias establecidas por la Unión Europea en relación con las pasantías y las prácticas profesionales, el 15 de marzo de 2018, fueron emitidas las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz, las cuales buscan que los países miembros velen por los sistemas de formación de aprendices, bajos los marcos legislativos de cada país y que, a través de éstos, puedan responder por las necesidades de los mercados laborales y beneficien tanto a estudiantes como a empleadores, por lo que se recomienda:

1. Entender por formación de aprendices un sistema formal de educación y formación profesionales que:
  - a) combina el aprendizaje en instituciones de educación o de formación con un aprendizaje sustancial basado en el trabajo en empresas y otros lugares de trabajo;
  - b) conduce a la obtención de cualificaciones reconocidas a nivel nacional;
  - c) está basado en un acuerdo que define los derechos y obligaciones del aprendiz, del empleador y, cuando proceda, de la institución de educación o de formación profesionales, y
  - d) permite que el aprendiz perciba una remuneración o una compensación por el componente basado en el trabajo. (Diario Oficial del Unión Europea, 2018, p. 3)
2. Define los criterios sobre las condiciones de aprendizaje y trabajo en siete ejes fundamentales, así:

**Tabla 5.** Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz

Criterio	Descripción
Acuerdo por escrito	Antes de comenzar la formación de aprendiz, se deberá celebrar un acuerdo por escrito que defina los derechos y las obligaciones del aprendiz, del empleador y, cuando proceda, de la institución de formación o de educación profesionales, en relación con las condiciones de aprendizaje y de trabajo.
Resultados del aprendizaje	Los empleadores y las instituciones de formación o de educación profesionales y, cuando proceda, los sindicatos deberían acordar la adquisición de un conjunto de resultados globales del aprendizaje, definido de conformidad con la legislación nacional. Esto debería garantizar un equilibrio entre las capacidades relacionadas específicamente con el puesto de trabajo, los conocimientos y las competencias clave para el aprendizaje permanente, en apoyo tanto del desarrollo personal como de las oportunidades de carrera profesional de los aprendices a lo largo de su vida, con el fin de que se adapten a los patrones cambiantes de la carrera profesional.

Continuación tabla 5. Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018...

Criterio	Descripción
Apoyo pedagógico	Deberían designarse formadores dentro de las empresas que estén encargados de cooperar estrechamente con las instituciones y los profesores de educación y formación profesionales para dar orientación a los aprendices y garantizar el intercambio mutuo y periódico de información. Asimismo, debería apoyarse a los profesores, los formadores y los tutores, especialmente en las microempresas, así como en las pequeñas y medianas empresas, para que actualicen sus capacidades, conocimientos y competencias a fin de impartir una formación a los aprendices que sea conforme con los métodos más modernos de enseñanza y formación y con las necesidades del mercado de trabajo.
Componente relativo al lugar de trabajo	Una parte sustancial de la formación de aprendiz, es decir al menos la mitad de ella, debería realizarse en el lugar de trabajo con, si fuera posible, la oportunidad de adquirir parte de esa experiencia profesional en el extranjero. Teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales, el objetivo es avanzar gradualmente para que esa parte de la formación de aprendiz se haga en un entorno profesional.
Remuneración o compensación	Los aprendices deberían ser pagados o compensados de otro modo, de acuerdo con los requisitos nacionales o sectoriales o con los correspondientes convenios colectivos, cuando existan, y teniendo en cuenta los mecanismos de reparto de costes entre los empleadores y las autoridades públicas.
Protección social	Los aprendices deberían tener derecho a la protección social, incluidos los seguros necesarios de conformidad con la legislación nacional.
Condiciones de trabajo, salud y seguridad	El lugar de trabajo de acogida debería cumplir las normas y los reglamentos pertinentes sobre condiciones de trabajo, en particular la legislación en materia de salud y seguridad.

Fuente: tomado y adaptado de Diario Oficial de la Unión Europea (2018).

3. Con relación a las condiciones marco, las recomendaciones apuntan a siete elementos asociados a:

- **Marco reglamentario:** establecer un marco reglamentario claro y coherente, basado en un enfoque asociativo justo y equitativo, que incluya un diálogo estructurado y transparente entre todas las partes interesadas pertinentes.
- **Participación de los interlocutores sociales:** los niveles sectoriales o de organismos intermediarios deberán participar en el diseño, gobernanza e implementación de los sistemas de formación de aprendices.
- **Apoyo a las empresas:** establecer apoyo, financiero o no financiero, especialmente a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas, de modo que, formar aprendices pueda ser rentable para las empresas.
- **Itinerarios flexibles y movilidad:** la formación de aprendices debería permitir el acceso a otras oportunidades de aprendizaje, también a niveles de educación y formación

superiores, otros itinerarios profesionales y, cuando proceda, la acumulación de unidades de resultados de aprendizaje. La movilidad transnacional de los aprendices ya sea en su lugar de trabajo, o en sus instituciones de educación o de formación, debería ser progresivamente considerado un componente de sus cualificaciones.

- **Orientación profesional y concienciación:** deberá proporcionarse al alumno orientación profesional, tutoría y apoyo. La formación de aprendices debería fomentarse como un itinerario de aprendizaje atractivo mediante actividades de concienciación generalizadas, propendiendo a evitar y reducir la tasa de abandono.
  - **Transparencia:** deberían garantizarse la transparencia de las ofertas de formación de aprendices y el acceso a ellas dentro de los Estados miembros y entre ellos, en particular, con el apoyo de los servicios de empleo públicos y privados, así como de otros organismos relevantes.
  - **Aseguramiento de la calidad y seguimiento de los aprendices:** establecer medidas de aseguramiento de la calidad, incluido un proceso que permita hacer una evaluación válida y fiable de los resultados del aprendizaje. Debería realizarse el seguimiento de la evolución de la carrera laboral y profesional de los aprendices (Diario Oficial de la Unión Europea, 2018, pp. 4-5).
4. Como recomendaciones generales de la ejecución de los programas de formación de aprendices de calidad y eficaz, estas propenden por promover la participación activa de los interlocutores, garantizar la igualdad de acceso fomentando equilibrio entre hombres y mujeres y combatiendo la discriminación; así como, utilizar los fondos e instrumentos de la Unión Europea en apoyo de la formación de aprendices. Para ello, la comisión establece cuatro ejes de apoyo para los países miembros, los cuales se enfocan en:
- **Servicios de apoyo:** con relación a conocimientos, la creación de redes y el aprendizaje mutuo incluyendo las necesidades de formación adicionales de los profesores y formadores de educación, así como, la formación de profesionales en lo que respecta a la innovación digital en la formación de aprendices.
  - **Concienciación:** promoción de la excelencia y el atractivo de la formación de aprendices mediante campañas de concienciación.
  - **Financiación:** financiación pertinente de la Unión, de conformidad con el marco jurídico correspondiente.
  - **Seguimiento:** con el apoyo del Comité Consultivo de Formación Profesional, de carácter tripartito, conforme a los mecanismos de seguimiento existentes utilizados en el marco del Semestre Europeo (Diario Oficial de la Unión Europea, 2018, pp. 5-6).

Finalmente, y en concordancia con las recomendaciones establecidas por la Unión Europea, se identifica la creación del programa Erasmus+, el cual es el programa de la UE de apoyo a la educación, formación, juventud y deporte en Europa. Su presupuesto de 14.700 millones

de euros ofrecerá oportunidades de estudio, adquisición de experiencia y voluntariado a más de 4 millones de europeos. Dicho programa contribuye a la estrategia Europa 2020 para el crecimiento, el empleo, la justicia social y la inclusión, y a los objetivos del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (Comisión Europea, s.f.).

Con relación a las prácticas profesionales, el programa ayuda a los estudiantes de grado, licenciatura, máster y doctorado matriculados en instituciones de educación superior de los países del programa y quienes puedan realizar periodos de formación práctica en el extranjero, con el fin de que mejoren sus competencias comunicativas, lingüísticas e interculturales, adquirir aptitudes no técnicas muy valoradas en el mercado laboral y desarrollar una mentalidad más emprendedora. Para dichas prácticas se tienen establecidos ciclos de duración, dependiendo el nivel de estudio definido por el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC):

- Primer ciclo: licenciatura, grado o equivalente (niveles 5 y 6 del MEC)
- Segundo ciclo: máster o equivalente (nivel 7 del MEC)
- Tercer ciclo: doctorado o equivalente (nivel 8 del MEC)

Para programas educativos como arquitectura y medicina la movilidad pueden ser extensiva hasta 24 meses. x

El programa también establece los lineamientos para el reconocimiento de las prácticas por parte de las instituciones educativas, y ofrece mecanismos de financiación y becas para los gastos de desplazamiento y estancia, los cuales variarán de acuerdo con las condiciones del país donde se pretenda realizar la práctica.

La información presentada permite conocer la generalidad de las condiciones que, desde la UE, se han establecido para que los países miembros de la misma puedan brindar a los estudiantes alternativas más justas y convenientes para la realización de sus prácticas profesionales y pasantías, buscando el mejor desempeño de los mismos, la adecuada aplicabilidad de los conocimientos adquiridos desde la formación académica y la posibilidad de acceder al mercado laboral con mejores condiciones de contratación, propendiendo a la disminución de la desempleabilidad y la informalidad.

### Las prácticas profesionales en España

Las prácticas profesionales en España han sido afrontadas desde el punto de vista legislativo a partir de 1981, abordando en primera instancia los programas de cooperación educativa, cuyo objeto era conseguir una formación integral del estudiante universitario a través de programas de cooperación educativa con las empresas para la formación de los alumnos de los dos últimos cursos de la facultad, escuela técnica superior o escuela universitaria, y

tenía como características comunes que estos programas no establecían relación contractual alguna sobre el estudiante y la empresa, ya que la relación era estrictamente académica y no laboral (Rueda, 2014).

De acuerdo con lo documentado por “¿Cómo funcionan las prácticas y pasantías en España?”, a través de sitio web *No sé qué estudiar* (s.f.a), actualmente, desde el “marco del Real Decreto 1707/2011 y del Estatuto del Estudiante Universitario, se establece que las prácticas y pasantías se denominan prácticas externas y están diseñadas en dos modalidades distintas: prácticas externas curriculares y prácticas externas extracurriculares”.

Las prácticas *externas curriculares* con aquellas que hacen parte integral del plan de estudio establecidos por las instituciones educativas, estas deben ajustarse a la formación específica adquirida por el estudiante a lo largo de la carrera y se entienden como una relación formativa, por lo que, no constituyen una prestación del tipo laboral. Para la realización de estas, el estudiante cuenta con la asignación de un tutor académico (propio de la universidad) y un tutor empresarial o profesional (propio de la empresa). Estos serán los encargados de acordar un plan formativo para el estudiante y realizarán además su adecuado seguimiento. Con respecto al tiempo de duración, este tipo de prácticas no podrán durar más de 60 créditos y los horarios deberán adecuarse a las actividades académicas y formativas de los estudiantes, por su parte, las empresas deberán garantizar el seguro de salud y accidentes, y con respecto a la remuneración la misma se connota como una bolsa o ayuda de estudio y no constituye un salario, tampoco crea una relación laboral definitiva.

Por otro lado, las *prácticas extracurriculares* son las realizadas por los estudiantes de forma voluntaria durante su proceso de formación, no hacen parte de los planes de estudio, pero sí son valoradas para el Suplemento Europeo al Título el cual acompaña el título universitario. La duración de estas prácticas no podrá ser superior al 50 % del curso académico. Como característica general de este tipo de prácticas, al tratarse de un elemento no curricular, los estudiantes no cuentan con la asignación de un tutor académico ni profesional, sino que, se establece un tipo de acuerdo entre la empresa-universidad/institución y se define el rol que cada cual surtirá durante el desarrollo de la práctica.

Para cualquiera de los dos casos, lo que se pretende es que los estudiantes puedan tener una primera experiencia concreta en la profesión elegida y entender el funcionamiento del mundo del trabajo, es decir, que adquieran la experiencia necesaria antes de incorporarse al mercado laboral, por lo que los aprendices o becarios no se consideran empleados.

## Las pasantías en Italia

En Italia, el término usado para las pasantías o prácticas es *tirocinio*, el cual denota el tránsito realizado por los estudiantes entre la escuela y el trabajo, y busca enriquecer de

conocimiento, de competencias profesionales y de integración al trabajo a los estudiantes que deben realizar este tipo de práctica. De acuerdo con lo expuesto por Rueda (2014), se reconocen tres tipos de práctica:

1. Prácticas obligatorias (*tirocini curriculari*): promovidas por las universidades, las escuelas y los centros de formación profesional. Son todas las experiencias que tienen lugar dentro de un curso formal de estudios o de formación.
2. Prácticas formativas y de orientación o prácticas laborales (*tirocini formativi e di orientamento*): están diseñadas para facilitar la elección de carrera, con la finalidad de contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral. Los destinatarios son personas que han obtenido un título dentro de los 12 meses anteriores. Su duración no puede ser superior a seis meses.
3. Prácticas de inserción al mercado laboral o para la reinserción (*tirocini di inserimento/ reinserimento*): estas prácticas también están dirigidas a las personas con discapacidad. Su duración no puede ser superior a doce meses. (pp. 120-121)

Algunas características adicionales que se contemplan para el desarrollo de la práctica o pasante en Italia, mencionadas en la página web de Gestionistas Italia (2019), comprenden:

- El pasante no recibe un sueldo. Dependiendo del tipo de pasantía que el estudiante seleccione puede tener una remuneración del tipo de ayudantía, pero no llega ser un salario completo.
- Los estudiantes que hagan pasantías debes estar bajo supervisión. Esto debido a que no son trabajadores regulares, sino personas en formación. El practicante debe contar con un mentor que lo acompañará durante toda su práctica.
- La pasantía debe durar máximo 6 meses. En algunas regiones incluso hay un tiempo mínimo que se debe cumplir para poder ser consideradas como prácticas.
- Italia cuenta con regulaciones sobre la cantidad máxima de pasantes que puede recibir una organización. Esto para velar que cada estudiante cuente con asesoría. Sin embargo, la ley varía de acuerdo con la región y a que tan grande sea la empresa.

Sin lugar a duda, Italia es uno de los países europeos con mayor regulación para el desarrollo de las pasantías. Su legislación se organiza de forma regional y permite definir estándares puntuales para las pasantías, esto consignado a través de la *Linee-guida in materia di tirocini* del 24 de enero de 2013, el cuál define a partir de esta

cuáles son los estándares mínimos, cuál es su duración, cuáles son las partes y cuáles sus obligaciones, así como la forma para proceder para la activación de estas prácticas,

estableciendo que el sujeto promotor debe implantar un tutor para cada practicante, el cual garantizará que los objetivos sean cumplidos, existiendo un monitoreo de las prácticas por cada provincia con el fin de realizar reportes nacionales. (Rueda, 2014, p. 121)

## Caracterización de las practicas profesional, pasantías y practicantes en países de África y la nación de Australia

### El continente africano

El caso africano es muy especial, ya que ante la existencia de muy pocas universidades en el continente versus la cantidad de habitantes potenciales que pueden acceder a ella, y los bajos procesos de acreditación en cada país, sumado a la dificultad de la población para acceder a dicho nivel de educación, la ausencia de políticas efectivas de apoyo al empleo al igual que legislación que permita una regulación de las prácticas profesionales, no es mucho lo que se hace en este campo para introducir al mundo laboral a los estudiantes nativos de los países. Puesto que en muchos casos son más los practicantes y pasantes extranjeros atraídos por empresas, fundaciones y entidades que los llevan hasta estos países como parte de la solución al problema de la mano de obra calificada de bajo costo.

Esto se encuentra en concordancia con el hecho de que para el 2017, solo había 25 universidades africanas entre las 1000 mejores del mundo (9 de Egipto, 7 de Suráfrica, 3 de Marruecos, 2 de Túnez, 1 de Ghana, 1 de Nigeria, 1 de Kenia y 1 Argelia) y que, para el 2019, las universidades africanas en dicho ranking eran solamente 9 (8 de Suráfrica y 1 de Egipto), cifras descritas según el portal Webometrics (2019) y África Fundación Sur (2017). Esto evidencia que en 2017, los países que mandan la parada en dicho tema universitario en la región, mayoritariamente se concentraba en los países pertenecientes a África Subsahariana, con diferencias económicas notorias con respecto a los demás, salvo el caso de Sudáfrica que en relación con el *ranking* de 2017 fue considerado como el país con mejores universidades en el continente africano.

La gran mayoría de prácticas profesionales en el continente están enfocadas hacia el trabajo con la comunidad, debido a la problemática generalizada de este tipo, por lo que estas buscan que los practicantes adquieran habilidades y usen herramientas de planificación, implementación, monitoreo y sistemas de información que redunden a futuro en un beneficio comunitario y social. Estas forman parte de los procesos de desarrollo e integración de las poblaciones e impulsores clave del progreso social.

### Las prácticas en Sudáfrica

Es de los pocos países que tiene una legislación con políticas fuertes para la vinculación de los estudiantes y egresados al mundo laboral, el cual contempla que toda persona que quiera acceder a una titulación deberá haber realizado su práctica profesional o servicio a la comunidad bajo un Contrato de Entrenamiento Vocacional Práctico (según sus siglas

en inglés PVTC), dentro de un período de no más de 12 meses. Después de la terminación de dicho contrato, se debe completar un programa de trabajo estructurado del curso de práctica profesional de no menos de 150 horas de clase, el cual debe hacerse dentro de un período de 36 meses después de la fecha de registro del contrato; si esto no se hace en dicho tiempo, se debe entonces repetir el proceso. Esto es requisito obligatorio para la obtención del permiso o licencia para el ejercicio profesional.

Estas prácticas son aparte del servicio comunitario que pueden llegar a sumar unas 400 horas al proceso y que, también, son un requisito obligatorio para acceder a la titulación.

### La pasantía y práctica en Australia

A diferencia de muchos otros países, las prácticas profesionales no son comúnmente utilizadas por las empresas australianas, ya que estas no son un requisito para optar al título de grado en los programas universitarios; por tal razón, no se encuentran contempladas dentro de los currículos académicos, en concordancia con ello, puesto que no existe tampoco una regulación o norma que las controle. Sin embargo, las empresas han comenzado a contratar cada vez más pasantes, a pesar de que estas representan una pequeña parte de oportunidades prelaborales en la actualidad.

Las empresas australianas están comenzando a vincular estudiantes bajo la modalidad de pasantes por sugerencia de las instituciones educativas de este país, debido no solo a la tendencia mundial de hacerlo, sino con miras a aumentar la competitividad de sus estudiantes. Si lo que se quiere es hacer una práctica, entonces en esos casos, se debe ser un poco más específicos a la hora de aplicar, ya que el término "prácticas" no es bien entendido por todas las empresas australianas. Es importante dejar claro que, se está buscando una posición "N" por unos meses que permitirá aplicar los conocimientos teóricos adquiridos durante sus estudios y ponerlos en práctica a manera de hacer "experiencia de trabajo" (Australiance, s.f.).

El tema del salario o la remuneración por la práctica en las empresas es el punto débil, debido a que, al no estar regulados muchas empresas australianas todavía no entienden por qué a un estudiante tendría que pagársele, si no es un empleado propiamente de la empresa.

### Los procesos en Norte América

#### Las prácticas en los Estados Unidos de América

Para los estudiantes que son residentes en los Estados Unidos las condiciones para la realización de la práctica son muy diferentes que para quienes no lo son y solo llegan por motivo de la realización de esta, estos tienen dos posibles modalidades de prácticas profesionales:

**1. Prácticas de experiencia laboral:** estas se llevan a cabo, generalmente, entre el segundo y tercer año del grado universitario que se esté cursando. En estas, el practicante puede ser asignado para que realice su práctica en una empresa o institución durante un lapso de tiempo, que puede tener una duración desde dos meses hasta un año escolar completo. La remuneración por estas dependerá del sitio de trabajo, las condiciones ofertadas por la empresa, si hay ya un convenio con la institución por estos honorarios y las labores que debe desempeñar el practicante, por lo general, estas rondan en promedio los 600 dólares mensuales, aunque en algunos casos esta práctica no tiene remuneración.

**2. Prácticas de investigación o disertación:** son realizadas de forma mayoritaria por estudiantes que se encuentran en su último año de estudio. Esta opción comprende la participación del estudiante en diversos procesos de investigación, los cuales se pueden realizar para una compañía en particular o asignadas en un tema específico por la universidad. El tema de investigación puede surgir a partir de algún aspecto que la compañía o empresa que participa en el proceso considere como propicio para ser mejorado, o bien, mediante un acuerdo entre estudiante y la compañía. Los resultados del estudio pueden ser incluidos dentro de reporte, informe específico o artículo científico, para ser presentados de manera pública en una revista de investigación.

Las prácticas profesionales son reconocidas como *Curricular Practical Training (CPT)*. Si un extranjero o latinoamericano se encuentra estudiando en una universidad de Estados Unidos y tiene una visa F-1, entonces, tiene derecho a realizar una práctica luego de llevar 9 meses viviendo en el país, para ello, el estudiante debe contactarse con el coordinador de estudiantes internacionales de la universidad en la que estudia y preguntarle si cumple con los requisitos para ser elegible en un CPT. Para esto, se exige que dichas prácticas estén relacionadas con el área de estudio que se encuentra cursando. Estas pueden durar entre dos y seis meses, y son muy atractivas, no solo por lo que aportan a la experiencia del estudiante sino por la remuneración, cuyo rango de pago puede variar de entre 300 a 1500 dólares al mes.

Si el estudiante califica para un *internship*, lo siguiente es comenzar a buscar el sitio al cual puede aplicar, para ello, se debe tener en cuenta la empresa o tipo de empresa que le gustaría estar vinculado, las condiciones que esta ofrece, el tipo de vinculación y el horario, el estudiante puede apoyar esta búsqueda en periódicos, bancos de trabajo, centros de prácticas, etc. El coordinador de prácticas de la universidad o *college* también podrá guiar al estudiante en este proceso.

Quienes no se encuentran estudiando en EE.UU. y desea hacer dicha práctica en este país, entonces, deben aplicar en el Departamento de Inmigración por un *Optional Practice Training (OPT)*. En caso de ser autorizado este documento, se tendrá un permiso para realizar la práctica, al tiempo que puede trabajar legalmente en Estados Unidos durante 12 meses. La diferencia con las CPT es que estas prácticas no son remuneradas.

## La situación en Canadá

Canadá es un caso particular con respecto a los demás países de la región, ya que en este país no existe un ministerio federal de la educación, al igual que tampoco existe un sistema nacional integrado de educación, lo que dificulta el poder tener información general acerca del manejo de las prácticas profesionales.

Ante este panorama, la Ley Constitucional de 1867 de Canadá, dispone que “[...] el poder legislativo puede dictar exclusivamente leyes relacionadas con la educación en y para cada provincia”. En las 13 jurisdicciones —10 provincias y 3 territorios— los departamentos o ministerios de educación se responsabilizan por la organización, la disponibilidad y la evaluación de la educación en cada uno de sus respectivos niveles; por ende, las instituciones del sistema educativo postsecundario, donde se encuentran las universidades y las instituciones de formación técnica y tecnológica, tienen diversos grados de autonomía respecto al control directo del gobierno provincial.

En las profesiones reglamentadas, tales como la medicina, el derecho, la educación y el trabajo social, por lo general, es necesario realizar un internado o prácticas para obtener la licencia para practicar la carrera. Los colegios universitarios ofrecen títulos de *bachelor* en carreras de tres y de cuatro años.

## La práctica profesional en Latinoamérica

### Prácticas y pasantías en México

El caso mexicano es muy particular, ya que no existe dentro de la legislación mexicana una reglamentación o normativa que contemple la práctica o la pasantía dentro de los requisitos para acceder a la titulación de los estudiantes. Cada universidad es libre de tener su propio criterio de inclusión o no dentro de su currículo para cada uno de sus programas; sin embargo, es considerada como una asignatura obligatoria en muchas de las carreras que se ofertan en las universidades, por lo que, es de obligatorio cumplimiento como requisito de titulación.

En las carreras en las que no es obligatoria, los estudiantes pueden optar por cursar esta asignatura o hacer la pasantía como un complemento a su formación profesional; no obstante, esta no es tomada en cuenta a la hora de aplicar o postularse a la titulación, sencillamente, es una forma de realizar una preparación previa al afrontamiento de la vida laboral. En el caso de ser obligatoria, si el estudiante se encuentra laborando y puede demostrar que está ejerciendo una actividad que tiene relación con la carrera que está cursando, podrá validar su trabajo como práctica profesional. Lo mismo ocurre con los alumnos que prestan servicio como becarios en la universidad, o estudiantes que participan en emprendimientos o con los que eligen realizar sus prácticas en el extranjero.

Para el caso de los estudiantes que cursan la práctica es indispensable que la empresa donde se realizará suscriba un convenio con la institución para que sea válida la práctica,

al igual que, desde la institución se contará con la supervisión de un tutor académico quien es el docente que imparte la asignatura y un tutor profesional quien es el que supervisa al estudiante en la empresa que sea seleccionado. El tiempo por cumplir de la práctica es de unas 400 horas, partiendo de un mínimo de 4 horas y un máximo de 8 horas diarias, la remuneración o no de estas dependerá del tipo de convenio suscrito con la institución y de la oferta de práctica hecha por la empresa o institución, por lo que, en caso de recibir compensación económica por la realización de prácticas profesionales, esta será en concepto de subvención y no como salario. Actualmente, muchas empresas e instituciones públicas y privadas, e incluso, organizaciones gubernamentales cuentan con convenios específicos para la incorporación de practicantes en sus estructuras de trabajo (Nosequeestudiar.com, s.f.b).

Algunos programas contemplan la prestación obligatoria de un servicio social, el cual se instituyó desde 1936, como una forma de responder a la necesidad de solventar el problema de la escasez de servicios médicos y sociales en zonas de concentración indígena del país, conservando este lineamiento hasta la fecha actual, como una opción que tienen los estudiantes de universidades públicas de retribuirle a la sociedad, por el hecho de haber tenido la oportunidad de acceder a estudios superiores de una universidad pública pagando una matrícula muy económica; aunque hoy en día, también, lo hacen estudiantes de algunas instituciones privadas como una forma de fortalecer el vínculo de la institución con la comunidad y como parte de la responsabilidad social (Vázquez, 2010). Se debe tener en cuenta que, por ejemplo,

en el ámbito de las ciencias de la salud, el servicio social de pregrado suele prestarse una vez que los alumnos han aprobado todas las materias del plan de estudios, pero antes de presentar su examen profesional, que es el que les permite obtener su licencia para el ejercicio profesional. Desde el punto de vista académico, el servicio social se justifica como actividad de adiestramiento en servicio o aprendizaje en el trabajo, pero no es una actividad académica indispensable para el logro del perfil de egreso, sino un requisito para obtener el título y la cédula profesional. (Vázquez, 2010, p. 299)

Este servicio se encuentra regulado por la Ley Reglamentaria del Artículo 50. Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, concretamente en el capítulo vii "Del servicio social de estudiantes y profesionistas", el cual en el Artículo 52 establece que: "Todos los estudiantes de las profesiones a que se refiere esta Ley, así como los profesionistas no mayores de 60 años, o impedidos por enfermedad grave, ejerzan o no, deberán prestar el servicio social en los términos de esta Ley" (Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión., 1993, p. 9), esto como parte de las condiciones para obtención del título. Esta actividad se encuentra supervisada para cada uno de los Consejos Profesionales que operan en cada uno de los estados, por ejemplo, para el caso del Colegio

del estado de México, la oficina encargada de regular el servicio social de los estudiantes es la Dirección de Asuntos Escolares. Algunas de las profesiones que deben hacer el servicio social de manera obligatoria son las carreras relacionadas con pedagogía, ciencias de la salud, ciencias sociales y humanas, entre otras, llamadas en dicho país como licenciaturas.

Según el artículo 30 de la Ley Reglamentaria del Artículo 50. Constitucional, establece que "la Dirección General de Profesiones [para el caso de las pasantías] podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años" (1993 p. 5); no obstante,

esta ley no establece una definición clara sobre qué son estas prácticas formativas; es decir, la ley no precisa claramente una definición de pasantías, así como no regula adecuadamente si los pasantes deberán tener un plano formativo, un tutor o una remuneración" como si se establece en normativas de otros países. (Rueda, 2014, p. 123)

### Las prácticas y pasantías en Costa Rica

El caso de Costa Rica es muy similar al de la República Mexicana, no existen leyes que regulen este tipo de actividades curriculares, cada universidad establece su propio reglamento para el cumplimiento de la práctica profesional, quienes, a su vez, reportan a los organismos y Oficinas de Transferencia de Conocimiento y Vinculación Externa del país, estos son los encargados de promover el desarrollo en atención a las necesidades de la sociedad y el potencial de oferta de la población universitaria, procurando estimular la innovación del conocimiento y fortaleciendo la vinculación externa por medio de la transferencia de conocimiento, que es lo que se desarrolla durante el proceso de práctica profesional.

La práctica será realizada por los estudiantes de cuarto año del plan de estudios de bachillerato, específicamente, en el octavo ciclo de la carrera, de una institución pública o privada, con una duración mínima de 350 horas, las cuales serán distribuidas en el período establecido institucionalmente para el segundo ciclo lectivo de cada año, como requisito el estudiante deberá tener aprobados todos los cursos correspondientes a los ciclos del 1º al 7º del plan de estudios de la carrera; incluidos los cursos optativos o electivos que correspondan a cada carrera y deberá tener matriculado el curso de Práctica profesional supervisada, en el 8º ciclo.

Cada universidad por medio de una comisión de Planificación y Proyección Social (PPS) determinará en cuáles empresas o instituciones se podrán realizar las prácticas, lo anterior, según convenios o alianzas establecidas previamente entre las universidades y las organizaciones. No obstante, los estudiantes contarán con la opción de proponer el lugar de práctica para que sea valorado por la universidad, esta determinará si se acepta o no dicho lugar, según el cumplimiento del siguiente perfil:

Las empresas propuestas deberán:

- Estar formalmente constituidas.
- Contar con políticas de recursos humanos.
- Las actividades por realizar en la empresa deberán estar estrictamente ligadas a la carrera.

Además, para las empresas, organizaciones o instituciones propuestas, se deberá considerar que no deben existir vínculos familiares hasta en un segundo grado de consanguinidad y afinidad con los jefes o gerentes.

Se permitirá la realización de la PPS en el sitio de trabajo a aquellos estudiantes que cumplan con las siguientes condiciones:

- Que el ejercicio de su trabajo les impida inscribirse en otro lugar para realizar su PPS.
- Que en su lugar de trabajo les brinden la posibilidad de realizar su práctica en otro departamento o área de trabajo.

Junto a lo anterior, la práctica debe estar sujeta al cumplimiento de lo siguiente:

- Supervisión: asignación de una persona supervisora para el estudiante durante la PPS en la empresa, organización o institución.
- Pertinencia del trabajo a realizar: las tareas asignadas a estudiantes deberán pertenecer al área de estudio del programa, por lo cual el plan de trabajo y la metodología deberán ser presentados antes de que inicie la PPS, a fin de que sean avalados por la institución.

La PPS no implicará un compromiso de remuneración por parte de la empresa o institución en la cual el estudiante desarrolle esta actividad, ni podrá estar sujeta a una contratación laboral. Algunas empresas o instituciones brindan a los estudiantes practicantes viáticos o ayudas económicas para cubrir los gastos necesarios para el desarrollo de sus funciones; sin embargo, si la empresa dispone o no de este tipo de recursos deberá informarlo a la institución antes de la firma del convenio y a los estudiantes practicantes antes de iniciar la práctica.

### Las prácticas supervisadas en Argentina

En Argentina, la Práctica Profesional Supervisada (PPS) es una actividad curricular, por lo que es de carácter obligatorio, contemplando actividades de aprendizaje en los alcances de los estudiantes según su carrera. El marco regulatorio está contenido en las Resoluciones

del Ministerio de Educación 1231/01 y 1052/02, las recomendaciones de la CONEAU (Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria), la Ley de Pasantías No. 26427 y las disposiciones reglamentarias que estipule cada institución, sin ir en contra de todo lo dispuesto anteriormente.

La duración mínima de la práctica es de 2 meses y hasta un máximo de 12 meses, en dicho espacio deberá cumplir 100 horas mínimas de actividad, aunque existe la posibilidad de renovarlas por 6 meses más dependiendo del tipo de actividad o convenio de práctica suscrito. El periodo en el que el joven desarrollará la práctica, según Rueda:

tiene un horario de no más de 6 horas al día o de 12 horas semanales, con la posibilidad del pago de una retribución o la asignación de algún estímulo, en ambos casos fijo y determinado por el convenio colectivo de la actividad correspondiente, pero que nunca podrá constituir un salario. (Rueda, 2014, p. 115)

El estudiante podrá acceder a su realización siempre y cuando tenga el 80 % de aprobación de su respectivo plan de estudio y se cumpla con las correlativas disposiciones definidas por cada institución, se podrá optar por alguna de las siguientes modalidades:

- En establecimientos u organismos públicos o privados que hayan firmado un convenio marco con la universidad para tal fin, el cual debe ser complementado con un convenio específico para cada estudiante, en el que se describe su función y actividades particulares a cumplir. Estas a su vez pueden ser Prácticas rentadas (ejemplo, las reguladas por la Ley de Pasantías No.º 26427) y Prácticas no rentadas (ejemplo, Prácticas solidarias o Prácticas de tipo social). La entidad receptora designará un responsable del alumno durante su PPS y enviará a la institución un informe al final de su realización.
- En una empresa, establecimiento u organismo público o privado que acredite, a través de la certificación que requiera la universidad, que el alumno desempeña tareas y laborales en la misma organización, acordes con el ejercicio de su carrera profesional y deberán estar aprobadas por la comisión de PPS de cada una de las instituciones.
- Mediante pasantías desarrolladas en establecimientos u organismos públicos o privados, surgidas de un acuerdo entre la universidad y las entidades que reciban pasantes, según el marco normativo correspondiente a la realización de pasantías. La convalidación de cada pasantía como PPS deberá ser aprobada por la comisión de PPS de cada una de las instituciones.
- Por medio de proyectos especiales propuestos por la facultad o programa y que generalmente están vinculados a componentes de investigación, exigiendo al estudiante la vinculación a grupo con una permanencia mínima y aporte a productos investigativos.

- Emprendimiento propio, como parte de iniciativas del Ministerio de Trabajo mediante el programa de empleo independiente, que brinda apoyo, orientación y medios para desarrollar emprendimientos y sacar adelante una idea de negocio, pero si ya se cuenta con este, se puede participar también en programas del Ministerio de Producción como “Mejora tu pyme” que brinda asistencia técnica en diseño, asistencia para la mejora de procesos industriales y mejora en estrategias de comunicación, mediante el cofinanciamiento (90 % a cargo del organismo y 10 % por parte del emprendimiento). Este tipo de práctica profesional busca aumentar el talento emprendedor en Argentina.

### La práctica profesional en Chile

En este país es obligatorio que los estudiantes de carreras técnicas, tecnológicas o profesionales en su último año deban realizar prácticas en empresas u organismos del sector público para obtener su título. En algunas carreras, el estudiante debe haber aprobado todas las asignaturas curriculares para poder realizar su pasantía, mientras que, en otros programas se exige un porcentaje mínimo de al menos el 70 % de la carrera. En la realización de la práctica, se debe cumplir con un mínimo de 200 horas y estas pueden ser o no remuneradas. No hay una legislación que regule en sí la práctica profesional, la ley chilena denomina a estos jóvenes como “estudiantes en práctica”, por lo que no se les aplica la legislación laboral y solo se les otorga el derecho a recibir un pago por alimentación y transporte.

Existen varias opciones para que los estudiantes puedan acceder a la práctica, uno de ellos es Prácticas Chile, programa gestionado por el Servicio Civil, que es la institución encargada de fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado. El programa permite a estudiantes de carreras universitarias y técnicas de último año realizar sus prácticas en Ministerios y Servicios Públicos, permitiéndoles participar en la elaboración e implementación de políticas públicas en distintos ámbitos de gestión, según sus intereses y conocimientos, poniendo al servicio del país sus talentos y habilidades. Este programa tiene por objetivo permitir un acceso transparente y con igualdad de oportunidades para realizar prácticas, permitiendo a los estudiantes ingresar al programa por sus méritos, aptitudes y motivaciones, al igual que, generar oportunidades para que los estudiantes conozcan al Estado a través de una experiencia formativa.

Las características de cada práctica dependerán de los Ministerios y Servicios Públicos que las soliciten, así como de los requisitos para postularse a las mismas; sin embargo, por regla general se demanda a quienes quieran participar de dicho programa algunos lineamientos básicos, como:

- Ser estudiante regular de una carrera técnica o profesional que requiera una práctica para el final de la misma.
- Cumplir con el perfil solicitado.
- Tener interés por radicarse en el Servicio Público.

La duración de estas es variable, pero, habitualmente, comprende un período de entre 6 y 12 semanas. Respecto a la remuneración, cada servicio definirá esta, pero como mínimo deben ofrecer la colación y/o la movilización durante la práctica.

También los estudiantes pueden realizar su práctica en empresas privadas, esto mediante convenios interinstitucionales que permite su vinculación, o de ser posible, también, pueden hacer una práctica en otro país validándolo con la institución respectiva. La gran mayoría de las postulaciones a estos procesos, ya sean públicos o privados, se realizan por medio digital, por ello, los portales digitales más visitados para estas postulaciones son: –[www.practicasparchile.cl/](http://www.practicasparchile.cl/)–, que es la página web del Servicio Civil, la página de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) –[www.bne.cl/practicasp-laborales/info/](http://www.bne.cl/practicasp-laborales/info/)–, auspiciada por la Secretaría del Trabajo de Chile y la página del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) –<https://sence.gob.cl/>– que también pertenece a la Secretaría de Trabajo; aunque hay iniciativas privadas como –[www.firsjob.cl/](http://www.firsjob.cl/)–, que en poco tiempo se ha convertido en una alternativa para quienes desean conocer sobre la vinculación de práctica en empresa privada.

### Las pasantías y prácticas pre-profesionales en el Ecuador

En este país es requisito obligatorio, para la obtención del título de cualquier carrera, que los estudiantes deban acreditar servicios a la comunidad, por lo que opera el Sistema de Pasantías y Prácticas Pre-profesionales para Estudiantes Universitarios, las cuales deben ser debidamente monitoreadas, realizadas en los campos de su especialidad y en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva carrera. Las prácticas se realizan en el último año y las Pre-profesionales en segundo, cuarto, sexto y octavo semestre, las cuales son de corta duración (120 horas). Legalmente, estas se encuentran regidas por el Consejo de Educación Superior del Ecuador, mediante el Reglamento de Régimen Académico con Registro Oficial RPC-SE-13-No. 051-2013; la Ley No. 298 de 2010 nombrada Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial con Registro Oficial 689, 5-V-1995.

El Reglamento de Régimen Académico regula y orienta todos los deberes, tanto del estudiante como de las universidades, de una manera más específica sobre el tema de pasantías en concordancia con la LOES y, además, de las prácticas pre-profesionales. Este reglamento en su artículo 53 especifica que las prácticas pre- profesionales “son actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión”. Cada carrera debe asignar a los estudiantes al menos 400 horas para prácticas pre- profesionales que podrán ser distribuidas a lo largo de la carrera. También menciona, que según el convenio pactado con la comunidad o institución receptora y si es únicamente de formación académica, se excluye la remuneración (Consejo de Educación Superior, 2013).

La LOES busca igualdad de oportunidades a la hora de acceder a la práctica en el sector empresarial, vela por los derechos de los estudiantes, por lo que estos podrán desarrollar sus

actividades con la tranquilidad del respeto de sus derechos por parte por el sector privado. La Ley de Pasantías en el Sector Empresarial establece las siguientes disposiciones:

- El horario de los pasantes debe ser de 6 horas diarias por cinco días a la semana y estas horas no deben interferir con sus horarios de estudios.
- Los pasantes recibirán una pensión mensual, esta cantidad no será inferior a la del salario mínimo sectorial fijado por la Comisión de Salarios Mínimos, así como estará compuesto por: bonificación complementaria, décimos tercero, cuarto, quinto y sexto sueldos, y compensación por transporte.
- Los pasantes serán obligatoriamente afiliados al régimen de seguridad social y gozarán de treinta días de vacaciones anuales con derecho a percibir una pensión completa de pasantía.
- Deben contar con un supervisor o tutor por parte de la entidad que los acoge.

A pesar de la existencia de leyes y reglamentos por parte del estado para el desarrollo de las mismas, cada universidad y programa académico puede hacer adecuaciones o ajustes para dar cumplimiento con este requisito de los estudiantes, esto se debe principalmente a la falta de espacios o empresas donde estos puedan hacer sus prácticas y a la falta de criterios claros en la norma para el seguimiento y la evaluación del proceso.

#### Pasantía de plan de estudios supervisado en Brasil

En Brasil, la expresión usada para las pasantías es *Estágio Curricular Supervisionado* (ECS) que traduce pasantía de plan de estudios supervisado o práctica supervisada de la educación profesional, la cual se encuentra reglamentada por la Ley Federal 11.788 de 25 de septiembre de 2008 o Ley de pasantía (Presidencia da República da Brasil, 2008), la cual establece que la pasantía forma parte del proyecto pedagógico del curso y forma parte del currículo, como parte del entrenamiento o preparación del estudiante para la vida ciudadana y para el trabajo. Esta puede ser o no obligatoria, según lo determinado por los lineamientos curriculares de la etapa, modalidad y área de estudio al igual que del proyecto pedagógico de la institución.

La legislación que establece en sus artículos iniciales las reglas generales para su realización, tal como la suscripción de contrato o instrumento legal apropiado para la vinculación al sitio de práctica, sea con entidad pública o privada; los agentes de integración son responsables de ayudar en el proceso de mejora del sitio de pasantías y hacer el seguimiento administrativo durante el tiempo que esta indica; la ley también establece que todo estudiante debe tener un seguro contra accidentes personales, el cual debe ser suministrado por la empresa o centro de práctica.

El artículo 10 de dicha Ley establece que el día y la hora en que el estudiante debe realizar su pasantía se debe definir de mutuo acuerdo entre la institución o empresa donde

se realizará, la parte otorgante o institución educativa y el alumno en formación o su representante legal. En cuanto al horario, las horas de práctica no deben exceder las 4 horas por día y 20 horas por semana, para estudiantes de educación técnica o tecnológica y de 6 horas diarias y 30 horas semanales en el caso de estudiantes de educación superior, educación secundaria profesional y educación secundaria regular. También expresa la ley que la pasantía relacionada con cursos que alternan teoría y práctica, en los períodos en que no hay clases presenciales programadas, puede tener una duración de hasta 40 horas, siempre que esto, esté previsto en el proyecto pedagógico del curso y la institución de enseñanza (Presidencia da República da Brasil, 2008, p. 4).

El artículo 11 establece que “la duración de la pasantía, en la misma parte otorgante, no podrá exceder de 2 años, excepto en el caso de un aprendiz con una discapacidad” (Presidencia da República da Brasil, 2008, p. 4). Esta solo es sustituible con actividades de extensión, seguimiento e iniciación científica en educación.

Durante la práctica el estudiante puede recibir una remuneración u otra forma de compensación que se podrá acordar, siendo obligatorio otorgarlo para subsidiar gastos de transporte, alimentación y salud, entre otros, en caso de pasantía no obligatoria. En caso de ser otorgado la remuneración, esto no caracteriza la relación como laboral. También se le debe garantizar al pasante que, siempre que la pasantía tenga una duración igual o superior de un año, este pueda tener un período de vacaciones de 30 días, a tomar preferiblemente durante sus vacaciones escolares, el cual debe pagarse cuando el pasante reciba una remuneración u otra forma de consideración. Las remuneraciones de los días de vacaciones se otorgarán de manera proporcional, si la pasantía dura menos de un año.

### La práctica pre-profesional y profesional en Perú

En Perú, se define a las prácticas pre-profesionales a aquellas que se realizan durante el período de formación académica de los estudiantes, y se denomina a las prácticas profesionales aquellas que efectúan los egresados hasta por un período máximo de doce meses luego de haber culminado sus estudios y como parte de su proceso de obtención de su licencia profesional. Su reglamentación se encuentra contemplada en la Ley núm. 28518 sobre las Modalidades Formativas Laborales, emitida en 2005, la cual tiene por objetivos:

coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo; b). fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral; y c). proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales (Congreso de la República de Perú, 2005, p. 2).

La ley regula, entre otras cuestiones, la capacitación laboral juvenil (capítulo III), las pasantías (capítulo IV) y la actualización para la reinserción laboral (capítulo V).

La ley, en el artículo 2 del capítulo I (modalidades formativas), define los tipos de modalidades formativas en las que se involucran tanto estudiantes como docentes en el país, las cuales son las siguientes:

1. Del aprendizaje:
  - 1.1 Con predominio en la Empresa.
  - 1.2 Con predominio en el Centro de Formación Profesional:
    - a. Prácticas Preprofesionales.
2. Práctica Profesional.
3. De la Capacitación Laboral Juvenil.
4. De la Pasantía:
  - a. De la Pasantía en la Empresa.
  - b. De la Pasantía de Docentes y Catedráticos.
5. De la actualización para la Reinserción Laboral.  
(Congreso de la República de Perú, 2005, p. 3)

En el Perú, la capacitación laboral juvenil es una modalidad que busca que el joven estudiante, entre 16 y 23 años, que no haya culminado o haya interrumpido la educación básica, o que habiendo culminado esta no siga los estudios de nivel superior, sean técnicos o universitarios, de tal manera que, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo, con el fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica (Rueda, 2014). Mediante el Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, las empresas brindan facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio en la ejecución de tareas productivas correspondientes. El número de beneficiarios en esta modalidad no puede exceder el 20 % del total de personal del área u ocupación específica, ni el mismo porcentaje anterior del total de trabajadores de la empresa, aquellos que tengan una vinculación laboral directa. La práctica tiene una duración no mayor a 6 meses prorrogables hasta por un período similar; y no mayor a 24 meses.

La pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre los siguientes actores:

1. Una empresa.
2. Un beneficiario mayor de 14 años.
3. Un centro de formación profesional o centro educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del convenio no es mayor a 3 meses.

La pasantía de docentes y catedráticos es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo buscando la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes con el fin de mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y se puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los centros de formación profesional. El tiempo de duración del convenio no debe superar los 3 meses.

Por la Ley 28518, en el artículo 44, la duración de la jornada formativa y los tiempos de práctica o pasantía están sujetos a lo siguiente:

1. En los Convenios de Aprendizaje:
  - a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
  - b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: no mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales.
2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: no mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
3. En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: no mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.
4. En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación secundaria será la que determine el Ministerio de Educación. (Congreso de la República de Perú, 2005, p. 17)

La ley también establece que, en caso de ser remunerada, dicha remuneración no puede ser inferior a un salario mínimo cuantificado para cada modalidad formativa, cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista.



## Capítulo III. El avance de la práctica y su normatividad

### Normatividad colombiana aplicable a las prácticas profesionales

Para el caso colombiano y conforme a lo señalado por el Consejo de Estado, mediante el Decreto 933 de 2003 (Presidencia de la República de Colombia, 2003), las prácticas educativas y pasantías corresponden a una práctica estudiantil que la institución educativa ha instituido como prerrequisito para la obtención de un título profesional. Lo que significa que, se constituyen en un requisito implementado por las instituciones universitarias dentro del ciclo educativo de carácter obligatorio, por lo que hacen parte de su currículo, y los estudiantes deben cursarlo para poder optar a su título.

La legislación es muy similar a los otros países de la región, esta se encuentra reglamentada de manera formal por la Ley 789 de 2002 (Congreso de Colombia, 2002), Decreto 1210 de 1993 (Presidencia de la República de Colombia, 1993), Decreto 933 de 2003 (Presidencia de la República de Colombia, 2003) y el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo, 2015). Según estos, las prácticas profesionales y las pasantías no configura una relación o vínculo laboral, lo que indica que estas no se encuentran regidas por el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que el estudiante universitario no es un trabajador, sigue estando en su misma condición de estudiante, solo que, en este caso, la empresa o centro de práctica le está colaborando a la institución para que el estudiante desarrolle una asignatura de su currículo o plan de estudios, de manera práctica en sus instalaciones, si no que, para que esto sea formal, se debe realizar un contrato que formalice dicha actividad, denominado contrato de aprendizaje.

De acuerdo con la Ley 789 de 2002 y el Decreto 1072 de 2015 emitido por el Congreso de la República y el Ministerio del Trabajo, respectivamente, el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, principalmente sin subordinación, mediante la cual un estudiante recibe formación teórica en una entidad autorizada o empresa que cumpla con ciertas características, para que esta permita al estudiante desarrollar un ejercicio práctico, que, a su vez, esta entidad se convierte en la parte patrocinadora del proceso. Por lo general, para que esto sea posible, debe haber un convenio firmado entre la institución educativa y la entidad que recibe al estudiante (Cortés, 2017).

En Colombia, un contrato de aprendizaje dura un tiempo máximo de dos años, incluyendo las etapas lectiva y práctica; sin embargo, el Decreto 1072 de 2015 hace una diferenciación en el tiempo de duración entre el contrato para estudiantes universitarios y para técnicos y tecnólogos. Para los estudiantes universitarios, la duración máxima será la que determine el pensum de su programa de formación, sin que se exceda de los dos años, tiempo máximo permitido por ley. Para los estudiantes de técnicos y tecnólogos, la duración máxima será de un año, esto se debe en gran medida a que la práctica en los programas universitarios se cursa casi que al final de la carrera, mientras que, en muchos casos de los programas técnicos o tecnológicos se puede hacer casi que de manera simultánea con el desarrollo del programa académico.

Según la Ley 789 de 2002, la empresa patrocinadora deberá dar al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual el cual no se constituye en un factor salarial, que para el caso de los estudiantes universitarios este no podrá ser inferior al 100 % de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). De igual manera, durante esta etapa la empresa o entidad tiene el deber de afiliar al estudiante al sistema de seguridad social en salud y al sistema de riesgos laborales por medio de una Aseguradora de Riesgo Laboral (ARL), todo sobre la base de cotización de un SMLMV. La misma Ley también indica que la empresa no tendrá la obligación de afiliarlo al sistema de pensiones obligatorias.

No todas las prácticas de estudiantes universitarios están sujetas a la firma de un contrato como aprendiz, por lo que, entonces, algunos suelen llamarle entonces pasantías, aunque para otros el término signifique lo mismo. Según la Ley 789, en sus artículos 30 y 31, las prácticas de estudiantes universitarios que pueden considerarse como contrato de aprendizaje, son las siguientes:

- a) Las que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- b) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que le adicione, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, [por lo que entonces tendrán el tratamiento de contrato de aprendizaje]. (Congreso de Colombia, 2002)

Para el caso de la pasantía, su diferencia con el contrato de aprendizaje está en que no existe una regulación detallada o normativa vigente para esta, ya que no se pretende que

el estudiante trabaje, sino que, desarrolle su programa de formación académica de manera práctica. Para esto, es necesario que exista un convenio entre la universidad y la empresa que pretende contratar al pasante, por lo que el tiempo de duración dependerá del pensum de cada programa académico. Asimismo, la remuneración no es obligatoria y la empresa solo tiene la obligación de afiliar al pasante a la administradora de riesgos laborales, puesto que, ya debe estar afiliado al sistema de salud. En muchas de estas ocasiones, al estudiante se le otorga un subsidio para su transporte y gastos de alimentación, sobre todo, cuando las empresas se encuentran ubicadas en lugares bastante apartados o tienen condiciones especiales de acceso.

### Paralelo entre la legislación internacional y la legislación colombiana

Con el avance legislativo interno y la apuesta por el fortalecimiento de la formación del profesional, al igual que la mejora en las condiciones en que dichas prácticas se realizan, incluyendo la seguridad social, se establece un paralelo entre la legislación de Colombia y lo que se está dando, en materia normativa, en otros países y regiones del mundo. Al analizar los datos consignados en la tabla 6, se evidencia que las condiciones ofrecidas por el gobierno colombiano en materia legislativa y en materia académica están mucho más avanzadas que en otras regiones, como por ejemplo en África y Asia, que hasta ahora están implemetando una oportunidad de mejora en este campo.

Si esta comparación se hace con Europa y Norte América (tabla 6), la situación es muy diferente, esto se debe en gran medida a que, la formación académica de los universitarios en estas regiones es bastante completa y con muchas fortalezas académicas, que, en muchos casos, hace que no se contemple la práctica como un componente obligatorio en el pensum académico, sino como un componente complementario de fortalecimiento.

Si se hace, entonces, la comparación entre los países latinoamericanos (tabla 7), las condiciones son mucho más homogéneas, debido en gran medida a que los sistemas educativos son muy similares, adicionalmente a ello, en estos países se observa a la práctica profesional como una herramienta para poder potencializar el emprendimiento empresarial, la cultura organizativa y se entiende como una oportunidad de aportar desde la academia a la transformación de los territorios, desde el factor social.

**Tabla 6.** Comparación de políticas en la práctica profesional de Colombia con otras regiones del mundo

	Colombia	Europa	Asia	África	Norte América
<b>Política gubernamental de prácticas educativas y/o pasantías</b>	Si	Si	Si	No	Si
<b>Curso obligatorio en el pensum</b>	Si	Algunos programas	Algunos programas	Algunos programas	Algunos programas
<b>Vinculación a seguridad social obligatoria</b>	Si	No	Si	No	Si
<b>Remuneración o apoyo de sostenimiento</b>	Si	Si	Si	No	Si
<b>Vinculación bajo un contrato de aprendizaje a las empresas</b>	Si	Si	Si	Si	Si
<b>Opción de investigación</b>	Si	Si	Si	Si	Si
<b>Opción de consultoría</b>	Si	Si	Si	No	No
<b>Opción de plan de negocio o emprendimiento</b>	Si	Si	Si	No	No
<b>Trabajo social o comunitario</b>	No	Si	Si	Si	No
<b>Tiempo no mayor a 2 años</b>	Si	Si	Si	Si	Si

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 7.** Comparación de políticas en la práctica profesional de Colombia con otros países de Latinoamérica

	Colombia	México	Costa Rica	Argentina	Chile	Ecuador	Brasil	Perú
Reglamentación o normativa gubernamental de prácticas educativas y/o pasantías	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si
Curso obligatorio en el pensum	Si	Algunos programas	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Vinculación a seguridad social obligatoria	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
Remuneración o apoyo de sostenimiento	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
Vinculación bajo un contrato de aprendizaje a las empresas	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Opción de investigación	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Opción de consultoría	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si
Opción de plan de negocio o emprendimiento	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si
Trabajo social o comunitario	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Tiempo no mayor a 2 años	Si	Si	Si	No	Si	No	No	Si

Fuente: elaboración propia.

### Prácticas con organizaciones internacionales (OOII) en todo el mundo

Durante los últimos años, las organizaciones internacionales han ampliado su oferta de prácticas, también denominadas *traineeships*, las cuales permiten a los estudiantes no solo desarrollar y cumplir con los requisitos de la práctica profesional, dependiendo de su país de origen, sino que, permite tener un contacto multicultural y puntualmente conocer de forma más cercana como desarrollan sus trabajos dichas organizaciones. Asimismo, han surgido diversas entidades a nivel europeo que permiten realizar una búsqueda de diversas opciones de práctica en los países miembros de la Unión Europea.

A continuación (tabla 8), se presenta una generalidad de los programas que ofertan diversas organizaciones o entidades y sus componentes principales.

**Tabla 8.** Prácticas en organizaciones internacionales y otros recursos de búsqueda

Organización Programa/Servicio/URL	Código QR de descarga	Descripción
<p><b>Unicef</b></p> <p>Programa de Pasantías Profesionales</p> <p><a href="https://www.unicef.org/spanish/about/employ/index_internship.html">https://www.unicef.org/spanish/about/employ/index_internship.html</a></p>		<p>Dirigido a estudiantes de cualquier nacionalidad, interesados en adquirir experiencia y fortalecer sus conocimientos en una de las organizaciones más reconocidas en el ámbito internacional. El estudiante se puede centrar en alguna de sus cinco esferas: supervivencia y desarrollo infantil, educación e igualdad de género, la infancia y el VIH/sida, protección infantil y promoción de políticas y alianzas. Las pasantías tienen una duración de entre seis semanas y seis meses. Depende del área y del país donde se realice.</p>
<p><b>UNHCR – ACNUR</b> <b>Agencia de la ONU para los Refugiados</b></p> <p>Programa de pasantías/prácticas de ACNUR</p> <p><a href="https://www.acnur.org/pasantias.html">https://www.acnur.org/pasantias.html</a></p>		<p>Es una oportunidad para estudiantes y recién graduados de adquirir experiencia en el sector humanitario internacional, acorde con su programa académico o con su próximo trabajo en alguno de los ámbitos que se hallen relacionados con la misión de ACNUR.</p> <p>El objetivo principal es brindar la oportunidad de ganar experiencia laboral relacionada con sus estudios académicos o futuras oportunidades de trabajo, en áreas vinculadas con el mandato del ACNUR.</p> <p>Las vacantes se abren en diferentes lugares del mundo, dependiendo de las necesidades y la capacidad de las oficinas para recibir y supervisar a los pasantes/becarios y proporcionarles asignaciones específicas.</p>
<p><b>OEA</b></p> <p>Programa de Pasantías</p> <p><a href="http://www.oas.org/es/saf/drh/pasantias/">http://www.oas.org/es/saf/drh/pasantias/</a></p>		<p>El Programa de Pasantías es el ambiente propicio para aprender y adquirir experiencia profesional. Los objetivos específicos son definidos entre el pasante y el supervisor durante la primera semana de la pasantía, los cuales son monitoreados y evaluados al final de la sesión.</p> <p>Ofrece de manera adicional sesiones semanales de orientación que fortalecerán las competencias profesionales y personales.</p> <p>El programa se desarrolla en la sede de la Secretaría General en Washington D.C. y fue extendido a las oficinas en los Estados miembros de la OEA.</p> <p>El Programa de Pasantías de la OEA no ofrece pago, estipendio o ningún tipo remuneración. Su propósito es el de proveer a los pasantes experiencia laboral y satisfacer requisitos académicos de los pasantes cuando corresponda. Los pasantes son responsables de todos sus gastos durante el tiempo de la pasantía.</p>

Organización Programa/Servicio/ URL	Código QR de descarga	Descripción
<p><b>Naciones Unidas</b></p> <p>Programa de Pasantías en la Sede de las Naciones Unidas</p> <p><a href="https://www.un.org/spanish/Depts/OHRM/funding.htm">https://www.un.org/spanish/Depts/OHRM/funding.htm</a></p>	 <p>Programa de pasantías en la sede de las Naciones Unidas</p>	<p>La Organización de las Naciones Unidas ofrece a los estudiantes matriculados en un programa de postgrado la oportunidad de llevar a cabo una pasantía en su sede principal, en Nueva York.</p> <p>El programa de pasantías en las Naciones Unidas tiene tres objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar un marco a partir del cual se pueda destinar a estudiantes licenciados y de posgrados en distintos ámbitos académicos a diferentes oficinas de las Naciones Unidas en las cuales podrían aumentar su experiencia educativa a partir de trabajos prácticos.</li> <li>- Poner a los estudiantes en contacto con el trabajo que se realiza en las Naciones Unidas.</li> <li>- Facilitar a las oficinas de las Naciones Unidas la ayuda de estudiantes altamente cualificados y especializados en distintos ámbitos profesionales.</li> </ul>
<p><b>Organización Panamericana de la Salud (OPS)</b></p> <p>Programa de la OPS de pasantías y prácticas profesionales: fomentar el liderazgo futuro en la salud pública</p> <p><a href="https://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245&amp;lang=es">https://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245&amp;lang=es</a></p>	 <p>Organización Panamericana de la Salud</p> <p>Organización Mundial de la Salud</p> <p>oficina regional de las Américas</p>	<p>Dirigida a estudiantes que por intermedio de la pasantía o voluntariado quieran contribuir y ser parte de una nueva generación de líderes en salud pública que comprendan los asuntos de salud mundiales y el papel que juegan las organizaciones internacionales en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otras metas relativas a la salud.</p>
<p><b>Adecco</b></p> <p>CEO for one month</p> <p><a href="https://www.ceofor1month.com/about/?lang=es">https://www.ceofor1month.com/about/?lang=es</a></p>	 <p>CEO FOR ONE MONTH</p>	<p>La mejor forma para aprender a ser un buen CEO es si un CEO te enseña. En varios países europeos, donde tiene presencia Adecco, se ofrece la posibilidad de aplicar a una práctica profesional de un mes con el Director General Nacional, realizando acompañamiento por parte del practicante a reuniones, comités y viajes con los directivos más importantes del país.</p>

Continuación tabla 8. Prácticas en organizaciones internacionales y otros recursos de búsqueda

Organización Programa/Servicio/ URL	Código QR de descarga	Descripción
<p><b>Eures</b></p> <p>Servicios Europeos de Empleo (red Eures)</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/eures/public/es/eures-services">https://ec.europa.eu/eures/public/es/eures-services</a></p>		<p>Concentran toda la información que se necesita para trabajar o realizar prácticas en Europa o el extranjero, desde recomendaciones y consejos hasta un buscador de oportunidades, en el que sólo tendrá que registrarse.</p>
<p><b>Eurodesk</b></p> <p>Red europea que ofrece un servicio integral de información y orientación a los jóvenes</p> <p><a href="http://www.eurodesk.es/">http://www.eurodesk.es/</a></p>		<p>Informa sobre oportunidades de prácticas en otros países europeos, promociona contenidos informativos de interés juvenil y resuelve las consultas que los estudiantes se puedan plantear.</p> <p>Es una red plural y abierta que concentra las iniciativas europeas como el Programa Erasmus+, Discover EU, el Cuerpo Europeo de Solidaridad y otras iniciativas que buscan fomentar la movilidad de los jóvenes.</p>
<p><b>Erasmus Intern</b></p> <p>Programa Erasmus+</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_es">https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_es</a></p>		<p>Presta ayudas para que el alumnado de grados universitarios, másteres y doctorados matriculados en instituciones de educación superior de los países del programa puedan realizar periodos de formación práctica en el extranjero. Estas prácticas pueden durar entre un mínimo de 2 meses y un máximo de 12.</p>
<p><b>Euraxess</b></p> <p>Herramienta de búsqueda de empleo y periodos de prácticas</p> <p><a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a></p>		<p>Esta red comprende más de 200 centros de servicios europeos, en 40 países, que asesoran de forma gratuita a los potenciales candidatos sobre ofertas de formación en centros de trabajo y/o empresas relacionadas con la ciencia y la investigación, donde se pueden consultar los puestos que se ofertan y también realizar búsquedas por compañía o empresa concreta del sector.</p>

Continuación tabla 8. Prácticas en organizaciones internacionales y otros recursos de búsqueda

Organización Programa/Servicio/ URL	Código QR de descarga	Descripción
<p><b>Eurodyssée</b></p> <p>Programa de intercambio de la Asamblea de las Regiones de Europa</p> <p><a href="http://www.eurodysee.eu/es/que-es-eurodissea.html">http://www.eurodysee.eu/es/que-es-eurodissea.html</a></p>		<p>Ofrece prácticas remuneradas de entre 3 y 7 meses a jóvenes de 18 a 30 años. Su objetivo es que las personas de estas edades puedan acceder a prácticas que les ayuden a acumular experiencia profesional y a aprender o perfeccionar el idioma del país en el que las realicen.</p> <p>El portal cuenta con un buscador de ofertas, estadísticas, noticias y testimonios de personas que han realizado prácticas en empresas extranjeras, la mayoría europeas.</p>
<p><b>EazyCity</b></p> <p>Agencia de empleo</p> <p><a href="https://www.eazycity.com/">https://www.eazycity.com/</a></p>		<p>Ofrece prácticas profesionales no remuneradas en sectores como: arquitectura, diseño, telecomunicaciones, programador web o marketing, entre otros, en las principales ciudades de Irlanda y Reino Unido.</p>
<p><b>IAgora</b></p> <p>Su primer empleo en Europa</p> <p><a href="https://www.iagora.com/?lang=es">https://www.iagora.com/?lang=es</a></p>		<p>Informa sobre prácticas laborales tanto en las empresas como en las ONG. También se puede inscribir a esta plataforma y recibir oportunidades de trabajo y periodos de prácticas a través de correo electrónico.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de diversas fuentes web presentadas.

## Prácticas internacionales y otros recursos de búsqueda

Las prácticas internacionales se han convertido en una oportunidad de adquirir experiencia prelaboral, desempeñando labores que por lo general son de tipo voluntario en otros países. Estas están dirigidas tanto para quienes ya se han graduado y desean seguir continuando su formación por medio de trabajo en campo, y para quienes aún no se han graduado y acuden a la realización de prácticas en periodos intersemestrales o vacacionales, las cuales tienen una duración mínima de un mes y máxima de tres meses, con una dedicación semanal de 40 horas y son de carácter no remunerado, por lo que, el estudiante debe contar con algunos recursos en algunos casos para su sostenimiento. Aunque hay entidades que financian algunos aspectos de la práctica, como: estadía, alimentación y transporte por los días que están desarrollando su labor y los fines de semana, que, por lo general, son libres para el estudiante; no obstante, este debe costearse dichos gastos, al igual que gastos extras que no se incluyan dentro de dichos programas.

Son muy reconocidos los programas de fundaciones, compañías y ONG que, por ejemplo, llevan estudiantes de varias nacionalidades a hacer sus prácticas a regiones necesitadas de mano de obra y asesoría como es el caso de África, parte del Asia y en algunos países de norte y sur América. Sin embargo, algunos contradictores a estos programas, afirman que se debe tener cuidado con muchas de estas empresas, cuyos intereses son lucrarse con la necesidad de algunos estudiantes por tener que cumplir con dicho requisito social o quienes, en realidad, promueven como moda una especie de turismo disfrazado por medio de "labores sociales" o solo para posar para la foto. Es por esto que, muchas de estas prácticas son miradas más como una oportunidad de intercambio cultural o para hacer práctica de un segundo idioma, esto debido a que en muchos de los casos adolecen de rigor en su ejecución, seguimiento, acompañamiento y no tienen objetivos o metas claras de aprendizaje.

En países como Estados Unidos, por ejemplo, las condiciones para realizar dichas prácticas son muy diferentes debido a las políticas de control migratorio que existen, puesto que estas son muy fuertes, es por lo que, para quienes quieren ir a hacer su práctica en este país, sin ser residentes, existen dos posibilidades que son: Intern Program and Trainee Program o Optional Practical Training (capacitación práctica opcional, OPT, por sus siglas en inglés).

Se puede aplicar al Intern Program, si:

- Se está matriculado en una universidad y se quiere hacer una estancia de práctica en el extranjero.
- Se es graduado, pero no mayor de un año de la graduación, de alguna universidad o de un programa de estudios y el estudiante quiere aumentar las habilidades antes de ingresar al mundo laboral, por medio de una práctica profesional.

Este programa tendrá una duración máxima de 12 meses más 30 días de gracia que otorga el gobierno norteamericano.

Por otro lado, se puede aplicar para un Trainee Program, si:

- Se tiene una cualificación profesional o académica de al menos un año fuera de los Estados Unidos, debidamente certificada.
- Se tiene cinco años de experiencia laboral fuera de los Estados Unidos, debidamente certificada y comprobable.

Para este caso, el programa tendrá una duración máxima 18 meses más los 30 días de gracia que otorga el gobierno norteamericano.

Otros países como Australia para poder aplicar a prácticas internacionales, el aspirante tienen que realizar un proceso de visado apropiado para el tipo de práctica o pasantía a realizar; los visados más comunes para tal efecto son:

- Visados de prácticas: para estos casos se puede aplicar a una visa programa especial subclase 416 o también se puede aplicar por un visado 408 Special Program, que es una visa temporal para jóvenes que les permite participar en un programa especial aprobado que provee oportunidades de intercambio cultural o beneficios en comunidad, para este visado se debe ser invitado por un patrocinador de un programa especial. También están las visas subclase 402 que es para personas que quieran visitar Australia temporalmente para participar en entrenamiento ocupacional, observar o participar en investigaciones como visitante académico o participar en un programa de desarrollo profesional. Estas no son visas de trabajo (BridgeBlue, s.f.).
- Visados *Working Holiday* o *Work and Holiday*: en estos casos aplican la subclase 462, la cual es de carácter temporal para jóvenes que desean tener unas vacaciones cortas menores a un año en Australia y, mientras eso, pueden tener posibilidad de trabajar en roles informales homologables en muchos casos como práctica. Esta visa no está disponible para todas las nacionalidades, los colombianos no son elegibles para este tipo de visa (BridgeBlue, s.f.).

La mayoría de estos visados suelen tener un límite de edad de 30 años y un límite de tiempo que, por lo general, es de un año y la mayoría de los programas cumplen con una exigencia de 40 horas de práctica semanales.

Tal como se mencionaba anteriormente, existen algunas empresas que ofrecen sus servicios a estudiantes y egresados que desean realizar este tipo de prácticas. La gran mayoría tienen páginas en internet que pueden ayudar con los trámites como los de visado y servicios de diferente tipo, como transporte y hospedaje para estudiantes y futuros practicantes. Algunos ejemplos de lo anterior, son las siguientes web (tabla 9) que aparecen discriminadas por el país de destino y las URL para su consulta o descarga:

**Tabla 9.** Sitios web de consulta para prácticas internacionales

País de destino	Nombre de la compañía o página web	URL	Código QR de descarga
<b>Estados Unidos</b>	TerrAventura.com.co	<a href="http://terraventura.com.co/internship-usa/?gclid=CjwKCAjwkenqBRBgEiwA-bZVtpx1sPqZcrlbKrQ-sBvpjijNZZD5INcqx2laOAiztJRXD1MGV7NxoCV6gQAvD_BwE">http://terraventura.com.co/internship-usa/?gclid=CjwKCAjwkenqBRBgEiwA-bZVtpx1sPqZcrlbKrQ-sBvpjijNZZD5INcqx2laOAiztJRXD1MGV7NxoCV6gQAvD_BwE</a>	
<b>Estados Unidos</b>	Spain Internship	<a href="https://www.spain-internship.com/es/trabajo-extranjero-fuera-espana/trabajar-eeuu-usa-trabajo">https://www.spain-internship.com/es/trabajo-extranjero-fuera-espana/trabajar-eeuu-usa-trabajo</a>	
<b>Estados Unidos</b>	StudyUSA.com	<a href="https://www.studyusa.com/es/a/160/capacitacion-practica-opcional-y-pasantias-en-empresas-de-ee-uu">https://www.studyusa.com/es/a/160/capacitacion-practica-opcional-y-pasantias-en-empresas-de-ee-uu</a>	
<b>Chile</b>	Contactchile	<a href="https://www.contactchile.cl/es/practica/index.html">https://www.contactchile.cl/es/practica/index.html</a>	
<b>Brasil</b>	Intern Brazil	<a href="http://www.intern-brazil.com/es/">http://www.intern-brazil.com/es/</a>	
<b>Brasil</b>	Brazilian Experience (BE)	<a href="https://es.brazilianexperience.com/pasantia-en-el-estranjero/pasantia-en-brasil/">https://es.brazilianexperience.com/pasantia-en-el-estranjero/pasantia-en-brasil/</a>	
<b>Argentina</b>	Mente Argentina Programa de Pasantías en Buenos Aires	<a href="https://www.masterstudies.co/universidades/Argentina/Mente-Argentina/">https://www.masterstudies.co/universidades/Argentina/Mente-Argentina/</a>	
<b>Argentina</b>	Bewat	<a href="http://bawat.es/internship-argentina.php">http://bawat.es/internship-argentina.php</a>	

País de destino	Nombre de la compañía o página web	URL	Código QR de descarga
<b>Argentina</b>	Intern Ship BA	<a href="https://internshipba.com/es/">https://internshipba.com/es/</a>	
<b>Toda Suramérica</b>	AISEEC	<a href="http://aieseccolombia.org/emprendedor-global/">http://aieseccolombia.org/emprendedor-global/</a>	
<b>Kenia</b>	Afrikable	<a href="https://www.afrikable.org/quienes-somos/">https://www.afrikable.org/quienes-somos/</a>	
<b>Kenia</b>	United Nations Office Nairobi	<a href="https://unon.org/content/internship-programme">https://unon.org/content/internship-programme</a>	
<b>Australia</b>	Bridge Blue	<a href="https://www.bridgeblueglobal.com/es/practicas-y-pasantias/practicas-y-pasantias-en-australia/">https://www.bridgeblueglobal.com/es/practicas-y-pasantias/practicas-y-pasantias-en-australia/</a>	
<b>Australia</b>	Australia Study	<a href="https://australiastudy.es/obtener-pasantias-en-australia-estudiantes-internacionales/">https://australiastudy.es/obtener-pasantias-en-australia-estudiantes-internacionales/</a>	
<b>Australia y Europa</b>	Internship Makers	<a href="https://www.internshipmakers.com/es/packages/australia/">https://www.internshipmakers.com/es/packages/australia/</a>	
<b>Australia, Nueva Zelanda y Canadá</b>	Grow Pro	<a href="https://www.growproexperience.com/australia/practicas-profesionales-en-australia">https://www.growproexperience.com/australia/practicas-profesionales-en-australia</a>	

Continuación tabla 9. Sitios web de consulta para prácticas internacionales

País de destino	Nombre de la compañía o página web	URL	Código QR de descarga
<b>Toda África</b>	African Impact	<a href="https://www.africanimpact.com/">https://www.africanimpact.com/</a>	
<b>Toda África</b>	SAPP - Solidarity Africa Practical Projects	<a href="https://www.sappngo.org/index.asp">https://www.sappngo.org/index.asp</a>	
<b>Toda Asia</b>	Go & Work Asia	<a href="http://www.goandworkasia.com/">http://www.goandworkasia.com/</a>	
<b>Todo el mundo</b>	voluntarios internacionales. org	<a href="https://www.voluntariosinternacionales.org/">https://www.voluntariosinternacionales.org/</a>	

Fuente: elaboración propia a partir de diversas fuentes web presentadas.

## Capítulo IV. Avances investigativos

Desde la investigación se vienen adelantando diferentes procesos de acercamiento a la comunidad empresarial formalizada en las MiPymes, con miras a poder atender las diferentes necesidades de estas desde el ejercicio de la práctica profesional, teniendo en cuenta aspectos como las experiencias de otras entidades e instituciones donde han desarrollado proyectos en pro tanto de la comunidad como de sus estudiantes, pretendiendo brindar un espacio de relación entre la academia y la formación empresarial, desde donde se evidencia que estas también realizan aportes significativos a los entornos sociales que solidifican el escenario investigativo.

### Las necesidades de los empresarios en servicios de consultoría y asesoría

En los últimos años, las pymes han evolucionado, han descubierto que son capaces de ofrecer a sus clientes productos y servicios de calidad permitiéndoles tener presencia en un mercado cada vez más exigente (Anzola, 2002). Actualmente, se ha venido incrementando el número de pymes constituidas a nivel nacional como internacional, el desarrollo de este tipo de organizaciones corresponde en gran parte al proceso de globalización; sin embargo, el número de estas empresas que desaparece en sus primeros años de vida es bastante alto, en el escenario colombiano se acerca al 70 %. Solamente el 50 % de las mipymes colombianas sobreviven el primer año y solo el 20 % hasta el tercero, esto se debe dado por la falta de conocimientos de los nuevos emprendedores frente al mercado en el que se está incursionando o frente al manejo como tal de su proyecto (¿Por qué fracasan las pymes en Colombia?, 2015).

Desde la academia, se intenta brinda apoyo a este gremio con el fin de que se pueda contribuir a aumentar dichas cifras desafortunadas, y para ello, es necesario identificar los factores que inciden en el grado de fracaso de estas empresas, saber cuáles son sus principales necesidades y cómo, desde la academia, se les puede ayudar a fortalecer su emprendimiento.

Desde el proyecto de investigación: "Creación de un consultorio dedicado al apoyo empresarial a partir de las prácticas en el ámbito organizacional, de mercadeo, administrativo

y corporativo a microempresas establecidas en las localidades (7) de Bosa y (8) Kennedy donde hace presencia la Vicerrectoría Bogotá Sur de UNIMINUTO”, cuya ficha de proyecto se aprecia en el apéndice 1. A través de este proyecto, se hizo un acercamiento con empresarios para tratar de establecer cuáles eran sus principales necesidades a nivel empresarial, al igual que del sector donde estos se encontraban.

Mediante la aplicación de diferentes instrumentos y uso de la metodología propuesta (ver apéndice 1), se pudo establecer lo siguiente.

Uno de los principales factores que incide sobre el desarrollo de las pequeñas empresas es la escogencia del modelo administrativo más conveniente o eficiente para la administración de estas. Según Peña-Lapeira (2018), para el caso del sector industrial lo mejor es adoptar un modelo gerencial, jerárquico, de tipo estructural con niveles de mando y objetivos concretos, aunque también se puede implementar un sistema de producción *just-in-time* (JIT), adaptable a exigencias y tecnología que le permitiría avanzar a la empresa en competitividad e innovación. Para el caso de las empresas familiares, lo más conveniente sería adoptar un modelo de estructura plana, no jerárquica con distribución de funciones, basado en el modelo de relaciones humanas.

A estos, se le suman otros factores que también deben ser considerados, como lo son: la reforma tributaria, los monopolios y competencia de empresas grandes, la ausencia de planeación y plan de negocios, la informalidad, la falta de apoyo estatal y políticas públicas eficientes, la falta de apoyo a las instituciones educativas y de capacitación, la falta de innovación y tecnología de punta, la inseguridad y desconfianza en algunos de estos sectores, el poco valor agregado al cliente y el alto costo de la materia prima.

Otra dificultad que afrontan las pequeñas y medianas empresas es la financiación y el llegar a tener un capital consolidado que permita sostener el negocio y hacerlo viable. Cuando se exige a una organización la inversión en capacidad tecnológica, en capacitación y en nuevos recursos que les permitan proporcionar innovación, se empiezan a evidenciar las amenazas para las pymes. Es allí, donde se evidencia una gran debilidad, además de contar con bajos recursos para implementar una inversión que dé lugar a crear nuevas estrategias de innovación; en muchas de las ocasiones, tampoco se cuenta con un apoyo financiero por parte de las instituciones bancarias. A esto se debe sumar, el desconocimiento de políticas gubernamentales y planes encaminados a fortalecer este aspecto financiero.

Lo anterior no es un tema nuevo, es algo que vienen arrastrando desde hace algún tiempo los empresarios, según Sánchez, Osorio y Baena (2007), los principales obstáculos de las pymes para su desarrollo en Colombia son:

las restricciones al crédito, las dificultades en la identificación y acceso a la tecnología adecuada, la formalización y absorción de nuevas tecnologías, las limitaciones técnicas y competitivas que imponen las escalas de producción, la deficiente infraestruc-

tura física, la falta de asociatividad empresarial, la carencia de directivos con capacidad gerencial y pensamiento estratégico y la dificultad de cimentar la articulación del sector con la gran empresa y con los sistemas de compras que se plantean desde las legislaciones y políticas estatales (p. 322).

Otro factor es la competitividad, la cual, según Padilla y Juárez,

puede ser entendida a nivel de industria, región o país, a nivel meso o macro; la competitividad está asociada a ventajas comparativas derivadas de los recursos disponibles en la región o el país, ya sean recursos naturales o fuerza de trabajo abundantes, o ventajas creadas a través de inversión en capital humano, infraestructura o capacidades tecnológicas (2006, p. 10).

Desde el punto administrativo y empresarial se debe tener en cuenta la debilidad que hay a la hora de gestionar los recursos humanos y la inversión en capacitación. La capacitación en la empresa es entendida como el conjunto de actividades formales e informales que buscan la transmisión de conocimientos y/o el desarrollo de habilidades en los empleados. Por lo tanto, es un concepto más amplio que la capacitación en el trabajo, la cual está asociada solo con actividades informales de transmisión de conocimientos, a través de la demostración y la práctica (Lara y Díaz-Berrio, 2003).

Otros temas administrativos que las pymes debe tener conocimiento son: la legislación laboral, legislación comercial, emprendimiento, investigación de mercados, ventas y negociaciones, plan de mercadeo, comunicación estratégica, interacción comunicativa, imagen e identidad corporativa, posicionamiento de marca, estructura organizacional y salud ocupacional.

Por otro lado, es bien sabido que la capacitación y el conocimiento es una inversión que alimenta el valor agregado del recurso humano, muchos empresarios lo ven como un gasto para las empresas.

La consideración del conocimiento como un recurso estratégico ha atraído la atención del mundo académico y del gerencial. Ello ha favorecido el desarrollo de nuevas perspectivas cuyo objeto es el estudio de la gestión del conocimiento, incluyendo un conjunto de aportaciones que analizan las actividades de creación, acumulación y aplicación del conocimiento (Vivas-López, 2013, citando a Alavi y Tiwana, 2003, p. 127).

Es usual que en la actualidad, muchas empresas exijan a sus empleados un proceso de formación o capacitación permanente; sin embargo, hay casos en donde los recursos para esta capacitación no salen de la empresa. Es decir, las pymes en su afán de mejorar este factor de éxito de capacitación presionan a los colaboradores a pagar, de manera particular, este tipo de formación, especialmente, cuando esta formación fortalecerá un proceso interno dentro de la empresa.

## El consultorio empresarial y contable como opción de práctica profesional

El consultorio empresarial y contable emerge como una solución a los problemas de consultoría y asesoría antes mencionados, debe ser un escenario más en donde los estudiantes puedan realizar su práctica profesional; por lo que este debe estar adscrito a los centros de práctica universitario o a las facultades que pertenecen los programas académicos involucrados en el tema que les compete.

Para el caso colombiano, los consultorios empresariales, al igual que los escenarios donde se desarrollan los servicios de consultoría, se encuentran regidos por las mismas normativas de las prácticas educativas y/o pasantías, que mencionan que estas actividades corresponden a una práctica estudiantil que la institución educativa ha instituido como prerrequisito para la obtención de un título profesional.

Para Zúñiga y Escobar (2007), el consultorio empresarial "permite que los conocimientos obtenidos en la academia se puedan aplicar en beneficio de la comunidad, al mismo tiempo que los estudiantes pueden obtener cierta experiencia y desarrollar habilidades que lo lleven a ser un profesional altamente competitivo" (p. 43).

Para poder contribuir desde el consultorio a la formación de profesionales altamente calificados, se deben tener unas metas de formación y objetivos de consultoría para alcanzar en el corto, mediano y largo plazo, ya que es el eje central mediante el cual se armonizan las actividades del día a día en las diferentes instancias de operación de este. Por esto, es importante determinar desde una buena planificación estratégica como se va a dar el cumplimiento de dichos objetivos; sin embargo, el desconocimiento de tácticas para el desarrollo de dichas estrategias hace perder habilidad a los encargados de la ejecución de las mismas.

Los servicios de consultoría están enfocados a contribuir para que las empresas puedan mejorar en la estrategia, la planificación y la resolución de problemas; también, estos deben estar orientados a ayudar a desarrollar habilidades y conocimientos empresariales.

Estos servicios abarcan temas desde el diseño de un modelo de negocio, la planeación estratégica, los procesos de formalización empresarial, la asesoría contable, asesoría financiera, la elaboración de un plan de *marketing*, hasta la determinación de las técnicas de *marketing* que se deben utilizar y cómo usarlas. Estos también pueden abarcar la opción de planificar e implementar proyectos. Para Bustelo & García-Morales (2000), es una oportunidad para diseñar políticas de gestión de la información, definir estrategias para su implantación y proponer soluciones o actuaciones concretas en la materia.

**Tabla 10.** Principales servicios que debe ofrecer un consultorio empresarial estudiantil

Servicio	Descripción del servicio
Servicios para el desarrollo organizacional	Se ayuda desde la gestión del recurso humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional, la administración del conocimiento y la formación de equipos de trabajo.
Servicio de gestión de recursos humanos	Teniendo en cuenta que, el recurso humano es uno de los capitales más preciados en las empresas, se debe procurar que este cuente con el conocimiento suficiente como para seleccionar, capacitar y entregar a sus diferentes áreas trabajadores que cuenten con la idoneidad y formación necesaria para su correcto desempeño.
Servicio de consultoría de marketing	En este ítem se pueden incluir el área de <i>marketing online</i> y <i>marketing offline</i> . La consultoría incluye la descripción de las acciones y conocimiento que implica el posicionamiento en internet, el trabajo en redes sociales, <i>email marketing</i> , prensa y cualquier otro canal de comunicación que involucre una estrategia de acercamiento al usuario o consumidor final.
Gestión tecnológica y servicios en tecnologías de la información y comunicación (TIC)	Estos procesos de gestión ayudan a mantener a la empresa alineada con las necesidades del medio, el avance de los recursos y la modernización propiciada por la tecnificación y sistematización de las diferentes tareas. Dentro de estos se incluyen la administración y digitalización de documentos, el alineamiento de los procesos de control, la sistematización de los procesos de gestión administrativa, arquitectura tecnológica en general, al igual que el uso de recursos TIC y los procesos de <i>e-commerce</i> .
Servicio en asesoramiento de imagen y marca	La imagen y marca corporativa generan un diferencial para las organizaciones, creando una identidad que las vuelve únicas produciendo más visibilidad en el mercado. Es por lo que, esta línea de servicios prestará asesoramiento en la creación y diseño de herramientas que den identidad a las organizaciones, tales como: logotipos, eslogan, páginas web, redes sociales y manuales de imagen corporativa; al mismo tiempo, incursionando con ellos en los diversos nichos de negocio conforme al tipo de organización que acuda al asesoramiento.
Servicios de investigación de mercados	Las necesidades de los mercados actuales obligan a que las empresas realicen estudios para determinar el impacto que un producto o servicio puede generar en el mercado, por lo que, los estudios de mercado serán el foco de este servicio, buscando establecer el perfil y comportamiento del cliente objetivo; asimismo, encontrando las mejores opciones para la apertura y expansión empresarial. Se incluirán aspectos como análisis de las competencias, alternativas en mercados nacionales e internacionales, incursión en innovación y desarrollo.

Continuación tabla 10. Principales servicios que debe ofrecer un consultorio empresarial estudiantil

Servicio	Descripción del servicio
Servicios asesoría en seguridad y salud en el trabajo (SST)	Los marcos legales colombianos en materia de seguridad y salud en el trabajo cambian continuamente, lo que obliga a las organizaciones, de acuerdo con el sector económico al que pertenezca, a desarrollar acciones que le permitan dar cumplimiento a dichos requisitos, enfocándose en la protección y bienestar de los trabajadores; además, buscando con ello la no ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Así las cosas, desde la prestación de este servicio se ofertarán actividades encaminadas al diseño, implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), capacitación en temas de SST, identificación de requisitos legales, asesoramiento en investigación de accidentes de trabajo, plan estratégico de seguridad vial, conformación y seguimiento de comités de participación, auditorías internas al SG-SST, planes de emergencia, inspecciones planeadas, análisis de resultados de mediciones higiénicas. Se exceptúan los elementos asociados a medicina preventiva y del trabajo, y medición e intervención de riesgo psicosocial.
Gestión financiera	Bajo este aspecto se realizará asesoramiento para análisis de estados financieros, indicadores financieros, elaboración de presupuestos, determinación de costos y gastos, asesoramiento para la determinación de precios, puntos de equilibrio y rentabilidad. Adicionalmente asesoría en la toma de decisiones financieras, trámites y procesos tributarios.
Gestión contable	Siendo la gestión contable una herramienta clave para las organizaciones en función del control de movimientos económicos y tributarios, se prestará asesoramiento en la elaboración de los asientos y movimientos contables, de acuerdo las normas legales vigentes y contabilización y liquidación de obligaciones tributarias.  Desde el componente de legislación laboral se apoyarán procesos de asesoramiento y capacitación para elaboración de nómina, elaboración de contratos de trabajo, cálculos de seguridad social y liquidación de prestaciones sociales.
Consultoría y análisis de viabilidad de proyectos	Este servicio se establece bajo dos enfoques. El primero establece los análisis para la apertura de nuevos proyectos o empresas, mientras que el segundo apoyará al empresario en el análisis para la toma de decisión para la incursión de nuevas líneas de negocio o las estrategias de crecimiento para las ya existentes. Las evaluaciones pertinentes para la valoración de los proyectos serán elementos claves para el desarrollo de este servicio.

Fuente: elaboración propia.

## La puesta en marcha de un consultorio empresarial

La estructuración y puesta en marcha de un consultorio empresarial es similar a la planeación para la constitución de cualquier empresa, solo que este depende directamente de una institución educativa, y su finalidad es la de realizar tareas de consultoría empresarial sin el ánimo de ningún lucro, sino con el ánimo de favorecer las prácticas educativas de sus estudiantes.

Para que esto sea posible, el consultorio debe ser creado mediante una resolución o acto administrativo que le dé inicio, el cual contendrá los diferentes aspectos que lo componen, tal como la composición en su parte administrativa y aspectos estratégicos del consultorio empresarial: los recursos que garantizarán su sostenimiento financiero, el estudio de mercado que justifica la apertura del consultorio, todo el soporte correspondiente a la parte académica o curricular, así como también, todo lo correspondiente a su normalización.

Para Zúñiga y Escobar (2007) el modelo más conveniente para la presentación y estructuración de un consultorio empresarial es el siguiente:

1. Aspectos estratégicos del consultorio empresarial
  - Misión
  - Visión
  - Objetivo general
  - Objetivos específicos
  - Principios y valores
  - Matriz DOFA
  
2. Aspectos organizacionales y administrativos
  - Público objetivo
  - Portafolio de servicios
  - Asesoría
  - Consultoría
  - Temáticas a atender en las consultorías y asesorías
  - Estructura organizacional del consultorio empresarial
  - Descripción de órganos, conformación y funciones

3. Logística y procesos
  - Diseño de planta
  - Aspectos administrativos generales y logísticos
  - Flujo general de los procesos del consultorio
  - Procesos de comunicación y divulgación.
  - Reglamento Interno del consultorio empresarial
4. Aspectos financieros
  - Presupuesto de inversión inicial.
  - Presupuesto de egresos
  - Presupuesto de ingresos
  - Flujo de caja. (pp. 43-44)

**1. Aspectos estratégicos del consultorio empresarial:** estos conforman el plan estratégico del consultorio, son vistos como el rumbo, norte o la hoja de ruta que se traza –es el camino que seguir– lo que implica establecer una estrategia competitiva para su correcto funcionamiento. Con estos aspectos se busca determinar cursos alternativos de acción, sobre cuya base la organización ha de orientar sus actividades, para el logro de sus objetivos en los diferentes escenarios empresariales. Este considera los siguientes aspectos:

- a. Misión: se describe la razón de ser del consultorio.
- b. Visión: hacia donde se pretende que avance el consultorio, es el futuro de la organización.
- c. Objetivo general: cual es la meta principal que debe cumplir el consultorio, en este se debe responder a tres preguntas: ¿dónde queremos estar?, ¿qué queremos lograr?, ¿cuándo queremos lograrlo?
- d. Objetivos específicos: las pequeñas metas que contribuyen a alcanzar el objetivo general, estos pueden ser de tres a cuatro.
- e. Principios y valores: aquí se deben considerar las principales normas éticas que rigen a cada una de las profesiones que intervienen en los servicios de consultoría, así como, también, los organismos que regulan a dichas profesiones. De igual manera, estas deben estar alineadas con los principios y valores que abiertamente identifiquen a la Institución Educativa Superior (IES).
- f. Matriz DOFA: según Chiavenato (2017), para la construcción de esta, se deben considerar factores internos (desempeño de la organización, estructura de la organización, recursos empresariales y otros aspectos internos); factores externos (mercado,

competencia, clientes, factores políticos, sociales, económicos, culturales, demográficos). De cada uno de estos, se describen puntos fuertes dentro de su organización, debilidades dentro de su organización, oportunidades disponibles para la organización y amenazas que limitan a la organización y a la competencia.

**2. Aspectos organizacionales y administrativos:** los aspectos organizacionales tienen correlación con todas las relaciones sociales y los espacios de interacción del consultorio. Es la razón de ser de este, por lo que esta parte incluye la descripción de la relación entre la comunidad que debe ser atendida, sus necesidades y la IES, representada en los estudiantes. Incluye los siguientes aspectos:

- a. Público objetivo: se debe describir la tipología de las empresas o negocios que se pueden atender desde el consultorio, al igual que delinear o plantear las posibles necesidades que los empresarios independientes puedan tener y así tengan que acudir por servicios de consultoría.
- b. Portafolio de servicios y asesoría: este es diseñado basado en las necesidades de la población objetivo. Para ello, se debe realizar un pequeño estudio de mercado que identifique dichas necesidades enfocadas en aspectos de asesoría y de consultoría, desde lo que le corresponde a cada uno de los programas empresariales, tales como la administración de empresas, administración financiera, contaduría pública, administración en seguridad y salud en el trabajo (ASST), costos, gestión de mercados, *marketing*, logística, entre otros.
- c. Temáticas por atender en las consultorías y asesorías: describe los temas que los estudiantes son capaces de atender y sus alcances, los cuales dependerán del programa académico al que pertenecen. Estos deben ser suministrados desde la dirección académica de cada programa, teniendo en cuenta que, estos deben estar acordes con los objetivos que se insisten por alcanzar con la realización de una práctica profesional.
- d. Estructura organizacional del consultorio empresarial: en esta parte se hace la descripción de órganos que integran el consultorio, la estructura de su conformación y sus funciones. Por lo general, lo integran los siguientes entes u organismos:
  - Dirección del consultorio.
  - Comité general de prácticas.
  - Comité de programa.
  - Coordinador de práctica o consultoría de cada programa.
  - Docentes acompañantes o tutores.
  - Estudiantes en práctica (consultores).

**3. Logística y procesos:** teniendo en cuenta que se requiere de una estructura organizacional para el desarrollo de las actividades del consultorio empresarial, es conveniente establecer la viabilidad de la definición de una infraestructura (espacio físico) que permita el funcionamiento del mismo, garantizando las condiciones de trabajo para quienes harán parte de este y para quienes acudirán a la prestación de los servicios. Dentro de los aspectos que hacen parte de este apartado están:

a. Diseño de planta: en esta parte se deben indicar cuales son las necesidades de planta física, según la proyección de personal que hará presencia en este. Se debe exponer en un plano el diseño de planta física propuesto para el consultorio, además, de los requerimientos de espacio, la ubicación de los espacios de atención e infraestructura tecnológica (computadores, servidores, puntos de internet, telefonía, entre otros), al igual que la ubicación donde este funcionará.

Así las cosas, la IES puede establecer puestos de trabajo tanto para el personal administrativo, como para los estudiantes, docentes y expertos que se vinculen al consultorio, dotados de muebles, enseres y equipos necesarios para su funcionamiento. De igual manera, se deberán contemplar espacios para la atención de los empresarios que acudan en busca de las asesorías, de tal forma que, la atención prestada demuestre el profesionalismo y la intencionalidad de la IES en el apoyo a las necesidades presentadas en el marco de la excelencia en la prestación del servicio.

b. Aspectos administrativos generales y logísticos: estos tienen relación con la producción y operaciones del consultorio, los servicios que se prestarán, la forma o mecanismo como se brindarán dichos servicios (puede ser de manera presencial en sitio del consultorio o de manera presencial en el lugar donde se encuentre el usuario, la empresa o negocio), también cabe la posibilidad de poder realizar algún tipo de asesoramiento o fase de diagnóstico a través de medios tecnológicos, puede ser mediante el uso de correo electrónico, redes sociales o cualquier otro uso de recurso TIC (como la video conferencia).

Se debe describir también la capacidad de operación del consultorio empresarial, indicando cuales son las cantidades de estudiantes por programa académico que pueden hacer presencia en él y los horarios disponibles para que estos hagan presencia. Esto, en gran medida, va también a depender de la planta física que se tenga a disposición y los recursos de gestión de la información, así como de la cantidad de equipos de cómputo y de *software* apropiado para el desarrollo de la gestión y seguimiento.

Adicionalmente, al contar con una infraestructura, se debe dar cumplimiento a las regulaciones existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, aplicables a las características del consultorio empresarial, buscando garantizar espacios seguros para el desarrollo del trabajo, que contemple no solo a los trabajadores, sino a visitantes, estudiantes y contratistas.

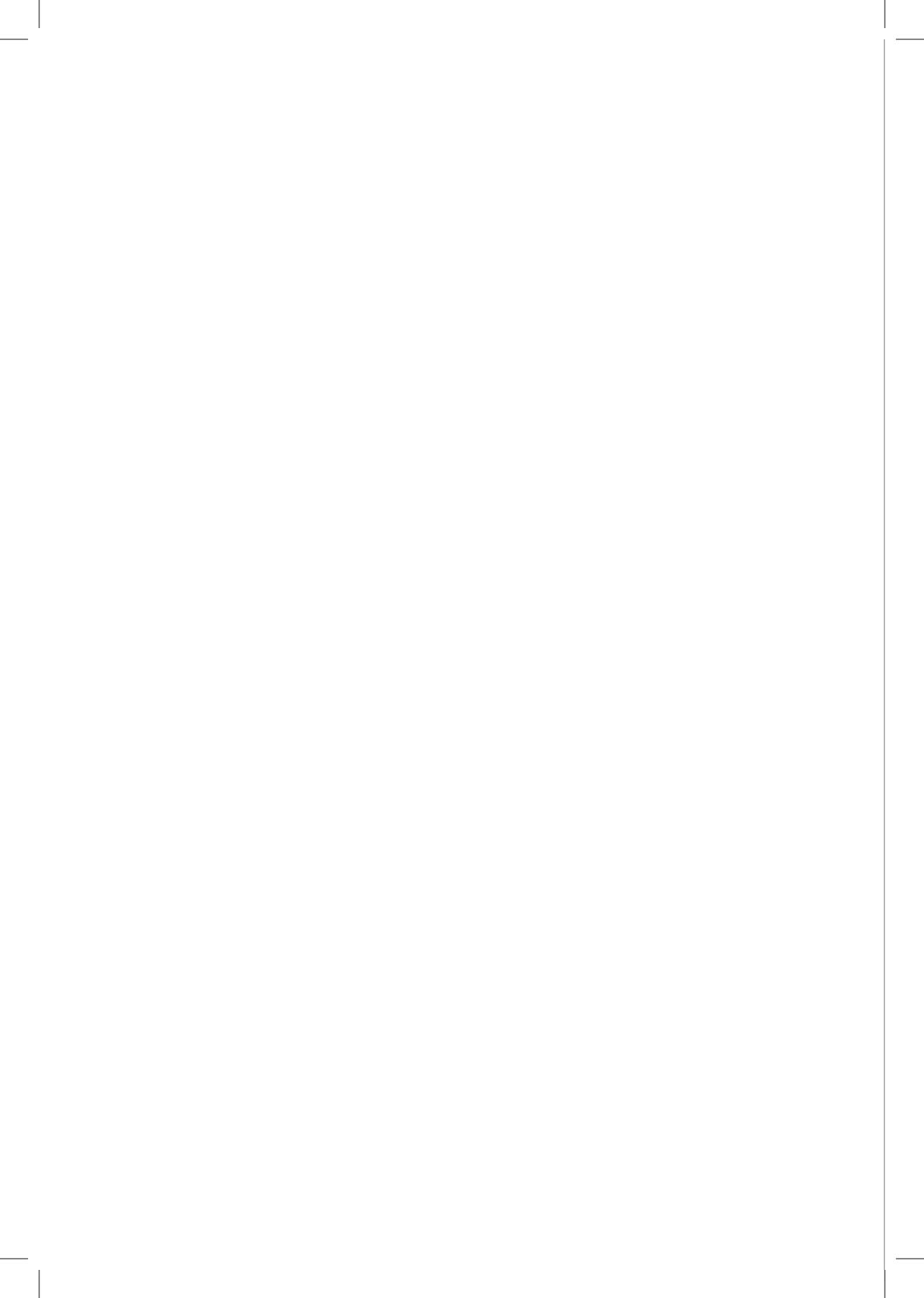
- c. Flujo general de los procesos del consultorio: se debe realizar a manera de flujograma la descripción de todos los procesos. Para esto se debe seguir alguna norma técnica o manual para su elaboración. Lo más importante en este aspecto es que todos los actores, los procesos y sus relaciones deben quedar consignados en este, su organización debe ser jerárquica y puede ser basado en macro procesos o siguiendo una cadena de valor.
- d. Procesos de comunicación y divulgación: Estos procesos se encuentran determinados por los lineamientos institucionales dispuestos para tal fin, tal como lo son las herramientas tecnológicas, canales de comunicación oficial, procedimiento de comunicaciones y en muchos de estos casos dependen directamente de un departamento que se encarga de todo este proceso alineado como se dijo anteriormente a políticas institucionales.
- e. Reglamento interno del consultorio empresarial: Todo consultorio empresarial debe tener un reglamento interno, el cual está construido a partir de los lineamientos de práctica profesional impartidos por el Ministerio de Educación Nacional, los lineamientos del Ministerio del Trabajo y de la Protección social, al igual que de los decretos o actos administrativos que tenga cada institución dispuestos para tal fin, en el que también dispondrá sobre quien o quienes son los competentes para su constructo y/o modificación.

**4. Los recursos y aspectos financieros:** dentro de este se deben considerar como se financia el funcionamiento del consultorio, si este se hace mediante la adjudicación de algún presupuesto fijo, definido desde el centro educativo, o si se tiene algún otro mecanismo de financiación o auto financiación. Dentro de esta parte también se debe considerar la formulación de planes de apoyo que dependen de la parte financiera, tales como:

- Compra de equipos tecnológicos.
- Gastos de transporte y desplazamiento.
- Inversión en capacitación de personal.
- Compra de materiales y otros recursos necesarios para su funcionamiento.

**5. Soporte Académico:** Las actividades que lidera son el soporte curricular de los programas académicos, por tanto, refuerzan los procesos de enseñanza de los programas que participan de los servicios, afianzando en los estudiantes competencias necesarias en su eficiente desempeño profesional y empresarial.

Se deben apoyar las actividades académicas, en especial si estas tienen origen en el ámbito científico, ya que este tipo de actividades no solo son tenidas en cuenta a la hora de realizar la evaluación de un programa académico si no que representan un plus para los programas en la medida que estos logren demostrar que los recursos invertidos en este ámbito se reflejan en el aumento de producción académica, proyectos de investigación, categorización de investigadores, estudiantes y posicionamiento de grupos de investigación.



## Capítulo V. Modelos

### Modelo para el desarrollo del proceso de centro de práctica profesional

A lo largo del presente libro, se ha realizado un recorrido teórico, histórico, legal y analítico sobre las prácticas profesionales a nivel mundial. Esto ha permitido comprender diversos aspectos que conllevan a tener una mayor claridad en relación con este componente, puesto que hace parte de la formación integral de los estudiantes, en los diversos niveles académicos y que, en muchos casos, se convierte en la mejor alternativa para incursionar en el mundo laboral.

Ahora bien, el estudio teórico del proceso de la práctica profesional ha dado los elementos de entrada para la formulación de un modelo que permita a los diferentes actores, que intervienen en el mismo, conocer las acciones y responsabilidades que se asumen en los diversos estadios de la práctica, y que hacen parte integral del proceso, con el fin de que se pueda convertir en un asunto exitoso que entregue los beneficios implícitos para cada actor.

Así las cosas, a lo largo del capítulo se presenta un modelo para el desarrollo del proceso de las prácticas profesionales, que busca brindar una orientación general por cada uno de los actores que intervienen en el proceso de la práctica, indicando las funciones que asume cada uno de ellos y la interrelación que se presenta en los diversos elementos que la componen. Cabe aclarar que, no se hace énfasis en un tipo particular de práctica profesional, por el contrario, se pretende abordar los elementos de la manera más general posible, de tal forma que, el modelo sea adaptable a las particularidades de cada actor, tipo de práctica e institución de educación, y se convierta en un elemento orientador aplicable en diversos escenarios.

### Modelo general de la práctica profesional

Son múltiples los elementos que se deben contemplar para la elaboración del modelo de la práctica profesional, para lo cual se hace necesario que se esquematicen y se determine la interacción entre los mismos, de tal forma que, la comprensión y la aplicación del modelo permita una adaptabilidad a los diversos entornos y pueda ser usado de forma sencilla por aquellos actores que lo requieran.

La figura 7 permite ilustrar los elementos generales del modelo propuesto, estableciendo los componentes globales que hacen parte de cada aspecto y que serán primordiales para el contexto de estos.

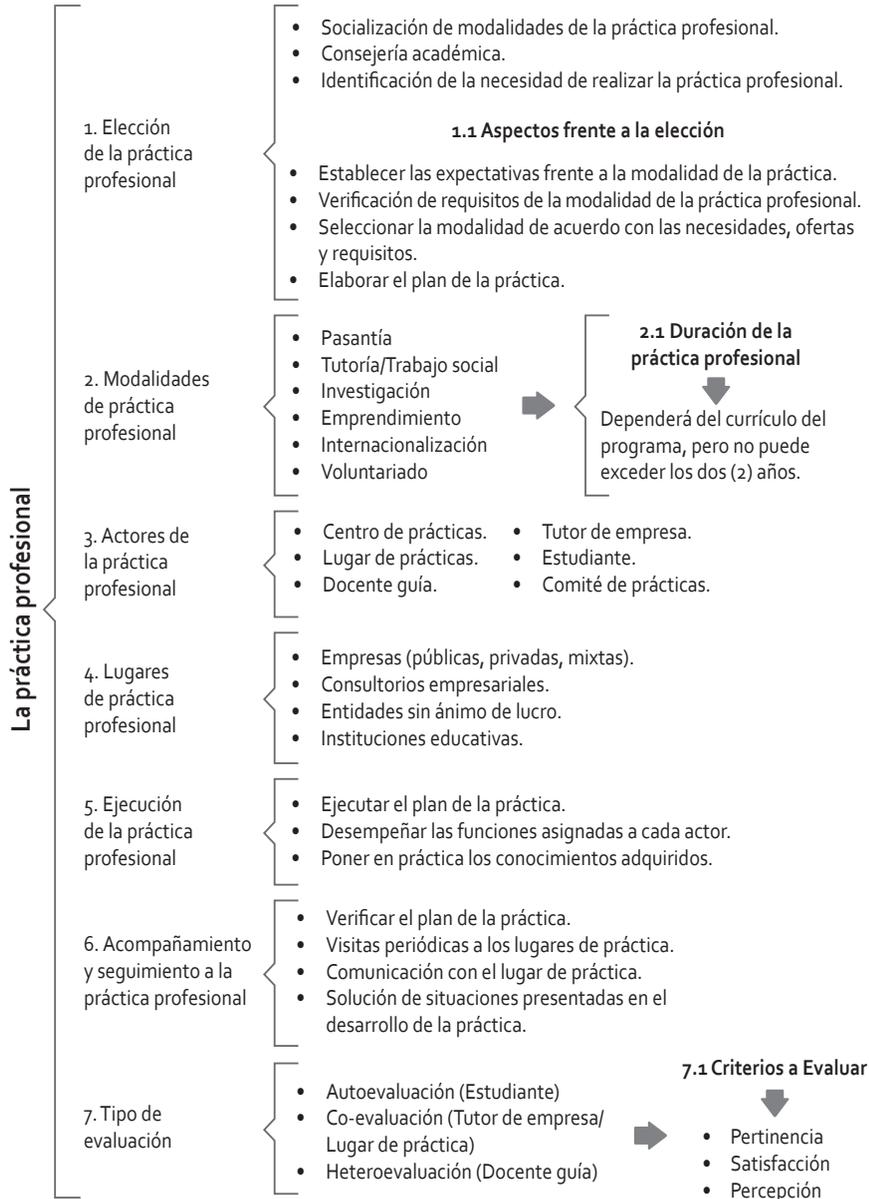


Figura 7. Esquema general de la práctica profesional

Fuente: elaboración propia.

Los diferentes elementos que componen los procesos de práctica profesional generan relaciones directas, algunas de ellas establecen elementos unidireccionales y otras bidireccionales, lo que permite que exista un relacionamiento que conlleva a la retroalimentación continua que proporciona elementos de entrada para desarrollar aspectos de mejoramiento en cada parte del proceso por desarrollar.

La figura 8 permite establecer el relacionamiento de los elementos del modelo de practica tanto de forma unidireccional como bidireccional.

Conociendo los elementos del modelo, sus aspectos generales y el relacionamiento que existe entre éstos, es preciso ampliar las acciones a desarrollar por cada uno de los actores del proceso de la práctica profesional, las cuales muestran en detalle los flujos de proceso a seguir y permiten comprender la relación entre dichos elementos.

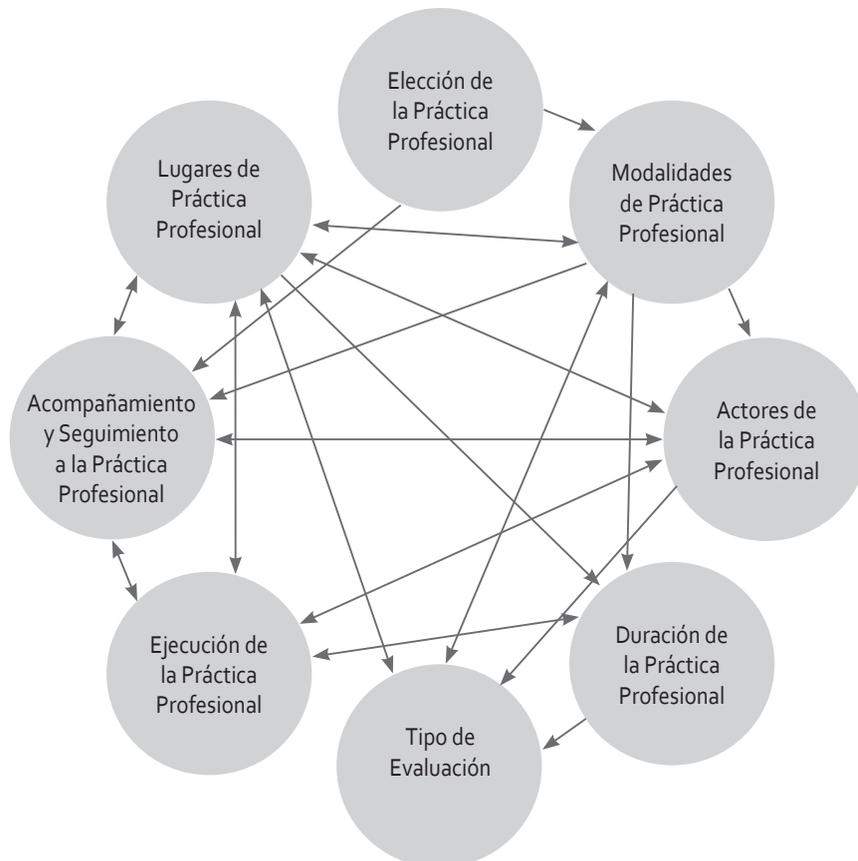
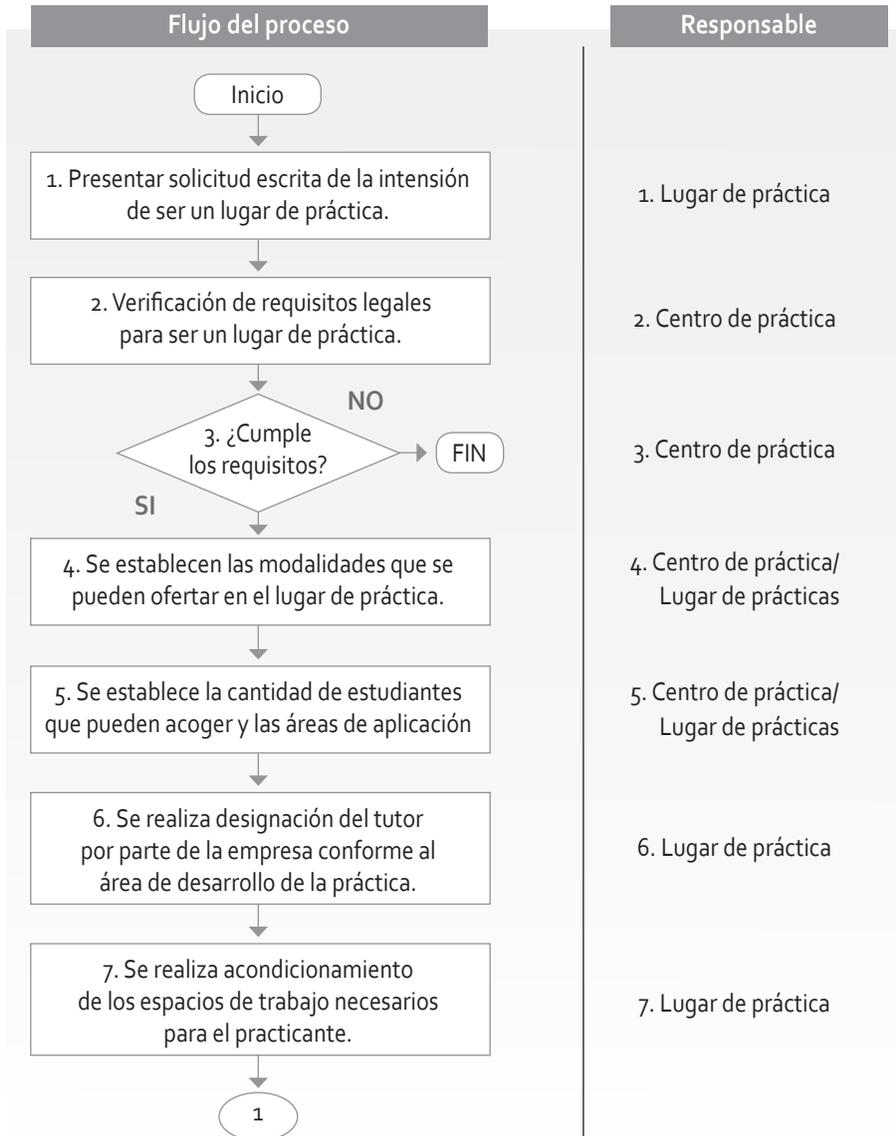


Figura 8. Esquema de relación entre los elementos de la práctica profesional

Fuente: elaboración propia.

### Proceso a llevar a cabo por el lugar de práctica

Teniendo en cuenta que los lugares de práctica se convierten en los espacios en los cuales los estudiantes practicantes pueden desarrollar el proceso y que, de conformidad con los requisitos legales de cada país, deben cumplir con características particulares para que puedan vincular a los estudiantes, a continuación, se presenta el flujo del proceso que debe considerar una organización que pretenda convertirse en un lugar de práctica.



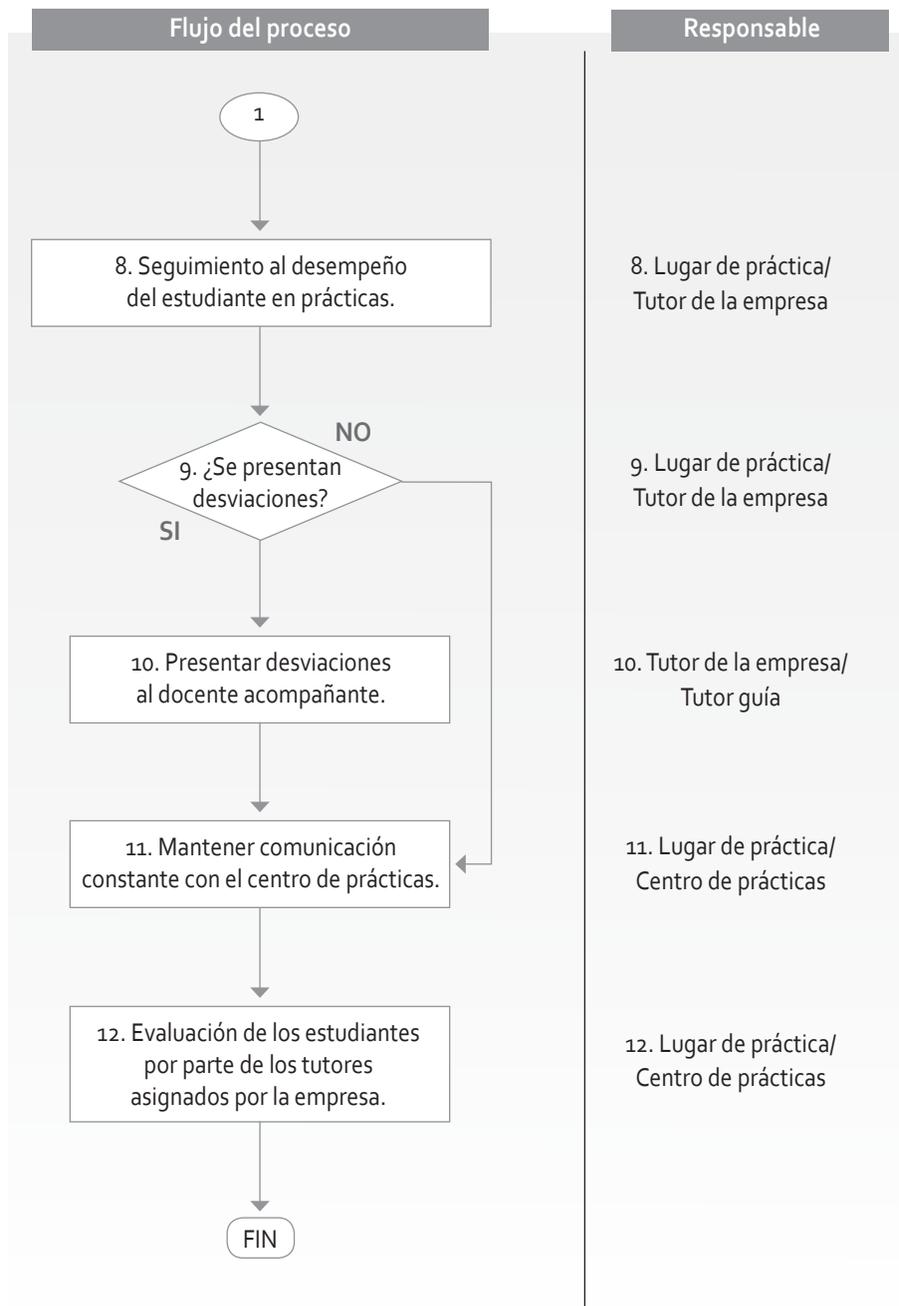


Figura 9. Diagrama de flujo de proceso del lugar de práctica

Fuente: elaboración propia.

## Descripción del flujo de proceso

1. Las empresas que tengan la intención de convertirse en un lugar de práctica deberán expresar de manera formal dicha intención, preferiblemente por escrito, para lo cual se hace necesario dirigir una carta al Centro de Práctica de la institución de educación de la cual busque la vinculación de estudiantes en práctica. Deberá adjuntar los documentos y soportes necesarios que permitan evidenciar que la empresa se encuentra legalmente constituida y puede convertirse en un lugar de práctica.
2. Una vez el centro de práctica proceda con la recepción de la solicitud de intención de la empresa, se realizará una verificación de los aspectos legales a cumplir por parte del lugar de prácticas, después, se validará diversos criterios de acuerdo con el tipo de estudiante en práctica que soliciten, conforme a los lineamientos de la institución de educación y la legislación vigente a aplicar en la materia.
3. Si la empresa cumple con los requisitos para convertirse en un lugar de prácticas, el centro de prácticas lo notificará de manera formal y lo incluirá en la base de datos de lugares de prácticas. En el caso de que no se cumplan los requisitos para convertirse en un lugar de prácticas, se realizarán las notificaciones correspondientes por parte del centro de prácticas y se brindarán las asesorías necesarias de ser requeridas.
4. De manera conjunta, el centro de prácticas y el lugar de prácticas determinarán las diversas modalidades que se pueden ofertar, por ejemplo: contrato de aprendizaje o fortalecimiento empresarial, de tal forma que, se establezcan las condiciones para cada una de las modalidades, entre otros tipos de contrato, además de, el tiempo de duración de las prácticas, horarios, áreas de las prácticas, entre otros aspectos.
5. Una vez establecidas las modalidades de práctica que se puedan desarrollar en el lugar de práctica y las condiciones establecidas, se determinará el número de estudiantes en práctica que se puedan asignar a dicho lugar, conforme a las áreas identificadas para las competencias de los estudiantes de la institución de educación.
6. El lugar de prácticas deberá asignar un tutor de la empresa quien será el encargado de orientar, supervisar y evaluar el desempeño del estudiante practicante durante su estancia en la empresa, así como, de conciliar con el tutor guía y el estudiante el plan de práctica, orientar al estudiante sobre el desarrollo de las actividades y mantener comunicación permanente con el tutor guía para reportar cualquier desviación de la práctica.
7. El lugar de prácticas deberá garantizar los espacios necesarios para que el estudiante practicante pueda desarrollar las actividades acordadas para la práctica. Se deben

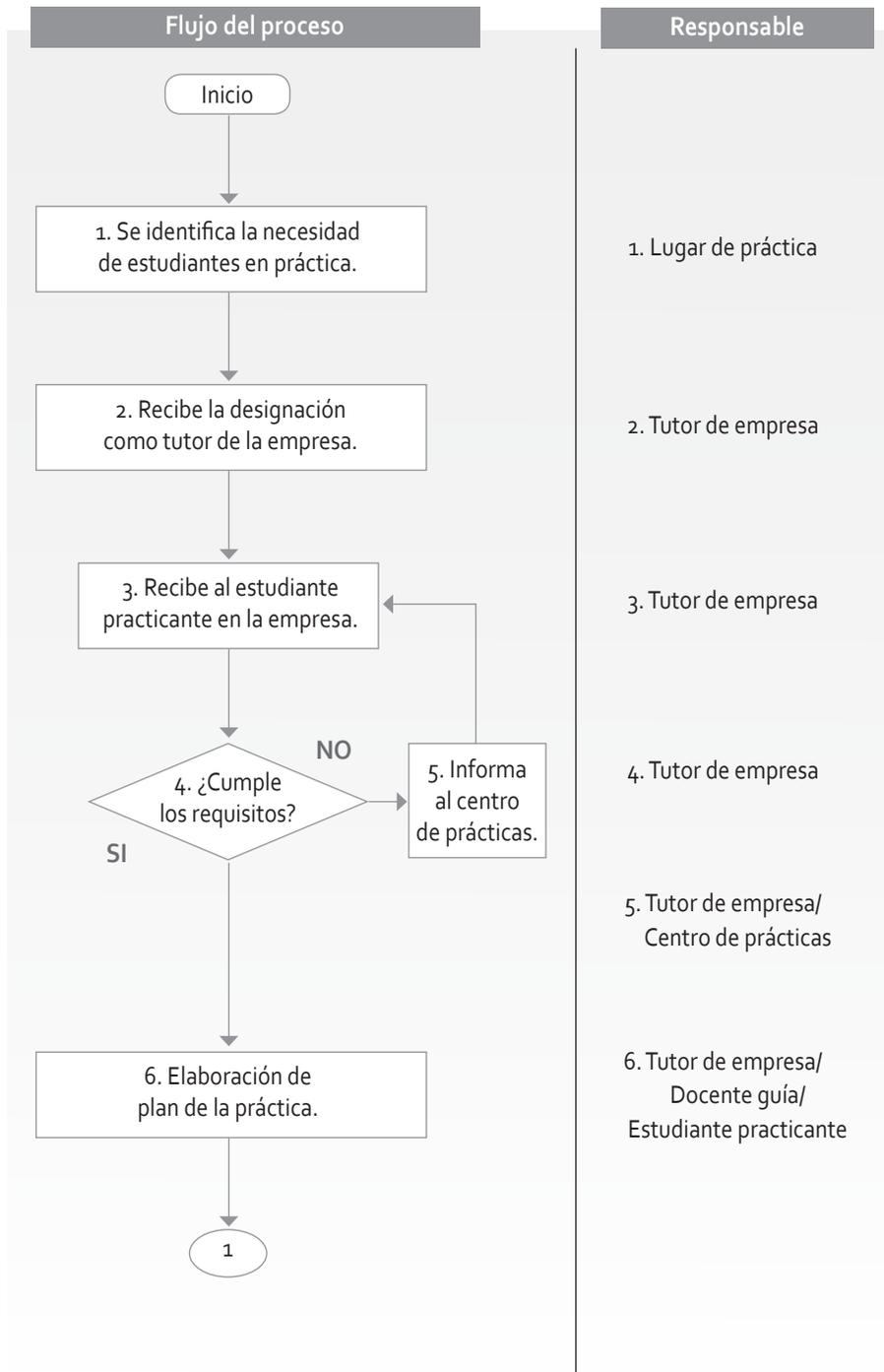
garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y asignar los equipos, maquinas, insumos o herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades.

8. De manera continua, el tutor de la empresa evaluará el desempeño del estudiante en práctica, identificando sus fortalezas y orientando para superar las debilidades que se puedan detectar, con el fin de que mejore continuamente y con ello aporte a su formación profesional.
9. Durante el proceso de la práctica se pueden detectar situaciones que satisfagan las necesidades de la empresa o que por el contrario conlleven al incumplimiento de los compromisos adquiridos por parte del estudiante practicante.
10. De detectarse desviaciones del estudiante en la práctica con relación a las actividades acordadas o su desempeño, el tutor de la empresa deberá reportarlas al tutor guía para que este último tome las acciones necesarias y se subsanen dichas desviaciones. De no tener resultados positivos el proceso anterior, se elevará el caso al Centro de Practicas quienes se encargarán de dar solución a las situaciones presentadas de acuerdo con los reglamentos de la práctica.
11. El lugar de la práctica, a través del tutor de empresa o de quién asigne, mantendrá comunicación frecuente con el centro de prácticas, de tal forma que sea posible afianzar los lazos empresa-institución y propender por el mejoramiento y apoyo mutuo.
12. Una vez finalizado el periodo de prácticas, la empresa realizará la co-evaluación de la práctica, la cual permite medir variables de pertinencia, satisfacción y percepción. La misma se recibirá por parte del centro de prácticas y servirá de insumo para la generación de acciones de mejora.

#### Proceso a llevar a cabo por el tutor de la empresa

En cada lugar de práctica se hace necesaria la asignación de un tutor de empresa, es una persona vinculada a la organización, es quién se encarga de acompañar al estudiante practicante durante el tiempo definido para el desarrollo de la práctica profesional. Este tendrá entre otras funciones las de orientación, supervisión y evaluación del estudiante.

A continuación, se presentan el flujo de proceso que debe considerar el tutor de empresa designado en un lugar de práctica.



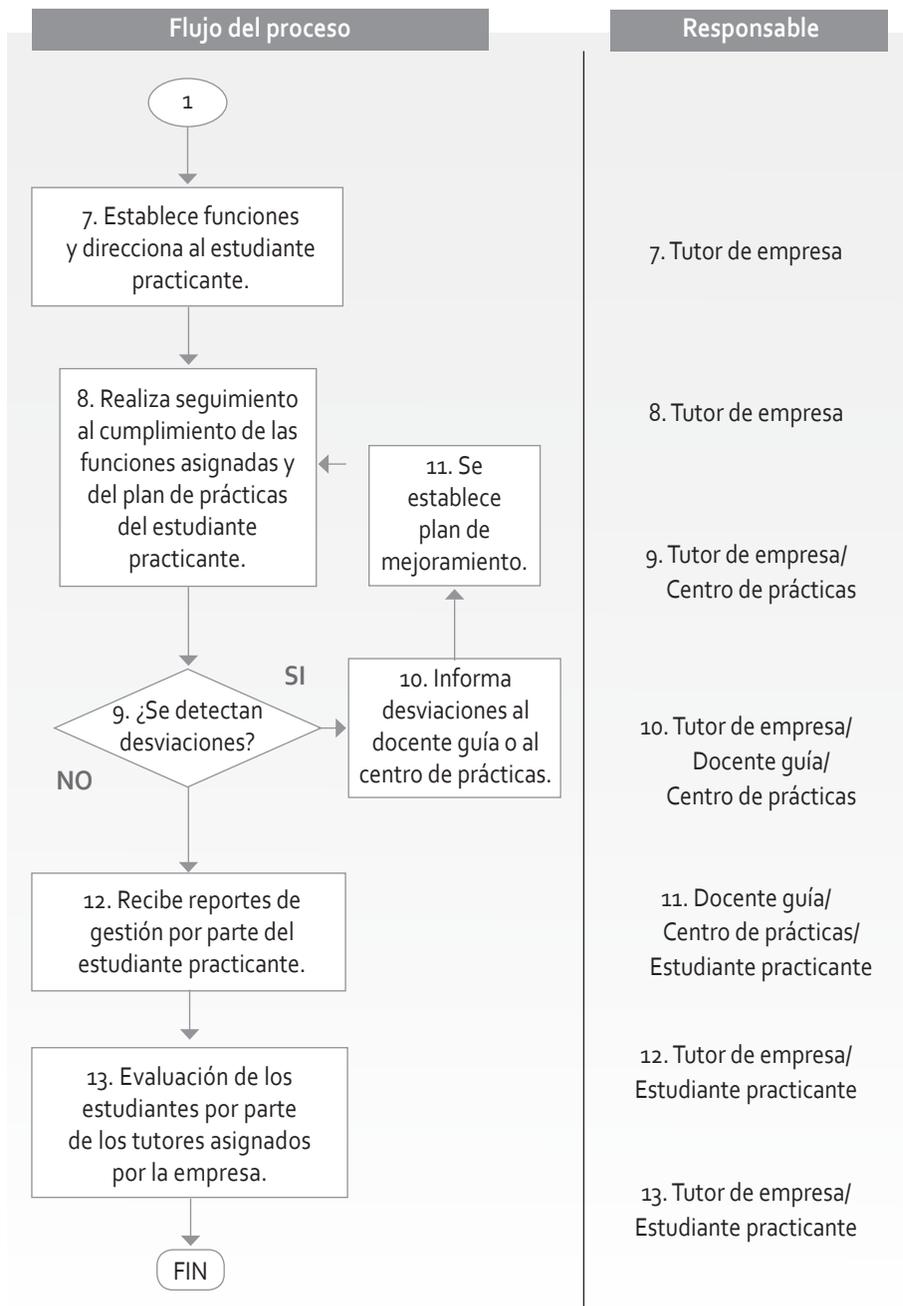


Figura 10. Diagrama de flujo de proceso del tutor de la empresa

Fuente: elaboración propia.

## Descripción del flujo de proceso

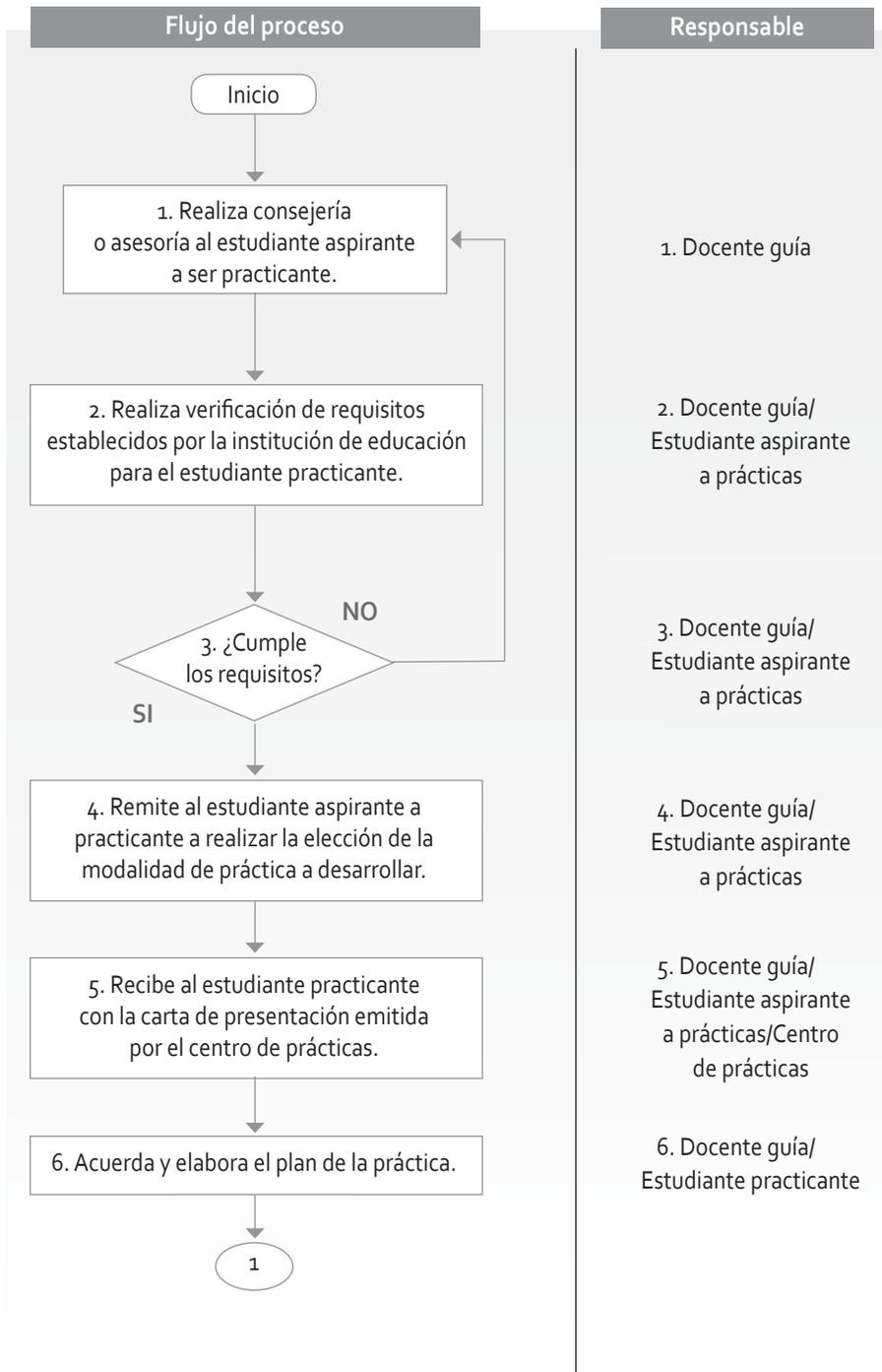
1. Las empresas que han sido aceptadas como lugares de práctica por la institución educativa, deberán identificar las necesidades de estudiantes en práctica para realizar la solicitud de la asignación de estos definiendo perfil, competencias y formación que necesitan, así como desarrollar las acciones necesarias para la realización de las prácticas.
2. El lugar de prácticas deberá asignar el tutor de empresa quien será el encargado de orientar, supervisar y evaluar el desempeño del estudiante practicante durante su estancia en la empresa y lo orientará sobre el desarrollo de las actividades.
3. El tutor de empresa recibirá al estudiante con su carta de presentación emitida por el centro de prácticas de la institución educativa, conforme a fecha y hora establecida previamente para la presentación.
4. El tutor de empresa verificará los requisitos establecidos por la empresa para el estudiante practicante, tales como: perfil, formación y competencias, los cuales se establecieron en la solicitud de estudiantes practicantes realizada al centro de prácticas.
5. En el caso de que el estudiante practicante no cumpla con los requisitos del lugar de prácticas, el tutor de empresa deberá informar al centro de prácticas dicha situación, para que el centro tome los correctivos necesarios y remita a un nuevo practicante que cumpla con los requerimientos del lugar de práctica.
6. Una vez que el estudiante practicante cumpla con todos los requisitos necesarios para iniciar la práctica, se reunirán el docente guía, el tutor de empresa y el estudiante practicante para acordar el plan de la práctica por desarrollar durante el periodo que se haya establecido, conforme a la modalidad a desarrollar.
7. El tutor de empresa designará y direccionará las funciones a desempeñar por el estudiante practicante, las cuales se encuentran alineadas con el plan de práctica.
8. El tutor de empresa realizará el seguimiento al cumplimiento de las funciones asignadas al estudiante practicante, así como el desarrollo del plan de prácticas, el cual se realizará de manera constante por dicho tutor. Pero también contará con reuniones periódicas con el docente guía, de tal forma que se pueda mantener una retroalimentación oportuna para los diferentes actores del proceso.
9. Durante el proceso de desarrollo y seguimiento de la práctica, el tutor de empresa puede identificar fortalezas del estudiante practicante que satisfagan las necesidades de la empresa o desviaciones las cuales pueden afectar el normal desarrollo de la práctica y el cumplimiento del objetivo definido.

10. De detectarse desviaciones del estudiante practicante con relación a las actividades acordadas o su desempeño, el tutor de la empresa deberá reportarlas al docente guía para que tome las acciones necesarias y se subsanen dichas desviaciones. De no obtener resultados positivos, se elevará el caso al centro de prácticas, quien se encargará de dar solución a las situaciones presentadas de acuerdo con los reglamentos de la práctica.
11. El docente guía o el centro de prácticas, dependiendo de lo complejo de la desviación manifestada por parte del tutor de la empresa, revisará el caso y formulará los planes de acción necesarios para que el estudiante practicante pueda continuar con su proceso de la práctica y la empresa satisfaga sus necesidades. La implementación de los planes de acción implica seguimientos adicionales para verificar la pertinencia y eficacia de los planes propuestos. De no obtener resultados positivos, el centro de prácticas aplicará las sanciones establecidas en el reglamento de la práctica de la institución educativa.
12. El estudiante practicante es responsable de elaborar y presentar al tutor de empresa los informes de gestión acordados desde el plan de prácticas, en los intervalos de tiempos y bajo las condiciones que se hayan acordado. El tutor de empresa revisará y validará la pertinencia de la información para la empresa.
13. Una vez finalizado el periodo de prácticas, el tutor de empresa realizará la co-evaluación de la práctica, la cual permite medir variables de pertinencia, satisfacción y percepción, la misma se recibirá por parte del centro de prácticas y servirá de insumo para la generación de acciones de mejora.

#### Proceso a llevar a cabo por el docente guía de la institución educativa

Las instituciones educativas, como parte de los componentes de acompañamiento y verificación de los procesos de práctica profesional, designará un docente guía vinculado al programa académico al cual se encuentra adscrito el estudiante practicante. Dicho docente cumplirá entre otras funciones la de acompañamiento, supervisión y evaluación del estudiante practicante y será el canal inicial de comunicación entre el lugar de práctica, el estudiante y el centro de prácticas.

A continuación, se presenta el flujo de proceso que debe considerar el docente guía asignado por la institución educativa.



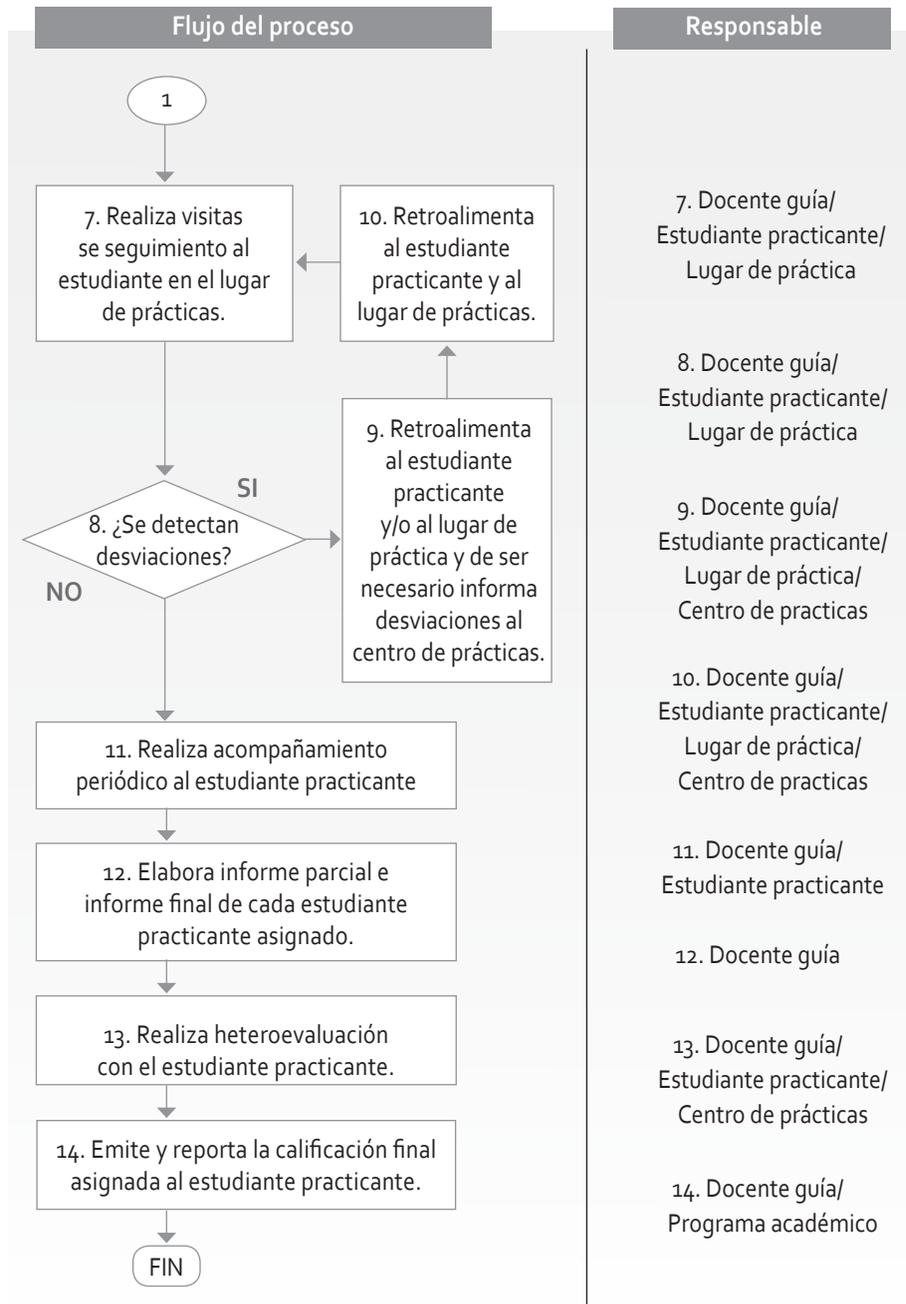


Figura 11. Diagrama de flujo de proceso del docente guía de la institución educativa

Fuente: elaboración propia.

## Descripción del flujo de proceso

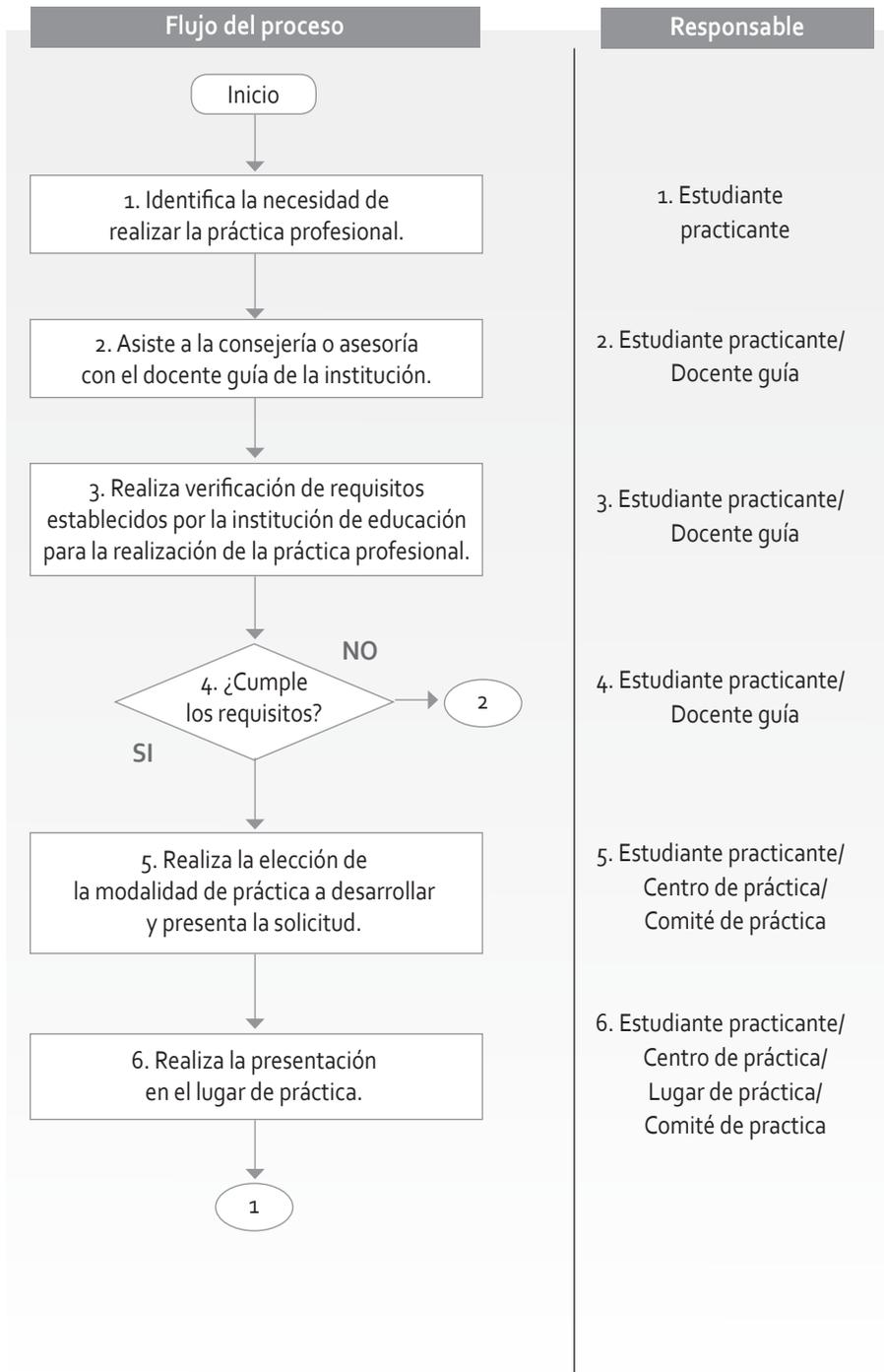
1. El docente guía es el profesional designado por la institución educativa para hacer el acompañamiento y supervisión del estudiante en su lugar de práctica. Dentro de sus actividades se encuentra la realización de consejerías o asesorías sobre las modalidades de práctica establecidas por la institución educativa para los estudiantes que aspiran a ser practicantes, así como, la difusión de las experiencias de las prácticas realizadas.
2. El docente guía realiza, en conjunto con el estudiante aspirante, la revisión de los requisitos establecidos por la institución educativa para la realización de las prácticas profesionales, tales como: número de créditos cursados, asignaturas que sean prerrequisito, matrícula vigente, entre otros.
3. En el caso que el estudiante no cumpla con los requisitos, se realizará una nueva asesoría, retroalimentando sobre los incumplimientos, y se darán las directrices correspondientes para que pueda cumplir los requisitos y retome el proceso.
4. Cuando el estudiante cumple con los requisitos y es posible dar inicio al proceso de la práctica profesional, el docente guía lo direcciona al centro de prácticas, para que allí realice el proceso de elección de la modalidad y se generen los trámites correspondientes con el lugar de práctica donde realizará el proceso.
5. Una vez el Centro de Prácticas da vía libre para el inicio de las prácticas, emite una carta de presentación dirigida al lugar de práctica, la misma es revisada por el docente guía para incorporar al estudiante a su base de datos de seguimiento de estudiantes practicantes.
6. El docente guía junto con el estudiante y el lugar de práctica acuerdan el plan de práctica, el cual se convierte en la herramienta de trabajo para establecer las actividades a ejecutar por el estudiante practicante, los documentos a elaborar y los entregables a los diferentes actores del proceso.
7. Una vez el estudiante practicante inicia el proceso en el lugar de prácticas, y de acuerdo con el plan de practica acordado, el docente guía mantendrá comunicación con el lugar de práctica y el estudiante, y realizará visitas periódicas para verificar el cumplimiento del dicho plan, la pertinencia de las actividades desarrolladas por el estudiante y el lugar de prácticas.
8. Durante las visitas realizadas por el docente guía, este puede identificar diversas situaciones en relación con el cumplimiento del plan de prácticas, el desempeño del estudiante o acciones desarrolladas por el lugar de práctica, estas pueden o no estar alineadas con los objetivos planteados para la práctica profesional.
9. De detectarse situaciones que se desvíen del plan de prácticas y estén asociadas con el desempeño del estudiante o al lugar de práctica, el docente guía, dependiendo de lo complejo de la desviación detectada o informada, revisará el caso y formulará los planes

de acción necesarios para que el estudiante practicante pueda continuar con su proceso de la práctica y la empresa satisfaga sus necesidades. La implementación de estos planes implica seguimientos adicionales para verificar la pertinencia y eficacia de los planes propuestos.

10. De no obtener resultados positivos, el centro de prácticas aplicará las acciones establecidas en los reglamentos de la práctica de la institución educativa.
11. Las acciones establecidas por el centro de prácticas con relación a las desviaciones detectadas, se informarán tanto al lugar de práctica como al estudiante practicante, de tal forma que, sea posible determinar si se puede continuar con el proceso de la práctica o esta debe darse por finalizada.
12. Los acompañamientos por parte del docente guía para con el estudiante practicante deben asegurar el vínculo estudiante-docente-lugar de práctica y propender a buscar en todo momento que se presenten los escenarios para el cumplimiento de los objetivos de la práctica profesional.
13. El docente guía deberá elaborar informes que permitan un registro trazable sobre el desarrollo de la práctica profesional de los estudiantes practicantes a su cargo, y, al finalizar el proceso, deberá entregar un informe final que permita comprobar el cierre del proceso.
14. Con la finalización del proceso de práctica, el docente guía junto con el estudiante deberá realiza la heteroevaluación, la cual permite medir variables de pertinencia, satisfacción y percepción, la misma se recibirá por parte del Centro de Prácticas y servirá de insumo para la generación de acciones de mejora.
15. Finalmente, el docente guía emite y reporta al estudiante y al programa asociado la calificación final obtenida por el estudiante practicante la cual permite una evaluación cuantitativa del proceso de la práctica y el registro en el sistema de información de la institución, para la asignatura correspondiente a práctica profesional. Se deberá tener en cuenta las normas de calificación mínima aprobatoria para determina si el estudiante aprobó o no el proceso efectuado.

#### Proceso a llevar a cabo por el estudiante practicante

Como actor principal del proceso de la práctica profesional, el estudiante practicante es quien mayor interacción tiene con todos los actores, puesto que desarrolla el proceso desde la identificación de la necesidad de desarrollar la práctica profesional, hasta obtener el resultado final del proceso. A continuación, se presenta el flujo de proceso que debe considerar un estudiante que requiera de la realización de la práctica profesional como elemento fundamental de su plan de estudio.



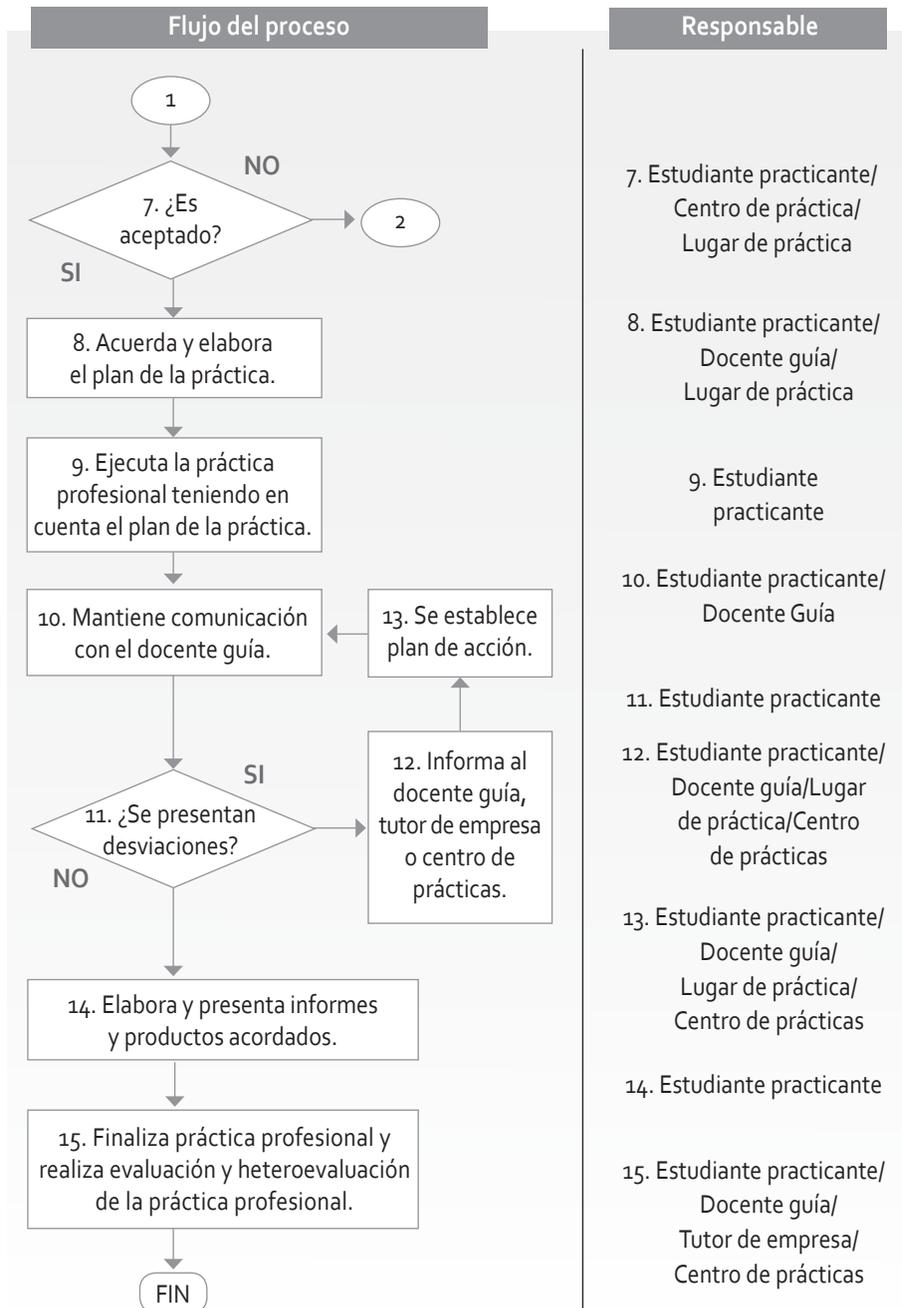


Figura 12. Diagrama de flujo de proceso del estudiante practicante

Fuente: elaboración propia.

## Descripción del flujo de proceso

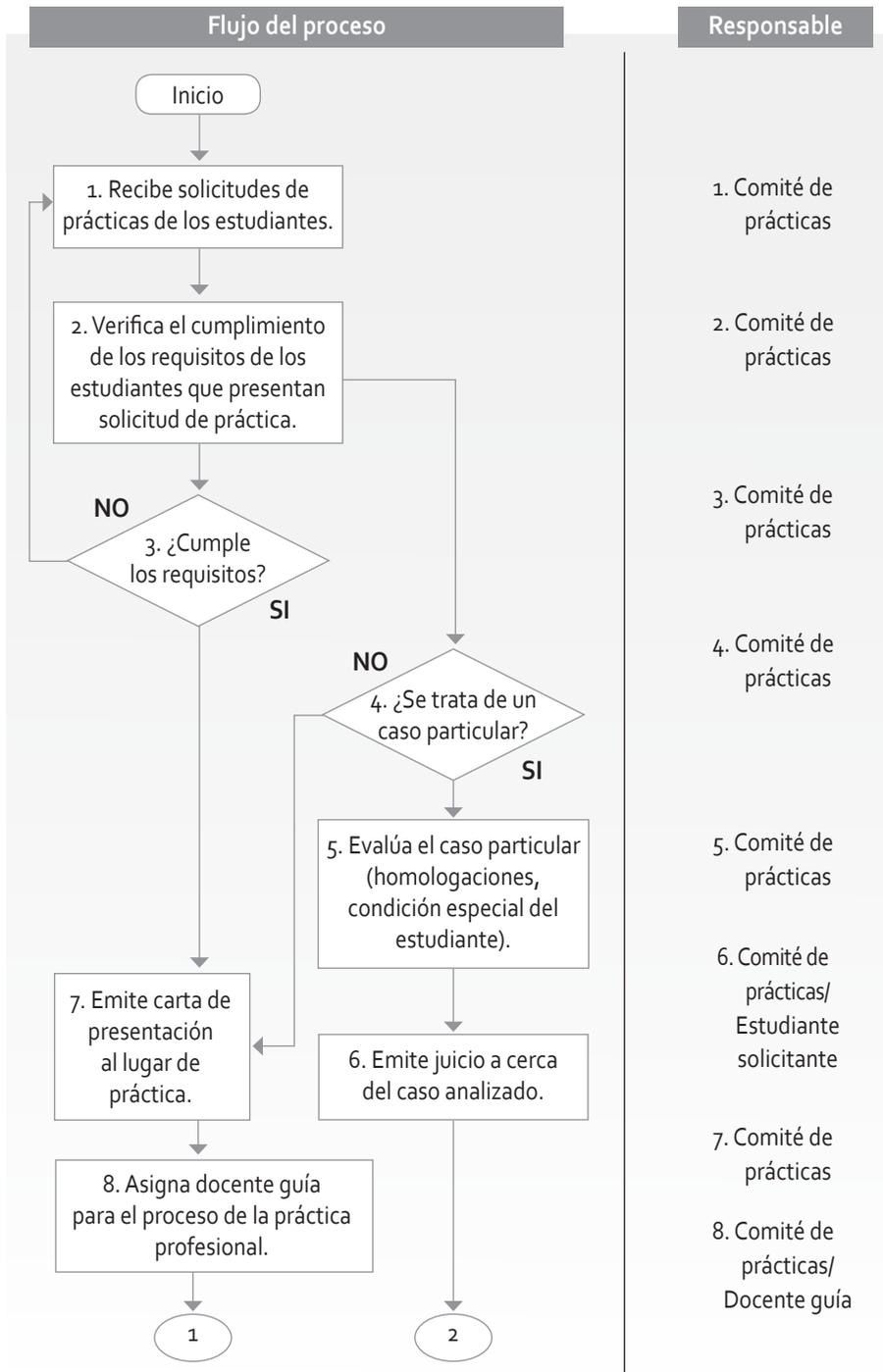
1. El estudiante practicante es todo aquel estudiante que debe cumplir con un requisito académico contemplado en su currículo de formación, que involucra una práctica en algún campo específico de aplicación, que parte de la obligatoriedad para optar a su grado, por lo que identifica la necesidad de la realización de la práctica profesional.
2. El estudiante que aspire a realizar la práctica profesional deberá acudir al docente guía nombrado por la institución educativa para recibir orientación a cerca del proceso que debe llevar a cabo para la ejecución de la práctica profesional, así como las diversas modalidades que oferta la institución educativa para dicho fin.
3. El estudiante aspirante junto con el docente guía realiza la revisión de los requisitos establecidos por la institución educativa para la realización de las prácticas profesionales, tales como: número de créditos cursados, asignaturas que sean prerrequisito, matrícula vigente, entre otros.
4. Si durante la revisión de los requisitos, se identifica que el estudiante aspirante cumple con los requisitos necesarios para dar inicio al proceso de la práctica, el estudiante debe presentar la solicitud formal para dar inicio al proceso de inscripción y elección de la modalidad de práctica. De lo contrario, recibirá por parte del docente guía la retroalimentación necesaria para que cumpla con los requisitos y retome el proceso.
5. Una vez ratificado el cumplimiento de los requisitos para dar inicio a la práctica, el estudiante, a través del centro de prácticas, debe realizar la elección de la modalidad de práctica a desarrollar, para lo cual puede proponer lugares de práctica para dicho fin, adicionalmente, deberá presentar una solicitud formal al comité de práctica de la facultad a la cual se encuentre adscrito el programa de formación, al cual él pertenece. Para modalidades como emprendimiento, consultorio empresarial o investigación, el estudiante deberá presentar los soportes que permitan determinar la viabilidad de la ejecución de la práctica mediante estas modalidades.
6. Con la elección de la modalidad y el lugar de prácticas, el comité de prácticas emitirá una carta de presentación del estudiante practicante dirigido al lugar de prácticas. El estudiante practicante debe hacer contacto con el lugar de prácticas y acordar fecha y hora de presentación.
7. Durante la presentación del estudiante practicante pueden surgir situaciones propias del proceso que pueden o no permitir que el estudiante sea aceptado por el lugar de práctica. De no ser aceptado, el estudiante practicante deberá notificar la situación al centro de prácticas y al docente guía para revisar el caso y reasignar un nuevo lugar de prácticas o seleccionar una nueva modalidad.
8. Una vez surtido el proceso de aceptación del estudiante practicante en un lugar de práctica, el docente guía junto con el estudiante y el lugar de práctica acuerdan el plan de

práctica, el cual se convierte en la herramienta de trabajo para establecer las actividades a ejecutar por el estudiante practicante, los productos a elaborar y los entregables a los diferentes actores del proceso.

9. El estudiante practicante ejecuta la práctica profesional de acuerdo con lo establecido en el plan de práctica y bajo el direccionamiento del tutor de empresa, teniendo en cuenta los acuerdos realizados con el docente guía y el lugar de práctica, tales como: horarios, tiempo de dedicación, productos, documentos, informes, entre otros.
10. El estudiante practicante debe mantener una comunicación asertiva con el docente guía, de tal forma que, sea posible realizar un seguimiento apropiado a las acciones desarrolladas durante la práctica profesional.
11. Durante el desarrollo de la práctica el estudiante puede identificar o se pueden presentar una situación que desvíe el normal desarrollo del proceso y pueda afectar el objetivo de la práctica.
12. De detectarse desviaciones durante el desarrollo de la práctica, el estudiante practicante debe informarlo de manera oportuna, y dependiendo de la situación, identificar el canal de comunicación bien sea con el docente guía, tutor de empresa o centro de práctica.
13. Conforme a la situación identificada, se deben plantear los planes de acción que permitan subsanar la situación y dar continuidad al proceso de la práctica profesional. De no ser posible solucionar la situación, cada actor del proceso puede aplicar las medidas pertinentes para dar por terminado el proceso del estudiante practicante, quien deberá ajustarse a los reglamentos establecidos por la institución educativa para estos casos.
14. El estudiante de práctica deberá elaborar y presentar oportunamente los diversos productos e informes que se hayan acordado a través del plan de práctica, con el fin de satisfacer los compromisos adquiridos previamente con el lugar de práctica o la institución educativa, los cuales contribuyen a la aplicación de los conocimientos adquiridos y aplicados.
15. Finalizada la práctica profesional, el estudiante en conjunto con el tutor de empresa y el docente guía realizarán la evaluación y heteroevaluación del proceso, la cual permite medir variables de pertinencia, satisfacción y percepción, la misma se recibirá por parte del centro de prácticas y servirá de insumo para la generación de acciones de mejora.

#### Proceso a llevar a cabo por el comité de prácticas

Los comités de práctica surgen de cada una de las facultades de las instituciones de educación, que contemplan en sus currículos la necesidad de la práctica profesional para los estudiantes, es por lo que, en el proceso, cobran relevancia al convertirse en el mecanismo de discernimiento de los casos particulares que puedan presentarse por los estudiantes practicantes. La composición de los comités dependerá de las intenciones de cada institución educativa. A continuación, se presenta el flujo de procesos que se considera para los comités de práctica.



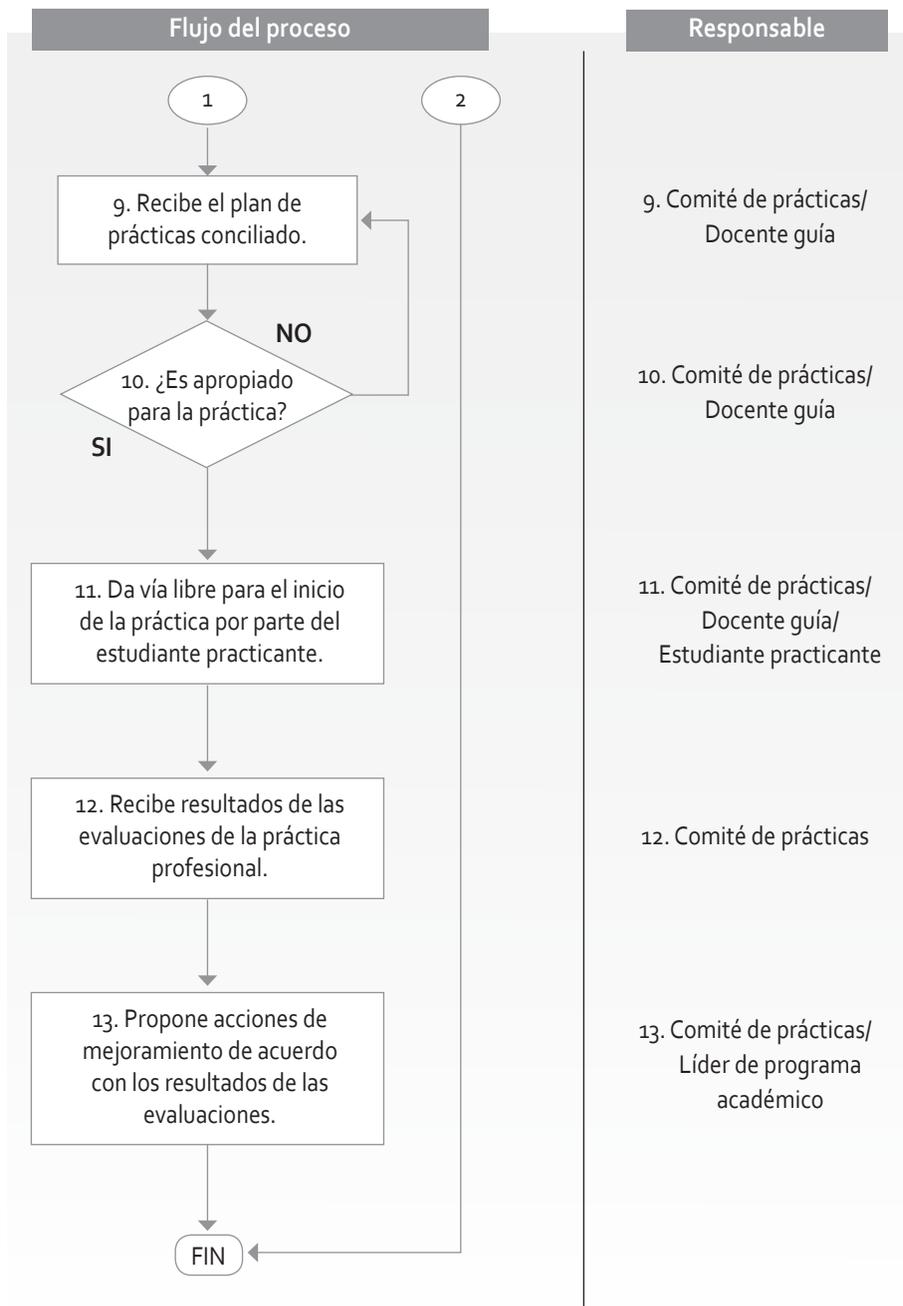


Figura 13. Diagrama de flujo de proceso del comité de prácticas

Fuente: elaboración propia.

## Descripción del flujo de proceso

1. El comité de práctica es un comité encargado de resolver casos especiales relacionados con la práctica. Por lo general, existe un comité en cada programa académico y la designación de sus miembros dependerá de la reglamentación de cada institución. Este es el responsable de recibir y analizar las solicitudes de práctica de los estudiantes.
2. Durante la revisión de la solicitud del estudiante aspirante, se reconfirma el cumplimiento de los requisitos establecidos por la institución educativa para la realización de las prácticas profesionales, tales como: número de créditos cursados, asignaturas que sean prerrequisito, matrícula vigente, entre otros.
3. Si durante la revisión de las solicitudes se pueden presentar diversas situaciones, como cumplimiento o no de los requisitos del estudiante para el inicio de las prácticas, es deber del comité dirimir en estas circunstancias.
4. También es posible la identificación de solicitudes que se pueden catalogar como casos particulares y que no sigan el proceso convencional del desarrollo de la práctica, a través de las modalidades definidas por la institución educativa.
5. Los casos particulares pueden estar relacionados con solicitudes de homologación de la práctica, reconocimiento de la práctica o situaciones particulares del estudiante aspirante a la práctica y que ameriten la toma de decisión para darle curso a la solicitud.
6. Cada caso particular será analizado de forma individual y se tendrá en cuenta las diversas situaciones identificadas en el análisis de este, a partir de ello, el comité de práctica emitirá el juicio a cerca del caso y puede darse o no continuidad a la solicitud, en todo caso, esto será notificado al solicitante.
7. Si la solicitud no es un caso particular y se da cumplimiento a los requisitos para iniciar la práctica, el comité de práctica emitirá la carta de presentación del estudiante practicante, de acuerdo con la modalidad y lugar de practica aprobados por el comité.
8. El comité de práctica realiza asignación del docente guía, quien se encuentra adscrito al programa de formación al que pertenece el estudiante practicante, y tiene funciones específicas para el acompañamiento de la práctica profesional.
9. El comité de práctica recibe el plan de práctica, el cual se convierte en la herramienta de trabajo para establecer las actividades a ejecutar por el estudiante practicante, los productos a elaborar y los entregables a los diferentes actores del proceso.
10. Durante la revisión del plan de practica presentado, se puede identificar actividades que ameriten la modificación del plan, para ajustarlo a las necesidades y objetivos de la práctica profesional, de tal forma que, sea lo más apropiado para los diferentes actores del proceso.

11. Una vez ajustado el plan de práctica, se aprueba y da vía libre al inicio de la práctica profesional del estudiante practicante, quien tendrá acompañamiento del docente guía y el tutor de empresa.
12. Al finalizar la práctica, los diferentes actores aplican la evaluación, co-evaluación y heteroevaluación, los resultados de estas son recibidos por el comité de prácticas, este comité realizará un análisis en relación con los componentes que pueden generar entradas para la formulación de acciones de mejoramiento en el programa académico.
13. A partir de los resultados de las evaluaciones analizados, el comité de practica formulará acciones de mejora que permitirán alimentar procesos de autoevaluación de los programas y ajustar criterios, que permitan que los estudiantes puedan mejorar sus competencias desde el proceso de formación académica.

#### Proceso a llevar a cabo por el centro de práctica a nivel externo

Las instituciones de educación deberán considerar la legislación vigente aplicable para la creación de los centros de práctica profesional, quienes no solo abordarán aspectos de índole interna, sino también externa, lo que permitirá ampliar el campo de acción de la institución y de los estudiantes practicante, asimismo, se convierten en el eje de enlace entre todos los actores del proceso de la práctica profesional. Es por lo que, a continuación, se presentan los flujos de proceso que se consideran para las actuaciones internas y externas de los centros de práctica.

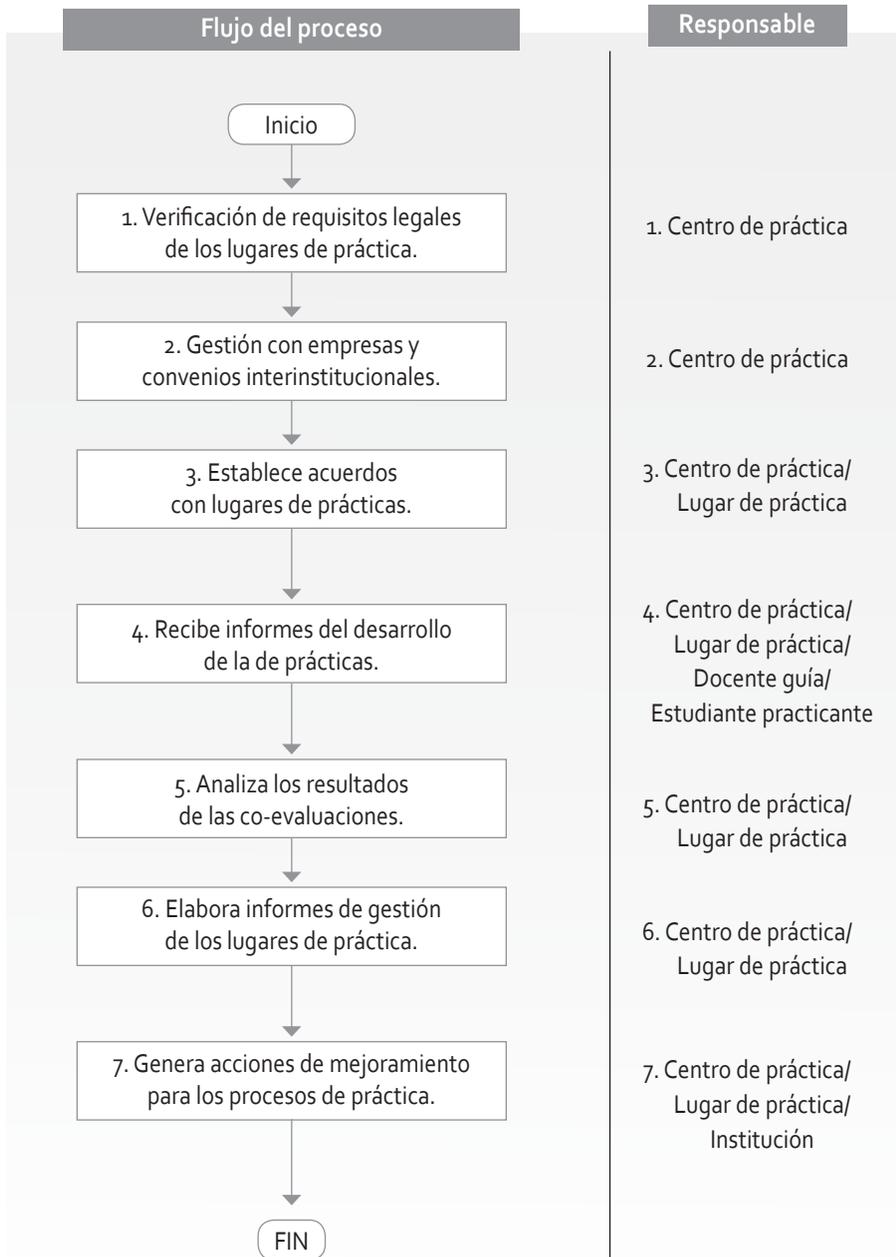


Figura 14. Diagrama de flujo de proceso del centro de prácticas a nivel externo

Fuente: elaboración propia.

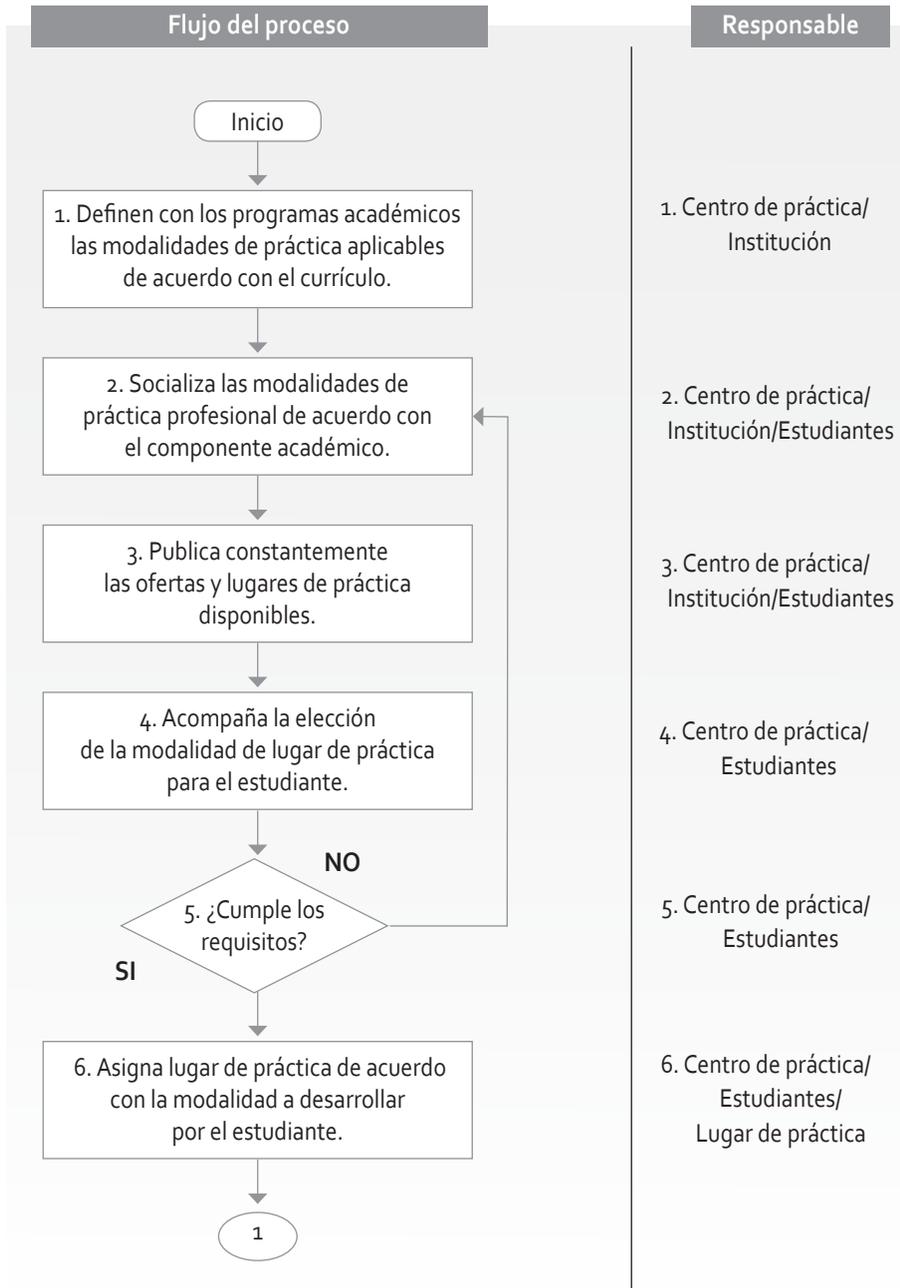
## Descripción del flujo de proceso

1. Los centros de prácticas son creados basados en la legislación vigente en cada país y son los encargados de velar por el cumplimiento estricto de la ley en cuanto al tema, por parte de todos los entes y actores que tienen directa relación con este, por lo cual realiza revisiones constantes de los requisitos legales que deben cumplir los lugares de práctica y la institución para la ejecución de las prácticas profesionales de los estudiantes.
2. Los centros de práctica deben gestionar los procesos de articulación con las empresas que manifiesten su intención de convertirse en un lugar de práctica, así como, fortalecer las relaciones con otras instituciones y entidades que permitan el desarrollo de la práctica profesional de los estudiantes.
3. A partir de la recepción de las solicitudes de una empresa u organización con la intención de convertirse en un lugar de práctica, se gestionan los acuerdos necesarios para que se conviertan en lugares de práctica, donde los estudiantes de diversos programas puedan desarrollar el ejercicio de su práctica profesional.

Así mismo, el Centro de Práctica se convierte en un interlocutor con los lugares de práctica para que se puedan dirimir situaciones propias que surgen en los procesos de práctica y que no puedan ser resueltas con el docente guía de la práctica.

4. De cada uno de los procesos de práctica profesional realizados en los lugares de práctica, se reciben informes de las prácticas desarrollados por estudiantes practicantes y por los docentes guía, al igual que, las necesidades u observaciones de los lugares de práctica con referencia al desempeño de los estudiantes practicantes. Dichos informes permiten identificar elementos de mejora para el proceso de la práctica profesional.
5. Como parte de los análisis realizados para el mejoramiento de los procesos de la práctica profesional, el Centro de Practicas recibe los resultados de las co-evaluaciones efectuadas por los lugares de práctica, mediante los cuales se pueden identificar las acciones a potenciar o aquellas que deben ser mejoradas, con el fin de fortalecer la relación empresa-institución.
6. Con los datos de entrada reunidos a partir de los informes de práctica y las co-evaluaciones, se generan los informes de gestión que se presentan a los diferentes actores de los procesos académicos y de visibilización de los estudiantes desde los lugares de práctica, con el fin de poder desarrollar acciones que permitan el fortalecimiento del proceso de práctica.
7. De manera constante, los centros de practica desarrollarán acciones que permitan que los procesos sean más ágiles, efectivos y brinden los mejores resultados, tanto para los estudiantes, como para las empresas y la institución.

### Proceso a llevar a cabo por el centro de práctica a nivel interno



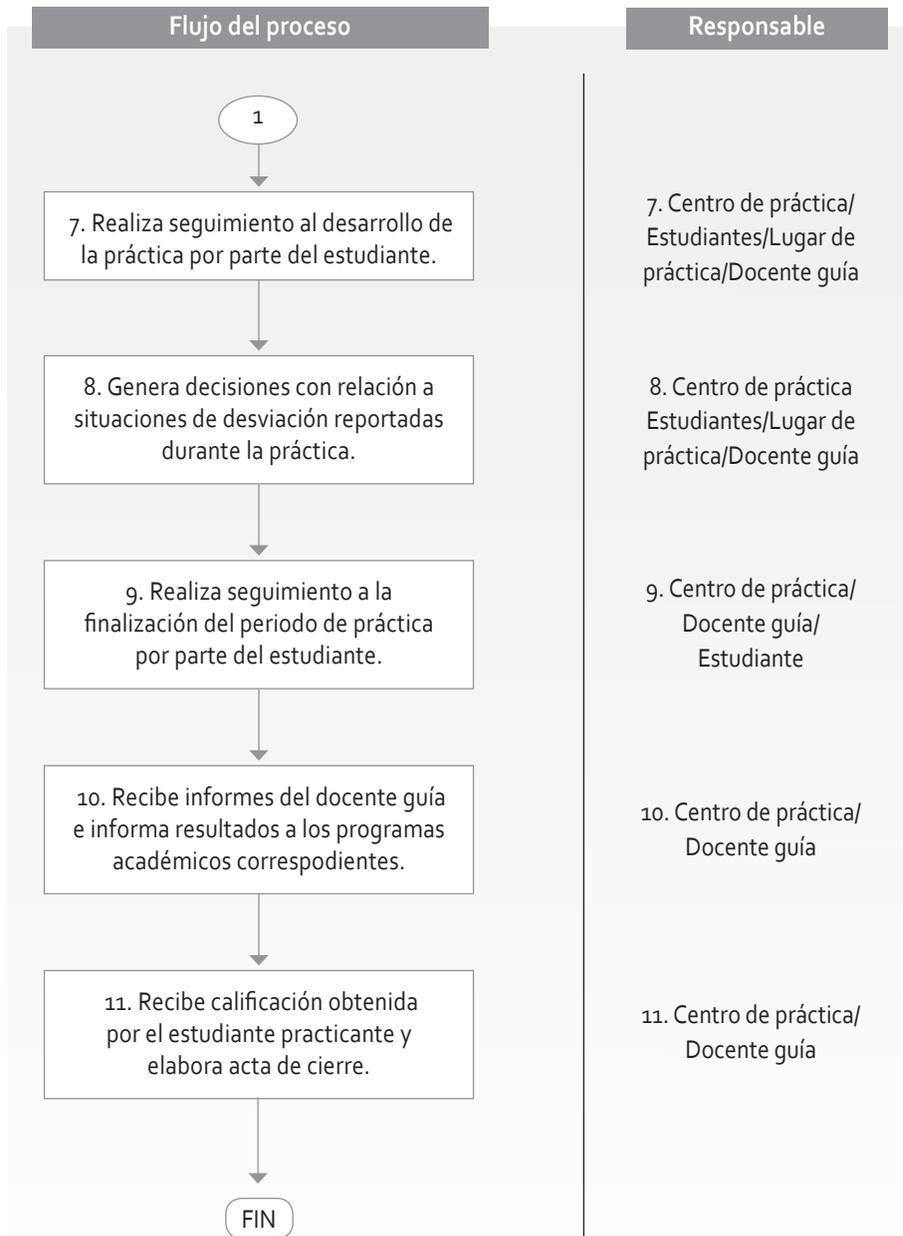


Figura 15. Diagrama de flujo de proceso del centro de prácticas a nivel interno

Fuente: elaboración propia.

## Descripción del flujo de proceso

1. El centro de prácticas apoya a las facultades y los diferentes programas académicos que las conforman, en todas aquellas actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos definidos en el manejo de la modalidad de práctica profesional de los estudiantes, por lo que, conjuntamente, definen las modalidades de práctica a ofertar. Adicionalmente, el centro debe promover la creación de los consultorios empresariales como una de las modalidades para la realización de la práctica profesional.
2. Una vez definidas las modalidades de práctica, aplicables a los programas académicos asociados a la facultad, se socializan con los estudiantes que requieren efectuar el proceso de acuerdo con el componente académico.
3. Teniendo en cuenta la gestión realizada por el centro de prácticas con los lugares de práctica e instituciones aliadas, constantemente se publican las diversas ofertas de práctica profesional a las que pueden acceder los estudiantes de los diversos programas, que requieran del desarrollo de la práctica profesional.
4. El centro de práctica realiza acompañamiento a los estudiantes que requieran definir la modalidad de práctica a aplicar y la asignación de lugar de práctica, de acuerdo con los requerimientos del componente académico.
5. Cuando un estudiante solicita acompañamiento para la elección de la modalidad de práctica y la asignación de lugar de práctica, el centro de práctica debe realizar la validación de los requisitos que ha cumplir el estudiante frente a la modalidad seleccionada.
6. En el caso de no cumplir con los requisitos frente a la elección inicial, el centro de prácticas realizará una nueva asesoría al estudiante, presentando las diversas opciones para que pueda cumplir con su proceso.
7. Si el estudiante cumple los requisitos necesarios para la modalidad de práctica seleccionada, se realiza la asignación del lugar de práctica, bien sea, por oferta o porque se realizó a través del estudiante la gestión para la consecución del lugar de práctica, donde desarrollará el proceso.
8. El centro de prácticas realiza seguimiento al desarrollo de la práctica profesional del estudiante asignado al lugar de prácticas, ya sea a través del docente guía, el tutor de empresa, e incluso, el estudiante practicante, de tal manera que, sea posible alcanzar los objetivos de la práctica bajo los términos acordados para la modalidad aprobada.
9. Cuando se presentan situaciones atípicas en el desarrollo de la práctica profesional y que pueden ser un aspecto para la no continuidad o afectación del desarrollo normal de la práctica, y estos no pueden ser solucionados por el docente guía, el tutor de empresa y/o el estudiante practicante, el centro de prácticas interviene con el fin de aplicar los diversos lineamientos que se encuentren definidos en los reglamentos de práctica profesional y reglamento estudiantil de la institución educativa.

10. El centro de prácticas realiza seguimiento a través del docente guía al desarrollo y la finalización de los procesos de practica ejecutados por los estudiantes, con el fin de contar con información que permita verificar la disponibilidad de lugares de práctica y nuevas ofertas para otros estudiantes.
11. De cada uno de los procesos de práctica profesional, el centro de prácticas recibe los informes elaborados por el docente guía, los cuales permiten reportar información a los líderes de los programas académicos sobre el desempeño de los estudiantes y las necesidades de mejoramiento de los procesos de formación. Adicionalmente, recibe la información de las co-evaluaciones de las empresas y, a partir de estas, formula acciones de mejora para el proceso de práctica.
12. Finalmente, se recibe la evaluación cuantitativa por parte del docente guía para cada estudiante practicante, esta información es notificada a los programas académicos para la continuidad de las actividades del estudiante de acuerdo con los requisitos del currículo.

### Modelo para la evaluación de la práctica profesional

Como parte fundamental del proceso de la práctica profesional, es necesario establecer variables que permitan evaluar el desempeño general del mismo, y se convierta en una herramienta de medición y seguimiento para los diferentes actores del proceso. Es por ello que, desde el marco de este elemento se establecen tres tipos de evaluación a aplicar: Autoevaluación, Co-evaluación y Heteroevaluación, cuya aplicación se describe en la figura 16.

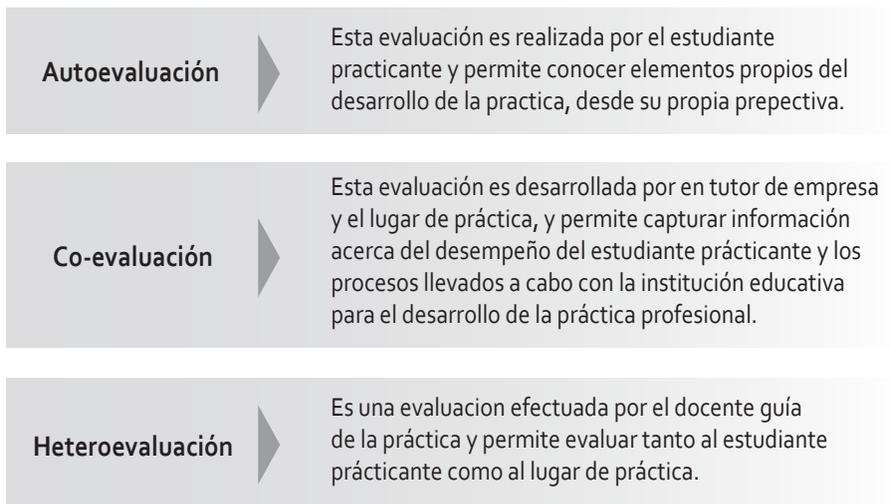


Figura 16. Tipos de evaluación de la práctica profesional

Fuente: elaboración propia.

En cualquiera de las evaluaciones presentadas, lo que se busca es poder identificar elementos que permitan potenciar las situaciones que generan satisfacción para cada actor interviniente y proponer acciones de mejora para aquellos que presentan desviaciones o situaciones que requieren intervención, con el fin de aumentar los resultados positivos que se buscan al desarrollar procesos de práctica profesional. Las herramientas que se empleen para la medición del proceso deberán propender para que se puedan capturar datos acerca de las variables planteadas en la figura 17.

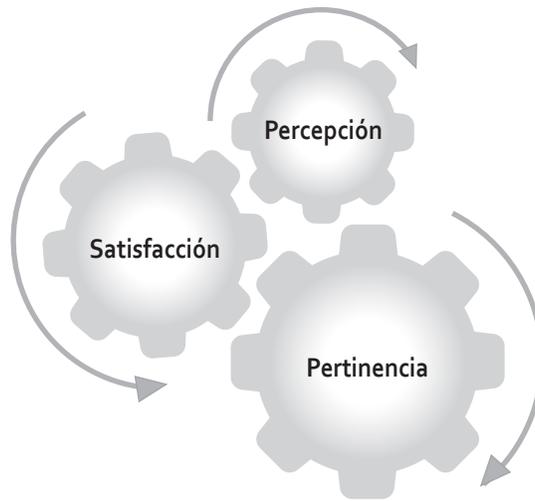


Figura 17. Criterios de evaluación de la práctica profesional

Fuente: elaboración propia.

La Real Academia de la Lengua define percepción como conocimiento, idea, sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos (RAE, s.f.), de ahí que, la evaluación, orientada en esta variable, busca realizar una emisión de juicios acerca de todas las experiencias y personas que participaron en el proceso de la práctica profesional. Además, esta se encuentra más relacionada con los resultados de la interacción y las habilidades blandas que se reflejaron en el desarrollo de las actividades de la práctica profesional. Esta variable, permite conocer la opinión de los actores acerca de la integralidad del proceso, el profesionalismo y la capacidad de respuesta frente a las situaciones que se pudieron presentar en el periodo de práctica acordado. Tanto estudiantes como docentes guía y lugares de práctica tienen la posibilidad de expresar cómo se interrelacionaron en el proceso y si el mismo permitió el logro de los objetivos propuestos.

Con relación a la satisfacción, autores como Zas (2002), citado por Velandia, Ardón y Jara (2007), establece que

es la resultante de un proceso que se inicia en el sujeto concreto y real, culmina en el mismo, y en tal sentido es un fenómeno esencialmente subjetivo, desde su naturaleza hasta la propia medición e interpretación de su presencia o no. (2007, p. 145)

y para que esta exista debe por lo menos existir una acción que permita la valoración positiva o no de la satisfacción. En este sentido, cuando se realiza medición de satisfacción de la práctica profesional, se busca conocer desde los diferentes actores del proceso, que tan a gusto se sintieron con las acciones desarrolladas, si las mismas permitieron satisfacer las necesidades planteadas al inicio a la práctica y qué tanto valor agregó el proceso a cada participante. Desde el rol de cada actor, los resultados de la medición de la satisfacción permitirán el análisis en las instituciones de educación, en busca de la generación del mejoramiento continuo de los procesos desarrollados.

Por su parte, la pertinencia entendida como lo oportuno, adecuado y conveniente, en relación con un propósito (Tamayo, 2005) busca desde la evaluación de la práctica establecer los criterios de relación entre la aplicación de los conocimientos del estudiante, las necesidades del lugar de práctica y el acompañamiento por parte del docente guía, y determinar como fue la interacción de estos para el logro de los objetivos de la práctica. Con el fin de buscar y mejorar las capacidad de ascertividad en la elección, asignación y seguimiento del proceso de practica profesional.

Así las cosas, a continuación, se proponen algunos modelos de evaluación que involucran los componentes descritos anteriormente y que pueden ser tomados como guía para el proceso evaluativo de las prácticas profesionales.

#### Modelo de evaluación emitida por los lugares de práctica

A continuación, se presenta el modelo de evaluación aplicado al lugar de práctica:

- *Ficha de evaluación de las prácticas profesionales efectuada por el lugar de práctica* (pags. 126 - 127).

#### Modelo de autoevaluación del estudiante practicante

A continuación, se presenta el modelo propuesto para la autoevaluación del proceso de práctica profesional, el cual es diligenciado por el estudiante practicante:

- *Ficha de auto evaluación de las prácticas profesionales efectuada por el estudiante practicante* (pags. 128 - 129).

<b>Ficha de evaluación de las prácticas profesionales                      efectuada por el lugar de práctica</b>						
En esta ficha se presentan distintos criterios relacionados con las actividades de la práctica profesional realizada en el lugar de práctica. La escala de valoración es cualitativa (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca), en algún caso, el evaluador puede considerar que el criterio es "no valorable" o "no aplicable", bien porque no se haya tenido ocasión de observar esta acción o porque no sea aplicable a la realidad del lugar de práctica. En ese caso, corresponde señalar la columna N/A.						
De la misma forma, pueden incluirse observaciones, aclaraciones o recomendaciones generales que complementen el proceso evaluativo de pertinencia, satisfacción y percepción.						
<b>Datos generales del lugar de práctica</b>						
Fecha de la evaluación:						
Nombre del centro de prácticas:						
NIT:						
Dirección:						
Nombre del evaluador:						
Cargo del evaluador:						
<b>Datos generales estudiante practicante</b>						
Nombre del estudiante practicante:						
Documento de identificación N°.:						
Tipo de practica:						
Fecha de inicio y finalización:						
Duración de la práctica:						
Programa académico:						
Tutor guía:						
<b>Pertinencia</b>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	N/A
El estudiante cuenta con las competencias básicas y laborales (generales y específicas) adecuadas para el desarrollo de su práctica profesional.						
El desempeño y el dominio teórico/práctico del estudiante fue el más pertinente en el transcurso de su práctica, ello enfocado al plan de práctica planteado y la satisfacción de las necesidades del lugar de prácticas.						
Las habilidades del ser (aptitudes, actitudes) del estudiante asociadas a aspectos, tales como: adaptación al rol profesional, capacidad para recibir sugerencias, capacidad para trabajar en equipo, compromiso, puntualidad, relaciones interpersonales, fueron pertinentes en el desarrollo de la práctica profesional.						
Las destrezas lingüísticas de comunicación oral y escrita del estudiante practicante fueron pertinentes con las características del lugar de práctica y la formación profesional recibida.						
La orientación durante el proceso de asignación y legalización fue pertinente						
El acompañamiento de los tutores de seguimiento durante el desarrollo de la práctica profesional fue el adecuado.						
Los estudiantes, docentes y orientadores se caracterizan por su responsabilidad y compromiso con los procesos de la práctica profesional.						

<b>Satisfacción</b>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	N/A
La respuesta para la asignación y legalización de la práctica profesional del estudiante fue en el tiempo adecuado.						
La intervención en la ejecución de la práctica profesional por parte del estudiante practicante fue acertada, cumplió con los objetivos planteados y le generó valor al lugar de práctica.						
En la ejecución de la práctica profesional, el estudiante demostró un conocimiento innovador que se ve reflejado en el valor agregado durante el desarrollo de la misma.						
La calidad de los informes, entregables o productos de las actividades asignadas al estudiante practicante cumplieron con los criterios requeridos por el lugar de práctica y generaron valor al proceso desarrollado.						
Las actividades de acompañamiento y seguimiento por parte del docente guía permitieron una constante comunicación y retroalimentación del proceso, tanto para el estudiante como para el lugar de práctica, contribuyendo a mejorar continuamente.						
Los resultados obtenidos con el desarrollo de la práctica le permiten considerar la posibilidad de continuar como un lugar de práctica para otros estudiantes de la institución educativa.						
Fueron resueltas de manera oportuna las diversas inquietudes o solicitudes que se presentaron con el desarrollo de la práctica profesional.						
<b>Percepción</b>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	N/A
Como resultado de su práctica profesional, el estudiante cuenta con las habilidades y competencias para continuar con su desarrollo profesional.						
El perfil del estudiante practicante encaja con las necesidades de talento humano que requiere el entorno donde desarrolló su práctica profesional.						
El estudiante practicante demostró capacidades de aprender y actualizarse constantemente, teniendo en cuenta los cambios del campo del conocimiento en el cual se va a desempeñar.						
Considera usted que, el estudiante practicante posee competencias laborales tales como: negociación, creatividad, dominio conceptual, iniciativa, organización y planeación, inteligencia emocional, resolución de problemas, proactividad y orientación al servicio.						
Teniendo en cuenta el desempeño del estudiante practicante, consideraría la posibilidad de vincularlo laboralmente a su organización, como un recurso humano competitivo y profesional idóneo que contribuiría al logro de los objetivos.						
<b>Observaciones generales:</b>						

Ficha de auto evaluación de las prácticas profesionales efectuada por el estudiante practicante						
<p>En esta ficha se presentan distintos criterios relacionados con las actividades de la práctica profesional realizada en el lugar de práctica, la cual será diligenciada por el estudiante bajo elementos de autoevaluación con el fin de conocer elementos propios del desarrollo de la practica, desde su propia perspectiva..</p> <p>La escala de valoración es cualitativa (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca), en algún caso, el estudiante considere que el criterio es "no valorable" o "no aplicable", bien porque no se haya tenido ocasión de observar esta acción o porque no sea aplicable a la realidad del lugar de prácticas. En ese caso corresponde señalar la columna N/A.</p> <p>De la misma forma, pueden incluirse observaciones, aclaraciones o recomendaciones generales que complementen el proceso evaluativo de pertinencia, satisfacción y percepción.</p>						
Datos generales del lugar de práctica						
Fecha de la evaluación:						
Nombre del centro de prácticas:						
NIT:						
Dirección:						
Nombre del evaluador:						
Cargo del evaluador:						
Datos generales estudiante practicante						
Nombre del estudiante practicante:						
Documento de identificación N°:						
Tipo de practica:						
Fecha de inicio y finalización:						
Duración de la práctica:						
Programa académico:						
Tutor guía:						
Pertinencia	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	N/A
Considera que su desempeño y el dominio teórico/práctico como estudiante practicante fue el más pertinente en el transcurso de su proceso de práctica.						
Las habilidades del ser (aptitudes, actitudes), tales como: negociación, creatividad, dominio conceptual, iniciativa, organización y planeación, inteligencia emocional, resolución de problemas, proactividad y orientación al servicio, fueron pertinentes para desempeñar las tareas asignadas en el lugar de prácticas.						
Como estudiante de práctica se le dejo participar en reuniones importantes y sus opiniones fueron tenidas en cuenta a la hora de tomar algunas decisiones.						
Las condiciones del lugar de prácticas le permitieron el desarrollo de las mismas, en función de la aplicación de los conocimientos adquiridos y su perfil profesional.						
Como estudiante practicante recibió retroalimentaciones asertivas por parte de los tutores que lo orientaron al logro significativo de los objetivos propuestos para la práctica.						

<b>Satisfacción</b>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	N/A
La experiencia de la práctica profesional fue un proceso continuo que le aportó a su crecimiento personal, profesional y laboral, generándole valor agregado a su proceso de formación.						
El acompañamiento de los tutores de seguimiento (docente guía y tutor de empresa), durante el desarrollo de la práctica profesional, fue el adecuado orientándolo hacia el logro de los objetivos de la práctica.						
El plan de práctica le permitió la aplicación del conocimiento adquirido en su formación académica y estuvo direccionado a la satisfacción de los requerimientos del lugar de práctica.						
Las condiciones establecidas para el desarrollo de su proceso de práctica profesional, en el lugar de práctica, le permitieron interactuar en la organización, aplicar sus conocimientos y desarrollarse en un ambiente laboral asociado a su campo de acción como futuro profesional.						
<b>Percepción</b>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	N/A
Usted como estudiante practicante considera que, contó con las competencias adecuadas para el desarrollo de su práctica profesional.						
Como resultado de su práctica profesional, considera que cuenta con las habilidades y competencias para continuar con su desarrollo profesional.						
Como estudiante practicante, se destacó por su puntualidad, compromiso, presentación personal, proactividad, actitud, disposición y competencias para trabajar en equipo.						
Como estudiante practicante, demostró un conocimiento innovador que se vio reflejado en el valor agregado durante la ejecución de la práctica profesional y generó un diferencial con otros practicantes de su campo de conocimiento.						
<b>Observaciones generales:</b>						



## Referencias

- África Fundación Sur. (19 de septiembre de 2017). *25 universidades africanas entre las 1000 mejores del mundo*. [Blog]. Recuperado de <http://www.africafundacion.org/spip.php?article28370>
- Alavi, M., y Tiwana, A. (2003). Knowledge management: The information technology dimension. E M. Easterby-Smith y M. Lyles (eds.), *The Blackwell handbook of organizational learning and knowledge management* (pp. 104-121). Oxford: Blackwell Publishers.
- Aliaga, C., y Schalk, A. (2010). E2: Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Revista Calidad en la Educación*, (33), 319-337. Doi: <https://doi.org/10.31619/caledu.n33.145>
- Anzola, S. (2002). Administración de pequeñas empresas. MCGRAW-HILL, Artículo electrónico La influencia de las barreras a la innovación que limitan la competitividad y el crecimiento de las pymes manufactureras, 35. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu:8000/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=bb720923=-d65e40-ef9-e8f867130266-off40%sessionmg4008r&vid=4&hid=4001>
- Aritzía, T. (2017). La teoría de las prácticas sociales: particularidades, posibilidades y límites. *Cinta de Moebio*, (59), 221-234. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n59/0717-554X-cmoebio-59-00221.pdf>
- AulaFácil.com. (2009). Habilidades del emprendedor y características emprendedoras personales. *Guía fácil para emprendedores*. [Blog]. Aulafácil.com. Recuperado de <https://www.aulafacil.com/cursos/emprender/guia-facil-para-emprendedores/habilidades-del-emprendedor-l26663>
- Australiance. (s.f.). *¿Cómo encontrar una práctica profesional en Australia?* Recuperado de <https://www.australiance.es/guides/como-encontrar-una-practica-profesional-en-australia/>
- Becerra, A., y La Serna, K. (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. *Documento de Discusión*. Buenaventura: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Recuperado de <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1510/Las%20competencias%20que%20demanda%20el%20mercado%20laboral%20de%20los%20profesionales%20del%20campo%20economico-empresarial%20en%20la%20actualidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- BridgeBlue. (s.f.). *Prácticas y pasantías en Australia*. BrigBlue. Recuperado de <https://www.bridgeblueglobal.com/es/practicas-y-pasantias/practicas-y-pasantias-en-australia/>
- Bravo, N. (2007). *Competencias Proyecto Tuning-Europa, Tuning-América Latina*. Recuperado de [http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp\\_ut/pdfs/m1/competencias\\_proyectotuning.pdf](http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf)
- Bustelo, C., & García-Morales, E. (2000). La consultoría en organización de la información. El profesional de la información, 9(9). Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/11890868.pdf>
- Calcides, M., Rodríguez, J., y Alemán, J. (2017). El enfoque competencial educativo en el contexto europeo. *El Guiniguada. Revista de investigaciones y experiencias en Ciencias de la Educación*, 26, 62-76. Doi 10.20420/ElGuiniguada.2017.137
- Castelao Naval, M., González Pascual, J., Jordán Ramos, A., y Ruiz Pomedá, A. (2015). Universidad y emprendimiento. Intención emprendedora en estudiantes de universidades privadas madrileñas. *Revista de Investigación en Educación*, 13(2), 187-205. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/229>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (10.ª ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Clavero, G. (2005). La estrategia de Lisboa sobre la sociedad del conocimiento: la nueva economía. *El Modelo Económico del UE*, (820), 169-193. Recuperado de [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85469/Matias%20Clavero\\_Estrategia%20Lisboa\\_2005.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85469/Matias%20Clavero_Estrategia%20Lisboa_2005.pdf?sequence=1)
- Comisión Europea. (s.f.). Erasmus+. *Prácticas para estudiantes*. Recuperado de [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/traineeships-students\\_es](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/traineeships-students_es)
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. (1993). *Ley Reglamentaria del Artículo 50. Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal*. Recuperado de [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3\\_mex\\_ley\\_regl\\_art\\_5.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_mex_ley_regl_art_5.pdf)
- CINTERFOR-OIT. (2005). ¿Qué es competencia laboral? <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Congreso de Colombia. (2001). Ley 720 de 2001. Por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos. *Diario Oficial No. 44661*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4446>
- Congreso de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. *Diario Oficial No. 46681*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778#o>

- Congreso de la República de Perú. (2005). Ley, N° 28518. Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. *Diario Oficial de la República de Perú*. Recuperado de: [http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/pe\\_6114.pdf](http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/pe_6114.pdf)
- Consejo de Educación Superior. (2013). *Reglamento de Régimen Académico Resolución del Consejo de Educación Superior. Registro Oficial 473 de 23 de abril de 2019*. Recuperado de <https://unl.edu.ec/sites/default/files/archivo/2019-05/Reglamento%20de%20Regimen%20Academico.pdf>
- Cortés, L. (1 de agosto de 2017). Prácticas: el contrato de aprendizaje y la pasantía. *Asuntos: legales*. [Blog]. Recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/laura-cortes-robayo-2532606/practicas-el-contrato-de-aprendizaje-y-la-pasantia-2532648>
- Diario Oficial de la Unión Europea. (2018). *Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (2018/C 153/01)*. Consejo de la Unión Europea. Recuperado de [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)
- Gestionistas Italia. (31 de julio de 2019). *Cómo hacer pasantías en Italia*. Recuperado de <https://www.gestionistaitalia.com/noticias/como-hacer-pasantias-en-italia/>
- Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Revista Educación y Educadores*, 8, 45-66. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83400805.pdf>
- Lara, A., y Díaz-Berrio, A. (2003). Cambio tecnológico y socialización del conocimiento tácito. *Comercio Exterior*, 53(10), 936-947. Recuperado de: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/58/4/RCE.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Aportes para la construcción de currículos pertinentes. Articulación de la educación con el mundo productivo, competencias laborales generales*. Serie Guías N° 21. Recuperado de <http://www.emprendimientonorma.com/images/Competencias-Laborales.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2011). *La cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos*. Guía 39. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-307150\\_archivo\\_pdf\\_guia39.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-307150_archivo_pdf_guia39.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (14 de mayo de 2015). *Consulta sobre la ley que ampara a los pasantes y practicantes en Colombia*. [Carta]. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357166\\_archivo\\_pdf\\_Consulta.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357166_archivo_pdf_Consulta.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario Oficial No. 49523*. Recuperado de: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1072\\_2015.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm)

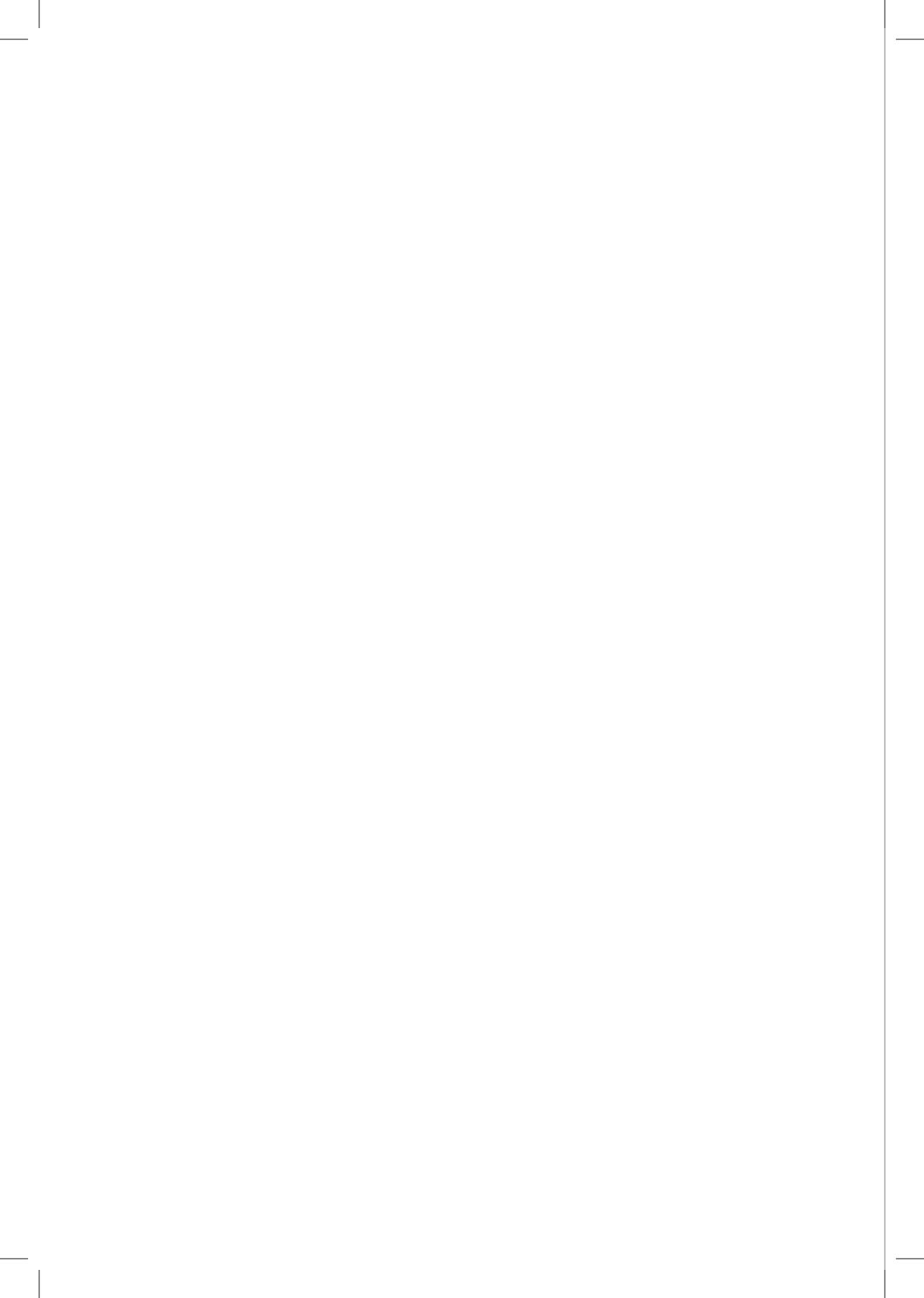
- Molina, C. (2008). La movilidad y la educación por competencias en Colombia. *Revista Principia IURIS*, 9, 101-116. Recuperado de <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view-File/475/508>
- Nosequeestudiar.net. (s.f.a). *¿Cómo funcionan las prácticas y pasantías en España?* Recuperado de <https://www.nosequeestudiar.net/orientacion/por-pais/como-funcionan-las-practicas-y-pasantias-en-espana/>
- Nosequeestudiar.com. (s.f.b). *¿Cómo funcionan las prácticas y las pasantías en México?* Recuperado de <https://www.nosequeestudiar.net/orientacion/por-pais/como-funcionan-las-practicas-y-pasantias-en-mexico/>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (s.f.). *Programa de la OIT sobre empleo juvenil*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_627866.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_627866.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2004). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, Formación y aprendizaje permanente. *Normlex*, (195). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R195](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195)
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (22 de agosto de 2012). *Pasantías: ¿una oportunidad o una trampa laboral?* Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_187817/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_187817/lang--es/index.htm)
- Organización Panamericana de la Salud-OPS. (s.f.) *Programa de la OPS de pasantías y prácticas profesionales: fomentar el liderazgo futuro en la salud pública*. Recuperado de <https://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245&lang=es>
- Padilla, R., y Juárez, M. (2006). *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. Series Estudios y Perspectivas 49. México: Cepal. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4970>
- Parlamento Europeo. (2010). *Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2010, sobre el fomento del acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y refuerzo del estatuto del becario, del periodo de prácticas y del aprendizaje*. (2009/2221(INI)). Recuperado de <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0262&language=ES&ring=A7-2010-0197>
- Parra, E. (2005). Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontradas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (16), 1-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194220418015.pdf>
- Peña-Lapeira, C. (2018). Análisis del estado actual de las mipymes del sur de Bogotá en torno a las capacidades dinámicas. En C. Peña-Lapeira (comp.), *Herramientas para las mipymes, cómo convertirse en líderes del mercado* (pp. 189-219). Bogotá: Centro Editorial Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- ¿Por qué fracasan las pymes en Colombia? (2015). *Revista Dinero*. Recuperado de <http://www.dinero.com/economia/articulo/pymes-colombia/212958>

- Presidencia da República da Brasil. (2008). *Lei 11788 de 25 septiembre de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes, 2-164*. Recuperado de: [http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/menu/acesso\\_informacao/servidores/estagios/3-LEGISLACAO-DE-ESTAGIO.pdf](http://www.cvm.gov.br/export/sites/cvm/menu/acesso_informacao/servidores/estagios/3-LEGISLACAO-DE-ESTAGIO.pdf)
- Presidencia de la República de Colombia. (1993). Decreto 1210 de 1993. Por el cual se reestructura el Régimen Orgánico Especial de la Universidad Nacional de Colombia. *Diario Oficial No. 40928*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4824>
- Presidencia de la República de Colombia. (2003). Decreto 933 de 2003. Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 45160*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7594>
- Presidencia de la República de Colombia. (2005). Decreto 4290 de 2005. Por el cual se reglamenta la Ley 720 de 2001. *Diario Oficial No. 46103*. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18316>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2016). *Objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico*. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
- Real Academia de la Lengua-RAE. (s.f.). *Significado de percepción*. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id= SX9HJy3>
- Rueda, A. (2014). Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (19), 111-132. Doi: <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2014.19.9746>
- Ruiz-Olabuénaga, J. I. (2001). El voluntariado en España. *Documentación social*, (122), 67-84. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=138854>
- Salas, W. (2005). Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(ext. 9), 1-10. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2660166>
- Sánchez, J. J., Osorio, J., y Baena, E. (2007). Algunas aproximaciones al problema de financiamiento de las Pymes en Colombia. *Scientia et Technica*, 1(34), 321-324. Recuperado de: <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/articulo/download/5629/3061>
- Tamayo, G. (2005). Una mirada a la pertinencia social de las prácticas de entrenamiento profesional en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle. *Revista Tendencias & Retos*, (10), 99-111. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/revistas/co/rev-co-tendencias-0010-06.pdf>
- Trujillo, F. (2011). *Enfoque de competencias en la educación: del conocimiento al uso y apropiación*. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-275791.html>

- Unión Europea. (2010). *Carta europea de formación y periodos de prácticas de calidad*. Recuperada de <http://www.horitzo.eu/wp-content/uploads/Carta-Europea-de-Formaci%C3%B3n-y-Per%C3%ADodos-de-Pr%C3%A1cticas-de-Calidad.pdf>
- Universidad Nacional de Córdoba. (s.f.). *Programa de Voluntariado Universitario*. Secretaría de Extensión Facultad de Filosofía y Humanidades. Recuperado de <https://ffyh.unc.edu.ar/extension/intervencion-acompanamiento-territorial/programa-de-voluntariado-universitario/>
- Vázquez Martínez, F. D. (2010). Competencias profesionales de los pasantes de enfermería, medicina y odontología en servicio social en México. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 28(4), 298-304. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2010.v28n4/298-304/es/>
- Velandia, F., Ardón, N., y Jara, M. I. (2007). Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 6(13), 139-168. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272007000200008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272007000200008&lng=en&tlng=es)
- Véliz Martínez, P. L., Jorna Calixto, A. R., y Berra Socarrás, E. M. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 1-17. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412016000200018&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000200018&lng=es&tlng=es)
- Vivas-López, S. (2013). Implicaciones de las capacidades dinámicas para la competitividad y la innovación en el siglo XXI. *Cuadernos de Administración*, 26(47), 119-139. Recuperado de [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/7098/5667](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/7098/5667)
- Webometrics. (2019). Ranking Web de Universidades. África. [Blog]. Recuperado de [https://www.webometrics.info/es/Ranking\\_africa](https://www.webometrics.info/es/Ranking_africa)
- Zúñiga, C. L., y Escobar, E. A. (2007). *Propuesta de un modelo de consultorio empresarial para la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle*. (Trabajo de grado, Universidad del Valle, Cali, Colombia). Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Claudia\\_Zuniga\\_Martinez/publication/311426271\\_PROPUESTA\\_DE\\_UN\\_MODELO\\_DE\\_CONSULTORIO\\_EMPRESARIAL\\_PARA\\_LA\\_FACULTAD\\_DE\\_CIENCIAS\\_DE\\_LA\\_ADMINISTRACION\\_DE\\_LA\\_UNIVERSIDAD\\_DEL\\_VALLE/links/58459f5908aeda69681a5b35/PROPUESTA-DE-UN-MODELO-DE-CONSULTORIO-EMPRESARIAL-PARA-LA-FACULTAD-DE-CIENCIAS-DE-LA-ADMINISTRACION-DE-LA-UNIVERSIDAD-DEL-VALLE.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Claudia_Zuniga_Martinez/publication/311426271_PROPUESTA_DE_UN_MODELO_DE_CONSULTORIO_EMPRESARIAL_PARA_LA_FACULTAD_DE_CIENCIAS_DE_LA_ADMINISTRACION_DE_LA_UNIVERSIDAD_DEL_VALLE/links/58459f5908aeda69681a5b35/PROPUESTA-DE-UN-MODELO-DE-CONSULTORIO-EMPRESARIAL-PARA-LA-FACULTAD-DE-CIENCIAS-DE-LA-ADMINISTRACION-DE-LA-UNIVERSIDAD-DEL-VALLE.pdf)

## Webgrafía de consulta

- Africa Fundación Sur: <http://www.africafundacion.org/spip.php?article28370>
- Asuntoslegales.Com: Pasantía académica: ¿relación laboral o actividad académica? <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/pasantia-academica-relacion-laboral-o-actividad-academica-2598238>
- Asuntoslegales.com: Prácticas: el contrato de aprendizaje y la pasantía: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/laura-cortes-robayo-2532606/practicas-el-contrato-de-aprendizaje-y-la-pasantia-2532648>
- Australiance: <https://www.australiance.es/guides/como-encontrar-una-practica-profesional-en-australia/>
- ConsultoresAccounter: <https://www.accounter.co/normatividad/conceptos/diferencia-entre-contrato-de-aprendizaje-y-las-pasantias-que-cumplen-estudiantes-al-culminar-sus-estudios-profesionales.html>
- Facultad De Ciencias De La Administración Uner <http://www.fcad.uner.edu.ar/wp-content/uploads/file/academica/Reglamento%20PPS.pdf>
- International Labour Organization: <https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=practica+profesional&navigators=ilosubjectnavigator%1dilosubject%1dF.15.05%1d%5eF.15.05%24%1eilosubjectnavigator%1dilosubject%1dF.15.04%1d%5eF.15.04%24&sortBy=default&lastDay=0&collection=&offset=0#>
- Law Society Of South Africa: <https://www.lssa.org.za/about-us/about-the-attorneys-profession/becoming-a-legal-practitioner>
- Ministerio De Educación De Colombia: CONCEPTO: PRÁCTICAS: PASANTÍAS Y CONTRATOS DE APRENDIZAJE: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-354776\\_archivo\\_pdf\\_Consulta.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-354776_archivo_pdf_Consulta.pdf)
- Noticias Universia: <https://noticias.universia.cl/practicas-empleo/noticia/2019/02/01/1163561/como-funcionan-practicas-profesionales-chile.html>
- Organización Panamericana de la Salud: Programa de la OPS de pasantías y prácticas profesionales: fomentar el liderazgo futuro en la salud pública: <https://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245&lang=es>
- Revista Valora: [http://www.revistavalora.cl/practicas\\_profesionales/](http://www.revistavalora.cl/practicas_profesionales/)
- Universidad CAECE: Reglamento De Prácticas Profesionales Supervisadas: <http://www.ucaece.edu.ar/wp-content/uploads/2016/01/REGLAMENTO-DE-PRACTICAS-PROFESIONALES-SUPERVISADAS-RR-478-10.pdf>



## Apéndice 1

### Ficha de la investigación

**Tema de la investigación:** La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional.

**Proyecto de investigación:** C119-003 de 2019.

**Título:** creación de un consultorio dedicado al apoyo empresarial a partir de las prácticas en el ámbito organizacional, mercadeo, administrativo y corporativo a microempresas establecidas en las localidades 7 (Bosa) y 8 (Kennedy) donde hace presencia la Vicerrectoría Bogotá Sur de UNIMINUTO.

**Grupos de investigación:** GIBS - UNIMINUTO Bogotá Sur; Grupo GICABS Ciencias Administrativas y Contables UNIMINUTO, Vicerrectoría Bogotá Sur.

**Investigador principal:** Camilo José Peña Lapeira

**Coinvestigador:** Liliana Vargas Puentes – Fabio Castro Ardila

**Objetivos:**

**Objetivo general:**

Consolidar un vínculo eficaz entre la Universidad y su entorno productivo, proyectando los servicios de capacitación, asesoría y consultoría en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades, en la obtención de productos y servicios a través de la interdisciplinariedad de los procesos de docencia, investigación y responsabilidad social.

**Objetivos específicos:**

1. Establecer las necesidades de las pymes de la localidad 7 (Bosa) y 8 (Kennedy) en la que hace presencia la Vicerrectoría Regional Bogotá Sur.
2. Identificar los servicios que podría prestar el consultorio en relación con las carreras propuestas (Tecnología en Gestión de Mercadeo, Comunicación Social, Administración de Empresas, Administración de Salud Ocupacional, Administración Financiera y Contaduría Pública).
3. Determinar las condiciones y requisitos legales para la creación del consultorio empresarial que permita la realización de prácticas profesionales a los estudiantes de la Vicerrectoría Regional Bogotá Sur – UNIMINUTO.

**Metodología:**

El proyecto de investigación trabajó el método de Investigación Acción Participativa (IAP), con el fin de dar una respuesta satisfactoria a la problemática planteada, en la que se pretende brindar un espacio dirigido a las mipymes de las localidades objeto de estudio, donde hace presencia la Vicerrectoría Regional Bogotá Sur. En este sentido, para Balcazar (2003) la IAP contribuye al trabajo cooperativo entre los investigadores y los grupos sociales o colectivos objeto de estudio, con el fin de contribuir a su desarrollo y al cambio de las estructuras políticas y sociales.

En lo que correspondiente al tema de los métodos, se puede prever, por la formulación de los objetivos, que existe un uso combinado de métodos cuantitativos y cualitativos, en el que se hace uso de las fortalezas de ambos tipos de métodos, para que sirva, así, en la mejor comprensión del fenómeno.

Si bien lo anterior lleva a indicar la proximidad y conveniencia en el desarrollo de métodos cuantitativos y cualitativos de manera combinada, para el caso de los objetivos propuestos en el presente proyecto investigativo, esto es más que necesario, en la medida que se propone el desarrollo de un ejercicio estadístico, que se suma al análisis teórico que lo complementa.

La metodología del proyecto se encuentra planteada en cuatro fases:

**Fase 1.** Elección pymes

**Fase 2.** Gestión del desarrollo organizacional

**Fase 3.** Creación de empresa

**Fase 4.** Prácticas profesionales

### **Hallazgos y contribuciones:**

El proceso de la evaluación de la práctica profesional conlleva a realizar algunas reflexiones sobre las dificultades relacionadas con el hecho de que durante el momento en el que los estudiantes se desempeñan en las empresas o las instituciones, estos siguen cumpliendo con sus asignaturas académicas de su semestre matriculado, lo que hace que, el rendimiento académico en sus asignaturas, en algunos casos, descienda o el estudiante se encuentre en tensión constante por tener que responder en dos frentes de manera simultánea. Esto permite pensar en que se pueda replantear dicha situación, ya sea por la disminución de la carga académica o por tener que cumplir con la práctica sin tener de manera simultánea que cursar asignaturas de su semestre académico.

Pese a que, la práctica profesional es de obligatorio cumplimiento para cualquier estudiante que curse una carrera profesional en Colombia, los mecanismos de escogencia de esta y las opciones que tienen los estudiantes para el desarrollo de estas dependerán, exclusivamente, de cada una de las instituciones de estudios superiores. Además, cada una es totalmente libre de validar o evaluar los casos en los que se considere que esta es homologable o no.

La contribución que hacen los estudiantes de práctica profesional en los campos de consultoría empresarial busca ayudar a las empresas, con menos ingresos, a mejorar la calidad de sus servicios o productos, para así poder aumentar su competitividad en el mercado y ser autosostenibles.

Los centros de práctica empresarial buscan el acompañamiento y orientación integral a través de la prestación de servicios, que permitan el mejoramiento continuo de las empresas y las condiciones de vida de sus propietarios y empleados, teniendo en cuenta las condiciones y el entorno social en el que se encuentra la empresa.

**Novedad y pertinencia:**

El proyecto contribuirá de manera asertiva a la comunidad educativa de UNIMINUTO, Vicerrectoría Bogotá Sur, ya que se centra en la construcción de lazos entre los miembros de la comunidad educativa y la población emprendedora de las localidades en las que actúa UNIMINUTO.

Asimismo, se visibilizará la practicidad de los conocimientos adquiridos, al interior de las aulas de clase, por parte de los estudiantes que realicen las prácticas profesionales en las carreras inmersas en las áreas ya mencionadas. De igual manera, se evidenciará una apertura al conocimiento interdisciplinar a partir de la acción de las diferentes temáticas que involucra la oficina de apoyo a la comunicación corporativa de las pymes en las localidades de acción de UNIMINUTO Vicerrectoría Regional Bogotá Sur.

El aporte del presente proyecto se dimensionará en la medida en que se fomente la creación de pymes en el ámbito local de las localidades de Bosa y Kennedy de influencia de UNIMINUTO Bogotá Sur. De igual manera, en el fomento de las prácticas profesionales por medio de un servicio social y comunitario, en el que se involucre la interdisciplinariedad y el profesionalismo de los estudiantes.

Impreso en el mes de mayo de 2020

En su composición se utilizó  
la familia tipografica Corbel

Primera edición: 2020

200 ejemplares

Bogotá D.C., 2020 - Colombia