

Capítulo 3

Análisis de la vinculación universitaria con los sectores de la sociedad desde la perspectiva de los programas de prácticas- becario en estudiantes universitarios en Zapopan, Bogotá, Lima y Chiclayo

Dra. Mayra Isabel González Vázquez¹

Mg. Carolina Mora Ospina²

MBA. María de las Mercedes Elizabeth Vigo Gálvez³

<https://doi.org/10.61728/AE20251413>



¹ <https://orcid.org/0000-0002-9518-592X>

² <https://orcid.org/0000-0002-7763-3629>

³ <https://orcid.org/0000-0003-3203-948X>

Resumen

La implementación de modelos de vinculación en la etapa universitaria permite que los jóvenes tengan alternativas de desarrollo, para que una vez que egresan de las instituciones de educación superior, estén ya colocados en una empresa de acuerdo con su perfil generacional. Este perfil generacional presenta grandes diferencias, en la estabilidad laboral que se manejaba en generaciones pasadas, actualmente los jóvenes buscan poder diversificar sus funciones, desarrollarlas desde el home office, viajar, tener una conexión multidisciplinaria en diferentes partes del mundo.

Derivado de la anterior, algunas de las demandas son las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), las cuales han tenido un incremento del 17 % de acuerdo al departamento de comercio en los Estados Unidos, requiriendo que los estudiantes tengan habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas, creatividad, innovación, investigación, colaboración y liderazgo, que también se conocen como habilidades blandas, las cuales se pueden fortalecer a través de la vinculación laboral, por medio de proyectos de mejora, programas de becarios o prácticas gerenciales dentro de las empresas (20minutos.es, 2022).

Dicha vinculación debe estar direccionada hacia los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, los cuales se miden a través de la responsabilidad social de las empresas y el modelo de la quinta hélice.

La referida vinculación universidad-empresa-gobierno-medio ambiente se ve fortalecida en programas de pasantías que, de acuerdo con la ley laboral, cuando una empresa tiene más de 1000 trabajadores, debe incorporar cuando menos 3 becarios. (Esparza, J.A. 2021).

Introducción

La innovación en la enseñanza de la educación profesional tiene su base en la correcta vinculación profesional con la sociedad y con aquellas empresas que cuidan el medio ambiente, como base de los objetivos de

desarrollo sustentable de la ONU. Lograr programas de becarios que hagan competitivos a los estudiantes universitarios asegura que estos sean potencialmente contratables para las empresas donde se inician, y a la vez reciban un estímulo económico que los motive a permanecer en la empresa, generar programas de mejora mediante la aplicación de la quinta hélice de Carayannis (2012). Desde el modelo se involucra a la empresa, sociedad, gobierno, universidad y medioambiente.

Planteamiento del problema

Un estudio de CONNOVO manifiesta que, en Latinoamérica, y en caso específico México, Perú y Colombia, que son los países que se analizan en esta investigación, están experimentando un tiempo en que los jóvenes no están preparados para el empleo o entrar en la universidad, por falta de recursos y preparación necesaria; un 42 % de empresas encuentran difícil contratar personal. Las empresas tienen dificultades para encontrar empleados en parte porque el 83.8 % de los jóvenes no están buscando empleo activamente. La falta de oportunidades tiene grandes consecuencias, como dedicarse a asuntos no productivos. Noventa y seis por ciento de adolescentes encarcelados decidieron cometer crímenes porque no veían otra opción. Ir más allá de la manera tradicional de enseñanza puede beneficiar a muchos (CONNOVO, 2021).

La problemática del rezago educativo juvenil es holística, ya que se considera que está estrechamente vinculada con la falta de oportunidades laborales que, además, agrava la situación de vulnerabilidad de los jóvenes. Esta problemática clausura su posibilidad de acceder a dos de sus derechos fundamentales: el estudio y el trabajo (vinculosyredes.org.mx).

La percepción de las instituciones de educación superior (IES), específicamente en Jalisco, México, con respecto a los procesos de vinculación, tiene importancia, ya que la participación de las IES en los procesos de vinculación con las empresas y los órganos de gobierno es la base de cooperación y vinculación que va a generar innovación, tomando como base el modelo “Triple Hélice” (Etzkowitz y Leydesdorff, 1995). Incluso se habla de una “cuarta hélice y quinta hélice” (Acosta y Carreño, 2013), donde el gobierno está jugando un rol de incentivar la innovación y, a

partir de ahí, funciona como un articulador (Bautista, 2015). En los casos del Instituto Tecnológico Superior de Monterrey (ITESM), la Universidad de Guadalajara (U.D.G), el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) y entre otras universidades, para ellos es muy importante, ya que todos los días la vinculación es un tema que se ocupa en la actualidad. En algunos de los Planes de Desarrollo Institucional (PDI) de las universidades se plantea una serie de necesidades y una de ellas es la “relación entre universidad-empresa”, pero lamentablemente no se ha detonado esta necesidad debido a la falta de personal calificado (Gerónimo, Bautista, 2019).

Es así como la importancia de las prácticas profesionales en Colombia, se vuelve un tema relevante en el contexto laboral de los jóvenes del país latinoamericano, puesto que según Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE hasta agosto de 2023, alcanzó un preocupante 54.9 % de ocupación solamente y de este el 55 % de los jóvenes colombianos se encuentran empleados como obreros y empleados particulares, mientras que un 33 % opta por trabajar de manera independiente. Lo anterior refleja para las investigadoras la descontextualización entre la formación laboral que aporta la academia y las oportunidades que se generan posterior a los estudios superiores, puesto que los empresarios del país identifican falencias en los egresados lo que hace que las oportunidades de un primer empleo sean significativamente menores.

En las universidades, especialmente en el contexto colombiano, existen redes de apoyo que facilitan tanto a estudiantes como a egresados en el diseño de hojas de vida o currículums, la adquisición de herramientas de comunicación efectiva para entrevistas y el acceso a bolsas de empleo. Sin embargo, estos esfuerzos aún no han sido suficientes para cerrar las brechas entre los egresados, las oportunidades de inserción laboral y las habilidades tanto duras como blandas exigidas por las empresas.

Objetivo

Analizar como la vinculación universitaria y los programas de mejora, dentro de las funciones de practicante-becarios, en las empresas, potencializa el desarrollo profesional de los universitarios y el desarrollo empresarial.

Marco teórico

Estado del arte

La educación superior tiene como función servir a los jóvenes para que encuentren el potencial de su desarrollo y excelencia a nivel profesional y humano. Una de las acciones que ayuda a lograrlo es la interacción con el contexto regional y nacional donde se está formando, situación que contribuye además con el rescate del hombre con ser integral y su participación directa en los desarrollos sociales y económicos. De esta manera se resalta la importancia para el estudiante universitario de la realización de las prácticas empresariales, para que de este modo se pueda disminuir la probabilidad de que el futuro egresado quede con vacíos en su formación integral (Estepa, Rodríguez, 2019).

Derivado de lo anterior, se procede a presentar el estado de la cuestión, como base para analizar la importancia del tema.

Estado de la cuestión

Partiendo de la importancia que tiene la vinculación empresarial y los conocimientos académicos para poderse desempeñar en el área laboral, se procede a definir algunos conceptos necesarios para fundamentar el conocimiento y desarrollar el estado de la cuestión, dichos aspectos como práctica empresarial y las competencias laborales que se requieren.

Práctica empresarial

Es una actividad académica que consiste en la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos obtenidos durante el desarrollo de las asignaturas y de las competencias adquiridas por los universitarios en el desarrollo de cada uno de los programas académicos, y busca potencializar con el entorno empresarial.

Competencias laborales

Conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. Capacidad de resolver en forma autónoma y flexible los problemas que se presenten en el ejercicio de las funciones y de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo. (Observatorio Laboral Para la Educación).

Ahora bien, según Peña y Vargas (2020), la práctica profesional, además de ser un proceso de formación académica y permitir a los estudiantes prepararse para el mundo laboral, aporta al fortalecimiento de la relación entre las universidades, el estudiante y las empresas, lo que permite encontrar nuevos talentos sin prejuicios profesionales (pág. 11). Es claro que la academia debe servir directamente al mercado laboral, así como lo señala Mora et al. (2020) en su investigación, en la cual se realizaron entrevistas a directores de recursos humanos de varias empresas del sector turístico, donde informan que las falencias evidenciadas son de mucha teoría y poca práctica.

Vinculación

Gould define a la vinculación como “el proceso integral que articula las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión de la cultura y los servicios de las IES para su interacción eficaz y eficiente con el entorno socioeconómico”. Además, la entiende como: ...el conjunto de normas, planes, reglamentos, recursos, actividades administrativas, así como acciones y proyectos de enlace, mediante los cuales las IES llevan a cabo, de manera sistematizada y coordinada, pero no burocratizada, sus relaciones con los sectores público, social y productivo. Los recursos son los insumos del sistema; las actividades administrativas-operativas transforman los insumos en resultados... acciones y proyectos de vinculación cumplidos en tiempo y forma, conforme a su plan y criterios de calidad (Gould, 2002, p. 35).

Teorías

Constructivismo social, un aporte pedagógico a la práctica profesional

Si se revisa la importancia del fortalecimiento del proceso de práctica profesional desde una visión pedagógica, se surge el enfoque del constructivismo social, donde se afirma que el sujeto construye su propio conocimiento a partir de la interacción que realiza con el medio y objeto de conocimiento, también se puede afirmar que el sujeto está en constante transformación a través de la interacción con el objeto de conocimiento o medio que lo rodea (Guerra, 2020, pág., 7).

Modelo de vinculación TH

La vinculación es una demanda de política de acción hacia las instituciones de educación superior para convertirse en una condición necesaria de desarrollo tecnológico y posteriormente en una estrategia de desarrollo económico.

El modelo de TH se centra en relaciones e interacciones entre las universidades y los entornos científicos como primera hélice, la industria y las empresas como segunda hélice, y a las administraciones o gobiernos como tercera hélice, asumiendo que la innovación resulta de las interacciones mutuas entre ellas. (Rivera, Ocampo, Arredondo, s.f., pág. 1)

Modelo de la triple hélice

La importancia de la vinculación para producir y aplicar el conocimiento (modo 1 y modo 2) tiene lugar en 3 ámbitos: universidad-empresa-gobierno. En el ámbito internacional se han documentado experiencias exitosas con el modelo de la Triple Hélice (TH), el cual integra a las tres esferas (Etzkowitz y Leydesdorff, 1995), y donde se propone un esquema facilitador en el que las organizaciones híbridas sean en sí mismas innovadoras. (Etzkowitz y Leydesdorff, 2000; Etzkowitz, 2008; Quispe, Victorino y Atriano, 2014).

McGuinness (2008) analiza el caso Kentucky, en Estados Unidos, con respecto a la importancia de la vinculación, y cuyos resultados han sido contundentes. Después de diez años de haber involucrado a las IES, tras la reforma establecida por el estado, mejoraron sus niveles de educación e ingreso per cápita. La responsabilidad social de las IES, traducida en acciones concretas y en proyectos de desarrollo, pudo enfocarse a resultados específicos que respondieron a las problemáticas identificadas como prioritarias por la política pública (Gerónimo, 2014).

Modelo cuarta hélice

Esta cuádruple hélice aunque haya sido un proyecto, en la actualidad ya se aplica en algunas regiones de Estados Unidos y de otros países por ejemplo la Academia de ciencias de Nueva York asumió el rol en su región de reunir a un grupo de líderes de diferentes esferas institucionales para desarrollar una serie de discusiones con el objetivo de articularlos para la creación de un área de consenso; una empresa de capital de riesgo para proporcionar asesoramiento empresarial, asistencia técnica y financiera para iniciar nuevas empresas (Rickne, Laestadius y Etzkowitz, 2013).

En el caso de la universidad y centros de transferencia de conocimiento, su importancia recae en la educación y capacitación emprendedora de los egresados, la transferencia de conocimiento y tecnología, que además integra otra parte significativa del ecosistema innovador: las infraestructuras tecnológicas, como laboratorios universitarios e instalaciones industriales de investigación y desarrollo.

Por su parte, la sociedad civil crea un entorno competitivo y de emprendimiento regido por normas sociales y culturales creadas por la atención mediática al emprendimiento, al exigir productos y servicios innovadores y de más calidad (Gonzalez, Lavín, Pedraza, 2020).

Modelo de la quinta hélice

Terrones, Rodríguez menciona algunas reflexiones a tomar en cuenta para definir nuevos proyectos de innovación bajo el modelo de quintuple hélice. que es en la que se fundamenta la investigación: Los proyectos tecnológicos deben ser desarrollados siguiendo los Objetivos de Desa-

rrollo Sostenible ODS que establece el PNUD y ONU, tomar en cuenta la quinta hélice (Medio Ambiente), en cualquier proyecto de innovación tecnología, trabajar proyectos basados en el modelo de innovación de quintuple hélice, los anteriores están desfasados, generar una cultura de proyectos interdisciplinarios, en cumplimiento de los objetivos de los ODS, donde se establece que deben crearse alianzas entre todos los sectores productivos. (Gerónimo, 2019).

Características del modelo

Favorece la globalización, movilidad económica, recurso humano, tecnología, etc Intercambio del conocimiento entre sectores, favorece la innovación. crea redes del conocimiento, proyectos basados en los objetivos del desarrollo social (ODS).

Actores involucrados

Los diferentes actores involucrados en esta teoría deben desarrollar desde su entorno los siguientes aspectos: Gobierno. Generar políticas que incentiven el financiamiento de proyectos de investigación con subsidio fiscal dentro de las empresas, fomentar la movilidad dentro del entorno empresarial, Expertos de universidades que fomentan la economía circular, Líderes empresariales que apoyen la investigación universitaria mediante el desarrollo de programas de mejora mediante becarios, Universidades: en su área de vinculación unen el entorno empresarial. académico y gubernamental, Líderes de la sociedad civil: mediante espacios de voluntariado que promuevan la responsabilidad social de sus empresas, generen campañas de cuidado del medio ambiente y la aplicación de la economía circular. (Araya- Umaña, Li-Bonilla, Torres-Vindas, 2021).

Contexto

Programas gubernamentales que promueven la vinculación empresa, universidad, gobierno, medioambiente

México: “Jóvenes construyendo el Futuro”

La siguiente información fue tomada de la página oficial del gobierno de México en su apartado “Jóvenes Construyendo el Futuro”: es un programa que opera en las 32 entidades de la República Mexicana a partir de 2019, cuyo objetivo es que jóvenes de entre 18 y 29 años de edad, de todos los niveles educativos, puedan capacitarse laboralmente en algún centro de trabajo de su elección hasta por 12 meses, recibiendo una beca mensual de \$6,310.00 y seguro médico a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Programa Órale (orientando jóvenes en el mundo laboral) vínculos y redes AC

Es un modelo que fue creado por International Youth Foundation en conjunto con la red salesiana de México, con más de 25 años de trabajo continuo formando jóvenes para ser ciudadanos sanos, productivos y comprometidos en su comunidad (Banco Iberoamericano de Desarrollo, 2020).

Colombia

Continuando con los programas de impulso al empleo juvenil en Latinoamérica, podemos encontrar en Colombia la ley 1429 de 2010, la cual tiene como objetivo principal, reducir la desigualdad en la contratación dentro del mercado laboral ofreciendo a la población juvenil oportunidades vinculadas al empleo formal, una transformación que sigue está en deuda en el país suramericano puesto que los jóvenes colombianos históricamente están vinculados a empleos no formales (Velásquez, 2014).

Según Velásquez (2014), la iniciativa impulsa la vinculación juvenil en las empresas haciendo una reducción en el pago de parafiscales, lo cual genera un estímulo para las empresas, pretendiendo dar como resultado el aumento en la calidad de vida de los hombres y mujeres menores de 28 años.

También Colombia cuenta con otra iniciativa llamada Estado Joven. Según Vezza, E. (2021). La cual permite a los estudiantes de educación superior hacer sus prácticas laborales en el sector público. Esta iniciativa se genera a través del Plan Nacional de Desarrollo generado para el periodo 2018-2022, el cual reglamentó que un 10 % de nuevos empleos no deberían requerir experiencia laboral previa.

Sin embargo, la legislación mencionada anteriormente presenta cuellos de botella, lo cual refleja los altos porcentajes nacionales de desempleo juvenil al no lograr reducir significativamente la brecha de empleabilidad, ni ha implementado estrategias efectivas para fortalecer las habilidades de los estudiantes. Además, carece de incentivos tributarios asertivos para las empresas que emplean a esta población.

Análisis de las herramientas de evaluación y desarrollo del proceso de prácticas- becario en empresas

Con base en el análisis de las herramientas que utilizan las áreas de vinculación universitaria para poder realizar el proceso de practicantes-becarios, se encontró que la mayoría piden a los practicantes que desarrollen los siguientes documentos como parte de su proceso de prácticas:

1.1 Reporte final de prácticas en empresa que aplica área de vinculación universitaria

- Datos generales de la empresa. Especificación de las condiciones en las que se encuentra la empresa o institución en donde se desarrolló el proyecto.
- Funciones y actividades desempeñadas a lo largo de la práctica.
- Conocimientos y habilidades que ejercitó el alumno durante la práctica.
- Descripción de los resultados alcanzados a lo largo de la práctica.

- Propuestas aportadas a la empresa.
- Acciones sugeridas de continuidad de las prácticas.
- Anexar el diseño de la propuesta y resultados. (Documentos, folletos, videos, grabaciones, proyectos, etc., elaborados por el practicante).

Proyecto de mejora elaborado por los becarios, como resultado de su periodo en la empresa

Introducción: –Presentación de la organización donde se incluya misión, visión, valores, historia, giro, organigrama

Justificación: –¿Por qué se considera necesario tener un plan de mejora?; ¿Cómo se detectó la necesidad?, ¿A quién beneficia?; Incluir las herramientas utilizadas para realizar el diagnóstico de la necesidad de la mejora: entrevista; encuesta; indicadores de gestión. – Mencionar cuál es la necesidad detectada y la propuesta de mejora. – Mencionar quiénes serán los beneficiados, qué alcance tiene.

Propuesta: –Desarrollar la propuesta de mejora. –Mencionar si la propuesta fue aceptada para su implementación en la empresa. –De ser aceptada para la implementación, mencionar en qué costos incurrirá, qué recursos materiales y/o humanos requerirá. –Si el proyecto no se aplicará, explicar por qué.

Conclusiones: –Presentar conclusiones, sobre el desarrollo de la propuesta. –Documentar los obstáculos encontrados para el desarrollo de la propuesta. –Incluir la conclusión personal de aprendizaje desde tu formación. (modelo de universidades privadas en México, 2024).

Modelo Lean six sigma

La metodología Lean Six Sigma se ha desarrollado alrededor de una serie de herramientas estadísticas que existían antes de la propia metodología Six Sigma, como VSM (auxiliar en la identificación de los desperdicios y herramienta preferida para obtener beneficios Lean [12]), Just In Time (JIT), Balance de la producción (Heijunka), 5S, etc. (Alvarado. Baruck, 2018) Lean 6 Sigma es una metodología incremental al hacer mejoras, cambios a un producto o servicio existente, en la que genera un cambio

sobre alguna operación que se esté realizando y la mejora para aumentar la rentabilidad, rendimiento y procesos internos; dicho modelo se sugiere que sea agregado al proceso de proyecto de mejora.

a) Definir los objetivos, b) Medir y analizar los resultados, c) Comparativa de resultados entre procesos, d) Simplificar procesos, e) Involucrar al equipo de trabajo por medio de herramientas como planner de Microsoft, f) Evaluación periódica del plan de mejora continua, g) Análisis y retroalimentación de resultados (Navarro, Albert, Gisbert Soler, Pérez Molina, 2017).

Metodología

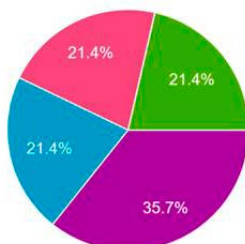
La metodología utilizada es mixta, de tipo exploratorio, con un método deductivo, aplicando investigación de campo, tanto a estudiantes en Jalisco, México, Bogotá, Colombia, Lima y Chiclayo, Perú. Los instrumentos de investigación se desarrollaron mediante la técnica de triangulación de la información, propuesta por la Dra. Ma Soledad Martínez Montoya, aplicando entrevistas a empresas que reciben programa de practicantes. La muestra es a conveniencia de los investigadores perfilando las empresas y los estudiantes, para que complementen el perfil requerido de la población estudiada.

Resultados

Como parte de la investigación cualitativa, se contó con la opinión de 25 personas de diferentes empresas, tanto en Jalisco como en Bogotá, Colombia, y Lima, Perú, que aceptan practicantes becarios en sus compañías, así como 75 universitarios de los 3 países que están en proceso de prácticas.

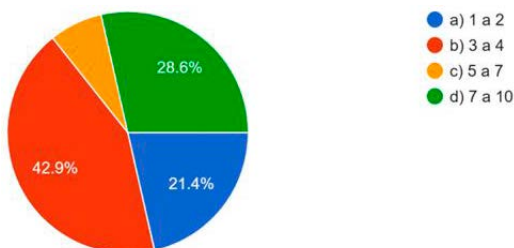
A continuación, se presentan los resultados a manera de gráficas para poder visualizar de manera más clara el nivel de impacto de cada una de las respuestas.

1. Tamaño de la empresa



En los países de Latinoamérica, las empresas de tamaño micro son las que proliferan, muy apoyadas por el nivel de emprendimiento que existe. Aspecto que se comprueba en la investigación de campo, al obtener que el 35.7 % de las empresas pertenecen a este tamaño, en los 3 países mencionados.

2. Cantidad de practicantes que reciben en el año



Como ya se había mencionado se sugiere que cuando las empresas tienen más de 1000 empleados deben tener al menos 3 practicantes, aquí se está comprobando que incluso las microempresas al año trabajan con 3 o 4 practicantes.

Este aspecto permite comprobar que manejan el mínimo requerido, lo cual no apoya a los universitarios, los cuales deberían pasar más tiempo en las empresas, para profundizar los conocimientos académicos que obtienen en la universidad con la vida laboral.

Lo cual sería un ganar-ganar, ya que las empresas tendrían mano de obra barata, sin implicaciones fiscales, y los universitarios obtendrían

mayores experiencias laborales.

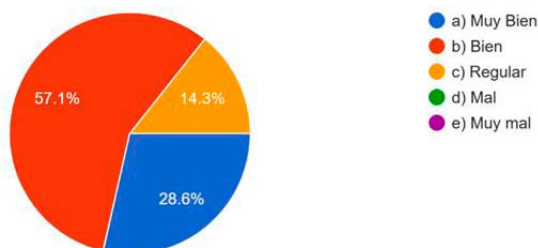
3. Cargo o puesto que desempeñan los practicantes



El 14.3 % son cargos técnicos o auxiliares; estos últimos se entienden por ser estudiantes sin experiencia previa, pero llama la atención de las investigadoras que el 21.4 % son asignados a la gestión de la calidad, que es una de las áreas más importantes de la empresa, así como el 28.6 % al área administrativa y financiera.

La parte de gestión de la calidad es un rubro que permite a los estudiantes conocer aspectos de auditoría muy específicos, con diferentes indicadores para medir la calidad de la empresa; esto les da herramientas de análisis, síntesis y desarrollo de conocimientos prácticos.

4. ¿De manera general, cómo evalúa el desempeño de los practicantes dentro de su empresa?



El 57.1 % de los empresarios entrevistados consideran que el desempeño de los practicantes estuvo bien, y un 28.6 % evaluó como bien, lo que

permite sintetizar que académicamente los universitarios tienen un buen nivel educativo.

Siendo una parte importante estos resultados para buscar promover más la vinculación dentro de las empresas, para que ambas partes se vean beneficiadas, y el egresado al terminar sus estudios ya posee la experiencia laboral que se requiere.

5 ¿Seguiría aceptando practicantes y por qué?

Las respuestas de las empresas en su mayoría son positivas, con aspectos como: Es una forma de crecer juntos, Si, es una oportunidad para ellos, Aportan ideas frescas, Si, abonan actualidad a la empresa, Si, me ayudan con el sobre cargo de trabajos y al mismo tiempo les comparto mis conocimientos, Si, es una fuerza de trabajo con bajo sueldo, Si, porque abonan al desarrollo de la empresa y generan proyectos de mejora, que como empresa no tenemos el tiempo para realizarlos, Si, porque ayudan a realizar trabajo que a la empresa le quita mucho tiempo, Si creo que es una ayuda mutua ellos logran aprender desde cero y a nosotros nos brindan posibles futuros empleados, Si, ayuda a desarrollar nuevo personal para la industria, Si, es importante darle la oportunidad a los jóvenes que tengan experiencia, Su apoyo y ayuda es de gran impacto para nuestras actividades y nos gusta ayudar a profesionalizar a jóvenes.

La mayoría de los motivos por los cuales las empresas reciben practicantes se sintetiza en que es un ganar-ganar para ambos; de esta manera se disminuye el proceso de selección y reclutamiento y aseguran la contratación de empleados ya capacitados por la misma empresa, con costos muy bajos.

6. ¿Qué cambiaría o le gustaría que tuviese el practicante?

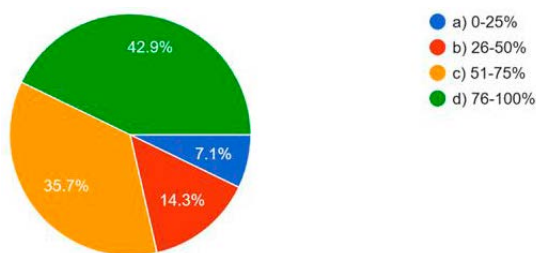
Los factores que hacen que los universitarios y las empresas no generen una conexión más profunda o que se pueda mejorar la relación a futuro son aspectos como: Más prolongado el tiempo de prestar sus servicios, Mayores habilidades en la investigación, más proactivos, idioma, más conocimientos técnicos, Conocimientos Que generen proyectos de mejora

de manera proactiva, mayor tiempo disponible y periodo de prácticas más largo, más conocimientos técnicos, creo que les falta un poco de motivación, que pasen menos tiempo en el celular, buena actitud de servicio, muchas ganas de aprender, proactivo, más tolerancia y capacidad a la frustración.

En síntesis, para los empresarios sería viable que los universitarios entren a su proceso de prácticas con un programa a desarrollar, el cual deberá estar fundamentado con un archivo previo por parte de la universidad, donde se haga un diagnóstico inicial a la empresa y de ahí se parta con el programa de mejora.

Los empresarios consideran que a los universitarios les falta ser más proactivos, generar propuestas de mejora para la empresa, lo cual se considera por parte de las investigadoras que son factores generacionales, los cuales se pueden ir modificando con la capacitación diaria en la misma empresa, así como tener una estructura de trabajo por medio de un programa determinado de desarrollo, por lo que la vinculación entre universidad-empresa-gubernamental y medioambiental es primordial.

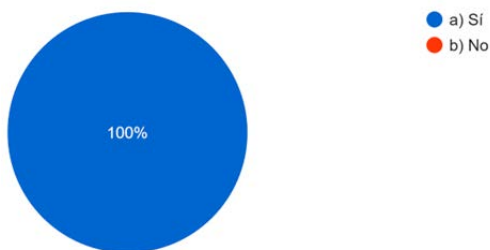
7. ¿Qué porcentaje de apoyo ha recibido por parte del área de vinculación de la universidad, con respecto al tema de los practicantes?



Tanto las empresas como los universitarios consideran que falta más apoyo por parte de las áreas de vinculación universitaria, para lo cual sería viable que esta área desarrolle un programa de trabajo con aspectos de consultoría que dé las herramientas necesarias a ambas partes para que se aprovechen mejor las actividades de prácticas.

Ya que el 42.9 % de las empresas consideran que el área de vinculación recibió del 76 al 100 % de apoyo, y el 35.7 % de un 51 al 75 %, lo cual no está mal, pero existe potencial de mejora.

8 ¿Si el desempeño del practicante es bueno, estaría dispuesto a contratarlo?



El 100 % de las empresas tienen como opción contratar a aquellos practicantes que son buenos en su desempeño, lo que permite comprobar que la vinculación entre empresa-universidad-gobierno y cuidado del medioambiente sí impacta en la empleabilidad de los jóvenes.

9. ¿Qué factores considera usted desde el punto de vista académico que debería saber nuestro practicante para ser contratado por su empresa?

Las empresas sugieren que los universitarios tienen potencial de mejora en aspectos como: Habilidades de gestión, Presentación formal de trabajos y de vestimenta del alumno, Idiomas, Más aplicación hacia generación de proyectos de mejora y sistemas, Aspectos tecnológicos, Más manejo de office, Más conocimientos técnicos, Tener no solo el conocimiento sino también habilidades blandas, trato y actitud al cliente, no uso de celular en servicio, trato amable, inglés y software de cómputo, conocimiento en temas actuales, más manejo de habilidades blandas.

En el análisis de los requerimientos sobresale la demanda de idiomas, lo cual se debe incrementar por parte de los planes de estudios, ya que, en otros continentes, los universitarios salen mínimo con 2 a 3 idiomas aparte de su lengua natal, programas de mejora empresarial, vestimenta

formal lo cual se debe fomentar desde la universidad, así como habilidades blandas, las cuales se pueden adquirir o reforzar en el periodo de vinculación.

Análisis de resultados de las encuestas aplicadas a universitarios en su periodo de prácticas-becario

A continuación, se presentan los resultados de los 3 países participantes en la investigación: Jalisco, México, Bogotá, Colombia y Lima, Perú.

Cuestionamiento	México	Colombia	Perú
Sexo de los practicantes	66.7 % mujeres	55.6 %mujeres	66.7 % mujeres
Edad	22-25 años: 60 %	22-25 años: 33.3 %	22-25 años: 66.7 %
Aspectos más importantes, al elegir la empresa.	Perfil de la empresa de acuerdo con mi área profesional: 46.7 %	Perfil de la empresa de acuerdo con mi área profesional: 77.8 %	Cercanía a mi entorno: 50 %
¿Qué tipo de trabajo predominó durante tus prácticas?	Realización de diversas actividades:80 %	Realización de un proyecto de trabajo: 44.4 %	Realización de diversas actividades:66.7 %
¿Principales problemas para desempeñar sus labores?	Falta de información por parte de la universidad y el horario de las prácticas:20 %	Problemas para desplazarse por la ciudad y el horario de prácticas:22.2 %	Horario: 50 %
¿Contó con un manual o guía de procedimientos?	Sí: 73.3 %	Sí: 66.7 %	No: 83.3 %
¿En qué porcentaje le abrió las puertas para obtener una vacante de trabajo?	26-50 %: 40 %	26-50 %: 33.3 %	0-25 %: 33.3 %
¿Cambios al programa de prácticas-becario por parte de la Universidad?	Mejores empresas	Contar con base de datos de empresas	Igualdad de oportunidades en prácticas, sin considerar calificaciones.
¿Qué cambios considera que deben realizar las empresas?	Apoyo económico, flexibilidad de horarios	Asignación de funciones de acuerdo con perfil	Apoyo económico, y apertura por falta de experiencia.

¿Qué aspectos considera que le hicieron falta académicamente?	Aspectos administrativos y financieros 33.3 %	Idioma: 33.3 %	Idioma: 33.3 %
¿Qué porcentaje considera que tuvo de vinculación con el cuidado del medio ambiente?	0-25 %: 40 %	51-75 %: 44.4 %	51-75 %: 50 %
¿Se le pidió que desarrollara un proyecto de mejora para la empresa?	No: 86.7 %	No: 88.9 %	Si: 66.7 %
¿Qué aspectos consideras que debe incluir el proyecto de mejora?	En México pueden describir los pasos para un proyecto de mejora empresarial	En Colombia sobresale la importancia del cuidado del medio ambiente.	En Perú incluyen aspectos administrativos de manera general

Derivado de los anteriores resultados, se considera que es importante que se refuerce en los planes de estudio el desarrollo de proyectos de mejora empresarial para que los practicantes puedan aplicar modelos de Lean Six Sigma y generen resultados proactivos en las empresas, para que de esta manera sea atractivo a las mismas poderlos contratar.

Ya que la rutina empresarial no permite muchas veces innovar en propuestas de mejora, que las convierta en empresas más competitivas, que puedan destacar sus distintivos competitivos ante la globalización existente.

Es importante destacar que, en el contexto colombiano, el 77.8% de los estudiantes prioriza el perfil de la empresa en función de su carrera profesional, lo que demuestra una orientación clara hacia su crecimiento profesional. Este enfoque resalta el ejercicio de análisis para la selección de la empresa que realizan los estudiantes de pregrado, lo que va más allá de simplemente elegir un lugar. No solo buscan cumplir con un requisito, sino que también buscan un entorno que les brinde reconocimiento y que esté alineado con sus aspiraciones profesionales, permitiéndoles desarrollar competencias clave que fortalezcan su carrera a largo plazo y que permitan enriquecer el currículum.

Otro aspecto que se destaca en los datos analizados es la diferencia en los cambios que deben implementar las empresas. Mientras que en México y Perú las mejoras sugeridas se centran en el apoyo económico, adicionalmente en México añadiendo la necesidad de mayor flexibilidad de horarios y Perú apuntando hacia una mayor apertura para quienes no tienen experiencia, en Colombia el principal cuello de botella identificado es la asignación de funciones de acuerdo con el perfil de los estudiantes. Esto revela que, en dicho país, existe una falta de especificidad en las prácticas, donde los estudiantes terminan realizando tareas que no corresponden a su área de estudio en el pregrado. Además, se generan también asignaciones de tareas y proyectos alineados con un nivel técnico o tecnológico, lo que impide que los estudiantes desarrollen competencias avanzadas propias de los últimos semestres de su formación universitaria.

Otro punto clave a destacar, basado en las respuestas y puntos de vista de los estudiantes en los diferentes países, se relaciona con lo que consideran importante incluir en los proyectos. Para los estudiantes mexicanos, es prioritario detallar claramente los pasos y procesos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto. En Perú, por otro lado, se pone mayor énfasis en los aspectos administrativos, lo cual refleja una orientación hacia el cómo las empresas gestionan las prácticas y su estructura interna.

En Colombia, sin embargo, destaca la conciencia que tienen los estudiantes sobre el cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad. Este enfoque evidencia que, desde el inicio de su vida laboral, los estudiantes colombianos comprenden su rol como actores fundamentales en la protección y preservación de su entorno, competencias que son promovidas desde la formación en las universidades, lo que indica un compromiso académico con la formación de profesionales que integren prácticas sostenibles en sus futuros campos laborales.

Conclusiones

Aunque es común que estudiantes asuman roles de practicantes o becarios en empresas colombianas, es importante señalar que, en muchos casos, los cargos asignados no cumplen con los objetivos y el desarrollo de competencias previstos en la planificación académica. En numerosas

situaciones, los becarios profesionales se ven colocados en funciones más relacionadas con auxiliares o secretarías, lo que limita su capacidad para adquirir un aprendizaje contextual y relevante durante su período de pregrado.

Sin embargo, si se implementan las prácticas desde la planeación académica, aplicando las teorías concernientes a esta actividad, especialmente aquellas relacionadas con la quinta hélice, como un ejercicio consciente dirigido por las partes interesadas, el aprovechamiento de los conocimientos y el desarrollo de habilidades de los estudiantes podría ser considerablemente mayor que el observado en la situación actual. La colaboración entre la academia e involucrar a la sociedad civil, fortaleciendo la cultura organizacional del sector empresarial, se vuelve esencial para fomentar el desarrollo de talento humano altamente calificado, permitiendo así la innovación en el sector. Es por esto que la aplicación de las teorías concebidas en la investigación contribuirá al fortalecimiento de las empresas a través de la integración del talento humano joven.

Siguiendo las teorías aplicadas para el fortalecimiento de las prácticas empresariales, es indispensable mencionar la importancia del encadenamiento productivo, un aspecto clave en todos los países. Al involucrar a la sociedad civil en aspectos académicos, se fomenta una conciencia integral entre las partes interesadas, lo que permite que el estudiante no solo desarrolle un pensamiento empresarial, organizativo e incluso gerencial, sino también un análisis crítico desde la sostenibilidad, cuidado y preservación del medio ambiente. Esto conduce al estudiante a reconocer los impactos que cualquier actividad, como las prácticas, puede tener en su entorno, promoviendo una visión más amplia, ética y responsable de su rol en el ámbito profesional y su rol en la sociedad.

Otro aspecto importante es profesionalizar el proceso de prácticas donde se desarrolle un proceso de Lean Six Sigma como modelo base que se deberá desarrollar por parte de los practicantes para que, en el desarrollo de sus prácticas, vayan realizando el diagnóstico de la empresa y, al terminar, cuenten con un periodo de gracia para que entreguen como parte de la culminación del proceso de prácticas el proyecto de mejora para la empresa, el cual les puede abrir las puertas para que sean contratados por la misma, para que lleven a cabo ese proyecto en la empresa.

Adicional, se puede resaltar que un aspecto clave para fortalecer el proceso de prácticas es su profesionalización mediante la aplicación del modelo Lean Six Sigma, esta estrategia articulada con las teoría de la quinta hélice, permitiría a los practicantes realizar un diagnóstico profundo de la empresa durante su periodo de prácticas, generando gana un gana; en primer lugar gana para el estudiante, porque le permiten aplicar en contextos empresariales reales lo aprendido en su formación académicos, en segundo lugar gana la empresa, porque el estudiante contribuyen a resolver retos concretos que presente la empresa y que sea necesario una visión nueva para su solución; y también gana la academia al articular actores como el sector empresarial y la sociedad civil, lo cual fomenta el desarrollo de competencias más sólidas y promueve una sinergia efectiva entre las partes interesadas, colocando a la academia como un factor fundamental en el desarrollo y fortalecimiento de la sociedad.

Los puntos que se sugieren que debe contener son los mencionados en el apartado de herramientas de vinculación de esta investigación.

Referencias

- Araya-Umaña, G., Li-Bonilla, F., & Torres-Vindas, J. (2021). La Quinta Hélice Sistémica [QHS] para la innovación y el desarrollo [I+D] en América Latina. *ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública*, (81), 77-103. [https://doi.org/\[insert DOI if available\]](https://doi.org/[insert DOI if available])
- Baruck, F., & Alvarado-Chávez, [Initial]. (2018). *Mejora de procesos ERP's (Enterprise Resource Planning) con Lean Six Sigma*. TecNM/ Instituto Tecnológico de Aguascalientes. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94455712003>
- CONNOVO S.A.P.I de C.V. & Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. (2021). *Educación transformadora en México: 21 casos de innovación*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inea>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Boletín técnico del mercado laboral de la juventud: Trimestre móvil agosto-octubre 2023*. <https://www.dane.gov.co>
- Esparza, J. A. (s.f.). Todo sobre la contratación de becarios en México. *Revista Sesame*. <https://sesamehr.mx>

- Estepa, A. T. E., & Rodríguez, M. A. H. (2018). *Evaluación del impacto de las prácticas empresariales en las instituciones públicas y privadas en relación con el programa de Administración Ambiental de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas como insumo para el proceso de acreditación de alta calidad de los periodos 2015-1–2018-1*. Repositorio UDFJC. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/15307>
- Gerónimo Bautista, E. (2019). Innovación social: Desarrollo teórico y experiencias en México. En *La vinculación para la innovación desde la perspectiva de la Educación Superior con el sector mueblero de Jalisco, México* (p. 148). Universidad de Guadalajara.
- Gerónimo Bautista, E. (2014). La importancia de la vinculación universidad-empresa-gobierno en México. *Revista Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150317008.pdf>
- González Tapia, A., Lavín Verástegui, J., & Pedraza Melo, N. (2020). El papel de los actores de la cuádruple hélice en el emprendimiento tecnológico de Tamaulipas. *Paradigma Económico*, 12(2), 93-124. <https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v12i2.15521>
- Gould, G. (2002). *La administración de la vinculación: cómo hacer qué*. Secretaría de Educación Pública. <http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/AdmonVinculacionTOMO%20II.pdf>
- Mora Forero, J. A., Vásquez Benítez, L., & Gallego Vásquez, J. E. (2020). La formación universitaria en turismo: una perspectiva académica y laboral en Bogotá (Colombia). *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 4(2), 81-102. <https://doi.org/10.21071/riturem.v4i2.12899>
- Navarro Albert, E., Gisbert Soler, V., & Pérez Molina, A. I. (2017). *Metodología e implementación de Six Sigma*. 3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico, Edición Especial, 73-80. [https://doi.org/\[insert DOI if available\]](https://doi.org/[insert DOI if available])
- Peña, C., & Vargas, L. (2020). La práctica profesional: *Retos y desafíos para el apoyo organizacional*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Pr%c3%a1cticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20desempe%c3%b1o%20laboral.pdf>

- Rivera, G. I., Ocampo, J. D., & Arredondo, L. E. (s.f.). *El modelo de la triple hélice y la gestión de la vinculación en la Universidad Autónoma de Baja California, México*. Repositorio Digital IPN. https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/3587/1/El_modelo_de_la_tripe_helice_y_la_gestion_de_la_vinculacion.pdf
- Velásquez Baquero, J. M. (2014). *Efectos de la Ley del Primer Empleo sobre la contratación formal de jóvenes menores de 28 años en Colombia*. Repositorio Uniandes. <https://repositorio.uniandes.edu.co>
- Veza, E. (2021). *Programas de empleo juvenil: Revalidación de su papel en la agenda pública pospandemia de COVID-19* (Documento de Proyectos No. LC/TS.2021/88). CEPAL. <https://repositorio.cepal.org>