

Diagnóstico de las prácticas pre profesionales: caso Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM

Recibido: 15/06/11 Aceptado : 28/06/11

William León Velásquez¹
 Rosmeri Mayta Huatuco²

RESUMEN

El objetivo de este artículo es medir al estudiante de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial de la UNMSM que realiza sus prácticas en la empresa pública o privada en cuanto a: el grado de satisfacción, expectativa laboral, integración, relación laboral con su jefe y sus compañeros de trabajo

También se realiza una medición sobre la percepción de las empresas con respecto al desempeño del practicante mediante el grado de satisfacción, habilidades y conocimientos, trabajo organizado, identificación y respuesta al problema y comunicación con sus superiores.

Se elaboraron dos tipos de encuestas: Una dirigida a los estudiantes que realizaban sus prácticas y otra al jefe inmediato superior. En las encuestas se consideraron los indicadores de percepción y satisfacción necesarias para realizar este tipo de investigación.

En este trabajo de investigación se trabajó con una muestra de 39 empresas en el periodo del 2010 y se llegó a los siguientes resultados:

- El alumno tiene un buen grado de satisfacción frente a sus prácticas pre-profesionales.
- La empresa percibe un alto grado de aceptación respecto al desempeño del practicante.
- Hay dificultad en la comunicación entre el jefe y el practicante, el 42,55% perciben que su grado de calificación es regular, solo el 8,51% perciben que es buena.

Palabras clave: Satisfacción, percepción, prácticas pre-profesionales.

DIAGNOSIS OF PRE PROFESSIONAL PRACTICES: CASE SCHOOL OF INDUSTRIAL ENGINEERING UNMSM

ABSTRACT

The aim of this paper is to measure the practitioner Academic Professional School of Industrial Engineering at San Marcos University that conducts its business practices in the public or private., Satisfaction, job expectations, integration, working relationship with your boss and colleagues work.

Also been measured on the perception of firms regarding the performance of the practitioner through the variables: satisfaction, skills and knowledge, organized labor, problem identification and response to and communication with their superiors.

Prepared two types of surveys: one aimed at students who are doing their training and one to the immediate superior. The surveys were considered indicators of perception and satisfaction needed for this type of research.

In this research we worked with a sample of 39 companies in the period of 2010 and reached the following results:

- The student has a good degree of satisfaction with their pre-professional.
- The company perceives a high degree of acceptance regarding the performance of the practitioner.
- There is difficulty in communication between the leader and practitioner, 42.55% feel that their level of skill is average, only 8.51% feel that good.

Keywords: Satisfaction, perception, pre-professional practices.

1. INTRODUCCIÓN

Con las prácticas pre-profesionales las empresas tienen la oportunidad de tomar contacto con estudiantes en la etapa final de su carrera profesional o también con los egresados que tienen más de un año de egreso.

Los practicantes tienen la oportunidad de adquirir conocimientos, competencias y habilidades en situaciones reales de trabajo, es a través de la experiencia práctica, en donde los conocimientos teóricos se interiorizan y se convierten en competencias que constituyen la base del desempeño de los practicantes.

Cada empresa diseña su proceso de selección de acuerdo a sus necesidades, pero existen ciertos requisitos comunes, algunos de los cuales provienen de la legislación que regula las modalidades formativas laborales en el Decreto Supremo N° 007-2005-TR de la Ley 28518, como por ejemplo el estudiante deberá ser presentado a una empresa por la universidad, quien deberá llevar el control del tiempo que practica, hasta completar el período máximo correspondiente a los doce meses.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Práctica pre-profesional

Es el conjunto de actividades realizadas por el practicante en forma temporal en una empresa u organización, poniendo especial énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento profesional. Las prácticas pre-profesionales proveen oportunidades para los estudiantes, puesto que les permiten ganar experiencia en el ámbito profesional, determinar si poseen un interés en alguna especialidad en particular, crear una red de contactos, o bien ganar méritos. De igual forma, también permiten a las empresas identificar practicantes excelentes y que serán contratados una vez que hayan terminado su carrera.

2.2. Problemática de las prácticas pre-profesionales

Los alumnos manifiestan que actualmente una práctica pre-profesional, a pesar de que existe gran demanda, es difícil de

1. Ingeniero Industrial. Profesor del Departamento Académico de Ingeniería de Sistema e Informática de la FII de UNMSM. E-mail: wile2020@yahoo.com
2. Magíster en Ingeniería de Sistemas, Ingeniero Industrial. Profesora del Departamento Académico de Ingeniería de Sistema e Informática de la FII de UNMSM. E-mail: rossmahu@hotmail.com

conseguir y al momento de realizarla no reciben el apoyo necesario para desempeñar su labor.

¿Qué es lo que ha sucedido? ¿Por qué la práctica pre-profesional ha dejado de ser agradable, convirtiéndose más bien, en algo problemático? En la actualidad, los practicantes son considerados por muchas empresas como mano de obra barata. Sin embargo, realizan un trabajo del mismo nivel de responsabilidad que el de un profesional o de un técnico con experiencia.

Es necesario señalar que la problemática de las prácticas pre-profesionales no solo es incumbencia de las empresas, sino también de las universidades. Debido a la mala administración de muchas universidades nacionales, sucede que los alumnos no pueden conseguir dichas prácticas. Si la ley obliga a la universidad a exigir dichas prácticas, ésta debe preocuparse por conseguir las a través de convenios firmados con empresas públicas o privadas. La universidad y las empresas deben colaborar para conseguir que estas prácticas obligatorias resulten satisfactorias para los practicantes.

2.3 Derechos de los practicantes

Un problema que se presenta en un gran número de empresas, es la falta de una remuneración económica adecuada a los practicantes, a pesar de que el Decreto Supremo N° 007-2005-TR que reglamenta la ley 28518 sobre modalidades formativas laborales, en el artículo 33 señala que no se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la ley (remuneración mínima vital), o renunciar a su percepción. Los funcionarios de las empresas públicas o privadas señalan, erróneamente, que como la empresa está invirtiendo en capacitar al practicante, éste debe retribuir ese gasto. Asimismo estas empresas aducen que como el practicante no necesariamente va a seguir trabajando con ellos, las competencias adquiridas no beneficiarán a la empresa. Sin embargo, la ley es clara y debe ser cumplida.

También se reglamenta sobre las modalidades formativas, en el artículo 58, cuyo ámbito de aplicación abarca a las entidades privadas y públicas y cuyos trabajadores que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece que la empresa deberá orientar sobre los riesgos de seguridad relacionados con su trabajo y deberá proporcionar los equipos de protección necesarios.

Los horarios de trabajo del practicante también están señalados por la ley, éstos no deben exceder a 30 horas semanales. En el caso de horarios nocturnos, las empresas deberán recibir autorización

de la universidad. El tiempo de refrigerio es el mismo que de los trabajadores regulares. Además, los practicantes tienen derecho a un descanso pagado dentro de los 12 meses desde que empezaron su trabajo, según el artículo 32 que se aplica a todas las empresas.

2.4 Beneficios de los practicantes

Los practicantes tienen la oportunidad de adquirir conocimientos, competencias y habilidades en situaciones reales de trabajo.

Durante este periodo tienen la oportunidad de laborar y aprender basados en el principio de “aprender en el trabajo”, apoyados con un programa de entrenamiento para ayudarlos a mejorar competencias conductuales y de trabajo mediante resolución de casos, desarrollo de habilidades de liderazgo y supervisión entre otros.

2.5 Criterio de selección de practicantes en las empresas

Cada empresa diseña su proceso de selección de acuerdo a sus requerimientos, hay ciertos requisitos comunes algunos de los cuales provienen de la legislación que regula las modalidades formativas laborales, como por ejemplo el estudiante deberá ser presentado a una empresa por la Universidad, quien deberá llevar el registro del número de meses que se ha acogido a esta modalidad.

Las empresas hacen su pedido de practicantes a la oficina de prácticas pre-profesionales con los requisitos que debe reunir el practicante, que son publicados en la vitrina de la oficina para conocimiento de los alumnos. Además, estos pedidos se ingresan a la bolsa de trabajo, donde los alumnos tienen opción de cargar su curriculum vitae. Las empresas tienen acceso a la bolsa de trabajo para seleccionar al practicante que desea. Toda esta información es almacenada en una base de datos.

Muchas organizaciones cuentan con vínculos en sus páginas web que permiten a los interesados enviar sus hojas de vida para ser considerados en los procesos de selección.

3. Metodología

3.1 Técnica utilizada para recoger la información

El instrumento que se ha utilizado para recoger la información ha sido el cuestionario, que está compuesto de un conjunto de preguntas aplicadas a las

unidades de análisis, que en este caso son los jefes inmediatos de los practicantes y a los practicantes con el propósito de obtener la información necesaria para determinar los valores o respuestas de las variables que es motivo de estudio.

3.2 Población

La población que se ha tomado en cuenta son las empresas públicas y privadas ubicadas en Lima y Callao. La población de estudio de los alumnos son los que han realizado sus prácticas pre-profesionales de la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM en el periodo 2010.

La muestra tomada es de 39 empresas en diferentes áreas y una muestra de 100 alumnos que se encontraban realizando sus prácticas pre-profesionales.

3.3 Característica del instrumento de medición

El conjunto de preguntas que forman parte del cuestionario y que permite obtener información para las variables motivo de estudio tiene el siguiente esquema:

Hipótesis -----Variables ----- Indicadores -----Preguntas.

Las preguntas del cuestionario todas fueron cerradas; es decir están compuestas por alternativas de respuesta que son presentadas al informante para su elección. Se eligió este tipo de pregunta porque es la mejor alternativa para el procesamiento y análisis estadístico.

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. El practicante

Hipótesis:

El alumno se encuentra satisfecho con sus prácticas pre-profesionales que realiza.

Variable 1: Satisfacción del alumno practicante

Indicador: Grado de satisfacción

1. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la empresa como lugar de trabajo?

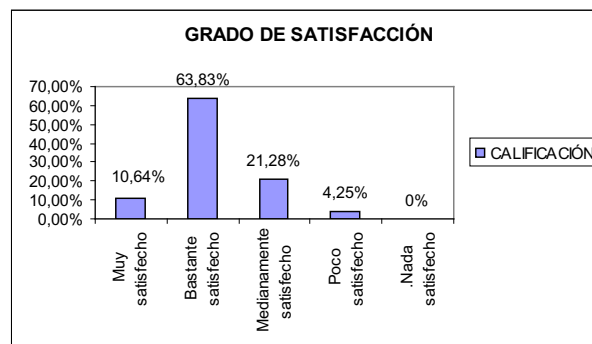


Figura N.º 1. Grado de satisfacción del practicante.

En la Figura N.º 1, se observa que el grado de satisfacción del practicante hacia la empresa es de 10,64% con una calificación muy satisfecho, seguido con 63,83% con una calificación de bastante satisfecho.

Variable 2: Expectativa laboral

Indicador: Nivel de expectativa

2. ¿Cumple la empresa con las expectativas laborales que usted tiene?

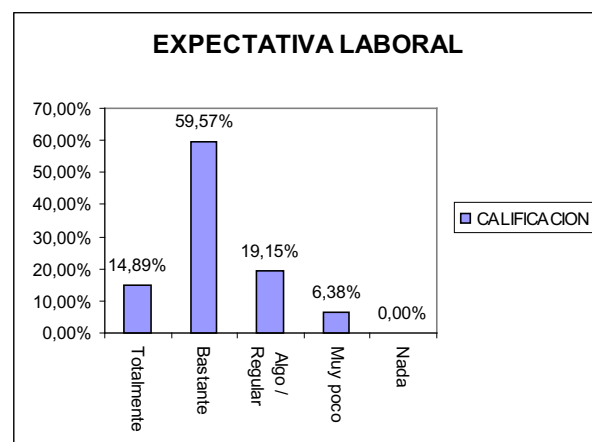


Figura N.º 2. Expectativa laboral.

En la Figura N.º 2, se observa que la expectativa laboral del practicante es de 14,89%, con una calificación totalmente satisfecho, se tiene 59,57% con una calificación de bastante satisfecho, lo que quiere decir que la empresa presta atención al practicante por la labor que realiza. Con una calificación de regular la empresa presta atención en un 19,15% al practicante.

Variable 3: Integración con la empresa.

Indicador: Percepción sobre integración.

3. ¿Se siente integrado en su empresa?

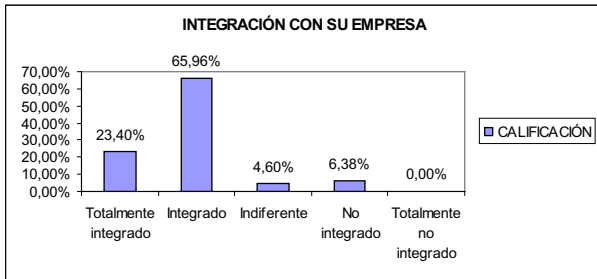


Figura N.º 3. integración con su empresa.

En la figura N.º 3, se observa que el 23,4% el practicante sí se siente totalmente integrado a la empresa e integrado en un 65,96%.

Variable 4: Relación laboral con su jefe

Indicador: Percepción sobre la relación laboral con su jefe

4. ¿Cómo considera usted la relación laboral con su jefe o superior?

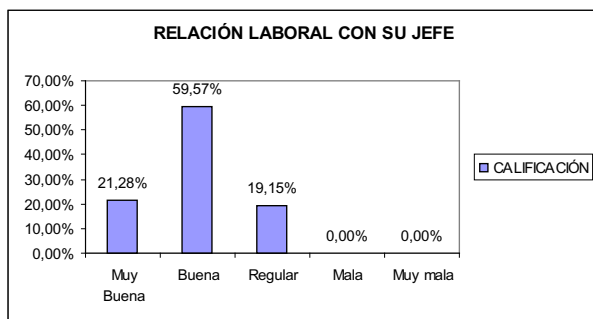


Figura N.º 4. Relación laboral con su jefe.

En la Figura N.º 4, se observa que el 21,28% percibe el practicante que la relación laboral con su jefe es muy buena y el 59,57% es buena.

Variable 5: Relación con sus compañeros de trabajo

Indicador: Percepción sobre la relación con sus compañeros.

5. ¿Cómo se lleva usted con sus compañeros de trabajo?

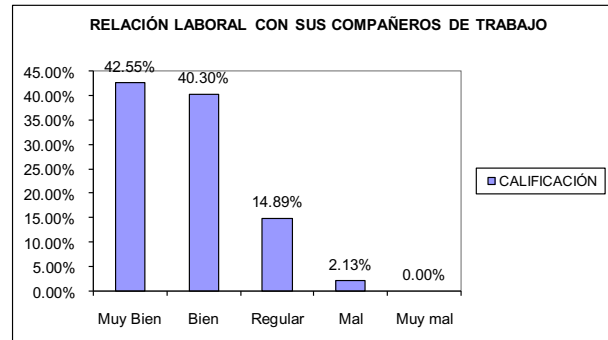


Figura N.º 5. Relación laboral con sus compañeros de trabajo.

En la Figura N.º 5, se observa que el 42,55%, los practicantes perciben que la relación laboral con sus compañeros de trabajo tiene una calificación de muy bien, seguido del 40,30% que su relación tiene una calificación de bien.

4.2 La empresa

Hipótesis:

La empresa se encuentra satisfecha con el desempeño del practicante.

Variable 1: Satisfacción en relación al practicante

Indicador: Grado de satisfacción

1. ¿Se encuentra satisfecho el jefe inmediato con el desempeño del practicante?

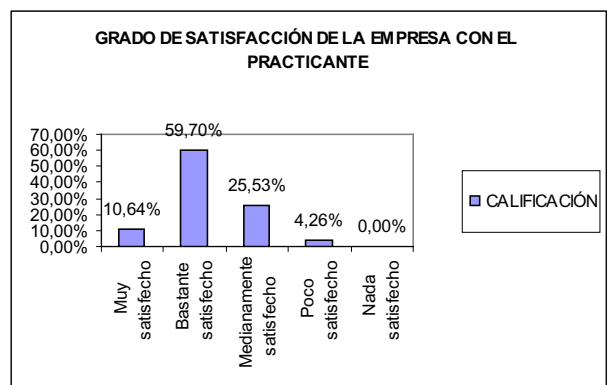


Figura N.º 6. Grado de satisfacción de la empresa con el practicante

En la Figura N.º 6, se observa que el grado de satisfacción del jefe inmediato con respecto al desempeño del practicante su calificación es muy satisfecho con un 10,64% y 59,70% se encuentran bastante satisfecho.

Variable 2: Habilidades y conocimientos que posee el practicante

Indicador: Percepción del nivel de habilidades y conocimientos

2. ¿Cuál cree que es el nivel de habilidades y conocimientos que posee el practicante?

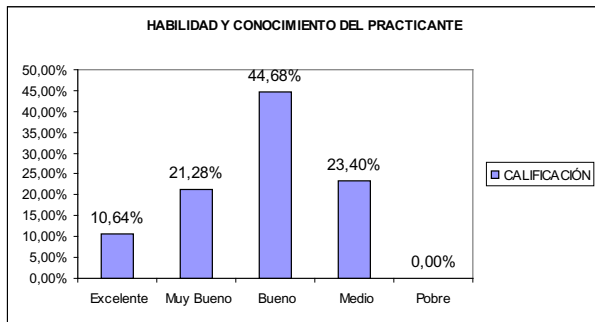


Figura N.º 7. Habilidad y conocimiento del practicante.

En la Figura N.º 7, se observa que la habilidad y conocimiento que posee el practicante es excelente en 10,64% y tiene una calificación muy bueno el 21,28%.

Variable 3: Trabajo organizado.

Indicador: Percepción sobre el desempeño de su trabajo.

3. ¿El ttpacticante trabaja de forma organizada?

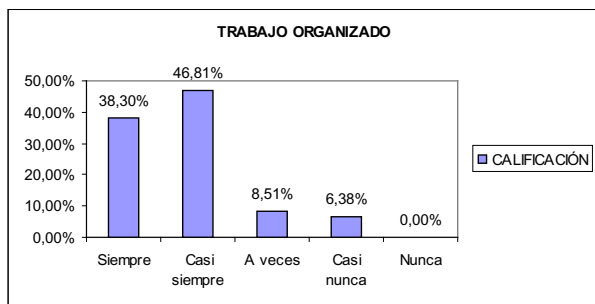


Figura N.º 8. Trabajo organizado.

En la Figura N.º 8, se observa que el 38,30% percibe que siempre el practicante trabaja en forma organizada y el 46,81% con una calificación casi siempre.

Variable 4: Identificación y respuesta ante un problema.

Indicador: Percepción sobre la identificación y respuesta ante un problema por parte del practicante.

4. ¿Cree usted que el practicante es capaz de identificar un problema y reaccionar de inmediato en busca de una solución?

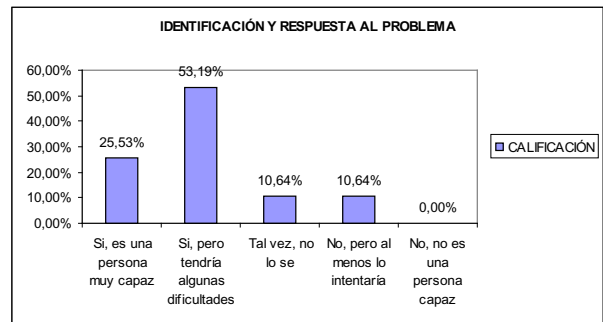


Figura N.º 9. Identificación y respuesta al problema.

En la Figura N.º 9, se observa que el 25,53% de los practicantes identifica y dan respuesta inmediata a la solución del problema lo que quiere decir que es una persona muy capaz y 53,19% tendría algunas dificultades.

Variable 5: Comunicación del practicante con sus superiores.

Indicador: Nivel de comunicación del practicante con sus superiores.

5. ¿Cómo califica la calidad de comunicación que tiene el practicante de la UNMSM con sus superiores dentro de la empresa?

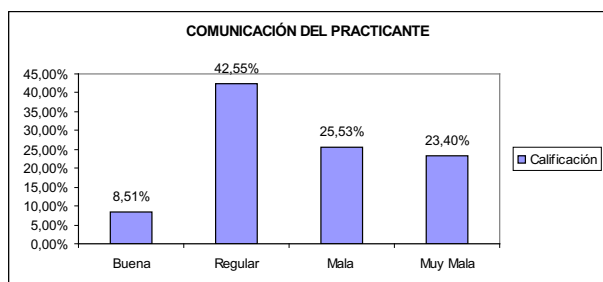


Figura N.º 10. Comunicación de los practicantes Con sus superiores.

En la figura N° 10, se observa que la comunicación de los practicantes con sus superiores no es buena, sólo el 8,51% percibe que es buena y el 42,55% percibe que tiene una calificación regular.

5. CONCLUSIONES

- Se destaca que el grado de satisfacción del practicante es de 63,83% con una calificación de “bastante satisfecho” en sus prácticas pre-profesionales que realiza, pero el objetivo de la Universidad debe ser que el estudiante alcance por lo menos un 90% de satisfacción.
- Con respecto a la empresa también se encuentra que el 59,70% de las empresas se encuentran satisfechas con el desempeño del practicante, lo que indica que a pesar que no se está prestando mucho apoyo, los practicantes son reconocidos, por lo que se debe aprovechar esta fortaleza para incrementarla.
- Con relación a la comunicación del practicante con su jefe se percibe que solo el 8,51% tiene una calificación buena, por lo que se debe tomar medidas para mejorarla.
- En cuanto a la apreciación del jefe inmediato sobre la “habilidad y conocimiento” del practicante, el 10,64% tiene una calificación de excelente. El porcentaje acumulado de excelente, muy bueno y bueno es de 76,60%, lo que significa que la habilidad y conocimiento del practicante es percibido por su jefe inmediato y solo el 13,40% es percibido con calificación medio.
- Las prácticas pre-profesionales en la actualidad es muy difícil de conseguir y los alumnos que logran, manifiestan que al realizar las prácticas no reciben el apoyo necesario para cumplir su trabajo quedándose por más de 30 horas semanales en horarios que no son flexibles, esto se aprecia en el 65% obtenido en la encuesta.

6. RECOMENDACIONES

- En las variables que no se alcanza el 50% como: Relación laboral con sus compañeros, trabajo organizado y comunicación del practicante con su jefe: se deben implementar mejoras, realizando cursos talleres para los alumnos en forma permanente. El contenido de los cursos talleres que deben implementarse deben incidir en las variables mencionadas.

- El Jefe de la Oficina de Prácticas Pre-profesionales de la Facultad de Ingeniería Industrial, en coordinación con los profesores de la especialidad deben apoyar a los practicantes mediante cursos talleres, conferencias, asesoría, etc.
- El Jefe de la Oficina de Prácticas Pre-profesionales debe hacer el seguimiento a los alumnos que realizan sus prácticas pre-profesionales y recopilar información en forma permanente sobre la calidad de los servicios que ofrecen los practicantes y las empresas, y tener una base de datos actualizada que servirá para realizar mejoras en forma continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Díaz, D. (2003). *Validación de una escala de medida de la calidad de servicio en una institución de educación superior*, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- [2] Mejía Acosta, A. (2005). *Modelo para medir la calidad del servicio en los estudios Universitarios del postgrado*, Revista Scielos. Vol. 9 N° 34.
- [3] Montaña, J.; Ramírez, E. y Ramírez, H. (2002). Evaluación de la calidad de los servicios públicos domiciliarios. *Revista Colombiana de Marketing*, N° 5, pp. 47-62.
- [4] Padilla, G. (2003). *Autores de la gestión de la calidad*. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/aucaolid.htm>. (Visitado: 28-10-2010).
- [5] Romero, F. y Urdaneta E. (2009). *Desempeño Laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades Privadas. Maracaibo. Estado Zulia. Venezuela*. <http://www.urbe.edu/.../1-4-desempeño-laboral-Fernando-romero-erika-urdaneta.pdf> (Visitado: 10-10-2010).
- [6] Zeithml V. y Bitner M.(2002). *Marketing of Services*. Segunda edición. Editorial Mc Graw Hill. México.