

Forma de citar este artículo en APA:

Ramírez Varón, D. F. (enero-diciembre, 2019). Prácticas profesionales: un desafío para el ingreso a la vida laboral. *Funlam Journal of Students' Research*, (4), pp. 34-43

Recibido: 8 de febrero de 2019

Aceptado: 10 de junio de 2019

Publicado: 18 de noviembre de 2019

Prácticas profesionales: un desafío para el ingreso a la vida laboral

Professional internships: a 'challenge' for the starting of a working life

Diego Fernando Ramírez Varón*

* Graduado del programa de Administración de Empresas, Universidad Católica Luis Amigó. Integrante del semillero de Emprendimiento, Medellín, Colombia.
Contacto: diego.ramirezva@amigo.edu.co
Asesor docente: Martha del Socorro Alzate Cárdenas, grupo de investigación: ECOSOL, Universidad Católica Luis Amigó.
Contacto: martha.alzateca@amigo.edu.co

Resumen

Este artículo presenta una reflexión acerca del conocimiento como consumo intangible y elemento generador de libertad, oportunidad y progreso que a través de procesos de aprendizaje en la formación académica, permite desarrollar en los estudiantes de pregrado, destrezas, habilidades y competencias que, puestas a prueba en el ciclo de prácticas profesionales, determina el nivel de conocimiento adquirido y su influencia en el desarrollo personal y de acceso a oportunidades laborales de los futuros profesionales universitarios. Además de una contribución personal acerca de las habilidades específicas que se constituyen en un nuevo modelo de oportunidad y acceso al empleo en Colombia.

Palabras clave: Conocimiento; Aprendizaje; Prácticas universitarias; Autonomía, Consumo; Desarrollo personal; Desarrollo laboral

Abstract

This article presents a reflection on the knowledge as intangible intake, and as freedom, opportunities and progress generator, which allows undergraduate program students to develop skills, abilities and competences through the learning processes in their academic programs. Such skills and competences are tested during their professional internships, determining their level of knowledge acquired, and the influence of the program on their personal growth, and the job opportunities the new professionals will have in their near future. Besides, the article proposes a personal contribution about the specific abilities that comprehend a new model of job opportunity and access in Colombia.

Keywords: Knowledge; Learning; College internships; Autonomy; Consumption; Personal development; Labor development.

Introducción

En el presente artículo se desarrolla una reflexión acerca del proceso de prácticas profesionales que realizan los estudiantes de pregrado, a partir del conocimiento como elemento intangible de consumo en los procesos de formación académica, seguido de un planteamiento que las define como un proceso de medición del conocimiento adquirido y de cómo estas se constituyen en oportunidad de experiencia laboral, además de una consideración personal sobre la práctica profesional como un desafío que determina el inicio a una vida profesional.

El fundamento para la construcción del presente artículo está en las experiencias vividas en el proceso de práctica y de la formación profesional adquirida, en las cuales se resaltan diferentes aspectos del ser, el saber y el hacer desde la condición humana. La información teórica referente del artículo se soportó en la consulta de fuentes secundarias, autores básicos en los temas de desarrollo humano, inteligencia emocional y social, autoestima, liderazgo, ética y economía.

El artículo se encuentra estructurado en tres componentes para permitir al lector una fácil comprensión de las reflexiones abordadas a partir de los planteamientos iniciales. El primero corresponde al conocimiento, autonomía y desarrollo, en el cual se establece una reflexión en torno al conocimiento como elemento generador de oportunidades, libertad y progreso de los individuos y de sus entornos; el segundo componente planteado es el proceso de aprendizaje a través del desarrollo de la práctica universitaria, basado en el requisito exigido por las Instituciones de Educación Superior (IES) y establecido en la reflexión, como un desafío en el cual se identifica una diferenciación de los procesos de formación, complementado con procesos organizacionales que permiten hacer una medición de los conocimientos, no solo a partir de competencias técnicas, sino también del desarrollo y complementariedad de los aspectos profesionales y laborales; el tercer y último componente planteado se define como *de lo profesional a lo laboral* en el que, a través de una consideración personal, se establece y se sustenta cómo las habilidades personales y sociales, acompañadas de las aptitudes técnicas, se constituyen en un nuevo modelo de oportunidad y acceso al empleo en Colombia.

A partir de la presente reflexión, se espera hacer una contribución directa en primer lugar a los estudiantes de pregrado de 8º y 9º semestre próximos a cumplir el requisito de prácticas profesionales, con el fin de motivarlos a afrontar este desafío de manera responsable y con los mejores resultados; en segundo lugar, a la comunidad en general, para que identifiquen a partir de este escrito las habilidades personales y sociales necesarias y que actualmente son requeridas por las organizaciones en el mercado laboral.

Planteamiento de la tesis

- » El conocimiento es un consumo intangible en la universidad, es también un elemento generador de libertad, oportunidades y desarrollo, que se articula en función del proceso educativo para mejorar las condiciones de vida de los individuos, las de su grupo familiar y las de su entorno.

- » La práctica universitaria es un requisito y un proceso de medición del aprendizaje en la formación profesional, un camino de adaptación a nuevas formas de responsabilidad.
- » Las habilidades sociales, el talento y la capacidad intelectual se constituyen en un nuevo modelo de oportunidad para el acceso al empleo en Colombia.

Desarrollo de la reflexión

Conocimiento, autonomía y desarrollo

El conocimiento como elemento transformador de las sociedades es la base fundamental que por siglos ha acompañado a la humanidad en la búsqueda de la verdad sobre los acontecimientos naturales y sobrenaturales que traspasan el entendimiento y la inteligencia humana; además de ser la base para el desarrollo de ideas que, a partir de su implementación, permiten establecer nuevas formas de interpretar el mundo, siendo estas tan diversas como su propio significado.

Para abordar las interpretaciones que por años se establecen al concepto general del conocimiento, en este proceso de investigación no se encontró una conceptualización definitiva, por consiguiente, es prudente abordar el concepto de *epistemología* que, según Martínez Marín y Ríos Rosas (2006), hace referencia a la rama de la filosofía que a través de la deducción intelectual sobre la naturaleza de las cosas, establece reflexiones concretas de autores dedicados a dar interpretación y sentido al concepto mismo del conocimiento.

Dentro de la epistemología surgen dos de las escuelas del pensamiento doctrinario, con las cuales tengo mayor grado de afinidad, en lo que respecta a su posición acerca del concepto del conocimiento.

Por un lado, la escuela de pensadores empiristas la cual, según Martínez Marín y Ríos Rosas (2006), consideró que "la única causa del conocimiento humano es la experiencia, bajo tal supuesto el espíritu humano, por naturaleza, está desprovisto de todo conocimiento, por lo tanto, no existe ningún tipo de conocimiento innato" (p. 6).

A partir de experiencias personales, unidas al proceso de interacción de los individuos y el entorno, se considera en primer lugar la definición del conocimiento. De esta manera, y desde una deducción empirista, se pretende establecer una ruta para abordar de forma amplia pero objetiva esta definición, sin embargo, se trae a colación la segunda escuela doctrinaria a fin con mis pensamientos, conocida como racionalista que, según Martínez Marín y Ríos Rosas (2006), considera que "el conocimiento tiene su origen en la razón, afirma que un conocimiento sólo es realmente tal, cuando posee necesidad lógica y validez universal" (p. 5).

Pareciera como si este fuese un artículo que pretende brindar una explicación filosófica de qué es el conocimiento, pero en realidad es una reflexión inicial que permite sentar las bases para ir dando forma a la reflexión, y poner en discusión cómo el conocimiento en sí mismo es el resultado de la interacción de los individuos, sus experiencias, el entorno y, además, como se citó en líneas anteriores, su capacidad al hacer uso de la razón, siendo esta natural, intangible e imperceptible al ser alimentada por la lógica natural de la verdad de las cosas y de los acontecimientos.

Además, Nonaka y Takeuchi (1995) (como se citó en Segarra Ciprés y Bou Llusar, 2005), “conciben al conocimiento como un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad” (p. 3). Con lo que se considera la necesidad que tienen todos los individuos de involucrarse en procesos formativos a partir de relaciones interpersonales que les permitan de manera escalonada buscar esa verdad, una verdad progresiva que está relacionada con la necesidad de consumir conocimiento como producto intangible, generador de oportunidades, desarrollo y libertad de los individuos.

Cuando hablamos de consumo en un contexto económico, nos referimos siempre a la capacidad de acceso a bienes y servicios necesarios para subsistir. Según Cortina (2002), al igual que los animales los seres humanos tienen la necesidad de consumir y están provistos para buscar mejores condiciones que les permitan el acceso a esos recursos, por consiguiente, es correcto afirmar que esta capacidad innata y necesaria en los individuos, aplicada también a un producto intangible como lo es el conocimiento es, básicamente, necesaria para el desarrollo de los individuos y de sus entornos.

Por otra parte, al hablar de países desarrollados y subdesarrollados, se establece una categorización que permite identificar aspectos de desarrollo como la capacidad de acceso a distintas formas ilimitadas de consumo, crecimiento económico y calidad de vida, pero qué decir de aquellos países en donde la pobreza, la inseguridad, el desempleo, la ilegalidad y el acceso limitado al consumo son ligados al concepto de subdesarrollo como consecuencia de la falta de conocimiento de los individuos.

Al respecto, Sen (2000) indica que hay una diferenciación entre el desarrollo económico y el desarrollo de los individuos a partir de la libertad y el conocimiento, por un lado indicando que la libertad es el medio por el cual los individuos se involucran libre pero necesariamente en procesos sociales, y a través del trabajo inciden en el crecimiento económico de un país, y por el otro, indica que la libertad es concebida desde el derecho de opinión y participación de los individuos originado en la capacidad intelectual adquirida a través del conocimiento mismo.

En consecuencia, a través de los procesos de formación, el consumo de conocimiento permite a los individuos acceder a oportunidades de inclusión y participación en la sociedad, con criterios que generan libertad de opinión y de decisión, lo cual contribuye de manera directa en el desarrollo integral de sí mismos y del entorno, a través de la implementación y difusión del conocimiento, al mejorar las condiciones de vida y minimizar los niveles de ignorancia de los individuos.

Por tanto, el conocimiento generado e interiorizado por los individuos en los procesos de formación y aplicado en un contexto real, avala la capacidad de adhesión de lo aprendido, y se determina así que las personas sean coherentes con el saber, el pensar y el actuar.

Ahora bien, la metodología de evaluación escrita aplicada en la mayoría de las instituciones de educación superior como herramienta de medición del conocimiento adquirido, no siempre es la más veraz en cuanto a los resultados, puesto que analiza componentes de comprensión de los conceptos abordados y no de su aplicación. Por tal razón, es estrictamente necesario que estos conocimientos sean comprobados a través de procesos que involucren factores del ser, el saber y el hacer, lo cual se confirma a partir del desarrollo de las prácticas universitarias en los estudiantes de pregrado de acuerdo a las metodologías establecidas en cada una de las Instituciones de Educación Superior (IES).

Proceso de aprendizaje a través del desarrollo de la práctica profesional: adaptación y responsabilidad

“La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de manera integral (...)” (Ley 30, 1992, art. 1), en el cual se definen capacidades y competencias que se adquieren a través de la difusión y consumo del conocimiento como se había mencionado en líneas anteriores, lo cual permite a los profesionales intervenir de manera eficiente en los procesos que adelantan las organizaciones en un contexto real.

Los estudiantes y futuros profesionales deben realizar las prácticas profesionales de manera complementaria a su formación académica, las cuales están definidas de acuerdo al perfil profesional de cada uno de los programas, quienes establecen de manera libre el modo, tiempo y modalidades en las cuales estas podrán ser desarrolladas; lo anterior es definido en la mencionada ley de la siguiente manera:

La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a (...), crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, (...) y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional (Ley 30, 1992, art. 28).

Las prácticas permiten, además, evaluar habilidades y destrezas al implementar el conocimiento adquirido en los procesos organizacionales y dar oportunidad a los estudiantes de incorporarse de manera provisional en la asistencia, apoyo e intervención en estos, con el fin de dar cumplimiento a los requisitos exigidos por los convenios interadministrativos entre las organizaciones empresariales y las Instituciones de Educación Superior (IES).

En el ejercicio de la práctica, los estudiantes, además de participar de manera activa en los procesos y poner a disposición sus conocimientos, se incorporan en un desafío que no solo involucra aspectos de conocimiento técnico, sino también aspectos de adaptación a nuevos entornos y de ilustración de valores del ser como la disciplina y la responsabilidad en sus diferentes dimensiones. El Manual de Prácticas Profesionales lo refiere de la siguiente forma:

Hablar de la práctica implica responsabilidades éticas, teóricas y críticas; (...). Allí donde hay una práctica, el efecto será la intervención de sujetos y disciplinas que han interiorizado una formación profesional para actuar en un contexto determinado, buscando a través de ello agregar valor e impactar organizaciones (Universidad Católica Luis Amigó, 2017, p. 15).

En relación con la adaptación a nuevos entornos, se refiere no solo al lugar físico donde se realiza la intervención de práctica, sino además a la adaptación que debe tener el estudiante al involucrarse en un ambiente laboral, en el que convergen grupos de individuos y procesos necesarios para el desarrollo de actividades que conllevan al logro de un mismo objetivo; por parte de la adaptación a los grupos de individuos, el estudiante debe tener la capacidad de integrarse de manera efectiva al equipo de trabajo en el que va a participar, es aquí donde las habilidades interpersonales juegan un papel trascendental, su capacidad de comprensión y la flexibilidad de interpretar la forma de pensar, actuar y decidir de los demás hacen que su integración sea o no efectiva.

En el contexto organizacional, cuando se refiere a los procesos necesarios llevados a cabo por las organizaciones, el estudiante de prácticas debe poner a disposición toda su capacidad técnica adquirida en el desarrollo de su formación profesional, no solo para involucrarse en los procesos, sino también para ajustarse a los nuevos métodos que se implementen, es decir, aquellos necesarios para el correcto desarrollo de los mismos, capacidades de interpretación, análisis y comprensión requeridas para poder llevar a cabo de manera eficiente los objetivos planteados por la organización y demandados en el proceso de práctica.

De acuerdo con el Manual de Prácticas Profesionales, lo anterior deberá ser acompañado por valores como la disciplina y la responsabilidad en todas sus dimensiones. En el presente artículo, puede definirse la responsabilidad ética como un compromiso personal, profesional e inherente con la organización (empresa), la institución (universidad) y la sociedad (entorno), cuyos elementos fundamentales en la toma de decisiones y en la ejecución de las acciones son la verdad, la justicia y la equidad, las cuales determinarán en buena medida un correcto comportamiento con la vocación como profesional.

La responsabilidad teórica se asemeja a lo tratado con anterioridad en el presente documento, en el aspecto del conocimiento como consumo intangible, siendo esta la relación que debe advertir el estudiante al integrar los conocimientos adquiridos y su implementación en los procesos en que este se encuentre involucrado, considerando, además, la estrecha relación entre el saber y el hacer del profesional universitario.

En relación con lo anterior, la responsabilidad crítica es una capacidad necesaria que el estudiante de práctica, basado en sus conocimientos técnicos, debe asumir con criterio y compromiso en la búsqueda de la mejora continua de los procesos de la organización y de su entorno; Sen (2000) indica que la libertad de los individuos está provista desde un ámbito de formación intelectual, debido a que establece criterios de opinión y participación con un mayor grado de credibilidad, permitiendo así generar cambios en los entornos e influenciar de manera positiva el desarrollo personal y grupal. De esta manera Sen valida y justifica la capacidad crítica necesaria en los individuos y para el desarrollo de nuevos y mejores entornos que promuevan, agreguen valor e impacten positivamente las organizaciones.

En suma, las prácticas profesionales, más que un requisito en la formación académica, son una oportunidad para poder identificar las fortalezas y debilidades que se tienen al momento de enfrentar el desafío, al incorporarse a un contexto real en la vida laboral, un espacio de medición donde se articulan el conocimiento, las aptitudes sociales y personales que darán como resultado una evaluación de las capacidades y competencias adquiridas en los procesos de formación de los estudiantes y futuros profesionales.

De lo profesional a lo laboral: oportunidad y liderazgo

En la actualidad, el avance tecnológico, el aspecto político, económico y la implementación de nuevas metodologías en los procesos de las organizaciones han establecido requisitos cada vez más específicos para el acceso a la vida laboral en Colombia.

En el contexto tecnológico, las empresas en Colombia están apuntando a rediseñar sus procesos con la implementación de nuevas tecnologías, a partir del uso de sistemas informáticos que facilitan y ejecutan de manera más eficiente y rápida las actividades en las organizaciones; se establece con esto que los

profesionales, además de su capacidad técnica, desplieguen las capacidades que les permitan adaptarse fácilmente a los cambios, debido a la necesidad que tienen las organizaciones de ajustarse a los nuevos modelos implementados en el ámbito mundial y basados en el uso de la información y el desarrollo de los procesos a través de la tecnología.

Por otro lado, el aspecto político ha impactado de manera frontal el contexto social en nuestro país. Las decisiones que se han tomado para dar término a un conflicto armado que por más de 50 años ha afectado el desarrollo integral de nuestra nación permitirán que los modelos de atención en educación, salud, vivienda y empleo mejoren de manera constante en los próximos años, dando paso y oportunidad a líderes profesionales que deberán estar en la capacidad de afrontar, conducir y liderar de manera efectiva todos los procesos alternos que conlleven a la inclusión y participación de los ciudadanos.

Lo anterior tendrá gran influencia en el crecimiento económico del país, ya que factores como el acuerdo de paz, además de generar estabilidad y seguridad para las organizaciones y sus colaboradores, permitirá poner en marcha proyectos sociales y de infraestructura creadores de oportunidades para acceder al empleo formal de manera paulatina, a través del crecimiento de la inversión extranjera y el uso de recursos públicos anteriormente destinados a combatir la ilegalidad. Se establece así una dinámica que promueve la necesidad de profesionales con habilidades específicas para llevar a cabo su implementación, mediante la capacidad intelectual y el liderazgo puesta en los proyectos desarrollados en las empresas y en el país.

El gran desafío de las organizaciones públicas o privadas nacionales será entonces la búsqueda y retención de profesionales colaboradores capaces de: recopilar, gestionar, procesar y analizar la información disponible, y desempeñar roles de liderazgo en las organizaciones en todos los niveles con el fin de cumplir objetivos y obtener resultados.

La consultora The Hays, con el apoyo de Oxford Economics, presentó por sexto año consecutivo el Índice Global de Habilidades (Hays Global Skills Index, 2017). El índice mide la facilidad o dificultad que tienen las compañías para atraer y retener a los trabajadores con habilidades y talentos específicos; mediante un análisis del contexto real del mercado laboral, la compañía permite a las empresas conocer datos y cifras de 33 países incluyendo a Colombia, los califica en un rango de 0 a 10, siendo 6 el nivel de equilibrio en el mercado laboral, y permitiendo a las empresas conocer la oferta de mano de obra calificada y la demanda de las habilidades en el mundo.

De los seis indicadores que mide este índice, cabe destacar para el presente artículo el indicador de *flexibilidad para la educación*, en el cual Colombia redujo el porcentaje de este factor en un 0.2%, al pasar de 6.1% en el 2016 a 5.9% en el 2017. Lo anterior significa que para las empresas nacionales actualmente hay menor presión a la hora de identificar y acceder al talento con formación académica.

Por su parte, el indicador de *incompatibilidad de talento* determina los bajos niveles en colaboradores con la combinación adecuada de habilidades específicas y conocimientos técnicos necesarios. Han incrementado la presión en el mercado laboral, lo cual se evidenció al pasar de 6.6% en el 2016 al 6.7% en el 2017.

Al tomar en cuenta los dos indicadores y sus resultados, cabe destacar los esfuerzos en acceso a la educación que se vienen adelantando en nuestro país, la oportunidad y cobertura de ingreso no solo a la educación primaria y secundaria, sino también a la formación profesional en las distintas universidades, a partir del incremento en la destinación de recursos y la implementación de programas de reconocimientos para aquellos estudiantes destacados en su proceso académico con el fin último de estimular la formación profesional. Como se evidencia en la disminución del 0.2% en el indicador de *flexibilidad para la educación* en el índice Global de Habilidades para Colombia, se permite con esto mayor oferta y disponibilidad de profesionales en el mercado laboral en nuestro país.

En contraste, el indicador de *incompatibilidad de talento* demostró que si bien la aptitud técnica y las facultades analíticas son valiosas, también lo son las habilidades blandas, las aptitudes personales y las habilidades sociales, como el liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación, la capacidad de influenciar en los demás, la innovación y el manejo de conflictos, aptitudes complementarias que deberán ser incluidas en los programas de formación profesional a través de las IES, todo con el fin de formar profesionales más competitivos y suplir las necesidades requeridas por las organizaciones en el mercado laboral.

En su obra escrita en 1998, Goleman, a través del estudio de los modelos de aptitud y competencia aplicados a 181 puestos diferentes de trabajo de 121 empresas y organizaciones del mundo, pudo establecer que el “77% (dos de cada tres) de las aptitudes consideradas esenciales para un desempeño efectivo eran aptitudes emocionales” (p. 51).

Una vez más se confirma que en el entorno laboral actual las competencias técnicas deben ir acompañadas de aptitudes emocionales, las cuales son consideradas por las organizaciones como una ventaja competitiva y por las cuales tienen prioridad al momento de asignar un puesto determinado, al decidirse por uno u otro de sus próximos colaboradores.

A manera de conclusión, la mejor alternativa para las organizaciones será entonces aquel profesional con aptitudes personales de autoconfianza, con capacidad de sobreponerse al fracaso, al cual se le facilite encontrar alternativas de solución a los problemas a través de la creatividad e iniciativa para asumir las tareas asignadas con compromiso, racionales y objetivos en la toma de sus decisiones, flexibles para adaptarse fácilmente a los entornos, métodos y circunstancias, con aptitudes y habilidades sociales que les permitan ejercer roles de liderazgo y cooperación para inspirar, influenciar, guiar y motivar grupos de trabajo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De acuerdo con lo anterior, es un reto para la universidad la formación de profesionales íntegros, con inteligencia emocional, capaces de gestionar el conocimiento y muy hábiles en el manejo de la información.

Conflicto de intereses

El autor declara la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

Referencias

Cortina, A. (2002). *Por una ética del consumo*. España: Editorial Taurus.

Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa* (2ª ed.). E. Zilli (trad.). Buenos Aires: Editorial Vergara.

Hays Recruiting Experts Worldwide. (2017). *Regional dynamics of the global labour market skills in demand and tomorrow's workforce*. The Hays Global Skills Index. Retrieved from <http://www.hays-index.com/wp-content/uploads/2017/09/Hays-GSI-2017-Report.pdf>

Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf

Martínez Marín, A., y Ríos Rosas, F. (2006). Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigma, como base diferencial en la orientación metodológica del trabajo de grado. *Cinta de Moebio*, (25). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/101/10102508.pdf>

Segarra Ciprés, M., y Bou Llusar, J. C. (2005). Conceptos, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de Economía y Empresa*, 22(52-53), 175-196. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274043>

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. E. Rabasco y L. Toharia (Trads.). Buenos Aires: Editorial Planeta.

Universidad Católica Luis Amigó. (2017). *Manual de Prácticas Profesionales*. Medellín. Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. Recuperado de www.funlam.edu.co/uploads/facultad-ciencias/16_Manual_de_Practicas_del_programa_Administracion_de_Empresas.pdf