



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN**

“Prácticas Profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral”

**Seminario para optar al título
de Ingeniero Comercial, Mención
Administración**

Participante:

Mitchel Piña Gajardo

Profesor Guía:

Pedro Leiva

Agradecimientos

La trayectoria que se ha recorrido hasta este momento ha requerido de un duro trabajo, largas horas de estudio y alto esfuerzo. Después de cinco años académicos es indudable la avanzada madurez que se ha desarrollado en las aulas de clases y en la vida personal.

En primera lugar quisiera agradecer al profesor guía del trabajo, Pedro Leiva, por su gran apoyo y ayuda en el desarrollo de este estudio, su apoyo fue totalmente fundamental para este proyecto. También agradecimiento a Sebastián Ilabaca, titulado de la facultad, por su apoyo en la parte metódica del trabajo, pues me ayudó bastante al uso de herramientas estadísticas como es el Stata.

Finalmente quisiera agradecer a las personas que fueron partícipes en la investigación, a las 123 personas que respondieron la encuesta, entrevistados y amigos que fueron concejeros entre otros. También se agradece especialmente a la familia, sobre todo a mis padres, por estar siempre presentes en este proceso y el haber servido como apoyo para mejorar la investigación

Mitchel Piña

Abstract

El presente documento constituye una investigación importante para ver la relevancia de las prácticas en el futuro desarrollo profesional, también es importante debido al poco material existente y desarrollado sobre estudios de prácticas aplicados en los profesionales chilenos. Su Objetivo principal es estudiar como las prácticas profesionales influyen en el desempeño futuro profesional.

El estudio se enfoca en profesionales titulados con meses u años de experiencia. Las habilidades que aprendieron tanto en la práctica como en la universidad se utilizarán como parámetro para medir la autopercepción de desempeño de los profesionales éstas son relacionadas con variables independientes las cuales corresponden a los distintos aprendizajes de los individuos. Estos enfoques u orientaciones consideran tanto aprendizajes en conceptos analíticos, como el desarrollo de habilidades blandas.

En los análisis generales de la muestra se encontró una relación significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades alcanzado en la práctica y la formación en la universidad, con respecto a la autopercepción de desempeño. Por otra parte, se encontró evidencia significativa de que la variable “horas trabajadas en la práctica semanalmente” en conjunto al presentar una jefatura directa que te pueda guiar, influyen en la performance de tu trabajo. Por el contrario al analizar “si realizó su práctica en una multinacional o empresa pequeña”, ésta resultó no ser significativa.

Finalmente, se estimó que la determinación de aprendizajes analíticos y habilidades blandas son aspectos importantes que se debiesen analizar a la hora de escoger donde realizar la práctica, lo cual finalmente resultaría beneficioso para poder tener un mejor desempeño futuro en las organizaciones.

Introducción

En el mundo laboral que actualmente vivimos es necesario tener un buen rendimiento laboral, debido a que las empresas exigen profesionales que sean eficientes en desarrollar los distintos procesos necesarios para los objetivos de la compañía. Para tener un buen rendimiento laboral existen varios determinantes, en primer lugar, se encuentra la formación académica, pues es de suma importancia la adquisición de conocimientos obtenidos en la universidad, también otro determinante es el desarrollo de competencias tanto técnicas como transversales, y éstas no son aprendidas solamente en la universidad, sino que también existe otro mundo donde son potenciadas y/o adquiridas, este mundo es el de las prácticas (Ferreya, 2007).

La práctica profesional es la experiencia desarrollada en un área de la actividad humana rentada. Puede hacer referencia a innumerables oficios u ocupaciones. Así, por ejemplo, es común hablar de la práctica profesional en la medicina, en el derecho, en las ingenierías, etc. La práctica profesional solo puede desarrollarse trabajando, es la experiencia acumulada de situaciones reales que se presentan en la vida real antes que un conocimiento forjado en los libros (Definición de prácticas profesionales, s.f.a)

Las prácticas profesionales sirven para poder poner en práctica los conocimientos y habilidades adquiridas tanto en la universidad como en actividades externas realizadas por los estudiantes. Por lo que consisten en un primer acercamiento al mundo laboral por parte de ellos, en consecuencia, éstas tienen un gran valor de aprendizajes para sus futuras profesiones (Características y tipos de Prácticas, s.f.)

Existen diferentes tipos de prácticas, la literatura las clasifica según el área de especialización, las horas destinadas a éste, el tipo de empresa en el cual se realizará, al igual que el nivel de empoderamiento que se les otorga. Muchas veces estos puestos son temporales, pero también existe la oportunidad de quedarse trabajando en las empresas que se realizó la pasantía (Características y tipos de Prácticas, s.f.).

Son muchas las oportunidades de crecimiento que ofrecen las prácticas, es por esto que es totalmente fundamental saber si son relevantes o no, y sobre todo saber si influyen en el futuro desempeño profesional.

El objetivo de realizar este estudio es analizar la relevancia de los aprendizajes obtenidos en la práctica, en otras palabras, es demostrar cuán importante y/o relevante es hacer una práctica profesional que sirva para poner en desarrollo todos los conocimientos obtenidos en la universidad, y también que sirva como primer acercamiento al mundo laboral, es por esto que es de suma importancia elegir un buen lugar donde poder desempeñar ésta.

Dentro de los objetivos específicos se encuentran el identificar los determinantes del rendimiento laboral de los profesionales en sus primeros años de carrera, reconocer los aprendizajes que ofrecen las prácticas profesionales para el desempeño laboral futuro, y por último, para estimar el valor predictivo de los aprendizajes obtenidos en la práctica profesional en términos de desempeño laboral.

La relevancia de este estudio radica en poder demostrar como las prácticas pueden entregar herramientas valiosas para un mejor desempeño en los primeros años de trabajo, por lo que esta investigación va dirigida a los estudiantes, profesores y personas que se encuentran involucradas en el proceso de prácticas profesionales, sobre todo en el ámbito de selección y coordinación de la realización de éstas.

En una primera parte, se presentarán una revisión de la literatura correspondiente, enmarcada principalmente en los estudios prácticos que se realizaron en el extranjero al igual que teorías motivacionales, y, por último, también en los enfoques productivos del trabajo. Finalmente se expondrá la construcción del modelo propuesto que buscará determinar si es significativa o no la pasantía como medida de desempeño futuro, para terminar con una discusión, conclusiones y recomendaciones que se desprendan a partir del modelo.

Marco Teórico

En la encuesta de Tecnología e Innovación realizada por el gobierno a empleadores, se encontró que la mayoría de personas encuestadas plantea que los conocimientos necesarios para tener un buen desempeño en el mercado productivo son: el dominio del área financiera, un amplio conocimiento del mercado y la administración de la ciencia y la tecnología (Díaz Pérez, 2012). Estos requerimientos se plantearon también en las entrevistas realizadas a expertos donde sobresale el conocimiento y manejo de otros idiomas, además del inglés, sobre todo para carreras como Turismo y Negocios Internacionales (Díaz Pérez, 2012). Un aspecto importante que también se ha señalado, es el conocimiento y manejo de una visión multicultural que permita emprender negocios en diferentes países. Para los funcionarios gubernamentales resulta importante contar con credenciales académicas y estudios de postgrado. También se mencionan otras características para tener un buen desempeño, las cuales son: las capacidades de investigación, análisis, síntesis, resolución de problemas, manejo de software avanzado, como las habilidades centrales para tener un buen desempeño en el mercado de trabajo. Esto significa que más que conocimientos se requieren capacidades para aprender, para ser capaces de auto especializarse en breves periodos de tiempo, por lo que el autoestudio, la autonomía y la independencia son características que deberán fomentarse ampliamente en los estudios universitarios.

En términos prácticos, algunas de las habilidades más valoradas son: la capacidad para formar y trabajar en equipo, la posibilidad de establecer una comunicación adecuada y el liderazgo. Las características universales para que los aspirantes a un empleo resulten atractivos pueden condensarse en: la investigación aplicada a la resolución de problemas, la capacidad para resolver conflictos, trabajar en equipo e integrarse a la organización (Durham, 1979)

Pero ¿qué es tener un buen desempeño laboral? Se puede considerar que un buen desempeño consiste en el alcance de metas que un trabajador dentro de una empresa debe realizar, en un tiempo determinado. Por lo que tendrá mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y los resultados obtenidos, así como de la motivación. Lo que se podría concluir que entre mayor sea la motivación mejor desempeño tendremos

en nuestro trabajo, y con ello también viene la productividad. Por lo que existen varias dimensiones que abarca el tener un buen desempeño que no necesariamente se enseñan en las universidades, en las cuales se encuentra la motivación de los trabajadores, los conocimientos prácticos externos obtenidos en el transcurso del tiempo, el nivel de experiencia, que finalmente conlleva a desarrollar y potenciar habilidades técnicas y blandas, que hacen que al final del día se tenga una mejor productividad.

Las capacidades y/o competencias valoradas en los profesionales tales como el dominio del área financiera, un amplio conocimiento del mercado y la administración de la tecnología, al igual que el manejo de idiomas, son todas habilidades que se necesitan practicar para poder desarrollarlas y potenciarlas de una mejor manera, es por esto que entre más experiencia tenga el profesional, mejor desempeño tendrá en un puesto de trabajo, asumiendo que la motivación se encuentra presente. Por lo que una formación y un lugar en el cual éstas se puedan potenciar harán que las habilidades surjan y se potencien de mejor manera, así finalmente, se pueda tener una mejor formación en la carrera profesional al poder acceder a una práctica profesional que ofrezca un mejor desarrollo de todas estas capacidades.

¿Qué es una práctica profesional?

Entre los distintos significados de la noción de práctica, se encuentra la cual menciona que la práctica es una actividad teórico-práctica que el estudiante realiza, consiste en la aplicación de los conocimientos y destrezas, asegurando el ejercicio eficiente y efectivo de su profesión (Definición de prácticas profesionales, s.f.b)

Los autores Gault, Redington, y Schlager (2000) describen que un típico programa de prácticas se caracteriza por tres criterios: (1) un número determinado de horas trabajadas, (2) el trabajo puede ser pagado o no remunerado, (3) la supervisión es proporcionada por un coordinador de la facultad u otro representante de la universidad y una contraparte

corporativa. La compensación es por lo general requerida para las empresas, pero puede ser opcional para algunos programas (DiLorenzo-Aiss & Mathisen, 1996)

Evaluación de la eficacia de una práctica

Distintas investigaciones de evaluación de la educación superior mencionan que los efectos de la instrucción formal, la cual es en términos simple es la sala de clases, no son suficientes para el profesional de hoy, ellos mencionan que "los beneficios que obtienen los estudiantes, los profesores, y la comunidad empresarial de las prácticas son sustanciales, y han sido identificados en los estudios por varios autores (Durham, 1979). "La observación de este autor, sin embargo, menciona que a pesar de una impresionante lista de beneficios que entregan las prácticas, éstas son muy poco valoradas y no se les entrega mucho apoyo ya que simplemente no parecen encajar en el "juego de pelota académica" (Durham, 1979, p. 47). Su revisión de la literatura experimental indicó que las investigaciones de campo existentes consistían en, sobre todo, piezas de ensayo y algunas pocas investigaciones empíricas.

Cuando se había intentado realizar una evaluación científica, éstas eran a menudo limitadas a las expectativas o percepciones de los estudiantes con respecto a su aprendizaje (Eyler 1993). Por ejemplo, en USA se realizó una encuesta a 441 estudiantes de pregrado de marketing (41 practicantes y 400 no-practicantes) con respecto a sus expectativas de una oferta de prácticas en marketing. Con base en el acuerdo o desacuerdo de los estudiantes en 24 declaraciones de expectativas, los autores llegaron a la conclusión que los contactos de los estudiantes al mundo laboral mejoran claramente después de haber realizados una práctica, tanto sus intereses como sus habilidades de trabajo (Hite y Belizzi 1986). Ellos también encontraron que las prácticas proporcionan un aprendizaje experiencial más valioso que los cursos de casos, o escuchar una serie de invitados que el profesor llevaba a clase. Estos hallazgos corroboran la investigación de expectativa que se mencionan anteriormente en las cuales descubrieron que los estudiantes que realizaron una práctica creían que estarían un poco mejor preparados para comenzar sus carreras que los que sólo tuvieron clases formales en el aula. Por ejemplo, los estudiantes con la experiencia de prácticas reportaron cambios positivos en los sentimientos de eficacia personal y social

(Bernstein 1976) y aun mayor sentido de la responsabilidad y el desarrollo profesional (Eyler 1993; Hirsch & Borzak 1979; Williams 1990).

Ahora en términos de desarrollo profesional, los estudiantes perciben que las prácticas les proporcionaron una mejor y más amplia red de contactos, mejorando el conocimiento del mercado de trabajo (Grove, Howland, Headly, & Jamison. 1977), y así también, una mayor satisfacción en el trabajo (Bales 1979). En cuanto a la percepción-efectos sobre el aprendizaje de los estudiantes, las prácticas se han descrito como un puente entre la teoría de la sala de clases y el mundo profesional (Nevett, 1985) y la motivación para un mayor aprendizaje, tales como la búsqueda de estudios de postgrado (Tyler 1971).

Los autores mencionan que los factores importantes que los maestros y reclutadores se fijan serían: " los académicos tienden a acentuar los atributos específicos de trabajo, mientras que los reclutadores tienden a tener una visión global más amplia" (Deckinger Brink, Katzenstein, & Primavera, 1990, p. 46). Esta crítica se dirige ahora a la existente investigación sobre el desarrollo de habilidades de carrera.

La investigación realizada en USA sobre empleadores y percepciones de los estudiantes sobre la importancia de tener un buen desempeño se pueden dividir en distintas habilidades de preparación de carrera:

- 1.- La comunicación oral, comunicación escrita.
- 2.- La capacidad para resolver problemas, capacidad de análisis, aplicaciones informáticas, y de liderazgo. (Gaedeke)

Estas áreas de habilidades son de gran importancia de acuerdo a un estudio posterior de las expectativas del empleador para la ideal educación de negocios (Kelley & Gaedeke 1990). Kelley y Gaedeke también encontraron otra área de habilidad significativa, la información (por ejemplo, la búsqueda, el procesamiento).

Los expertos incluyen el pensamiento creativo, la creación de redes de trabajo, la relación edificio, entrevistas de trabajo, escritura del curriculum vitae, como variables determinantes para una buena performance. La literatura sugiere que estas habilidades podrían agruparse en dos categorías de habilidades carrera.

1. Habilidades de comunicación (presentaciones orales, la redacción de propuestas, y la comunicación escrita) son de suma importancia en la mayoría de los estudios sobre los factores que afectan el empleo (Floyd y Gordon 1998). Estudios en los que se hicieron distinciones entre comunicación oral y escrita, la comunicación oral fue encontrada como un mejor predictor para la comercialización de nivel de entrada para cualquier puesto de trabajo (Kelley & Gaedeke 1990) y para poder ascender (Hafer & Hoth, 1981).

2.- Habilidades académicas (capacidad de análisis, aplicaciones informáticas, el pensamiento creativo, la búsqueda de información y resolución de problemas) son habilidades que se consideran importantes en una amplia gama de disciplinas (Floyd y Gordon 1998), con un grado de importancia distinta para cada industria. Por ejemplo, Boatwright y Stamps 1988) encuestaron a 70 representantes de empresas que reclutan estudiantes de negocios, encontrando que las habilidades académicas eran menos importantes para los reclutadores de marketing de comunicación, liderazgo y habilidades de auto-arranque (por ejemplo, la ambición y la motivación). Por el contrario, las habilidades académicas resultaron ser de suma importancia para los de nivel de entradas contratadas en campos técnicos tales como la industria de la computación.

Por lo que como comenta la literatura y estudios realizados acerca de este tema existen distintos tipos de aprendizajes que son desarrollados y potenciado antes de entrar al mundo profesional, en ellos se encuentran como los tres más importantes:

- A) Desarrollo de Habilidades analíticas
- B) Desarrollo de Habilidades tecnológicas y resolutivas de problemas.
- C) Desarrollo de Habilidades blandas y de trabajo en equipo

Metodología

Para poder medir el desempeño de los trabajadores con respecto a las habilidades aprendidas en la universidad y práctica se realizó una encuesta que fue respondida por egresados o titulados de distintas profesiones, en este caso, específicamente la muestra está compuesta por Ingenieros Comerciales e Ingenieros Civiles que se han titulado hace no más de 6 años. Se ha seleccionado este criterio pues ellos ya han tenido cierto tiempo trabajando, por lo que los conocimientos amplios sobre su trabajo ya fueron adquiridos.

De la población total desde donde se extrajo la muestra, la parte que ha finalizado en su totalidad de responderla se configura de la siguiente manera:

De un total de 123 personas, se eliminó 25 respuestas debido a que fueron respondidas en no más de 30 segundos, de manera de tener respuestas más representativas. Por lo que se trabajó con una muestra de un total de 98 personas.

En el ámbito laboral, del total de la muestra, 85 estudiaron alguna carrera relacionada a la Economía y Negocios, mientras que unos 20 fueron de Ingenierías duras, y el resto de otras carreras

Se diseñó una encuesta de tipo Likert, para poder mostrar cuan de acuerdo se encuentra las personas con respecto a ciertas aseveraciones, para medir cuanto se aprendió en la Universidad y cuanto se aprendió en la práctica.

En primer lugar se hizo con respecto a la Universidad:

Respecto de los aprendizajes que obtuviste en la **UNIVERSIDAD** durante tu formación **PREVIA** a la práctica profesional, indica tu grado de acuerdo respecto de las siguientes afirmaciones

	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo , Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Desarrollé habilidades analíticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a usar mejor aplicaciones en el computador (Excel, Word, Power Point)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a resolver problemas en forma creativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a buscar información de una manera eficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a Trabajar en equipo y liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a relacionarme mejor con las personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a hacer mejores presentaciones orales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a redactar y mejoré mis habilidades lingüísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En segundo lugar, estas mismas aseveraciones se volvieron a preguntar, pero esta vez con respecto a tu práctica:

Considerando los aprendizajes que tuviste en tu práctica profesional, indica tu **grado de acuerdo** con las siguientes afirmaciones

	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo , Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Desarrollé habilidades analíticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a usar mejor aplicaciones en el computador (Excel, Word, Power Point)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a ver soluciones de una manera creativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a buscar información de una manera eficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a Trabajar en equipo y liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a relacionarme mejor con las personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a hacer mejores presentaciones orales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprendí a redactar y mejoré mis habilidades lingüísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lo que se quería presentar era una comparación de los distintos tipos de aprendizajes obtenidos en la Universidad y en la práctica, con respecto a la auto-evaluación de su desempeño, la cual fue diferenciada de dos maneras:

Si mi jefe tuviera que EVALUARME los ultimos tres meses de trabajo. Lo calificaría como:

	Deficiente	Mediocre	Suficiente	Muy Bueno	Sobresaliente
Evaluación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En comparación con profesionales del MISMO nivel de formación que tengo yo, considero que mi desempeño es:

	Deficiente	Mediocre	Suficiente	Muy bueno	Sobresaliente
Evaluación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se consideró en el modelo dos variables dependientes, las cuales eran variables que median su desempeño comparativo y personal.

- 1.-La evaluación que me daría mi jefa en relación al desempeño que he tenido mis últimos 3 meses
- 2.- Como considero mi desempeño en comparación a mis compañeros.

Las variables independientes que se usaron para este estudio, fue:

1. El nivel de aceptación de ciertos aprendizajes obtenidos en la universidad
2. El nivel de aceptación de ciertos aprendizajes obtenidos en la práctica profesional.

Estas dos variables fueron tratadas como una dummy, en las cuales 1 indicaba un grado de concordancia total en las cuales abarcaba el nivel de: **totalmente de acuerdo y el de acuerdo**. Y se otorgaba un 0 para un nivel de concordancia las cuales abarcaba: **Ni de acuerdo ni en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo y un totalmente en desacuerdo**.

3. Cuantas horas trabajabas en la práctica semanalmente. En las cuales tenía 3 opciones las cuales eran: 0-20 horas a la semana, 20-40 horas a la semana y 40-60 horas a la semana
4. Presentabas jefatura directa o no.
5. Qué tipo de empresa fue donde realizaste la práctica (Multinacional, Empresa Grande, Empresa pequeña).

A través de estas preguntas y aseveraciones se quería poder demostrar la relevancia que una buena práctica puede tener, para el futuro desempeño profesional, de manera que se puedan medir los resultados obtenidos con respecto al tipo de aprendizaje que tuviste anteriormente, tanto en tu universidad como en la práctica.

Resultados

A continuación se presentan los resultados de las regresiones del modelo con cada una de las variantes especificadas en cada tabla.

Se han obtenido resultados para el total de la muestra, para posteriormente analizar comparativamente los resultados de acuerdo a diferentes criterios, formando subgrupos y agregando variables independientes a la regresión.

En anexo se encuentra todas las preguntas y respuestas de esta encuesta.

Table 1. Resultados Encuesta

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Aprendizaje Universidad	1.656*** (0.298)			0.975*** (0.363)	0.887** (0.446)	0.873* (0.461)	0.463*** (0.798)
Aprendizaje Practica		2.031*** (0.326)		1.597*** (0.373)	1.453** (0.567)	1.445** (0.592)	1.808*** (0.865)
Tipo de Empresa			2.132*** (0.376)		0.248 (0.750)	-0.035 (0.792)	0.114 (1.178)
Jefatura directa						0.905** (0.444)	6.253** (0.524)
0-20 horas trabajadas							-4.036*** (1.279)
20-40 horas trabajadas							7.355*** (1.251)
Jefatura-0-20							10.201*** (0.820)
Constant	-0.577*** (0.214)	- 0.605*** (0.202)	-0.431** (0.182)	- 0.917*** (0.247)	- 0.887*** (0.258)	- 1.486*** (0.422)	-1.808 (1.242)
Observations	96	96	96	96	96	96	87
Robust standard errors in parentheses							

Nivel de significancia *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

En la primera regresión se utilizó **como variable dependiente** cómo me evaluaría mi jefa con respecto a distintas variables independientes:

En la (1) Regresión se vio como el Aprendizaje en la universidad, a un nivel de significancia del 99%, predice una buena performance futura, según lo que tu jefa evaluaría, en donde se puede visualizar los efectos marginales que tiene los aprendizajes que se obtienen en la Universidad, y así se iban agregando las variables para tener la regresión final en las cuales podemos ver que todas las variables son significativas, a

excepción del tipo de empresa donde se realizó la práctica, donde ésta no resulta ser significativa.

En todas las regresiones la variable de aprendizaje que se dan en la práctica es relevante, a un nivel de significancia de un 95%, para tener un buen desempeño futuro. Al igual que presentar una jefatura directa y haber trabajado menos de 20 horas en la práctica, son significativas, donde la única diferencia consiste en que trabajar menos de 20 horas tiene un efecto negativo cuando no se presenta una jefatura directa, en cambio, el presentar una jefatura directa por sí sola presenta un signo positivo dentro de la regresión, por el contrario, si generamos una interacción entre tener una jefatura directa y trabajar entre 0 y 20 horas, el signo de la variable cambia, y ésta resulta ser positiva y significativa dentro de la regresión

Tabla 2

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Universidad	1.369*** (0.285)			0.814** (0.338)	0.987** (0.443)	0.985** (0.442)	1.016*** (0.350)	1.139** (0.451)	1.062** (0.499)
Practica		1.493*** (0.290)		1.069*** (0.339)	1.342** (0.563)	1.288** (0.620)	0.779 (0.797)	0.646*** (0.836)	0.855*** (0.879)
Tipo de Empresa			1.436*** (0.297)	-0.442 (0.712)	-0.662 (0.773)	-0.812 (0.866)	-0.702 (0.862)	-0.758 (0.984)	
Jefatura Dir					0.787* (0.405)	-0.063 (0.500)	-4.460*** (1.068)	-5.571*** (1.233)	
0-20 horas							-2.900*** (0.818)	11.378*** (0.928)	--12.76 (1.104)
20-40 hrs							-0.574 (0.746)	0.486 (0.854)	-0.774 (1.026)
jefit: 0-20								9.099*** (1.253)	10.106*** (1.445)
jefit:20-40								-1.013 (1.349)	0.236 (1.463)
Constant	-0.502** (0.211)	-0.473** (0.198)	-0.325* (0.180)	-0.722*** (0.226)	-0.776*** (0.249)	-1.288*** (0.363)	0.730 (0.745)	4.983*** (0.842)	10.682*** (1.056)
Observaciones	96	96	96	96	96	96	96	96	96

Errores Estandar

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

En esta regresión se tomó como **variable dependiente** el cómo considero mi performance en comparación a mis compañeros de trabajo.

En ésta se vio como el Aprendizaje en la universidad, a un nivel de significancia del 95%, predice un mejor desempeño futuro, en donde se puede visualizar los efectos marginales que tiene los aprendizajes que se obtienen en la Universidad, cabe destacar, que el aprendizaje obtenido en las prácticas profesionales arrojó un mayor porcentaje de significancia en comparación al de la Universidad.

Y así se iban agregando las variables en donde podemos visualizar que todas, a excepción del tipo de empresa y el haber trabajado entre 0-20 horas son significativas.

Discusión

En todas las regresiones la variable de aprendizaje que se dan en la práctica es relevante, a un nivel de significancia de un 95%, para tener un buen desempeño futuro. Al igual que presentar una jefatura directa y haber trabajado menos de 20 horas en la práctica, son significativas, donde la única diferencia consiste en que trabajar menos de 20 horas tiene un efecto negativo cuando no se presenta una jefatura directa, en cambio, el presentar una jefatura directa por sí sola presenta un signo positivo dentro de la regresión, lo que se podría explicar que si se trabajan pocas hora a la semana existe una alta probabilidad de aprender menos en comparación a una persona que realizó su práctica full time, por el contrario, si generamos una interacción entre tener una jefatura directa y trabajar entre 0 y 20 horas, el signo de la variable cambia, y ésta resulta ser positiva y significativa dentro de la regresión. Este cambio concuerda con las distintas investigaciones, que coinciden que presentar una jefatura directa, en la cual ésta te pueda guiar y servir de apoyo durante el proceso es relevante para poder tener un mejor aprendizaje que sea afectado positivamente por diferentes enseñanzas, lo que finalmente se logrará tener un mejor desempeño en los primeros años de trabajo profesional.

El Aprendizaje obtenido en la universidad, a un nivel de significancia del 95%, predice un buen desempeño futuro, en donde se puede visualizar los efectos marginales que tiene los

aprendizajes que se obtienen en la Universidad, cabe mencionar, que el aprendizaje obtenido en las prácticas profesionales arrojó un mayor porcentaje de significancia en comparación al de la Universidad. Lo que corrobora la teoría que menciona que el aprendizaje experiencial es un pilar fundamental en el proceso universitario, en el cual se pueden aterrizar los conocimientos aplicados.

Por lo que el alto nivel de significancia que se obtuvo en las regresiones es respaldado por lo que la teoría nos menciona en términos de desarrollo profesional, los estudiantes perciben que las prácticas les proporcionaron una mejor y más amplia red de contactos, mejorando el conocimiento del mercado de trabajo y llevando en práctica sus distintas habilidades (Groves et al. 1977),

En todos los casos el aprendizaje que se obtiene en la práctica es relevante para tener una buena performance futura, al igual que presentar una jefatura directa que resultan ser significativas. Por lo que las implicancias que tienen los resultados para la ciencia y la práctica son grandes, debido a que se confirma a través de un estudio empírico realizado en profesionales chilenos como una buena práctica profesional te ayuda a tener un mejor desempeño en los primeros años de trabajo. También al tener un respaldo estadístico fuerte, se puede concluir que es necesario implementar en la formación universitaria prácticas que te ayuden a desarrollar tus habilidades y que te puedan ayudar a formarte como profesional.

Conclusiones

Un área crítica, pero a menudo que se pasa por alto dentro de la educación superior, son las prácticas profesionales. En este estudio se concluye que la educación experiencial, como lo es definitivamente una práctica profesional, juega un papel vital en la mejora y en el éxito de los estudiantes a nivel de desempeño en el mercado de trabajo. Las prácticas ofrecen a los estudiantes (y profesores) un medio de disminuir la brecha entre las expectativas de carrera desarrolladas en la sala de clases y la realidad del empleo en el mundo real. El estudio proporciona evidencia empírica que es apoyada en la investigación que sugiere que los practicantes estarían mejor preparados para entrar en el mercado de trabajo (Groves et al 1977; Hite y Belizzi 1986) y tendrían una mejor performance en el trabajo (Bales 1979). En específico los estudiantes de pregrado de negocios, gracias a la experiencia de prácticas, reportan una mejor preparación en habilidades blandas y analíticas. Los beneficios también son devengados a organizaciones que contratan practicantes. Programas de prácticas proporcionan a los empleadores referencias reales para poder medir su desempeño y así crear un importante ahorro en los costos de contratación. Por último, los programas de pasantías ofrecen un enorme potencial para la mejora de la relación entre la universidad y la comunidad empresarial. Formación y otras asociaciones empresariales forjadas entre las universidades y los empleadores pueden servir como catalizador para la cosecha de profesionales más eficientes con un mejor desempeño. De hecho, los beneficios de las prácticas son muchas, y se puede concluir gracias al estudio realizado sumados las investigaciones ya hechas. Las pasantías son una oportunidad única para todos los agentes que finalmente crean el mercado laboral.

Éxito de la carrera

El éxito no depende de cuan inteligente eres o mucho menos del talento natural de los profesionales, no existen ventajas ni atajos; es más una cuestión de carácter, disciplina, pasión y perseverancia.

El éxito simplemente no será algo que sea muy fácil de obtener, lo más importante es la **práctica**, el de mantenerte enfocada la atención en un objetivo claro, **adquirir nuevas habilidades y crecer constantemente**. Por lo una pasantía que genere una práctica real, donde se pueda aterrizar los conocimientos, te servirá a tener un mejor desempeño como profesional, y al mismo, tener éxito en tu carrera profesional

Referencias

- Bales, K. (1979). Experiential learning: A review and annotated bibliography. *Journal of Cooperative Education*, 16, 70-90.
- Bernstein, J. (1976). Urban field education: An opportunity structure for enhancing students' personal and social efficacy. *Human Relations*, 29, 677-85.
- Boatwright, E.W., and Stamps, M. B. (1988). Employers' importance rating of student characteristics: A conjoint analysis approach. *Journal of Marketing Education* 10, (2), 74-78.
- Características y tipos de Prácticas (s.f.) *Escuela de Administración, Universidad de Rosario*. Extraído de http://www.urosario.edu.co/Administracion/Pregrados/Practicas-Profesionales/ur/Organizaciones/Caracteristicas-y-tipos-de-las-practicas/#.VqDtk_nhAgt
- Deckinger, E. L., Brink, J. M., Katzenstein, H., & Primavera, L. H. (1990). How can advertising teachers better prepare students for entry-level advertising agency jobs? *Journal of Advertising Research* 29,(6): 37-46.
- Definición de prácticas profesionales, (s.f.a). *Definición México*, Extraído de <http://definicion.mx/practica-profesional/>
- Definición de prácticas profesionales (s.f.b). *Universidad Pedagógica Nacional* Extraído de http://cae.upn.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=36&Itemid=92
- Díaz Pérez, C. (2012). Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento: Estudio sobre los egresados del CUCEA. *Revista de la educación superior*, 41(161), 9-30.
- DiLorenzo-Aiss, J., and Richard E. M. (1996). Marketing higher education: Models of marketing internship programs as tools for the recruitment and retention of undergraduate majors. *Journal of Marketing for Higher Education* 7,(1): 71-84.
- Durham, R. C. (1979). Lewinsohn's behavioral measures of social skill: Their stability and relationship to mood level and depression among college students. *Journal of clinical psychology*, 35, 599-604.
- Eyler, J. (1993). Comparing the Impact of Two Internship Experiences on Student Learning. *Journal of Cooperative Education*, 29(1), 41-52.
- Gaedeke, Ralph M., Dennis T. Tootelian, and Burton F. Schaeffer. 1983. Employers want motivated communicators for entry-level marketing positions: Survey. *Marketing News*, 5 August, 1

- Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: are they related? *Journal of marketing education*, 22(1), 45-53.
- Groves, D. L., Howland, B., Headly, F., & Jamison, D. (1977). *Relevance in the classroom and curriculum*. *College Student Journal* 11 (fall): 259-61
- Ferreira, M. G. (2007). *Determinantes del desempeño universitario: efectos heterogéneos en un modelo censurado*. (Tesis de Maestría en Economía, Universidad Nacional de La Plata, Argentina). Extraído de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/3337/Documento_completo.pdf?sequence=1.
- Floyd, C. J., & Gordon, M. E. (1998). What skills are most important? A comparison of employer, student, and staff perceptions. *Journal of Marketing Education*, 20(2), 103-109.
- Hafer, J. C., and Hoth, C. C. (1981). Job selection attributes: Employer preferences vs. student perceptions. *Journal of College Placement* 41, 54-57.
- Hite, R., & Bellizzi, J. (1986). Student expectations regarding collegiate internship programs in marketing. *Journal of Marketing Education*, 8(3), 41-49.
- Hirsch, B. A., & Borzak, L. (1979). *Toward cognitive development through field studies*. *Journal of Higher Education*, 50 (1), 63-77.
- Kelley, C. A., & Gaedeke, R. M. (1990). Student and employer evaluation of hiring criteria for entry-level marketing positions. *Journal of Marketing Education*, 12(3), 64-71.
- Nevett, T. (1985). Work experience: The essential ingredient in British programs. *Journal of Marketing Education* 7, 13-18.
- Tyler, R. W. (1971). Values and objectives. En A. S. Knowles (Ed.), *Handbook of cooperative education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Williams, R. 1990. The impact of field education on student development research findings. *Journal of Cooperative Education* 27 (2): 29-45.

Anexos

Preguntas Descriptivas:

1.-¿Cuántas horas trabajabas a la semana en tu practica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	28	27,7	27,7
	2	62	61,4	89,1
	3	11	10,9	100
Total	101	100	100	

2.-¿Presentabas una jefatura directa ?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	81	80,2	80,2
	2	20	19,8	100
Total	101	100	100	

3.- ¿En qué tipo de empresa hiciste tu práctica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	59	58,4	58,4
	2	34	33,7	92,1
	3	7	6,9	99
	4	1	1	100
Total	101	100	100	

4.-¿Cuánto tiempo llevas trabajando como profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	26	25,7	25,7
	2	23	22,8	48,5
	3	46	45,5	94,1
	4	4	4	98
	5	2	2	100
Total	101	100	100	

