

FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EMPRESA-UNIVERSIDAD

**Dr. Tirso Javier Hernández Gracia, M.A. Margarita González Cano,
M.A. Flor de María Mendoza Austria, M.A. Lucía Teresa Soberanes Rivas,
M.A. Abel Humberto De la Fuente Islas**

**Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Cuerpo Académico: “Estudio de las Organizaciones de la U.A.E.H.”**

INTRODUCCIÓN

En México el 99.8 por ciento de empresas son micro, pequeñas y medianas, y en conjunto, generan 52 por ciento del producto interno bruto del país y 72 por ciento del empleo” (Fondo Pyme, 2006). Sin embargo su falta de competitividad es evidente, ya que como muestran los resultados del Informe Análisis estratégico para el desarrollo de las Mipymes en México 2010, de las 200 mil empresas que anualmente abren sus puertas en México, solamente 35 mil sobreviven dos años más tarde.

La problemática de la competitividad de las Mipymes, - entendiendo esta como la forma que utilizan para sobrevivir, permanecer y desarrollarse- es muy compleja y multifactorial, lo cual ha generado diversas investigaciones sobre los factores que determinan la competitividad en las MiPymes, y entre ellas se menciona que la capacitación laboral al interior de las mismas no se le da la debida importancia, ya que muchas de ellas no cuenta con programas de capacitación o bien se otorga de una manera parcial, lo cual impacta en su desarrollo y competitividad.

López y Luna (2009) hablan precisamente que uno de los factores internos importantes por trabajar al interior de las micro y pequeñas empresas para ser competitivas, es la capacitación que puedan otorgar a su personal sin embargo se otorga de manera limitada ya que la consideran irrelevante o no saben cómo otorgarla, o bien porque piensan que es costosa. Dentro de la escasa capacitación que se lleva a cabo le dan importancia al adiestramiento operativo y técnico.

Analizando lo detectado en dicho estudio, se hace evidente que los empresarios perciben la capacitación como gasto infructuoso, prefiriendo utilizar esos recursos en lo que considera le hace falta como pagar su nómina o adquirir insumos.

Aquellos empresarios que llegan a ofrecer capacitación, se ha observado que le dan más importancia al adiestramiento operativo y técnico, es decir, han dejado a un lado el desarrollo y formación de capital humano directivo y aunque no se conoce el porqué de esta situación, posiblemente se deba a considerar que los directivos ya vienen formados de las universidades.

Por otra parte, los empresarios son conscientes que la capacitación es un factor básico en sus empresas porque su personal, desde el directivo hasta el operario o ayudante general es considerado uno de sus activos más importantes (conocido como capital humano) ya que su trabajo influye de manera positiva o negativa en los resultados y logro de objetivos de las organizaciones, es por ello, que muchas veces las MiPymes para conseguir esto, se apoya de programas o cursos de capacitación que el gobierno vía la Secretaría del Trabajo les puede ofrecer, sin embargo, esto ha ocasionado que el contenido de los mismos no sea lo que el personal de la empresa solicitante, requiere o solicita. Solamente grandes compañías están realizando proyectos donde los altos ejecutivos identifiquen y desarrollen a uno o varios empleados con potencial con el fin de prepararlos para alcanzar posiciones de responsabilidad dentro de la empresa y de esa manera respondan a las necesidades estratégicas de la misma.

Hoy en día, la formación del capital humano no es una problemática exclusiva de unas cuantas organizaciones, debido a que todas se encuentran inmersas en un entorno socioeconómico sumamente cambiante, derivado de la globalización, de los avances tecnológicos que contribuyen a facilitar la comunicación en cuanto a información, a desarrollar la apertura comercial entre distintas naciones y a un mayor movimiento de personas y bienes, por tanto todo ello exige que las empresas cuenten con personas altamente calificadas, competitivas y que estén en un aprendizaje continuo ya que la era actual se caracteriza por el conocimiento temporal, es por ello que los programas de capacitación son necesarios para que las empresas puedan proporcionar a su personal herramientas que los hagan competitivos y por ende a la organización en la que trabajan.

También las universidades comparten este sentir de formar capital humano que estarán en un futuro insertas en las empresas coadyuvando con ellas en su desarrollo y competitividad. Ante esta necesidad, universidad y empresa requieren vincularse, requieren que los futuros profesionistas no se capaciten al término de su carrera o cuando ya estén trabajando, sino que la formación profesional se integre de aprendizaje dentro del aula y fuera de ella.

Las prácticas profesionales representan ese vehículo de vinculación universidad - empresa y su finalidad es que los estudiantes al estar en escenarios reales, puedan adquirir experiencia, realizar tareas propias de su profesión, complementar su preparación académica, adquirir competencias específicas de su campo disciplinar y obtener seguridad al egresar de que tendrá un excelente desempeño de sus funciones como profesionista en beneficio de la sociedad.

El presente trabajo muestra un panorama de cómo las prácticas profesionales son programas que permiten a los futuros profesionistas capacitarse en escenarios reales y convertirse en el capital humano que las empresas requieren sin necesidad de que le origen grandes erogaciones, por ello lo que se muestra a continuación son el planteamiento del problema, el objetivo general de la investigación, así como la justificación de la misma, y proporcionar breves elementos teóricos sobre la capacitación, el capital humano y las prácticas profesionales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La capacitación es un tema que está alcanzando notoriedad por el beneficio que brinda tanto a las empresas, como al capital humano. La capacitación que la empresa brinda a las personas, está dejando de verse como algo obligado, que le produce costos y empieza a verse como una inversión que beneficia tanto a la empresa como al personal (capital humano).

Las empresas buscan preparar al personal con el que ya cuenta, pero también se percata que requiere preparar a personal que puede estar dentro de sus filas, es decir, a estudiantes, futuros profesionistas para que logren una formación no solo en un ambiente áulico, sino se complementen en escenarios reales.

Actualmente, es una necesidad imperiosa en las empresas formar y desarrollar a su personal mediante herramientas y técnicas que lo hagan competitivo y por ende a la organización en la que trabajan. El entorno socioeconómico donde se desarrollan las empresas es cambiante derivado de la globalización, de los avances tecnológicos, de los profundos cambios en el ámbito político, económico y social, repercutiendo en una exigencia al interior de las organizaciones que cuenten con personas altamente calificadas, competitivas y que estén en un aprendizaje continuo ya que la era actual se caracteriza por el conocimiento temporal, donde el cambio es el aspecto representativo de los tiempos modernos.

Por otra parte, el mundo cambiante también impacta a las instituciones educativas y les demanda la formación de profesionistas acordes a las nuevas necesidades que la sociedad en general está teniendo. Las instituciones a través de sus programas educativos han incluido también que la formación del estudiante no solo debe estar dentro de las aulas sino que debe complementarse con capacitación que una empresa puede otorgar, por ello a través de programas de prácticas profesionales procura establecer ese vínculo, y busca la colaboración con las empresas, de tal manera que el estudiante antes de graduarse ya haya tenido contacto con el mundo laboral lo cual le permite mejorar su desempeño profesional.

La colaboración de las empresas con los centros educativos para la formación profesional de los jóvenes es un requisito imprescindible si se quiere conseguir que estos obtengan una competencia profesional que garantice su inserción en un mundo laboral donde la rápida evolución tecnológica de los procesos productivos y la globalización económica exige unos perfiles profesionales acordes a la realidad presente y adaptables a la evolución futura (Castillo, Torres y Polanco, 2009).

Los estudiantes también se percatan que en el mundo actual, sólo la gente preparada sobresale, puesto que se busca sólo lo mejor en todas y cada una de las empresas, y que necesita estar actualizado y desarrollar habilidades que un ambiente real solo le puede dar, y ahora ya se preocupa por buscar unidades receptoras que le brinden esa oportunidad.

A pesar de todos estos beneficios, se ha visto que quienes llevan la delantera o están mejor preparados en cuanto a planes y programas de formación son las grandes empresas, porque estudios diversos señalan que las Mipymes que constituyen el 99.8%, no le han dado la importancia debida a la capacitación laboral o de plano no cuentan con esos programas, lo cual impacta su desarrollo y competitividad, por tanto, mucho menos brindarán una buena capacitación a los estudiantes que pudieran estar desarrollando sus prácticas profesionales en ellas, es por tal motivo que una de la problemática principal en las prácticas profesionales es que no brinden conocimientos, habilidades y competencias de acuerdo al perfil que requiere la profesión del estudiante, y solamente los utilicen para preparar cafés, ser capturistas, mandaderos, sacar copias, archivar documentos, etc.

Por otra parte, las instituciones educativas aún no han podido evaluar si el objetivo de los programas se está consiguiendo, hace falta ese control y seguimiento de los practicantes, aplicándoles encuestas que permitan conocer su experiencia y percepción del programa de las prácticas profesionales. Con esta información las instituciones también podrán examinar si sus planes y programas de estudio requieren algún ajuste o verificar si el papel del tutor de las prácticas está cumpliendo su cometido.

De ahí que el presente trabajo es el inicio de un tema de investigación para conocer la formación de capital humano en la universidad y en la empresa a través de la capacitación vía prácticas profesionales.

JUSTIFICACIÓN

En primer término, se considera pertinente aclarar que el Cuerpo Académico Estudio de las organizaciones aún está en proceso de formación, se puede decir que más bien formamos un grupo de investigación multidisciplinario y está trabajando en definir un proyecto concreto de investigación. En virtud de ello, se expone la presente ponencia que contiene diversos tópicos administrativos y educativos como es la capacitación, el capital humano y las prácticas profesionales, tratando de relacionarlas ya que mediante la vinculación universidad - empresa se realiza una sinergia con grandes beneficios para los estudiantes. La ponencia no presenta la metodología únicamente muestra el marco teórico que es en lo que se está trabajando.

Las prácticas profesionales no sólo constituyen oportunidades y ventajas para los estudiantes que las realizan porque adquiere habilidades y actitudes tendientes a lograr un desempeño profesional competente que muy difícilmente podrá obtener en clases dentro de un aula, sino también las prácticas profesionales brinda aspectos de mejora en la institución educativa y los centros laborales.

Para las instituciones educativas, las prácticas profesionales les permiten complementar la formación de sus estudiantes, así como también ser una fuente de información para conocer las fortalezas y debilidades que tienen sus programas educativos.

Y los centros de trabajo se benefician de las prácticas profesionales, porque en primer lugar permiten se logre dar el vínculo empresa-universidad, en segundo lugar porque se dan la oportunidad de conocer a gente valiosa para sus propias áreas que, de otra forma, tal vez nunca hubieran conocido y a mediano plazo pueden tener dentro de sus filas a estos estudiantes que de alguna manera a través de las prácticas están colaborando en su formación, es decir pueden convertirse en su futuro personal.

Aunque en los programas educativos de las universidades señalan como requisito obligatorio para titularse la realización de las prácticas profesionales y el servicio social, a los estudiantes se les hace ver que más que una obligación es un medio para mejorar su formación y por ello se llevan a cabo convenios con diversas empresas. Se ha visto que grandes empresas ya llevan a cabo la realización de estas prácticas con una buena estructura, sin embargo en las MiPymes que son la mayoría (99.8%) aún no lo han desarrollado debidamente e incluso les resulta gravoso como vemos en resultados de la investigación realizada por López y Luna (2009) de una muestra representativa en 169 empresas:

Realizan capacitación al personal

SI 35%

NO 65%

El estudio explica que existe un desinterés con respecto a la capacitación del personal que se considera innecesaria y sin valor para la organización y el desconocimiento de los beneficios de la capacitación como lo indica la siguiente pregunta:

Causas por la cual no hay capacitación

Costo 11%

No es necesario 51%

No sé qué tipo de capacitación requiero 24%

No lo había pensado 14%

El estudio que desarrollaron busca capacitar al personal de las MiPyMEs a través de la Estadía, por lo que conocer el tiempo que pueden invertir en capacitación les resulta importante conocerlo lo que encontraron fue:

Tiempo que se le tiene que invertir a la capacitación.

De 2-4 hrs. 54%

5-9 hrs 29%

10-15 hrs. 11%

16-20 hrs 6%

No comenta el estudio si son a la semana, al mes, etc.

Por ello resulta conveniente realizar una investigación amplia y profunda que dé cuenta sobre el beneficio que aportó la realización de estas prácticas, sobre todo

que se pueda detectar si existe o no incremento de capital humano (adquisición de conocimientos, habilidades, competencias entre otras) a través de encuestar a quien lo posee: el estudiante. No olvidar que educación y formación son motores del desarrollo económico a través del conocimiento que se invierte en las personas.

En vista del cambio continuo y vertiginoso en que se haya sometido el entorno socioeconómico, el conocimiento juega papel importante en las actividades de las empresas, donde la formación pasa a ser un factor estratégico y clave en el desarrollo de las competencias de sus trabajadores para lograr los objetivos propuestos. Por lo tanto se requiere que las empresas definan y actualicen los perfiles de sus trabajadores para fortalecer su competitividad y promocionarlos profesional y socialmente.

Así pues, la formación y las instituciones que se encargan de cumplir esta función deben estar orientadas, fundamentalmente, a responder en forma eficiente y eficaz a las demandas reales, económicas y sociales de la sociedad para preparar personas que posean las capacidades que les permitan insertarse de manera crítica y creativa, en la actividad productiva, proporcionando el capital humano que los países requieren para su desarrollo.

El Banco Mundial sostiene:

“... se debe buscar una educación integral que asegure la adquisición de conocimientos significativos y el desarrollo de capacidades que permitan al estudiante universitario participar en la realidad social de la que es parte activa y frente a la cual se desempeña, no sólo como experto en el conocimiento de un ámbito específico, sino como un ciudadano competente”.
(Citado por Díaz:2009)

OBJETIVO GENERAL

El estudio pretende conocer la realidad del papel que desarrollan las instituciones educativas y las empresas a través de las prácticas profesionales y cómo impacta en el capital humano (estudiantes).

MARCO TEÓRICO:

CAPACITACIÓN.

La formación del capital humano ha sido una necesidad a lo largo de la historia de la humanidad, principalmente el capital humano operativo el cual se ha formado dentro del mismo centro de trabajo de una manera informal, tenemos el claro ejemplo en los talleres medievales donde una persona experimentada, el maestro en cierta arte u oficio enseñaba a su aprendiz que bien podía ser un familiar que sería más adelante el sucesor de la actividad o del negocio, o nuevos jóvenes que el dueño del taller requería para agrandararlo y por otra parte los jóvenes también

apreciaban el adiestramiento o capacitación porque necesitaban aprender y adquirir habilidades y destrezas que le permitieran obtener un sustento.

Aunque todavía en pleno siglo XXI, se encuentren micro y pequeñas empresas que ofrezcan este tipo de capacitación al personal operativo y técnico, no es lo más apropiado “ya que el contexto en que funcionaban las organizaciones ha desaparecido, lo que exige un cambio en correspondencia con las tendencias actuales en aspectos tales como: la forma de pensar y actuar, en la potenciación del capital humano, en lograr que este sea coherente con las condiciones actuales y lo suficientemente flexible para asimilar el futuro, en las estrategias organizacionales de forma tal que contribuyan a que las organizaciones sean eficientes y eficaces, y capaces de enfrentarse a los nuevos retos del entorno” (Castellanos C., y Castellanos M.:2010)

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa los conocimientos y habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento de una nueva actividad, proceso o sistema. Los cursos pueden ser teóricos o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

La capacitación en la empresa es uno de los componentes principales de la inversión de un país en capital humano. Padilla y Juárez (2006) revelan estudios que demuestran que en algunos países de ingresos medio y alto, la capacitación incluso compite en términos de importancia con la inversión en educación formal.

Quizás lo que falte precisamente en México, sea que el gobierno realice una mayor inversión en educación y las empresas en programas de capacitación, para que el capital intelectual logre estar a la altura de los nuevos tiempos.

La formación (capacitación) incrementa el potencial de la acción humana, siempre que no se base únicamente en simple instrucción, es decir aplicación de actividades procedimentales simples o realización de ejercicios cognitivos totalmente fuera de contexto. Por tanto, es muy importante que la capacitación sea adecuada a lo que necesitan.

“Los trabajadores no son jarros a los que hay que llenar; son participantes activos en el empeño de llenarse a sí mismo de aprendizaje. Los trabajadores son propietarios de capital humano que requieren un control de sus procesos de aprendizaje y una participación en la creación y comunicación del saber” (Davenport: 2000)

Padilla y Juárez (2006) comentan que la evidencia empírica arroja algunas diferencias por tipo de capacitación y nivel de ocupación, por ejemplo se ha encontrado un impacto positivo cuando la capacitación se otorga a trabajadores calificados lo cual no ocurre en trabajadores no calificados. Así también se encontró que la capacitación con recursos internos impacta positivamente en la

productividad, lo cual no sucede cuando la capacitación se imparte por fuentes externas.

Por ello, el diseño de un programa formativo y de capacitación debe atender las necesidades de la organización, donde posiblemente haya conocimientos que se deban transmitir de manera común a todo el personal de la empresa, pero habrá conocimientos y habilidades que aprender dependiendo del puesto y nivel, de ahí que haya programas de capacitación técnica, en competencias comerciales y en competencias gerenciales, así también existe capacitación en el trabajo y capacitación para el trabajo, pero todos estos programas deben proporcionar a los trabajadores activos, trabajadores desempleados o futuros trabajadores, las condiciones de competitividad requeridas para responder a las demandas exigidas por el mundo laboral nacional e internacional. Por ello, la formación (capacitación) se considera un factor básico, estratégico en el desarrollo del capital humano para conseguir los objetivos propuestos.

Cejas (2004) citado por Díaz (2009) dice: “es importante destacar que ; en el ámbito de la formación en la empresa, esta actividad tiene como fin el desarrollo de las competencias de los trabajadores y ayudar a logro de los objetivos de la empresa”. De tal forma, que el personal será productivo para las empresas, cuando estas generan el mayor valor para los trabajadores, lo cual se puede hacer con la capacitación.

La capacitación se divide en capacitación en el trabajo y capacitación para el trabajo. La capacitación en el trabajo se refiere a la serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa. Busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye la capacitación, pero busca principalmente la formación integral del individuo, la expresión total de su persona.

La capacitación para el trabajo va dirigida al trabajador que va a desempeñar **una nueva actividad**, ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa. Por tanto esta se divide en:

- Capacitación de preingreso. Se hace con fines de selección y busca brindar al nuevo personal los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto.
- Capacitación de inducción. Es una serie de actividades que ayudan a integrar al candidato a su puesto, a su grupo, a su jefe y a la empresa, en general.
- Capacitación promocional. Busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

CAPITAL HUMANO

La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación:

- Formación General que es la formación adquirida en el sistema educativo, y
- Formación Específica que es la que se adquiere al interior de su centro de trabajo para desarrollarse con mayor productividad.

Para Becker (2003) citado por Aronson (2007) define al capital humano como la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna.

El capital humano consiste principalmente en conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal e informal en el sistema educativo y en el hogar y también por conducto del entrenamiento, la experiencia y la movilidad de la fuerza laboral (Padilla y Juárez:2006). El capital humano se deprecia a causa de la obsolescencia de conocimientos y habilidades, o del deterioro de la salud de la persona.

En el contexto actual dominado por el constante y rápido cambio tecnológico las empresas requieren mantener su competitividad con trabajadores innovadores capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias, por ello, la adquisición de conocimientos y habilidades permite que los trabajadores se adapten más fácilmente a las nuevas exigencias en sus puestos de trabajo.

Díaz (2009) señala que el concepto de capital humano se asocia a conocimiento de las personas (capacidad y compromiso), y se relaciona con las competencias (conocimientos, habilidades y cualidades profesionales). Que al ser un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos, está fuertemente influenciado, por las características económicas, del entorno de la persona, y en el mercado específico en el que la persona se desenvuelve.

El ámbito entonces del capital humano en una empresa abarca a directivos superiores, directivos medios y supervisores de primera línea y trabajadores. Todos han de asumir la responsabilidad del desarrollo, el mantenimiento y la rentabilidad del capital humano. (Davenport:2000)

La teoría del capital humano en su primera vertiente define a la educación como dotar a los trabajadores de certidumbres que les proporcionarás posibilidades de desarrollo laboral e incremento en los ingresos, pero, a partir de 1980 la capacitación muta hacia la competencia, es decir a un conjunto de habilidades que tengan las personas para enfrentar la incertidumbre. Aronson (2007) cita a Brunner (2000) y dice que según los teóricos de la nueva concepción del capital humano, las competencias laborales necesarias para hacer funcionar economías de baja productividad y externamente poco competitivas ya no alcanzan para

desempeñarse en economías abiertas y sometidas a intensas presiones hacia la competitividad global.

Ante esta situación, la educación también muestra un cambio y su objetivo ahora es que el alumno adquiera capacidades cognitivas superiores para enfrentar eficazmente situaciones complejas, resolver problemas, actuar creativamente y tomar decisiones, es decir una educación orientada a las “competencias de empleabilidad”.

Tedesco (2000:62), citado por Aronson (2007) comenta que si en el pasado el capital logrado poseía un cierto grado de estabilidad que permitía su aprovechamiento por períodos prolongados, en el presente el conocimiento es objeto de acelerados procesos de devaluación arrastrados por la velocidad del cambio tecnológico y organizacional, por lo que resulta imprescindible la educación permanente.

“La educación construye un capital humano del mismo modo que un fertilizante logra el desarrollo de las plantas.” (Davenport: 2000). El autor Davenport muestra en su libro *Capital Humano*, que análisis efectuados por la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) de los Estados Unidos muestran que un título universitario proporciona una situación significativa cuando se complementa con una formación posterior en el trabajo. Entonces uno de los elementos que se necesitan para que los individuos inviertan en capital humano voluntario es la oportunidad de desarrollo, la oportunidad de aprender y progresar dentro de la organización.

En el ambiente empresarial, en la década 80-90 los trabajadores eran vistos como costos que debían disminuir cuando las presiones económicas obligasen a un recorte de los gastos y muchas empresas reducían sus presupuestos de formación. (Davenport:2000). En los años siguientes se consideró al empleado como un activo, la frase acostumbrada en las empresas era “nuestros empleados son nuestros mejores activos”, sin embargo solo se limitó a eso, a una frase, ya que los hechos demostraban que no se invertía en ellos como se esperaba de algo que decían tenía prioridad. Además se critica este término porque un activo desde el punto de vista contable genera un beneficio a la empresa, es algo propiedad de la empresa que puede ser controlado, vendido, o desechado por ella y puede ser valorado en términos monetarios. Por tanto el trabajador no puede tener esa semejanza.

En el presente siglo ya se empezó a utilizar el término capital humano, donde el trabajador es considerado un inversionista que apostará por incrementar su potencial, siendo la formación el medio más excelente para lograrlo. “En un ambiente laboral muy consciente de la importancia de los conocimientos, los individuos estiman que el aprendizaje de nuevas habilidades les ayudará a encontrar y conservar un puesto apreciado, un empleo que produzca un beneficio elevado de su inversión en capital humano. (Davenport:2000)

Sobre todo las grandes compañías están realizando proyectos donde los altos ejecutivos identifiquen y desarrollen a uno o varios empleados con potencial con el fin de prepararlos para alcanzar posiciones de responsabilidad dentro de la

empresa y de esa manera respondan a las necesidades estratégicas de la misma. (López Galelo: 1999). Los objetivos que las organizaciones persiguen con estos programas de capacitación y formación de su personal están claramente establecidos y hasta las actividades que implican están muchas veces definidas de antemano.

PRÁCTICAS PROFESIONALES

El servicio social y las prácticas profesionales tienen como propósito lograr en el estudiante el desarrollo de habilidades, capacidades, competencias y valores que coadyuven al desarrollo de su formación integral, en escenarios reales de aprendizaje.

La Asociación Nacional de Escuelas e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) comenta que el principio constitucional (art. 5 de la Ley Reglamentaria) otorga competencia a cada una de las legislaturas de los estados, para que expidan las leyes en materia de profesiones y regulen de manera particular y específica el servicio social a cargo de los estudiantes en cada entidad federativa, lo anterior, sin menoscabo del derecho que tienen las universidades públicas autónomas por ley para regularlo también a su interior, en el campo educativo, como un requisito previo a la obtención de los títulos, dentro de sus planes y programas de estudios.

Esto significa que en cada estado de la república y cada universidad o institución de educación superior, tienen su normatividad respecto al servicio social y las prácticas profesionales, veamos algunos ejemplos: Para la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo las prácticas profesionales son actividades disciplinares temporales realizadas por los estudiantes en empresas o instituciones del sector productivo o de servicios, públicas o privadas. Asimismo son de carácter obligatorio y requisito indispensable para poder realizar el servicio social y obtener el título profesional. Dichas prácticas deberán tener relación directa con la formación académica adquirida por el alumno hasta el momento de la prestación. tienen como objetivos establecer relación entre empresa-sociedad-UAEH; extender los beneficios de la ciencia y la técnica al sector productivo mexicano; contribuir al desarrollo de la sociedad; aplicar los conocimientos teóricos adquiridos por los alumnos durante sus estudios, en situaciones que se presenten en el ejercicio profesional; y desarrollar en el prestador una conciencia de solidaridad y compromiso con la sociedad de la que forma parte.

Para la Facultad de Arquitectura, Diseño y Organismo (FADU), las Prácticas Profesionales, son para preparar al estudiante e irlo familiarizando con el ambiente laboral y profesional en el que se desenvolverá una vez terminada su carrera. Esto permitirá conocer los pormenores de su profesión, así como a los obstáculos a los que se enfrentará en la misma. Esta facultad considera que la realización de las prácticas ayudará a los estudiantes a mejorar su desempeño profesional, los hará crecer como profesionistas y como personas. Así al llegar a ocupar un puesto en algún lugar de trabajo, ya tendrá plenamente identificadas

todas las cosas que se hallará en el área en que se desenvuelve, es decir, llegará más preparado.

En las universidades tecnológicas, la práctica profesional se conoce con el término de estadía profesional la cual se define como: “Periodo durante el cual el alumno desarrolla un programa de actividades encaminadas a la ayuda o solución de alguna problemática del sector, o bien se incorporan a un proyecto previamente establecido por la Universidad y el sector. En ambos casos, deberá mediar la celebración de un convenio” (UTTEC, 2002, citado por López y Luna, 2009). Las personas que integran la estadía profesional son: Asesor Académico-Profesor de Tiempo completo que asesora al alumnos en la parte técnica y de conocimiento y el Asesor Industrial es aquel que aconseja y supervisa al alumnos con reporta a las actividades que realiza en la empresa. El resultado de este proceso culmina con el desarrollo del reporte técnico que permite al alumno lograr su Titulación

El programa de prácticas profesionales o las estadías profesionales, buscan animar a las empresas para atraer, desarrollar y retener al capital humano del futuro, por ello se observa sobre todo en grandes empresas que dentro de sus actividades tienen considerada la inserción de estudiantes a través de las prácticas, veamos por ejemplo lo que muestra Pemex en su página:

Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios comparten el compromiso con la sociedad de preparar mejor a las nuevas generaciones, por lo que se hacen solidarios con los programas del Gobierno Federal, a través del Programa de Servicio Social y Prácticas Profesionales.

Estos programas están enfocados principalmente a:

- Desarrollar en el participante una conciencia de solidaridad y compromiso con la sociedad a la que pertenece.
-
- Convertir la participación en el programa de servicio social y prácticas profesionales en un verdadero acto de reciprocidad con la sociedad, a través de los planes y programas del Sector Público.
-
- Contribuir a la formación académica y capacitación profesional de los participantes en servicio social y prácticas profesionales.

De esta manera, Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios y el Gobierno Federal, en un esfuerzo conjunto coadyuvan a la formación profesional de los estudiantes y egresados.

La Prestación del Servicio Social es un conjunto de actividades que el estudiante de nivel profesional o técnico debe realizar por ley, en beneficio de la sociedad, aportando conocimientos, tiempo y trabajo en algún área productiva o de servicio en los sectores público, social y privado.

La Prestación de las Prácticas Profesionales son actividades relacionadas con una especialidad o materia que el estudiante realiza a manera de ensayo, para reafirmar sus conocimientos teóricos, en cumplimiento con la carga académica de horas-práctica, previstas en su carrera.

Beneficios para los Estudiantes

- Adquirir experiencia en la vida profesional dentro del Sector Público.
-
- Posibilidad de adquirir los conocimientos prácticos, técnicos y administrativos en la Industria Petrolera.
-
- Conocer la cultura de la organización.
-
- Oportunidad de aportar a la empresa nuevos enfoques en un ambiente de cooperación.

BIBLIOGRAFIA:

- ANUIES. Legislación sobre servicio social. Vol I. Consultado en diciembre 2010. http://www.anui.es.mx/servicios/p_anui.es/publicaciones/libros/lib34/0.htm
- Aronson, Paulina (2007). El retorno de la teoría del capital humano. Fundamentos en Humanidades año/vol. VIII, número 016. Universidad Nacional de San Luis. San Luis, Argentina, pp (9-26).
- Castillo Arredondo, Torres González y Polanco González (2009) Tutoría en la enseñanza, la universidad y la empresa. Prentice Hall. Madrid, España.
- Díaz, Ana María (2009). La Gestión Compartida Universidad-Empresa en la Formación del Capital Humano. Su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible. Tesis doctoral. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". República Bolivariana de Venezuela. Caracas
- Davenport, Thomas (2000). El capital humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas. Gestión 2000. Barcelona, España.
- FADU. Consultado en junio 2011 en www.licenciaturas.fadu.com.mx/.../practicas_profesionales
- López Galelo, Gabriela (1999). Las Tutorías en la empresa, una vía de crecimiento. Consultado en noviembre 2010 en http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=183424
- López Janeth y Luna Jorge (2009). Estudio de la competitividad de las MiPyMEs en el municipio de Tecámac para el diseño de un programa de capacitación a través de la estadía profesional. Consultado en marzo 2010 en http://octi.guanajuato.gob.mx/sinnco/formulario/MT/MT2009/MT5/SESION2/MT52_JLOPEZ_086.pdf
- Padilla, R., Juárez M. (2006). Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera. CEPAL-ONU. Serie Estudios y Perspectivas. México D.F.

PEMEX. Consultado en junio 2011 en <http://www.pemex.com/index.cfm?action=content§ionID=1&catID=11062&contentID=16022>

UAEH. Consultado en abril 2011 en <http://www.uaeh.edu.mx>