

**PERTINENCIA E IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS, GRADUADOS Y ESTUDIANTES EN
PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL
BUCARAMANGA.**

**FABIAN ALBERTO PEÑA PINZON
I.D. 69168**

**CESAR AUGUSTO MARTINEZ CARRILLO
I.D. 74198**



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**
Seccional Bucaramanga

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERIAS Y ADMINISTRACION
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
FLORIDABLANCA
2010**



**PERTINENCIA E IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS, GRADUADOS Y ESTUDIANTES EN
PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL
BUCARAMANGA.**

**FABIAN ALBERTO PEÑA PINZON
I.D. 69168**

**CESAR AUGUSTO MARTINEZ CARRILLO
I.D. 74198**

**Trabajo aplicado para optar por el título de
Ingeniero Industrial.**

**Director del Proyecto:
M.Sc Guillermo Rincón Velandia**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE INGENIERIA Y ADMINISTRACION
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
FLORIDABLANCA
2010**



Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Floridablanca, Noviembre de 2010.



DEDICATORIA

Primero que todo le dedicamos este proyecto de grado a Dios que ha estado siempre en todos los momentos de nuestras vidas, acompañándonos, guiándonos por el camino del bien, iluminándonos, protegiéndonos, brindándonos salud, fe, fortaleza, y la constancia necesaria para luchar por esta meta tan anhelada y poder hacerla realidad hoy en día, que es “Ser Ingeniero Industrial”.

A nuestros padres Fanny Pinzón Galvis, Alberto Peña Jiménez, Félix Eduardo Martínez, Stella Carrillo Alvarado, un agradecimiento profundo por habernos ofrecido su gran apoyo incondicional y colaboración en todos los momentos que siempre los hemos necesitado, quienes nos han dado ese ejemplo de lucha, honestidad y superación, con sus experiencias y consejos de vida, enseñándonos desde pequeños siempre a perseguir nuestros sueños.

A nuestros hermanos, muchas gracias por estar en los momentos que siempre los hemos necesitado y brindarnos el apoyo para seguir adelante, y cumplir nuestros objetivos.

En especial a mis sobrinas hermosas Valentina Figueroa y María Fernanda Martínez, por contar siempre con su cariño y amor incondicional.

A mi tía Ana Luisa Peña y mi nona Ana Inés de Peña un gran agradecimiento especial por estar siempre en todos aquellos momentos difíciles y buenos de mi vida, ofreciéndome ese apoyo incondicional de forma desinteresada, muchas gracias por brindarme su amor, paciencia, fortaleza, tolerancia y darme esos consejos tan importantes para alcanzar el éxito.



AGRADECIMIENTO

A Guillermo Rincón Velandia por su excelente asesoría y acompañamiento en este proceso, por brindarnos la oportunidad de ser parte de este proyecto que ayudo a finiquitar y poner en práctica nuestros conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera.

A la Universidad Pontificia Bolivariana, gracias a esta gran institución hoy somos personas con alta formación integral y educativa con liderazgo ético, científico, empresarial y social al servicio del país.

A los coordinadores de práctica de las diferentes facultades de la universidad, por brindarnos información necesaria para llevar a cabo este proyecto.

A la Ingeniera Jennith Marcela Hernández Roa, quien en representación del área de atención al egresado nos brindó colaboración y apoyo necesarios para la ejecución del estudio.



CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO	16
INTRODUCCIÓN	21
1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES	22
1.1 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	22
1.2 ACTIVIDAD INSTITUCIONAL	22
1.3 MISIÓN	22
1.4 VISIÓN	22
1.5 VALORES	22
1.6 NUMERO DE EMPLEADOS	22
1.7 DATOS INSTITUCIONALES	22
1.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL UPB	23
1.9 RESEÑA HISTORICA	23
2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	24
3. ANTECEDENTES	26
3.1 ANTECEDENTES REGIONALES	26
3.2 ANTECEDENTES NACIONALES	27
4. JUSTIFICACIÓN	31
5. OBJETIVOS	33
5.1 Objetivo General	33
5.2 Objetivos Específicos	33
6. MARCO TEÓRICO	34
6.1 PERTINENCIA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	36
6.1.1 Repercusiones para las Universidades	37



6.2	CALIDAD Y EDUCACIÓN SUPERIOR	37
6.2.1	Modelo De Calidad Universitaria	39
6.3	PERTINENCIA SOCIAL EN LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES	39
6.4	COMPETENCIAS	40
6.4.1	Competencias Básicas	40
6.4.2	Competencias Laborales.	41
6.4.2.1	Tipos de Competencias Laborales.	45
7.	DISEÑO METODOLÓGICO	48
7.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
7.1.2	Población	48
7.1.3	Instrumento de Investigación	52
8.	RESULTADOS Y ANÁLISIS	54
8.1	RESULTADOS ENCUESTA A ESTUDIANTES QUE ESTÁN EN PRÁCTICA EMPRESARIAL	56
8.1.1	Situación Laboral Actual del estudiante en práctica empresarial.	56
8.1.2	Formación y Crecimiento Profesional del estudiante en práctica empresarial.	56
8.2	RESULTADOS ENCUESTA A ESTUDIANTES QUE CULMINARON LA PRÁCTICA EMPRESARIAL	63
8.2.1	Estado Laboral del egresado.	63
8.2.2	Oportunidades brindadas durante la práctica empresarial.	65
8.2.3	Utilidad de la Práctica Empresarial.	71
8.2.4	Sugerencias de graduados de la UPB Bucaramanga.	72
8.3	ENCUESTA A EMPLEADORES CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA	73



8.3.1	Aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial	73
8.3.2	Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial	76
8.3.3	Opinión con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante.	77
8.3.4	Intenciones de la empresa al contratar un practicante	79
8.4	ENCUESTA A EMPLEADORES QUE TUVIERON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA	81
8.4.1	Aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial.	81
8.4.2	Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial	85
8.4.3	Fortalezas y debilidades de estudiantes que realizaron práctica empresarial.	88
8.4.4	Intenciones de la empresa al contratar un practicante	89
8.4.5	Grado de satisfacción de los empresarios con respecto al servicio prestado por la oficina de prácticas de la UPB Bucaramanga.	91
8.4.6	Observaciones generales por parte de los empresarios	92
8.5	NIVEL DE LAS COMPETENCIAS DE LOS PRACTICANTES Y SU VALORACIÓN DADA POR LOS EMPRESARIOS.	92
8.5.1	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial.	92
8.5.2	Calificación del grado de desarrollo de las competencias de practicantes de la UPB al iniciar la práctica.	94
8.5.3	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Industrial.	95
8.5.4	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Ambiental.	97
8.5.5	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Electrónica.	99



8.5.6	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Mecánica.	101
8.5.7	Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Informática.	103
8.5.8	Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Civil.	105
8.5.9	Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Psicología.	107
8.5.10	Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Comunicación Social.	109
8.5.11	Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Administración de Empresas.	111
8.6	Opinión de los coordinadores de práctica de los diferentes programas de pregrado de la UPB seccional Bucaramanga con relación a la pertinencia de las prácticas empresariales.	112
9.	CONCLUSIONES	115
10.	RECOMENDACIONES	122
	BIBLIOGRAFÍA	123
	ANEXOS	126



LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Descripción general de las variables. (Competencias)	42
Tabla 2. Competencias Laborales Generales.	46
Tabla 3. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Practicantes Egresados)	49
Tabla 4. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Estudiantes en práctica empresarial)	50
Tabla 5. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Empleadores que tuvieron estudiantes en práctica empresarial)	51
Tabla 6. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Empleadores tienen estudiantes en práctica empresarial)	52
Tabla 7. Total Practicantes y Empresarios por carrera.	53
Tabla 8. Total Encuestas Contestadas por Carrera	55
Tabla 9. Consolidado Encuestas.	55
Tabla 10. Sugerencias egresados que realizaron prácticas empresariales.	72
Tabla 11. Principales fortalezas con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial	78
Tabla 12. Principales debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial.	79
Tabla 13. Principales fortalezas con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial	88
Tabla 14. Principales debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial.	89
Tabla 15. Observaciones de los empresarios relacionadas con la experiencia de tener un practicante	92



LISTA DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Modelo de Calidad Universitaria	
Figura 2.	Situación Laboral Estudiantes en Práctica.	56
Figura 3.	Conocimientos recibidos en la UPB Bucaramanga.	57
Figura 4.	Oportunidad de desarrollo profesional por parte de la empresa.	57
Figura 5.	Habilidades desarrolladas en la Práctica Empresarial.	58
Figura 6.	Desarrollo profesional en las diferentes áreas de la compañía.	59
Figura 7.	Esfuerzos de superiores para identificar fortalezas y debilidades.	59
Figura 8.	Calidad de la formación recibida en la práctica por parte de la empresa.	60
Figura 9.	Soporte recibido por el Tutor.	61
Figura 10.	Evaluaciones de Desempeño en la compañía.	61
Figura 11.	Oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas empresariales.	62
Figura 12.	Grado de utilidad de la práctica empresarial.	63
Figura 13.	Estado Laboral del egresado.	64
Figura 14.	Conocimientos adquiridos en la práctica empresarial. (Egresados)	65
Figura 15.	Oportunidad de desarrollo profesional por parte de la empresa. (Egresados)	65
Figura 16.	Habilidades desarrolladas por estudiantes que hicieron práctica empresarial.	66
Figura 17.	Desarrollo profesional del egresado en las diferentes áreas de la empresa.	67
Figura 18.	Esfuerzos de superiores para identificar fortalezas y debilidades. (Egresados).	67
Figura 19.	Calidad de la formación recibida en la práctica por parte de la	68



	empresa. (Egresados)	
Figura 20.	Soporte recibido por el Tutor. (Egresados)	69
Figura 21.	Evaluaciones de Desempeño en la compañía. (Egresados)	69
Figura 22.	Oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas empresariales. (Egresados)	70
Figura 23.	Grado de utilidad de la práctica empresarial desde la perspectiva de los egresados.	71
Figura 24.	Habilidades personales de los estudiantes en práctica “Motivación y Entusiasmo”	73
Figura 25.	Habilidades personales de los estudiantes en práctica “Habilidades Personales”	74
Figura 26.	Habilidades personales de los estudiantes en práctica “Conocimiento Técnico”.	75
Figura 27.	Nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial.	76
Figura 28.	Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial	77
Figura 29.	Propósitos que definen tomar la decisión para contratar un practicante	79
Figura 30.	Forma en que llega el practicante a la empresa.	80
Figura 31.	Grado de satisfacción del servicio prestado por la oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga según la perspectiva de los empresarios.	81
Figura 32.	Aspectos relacionados con el practicante - Motivación y Entusiasmo	82
Figura 33.	Aspectos relacionados con el practicante - Habilidades Personales	83
Figura 34.	Aspectos relacionados con el practicante - Conocimiento Técnico	84
Figura 35.	Nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial.	85
Figura 36.	Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial	86



Figura 37.	Tasa de contratación de practicantes de la UPB Bucaramanga.	86
Figura 38.	Intención de contratar practicantes de la UPB de Bucaramanga	87
Figura 39.	Propósitos que definen tomar la decisión para contratar un practicante.	90
Figura 40.	Forma en que llegó el practicante a la empresa.	90
Figura 41.	Grado de satisfacción del servicio prestado por la oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga según la perspectiva de los empresarios	91
Figura 42.	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial.	93
Figura 43.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias de practicantes de la UPB al iniciar la práctica.	94
Figura 44.	Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Industrial.	95
Figura 45.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Industrial.	96
Figura 46.	Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Ambiental.	97
Figura 47.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Ambiental.	98
Figura 48.	Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Electrónica.	99
Figura 49.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Electrónica.	100
Figura 50.	Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Mecánica.	101
Figura 51.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Mecánica.	102
Figura 52.	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la	103



	práctica empresarial Ingeniería Informática.	
Figura 53.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Ingeniería Informática.	104
Figura 54.	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial Ingeniería Civil	105
Figura 55.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Ingeniería Civil	106
Figura 56.	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial Psicología	107
Figura 57.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Psicología	108
Figura 58.	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial - Comunicación social	109
Figura 59.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Comunicación social	110
Figura 60.	Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial - Administración de empresas.	111
Figura 61.	Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Administración de Empresas.	112



LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Encuesta a empresarios con estudiantes en práctica.	127
ANEXO B. Encuesta a empresarios que han tenido estudiantes en práctica.	131
ANEXO C. Encuesta a estudiantes que están en práctica empresarial.	135
ANEXO D. Encuesta a estudiantes que culminaron la práctica empresarial.	140
ANEXO E. Cuestionario aplicado a los coordinadores de práctica de los diferentes programas de pregrado de la UPB seccional Bucaramanga.	145
ANEXO F. Resultados Empleadores con estudiantes en Práctica Empresarial.	146
ANEXO G. Resultados Empleadores que tuvieron estudiantes en Práctica Empresarial.	155
ANEXO H. Resultados Estudiantes de la UPB Bucaramanga en Práctica Empresarial.	164
ANEXO I. Resultados Egresados de la UPB Bucaramanga que realizaron Práctica Empresarial.	173



GLOSARIO

ACREDITACIÓN: “Acto por el cual el Estado adopta y hace público el reconocimiento que los pares académicos hacen de la comprobación que efectúa una institución sobre la calidad de sus programas académicos, su organización y funcionamiento y el cumplimiento de su función social”¹.

PERTINENCIA SOCIAL: “Definida como la capacidad del programa para responder de una manera proactiva a los requerimientos del medio, enmarcada en una dimensión de la calidad académica que se refiere fundamentalmente al grado de correspondencia entre las demandas sociales, las necesidades y expectativas hacia la universidad por parte de la sociedad y el sector productivo, y en qué forma la universidad responde a estas necesidades sociales.

Entonces la pertinencia de la educación se refiere al grado en que contribuya al logro de determinados objetivos sociales y económicos, definidos como prioritarios, estratégicos o deseables en dicha sociedad. De esta contribución, o pertinencia social, se deriva el mayor o menor grado de importancia que se otorga a la educación superior y que se expresa en políticas específicas de financiación, fortalecimiento, expansión, modernización, etc. Por esta razón en algunas sociedades la educación superior es considerada como el principal factor estratégico en la modernización social y económica; en la creación de condiciones de competitividad internacional; en la formación de las élites del nivel cultural general de la sociedad, etc.; de ahí que se le otorgue una alta prioridad a la formulación y financiación de una política de estado para la educación superior”².

PRÁCTICA EMPRESARIAL: “La práctica empresarial, vista como una modalidad de grado, es una experiencia organizada y supervisada que comprende un conjunto de actividades de formación integral, en las que se conjugan estudio y trabajo. Su propósito es complementar la formación académica del estudiante con la aplicación de sus conocimientos y desarrollo de competencias dirigidas a la resolución de problemas en las diversas áreas de conocimiento para hacer más apto al estudiante frente a su futuro profesional”³.

DESEMPEÑO LABORAL: Según Chiavenato (2000: 359) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador o del practicante en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos⁴” y de acuerdo con Milkovich y Boudreau, “este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se puede mencionar las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo,

¹ TAPIAS ARDILA, Diego Alexander. La Pertinencia Laboral del programa de Ingeniería Industrial de la UPB Bucaramanga desde la perspectiva de los recién graduados [Tesis de Grado]: Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Ingeniería Industrial; 2009.

² TERAN CANTILLO, Luis Alberto. Trabajo de investigación para medir la calidad, pertinencia e impacto, con fines de acreditación, del posgrado en alta gerencia de la Universidad Industrial de Santander [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ingenierías Físico-Mecánicas; 2003.

³ Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Prácticas empresariales. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.utadeo.edu.co/programas/pregrados/ing_alimentos/pdf/instrucciones_pasantias.pdf>

⁴ Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos: Mc Graw Hill. ; México 2000



las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo”⁵.

EDUCACIÓN SUPERIOR: “Tercer nivel del sistema educativo que se articula, habitualmente, en dos ciclos o niveles principales (grado y postgrado, en otros sistemas, denominados pregrado y posgrado). La educación superior se realiza en instituciones de educación superior (IES), término genérico que incluye diversos tipos de organizaciones, de las cuales la más conocida y frecuente es la Universidad”⁶.

VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS: “Competencia que se rige por normas internas y creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, donde se desarrollan cualidades que otorgamos a formas de ser y actuar que las hacen deseables como características nuestras y de los demás”⁷.

“DOMINIO DE UN SEGUNDO IDIOMA: Habilidad para manejar una o más lenguas diferentes a la natal.

CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD: Es la habilidad para generar ideas, seleccionarlas, implementarlas y comercializarlas.

CAPACIDAD PARA FORMULAR PROYECTOS: Competencia de organizar y administrar los recursos eficientemente con el fin de cumplir con los lineamientos establecidos.

CAPACIDAD DE LIDERAZGO: Competencia de un mando dentro de la empresa de ser reconocido, aceptado y seguido por sus colaboradores y subordinados, de forma que sea fácil el establecimiento de objetivos y la ejecución de los mismos. Es una competencia en cuya adquisición intervienen las características personales, la formación y la experiencia.

CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO: Habilidad de generar equipos de trabajo o de participar en los mismos y colaborar para mantenerlos esencialmente para contribuir el cumplimiento de los objetivos de trabajo.

CAPACIDAD DE IDENTIFICAR Y SOLUCIONAR PROBLEMAS: Habilidad de analizar las situaciones, encontrar posibles falencias, anticiparse a problemas o dificultades y encontrarles solución.

CAPACIDAD PARA TRABAJAR BAJO PRESIÓN: Competencia de soportar la presión del entorno laboral actual exigente.

⁵ Milkovich, George y Boudreau. Dirección y Administración de Recursos Humanos “Un Enfoque de Estrategia”. Addison-Wesley Iberoamericana. ; Estados Unidos 1994.

⁶ Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. Glosario. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: < <http://www.riaces.net/glosarioe.html>>

⁷ Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Declaración de principios y valores éticos. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 01 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.cali.gov.co/publico2/documentos/CinternoSGC/codigo_etica.pdf>



CAPACIDAD PARA COMUNICARSE POR ESCRITO CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Habilidad de realizar escritos eficazmente y con una buena redacción, con el fin de comunicarse adecuadamente con los demás.

CAPACIDAD PARA COMUNICARSE ORALMENTE CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Competencia de establecer comunicación oral directa con los demás y que estos lo entiendan.

CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN FORMA AUTÓNOMA: Habilidad para trabajar de manera independiente.

CAPACIDAD PARA PLANIFICAR Y UTILIZAR EL TIEMPO DE MANERA EFECTIVA: Habilidad de manejar el tiempo de la forma más productiva posible de tal manera que permita cumplir a cabalidad con labores y actividades establecidas.

CAPACIDAD PARA UTILIZAR HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS: Habilidad de saber manejar las herramientas informáticas básicas brindadas en su labor para desempeñarse de la mejor manera en el cargo.

CAPACIDAD PARA ASUMIR RESPONSABILIDADES Y TOMAR DECISIONES: Competencia de decidir ante las situaciones que se generan en el trabajo según el nivel teórico de responsabilidad de cada graduado dentro del cargo.

CAPACIDAD PARA MANEJAR INFORMACIÓN DEL ÁREA Y DE FUENTES DIVERSAS: Habilidad para manejar, gestionar, conseguir y manipular información de distintos orígenes, y explicarlos en la realidad empresarial.

CAPACIDAD PARA ABSTRAER, ANALIZAR Y SINTETIZAR CONTENIDOS: Habilidad para resumir, extraer las ideas más importantes y analizarlas para adquirir nuevos conocimientos en la vida laboral.

CAPACIDAD PARA PRESENTAR Y SUSTENTAR INFORMES E IDEAS: Habilidad de diseñar y desarrollar informes a partir de información recolectada a través de varios medios.

COMPETENCIA: Capacidad compleja que integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones que se manifiestan en el desempeño en situaciones concretas, en contextos específicos (saber hacer en forma pertinente). Las competencias se constituyen, se desarrollan y evolucionan permanentemente”⁸.

⁸ TAPIAS ARDILA, Diego Alexander. Op. Cit.,



RESUMEN GENERAL

TITULO: PERTINENCIA E IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS, GRADUADOS Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.

AUTOR(ES): MARTINEZ CARRILLO, CESAR AUGUSTO
PEÑA PINZON, FABIAN ALBERTO

FACULTAD: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR(A): RINCÓN VELANDIA, Guillermo.

La Facultad de Ingeniería Industrial en alianza con el departamento de Bienestar Universitario a través del Área de atención al Egresado, ha venido implementando este año un estudio de seguimiento a egresados, estudiantes en práctica y empleadores que tienen o tuvieron a su cargo estudiantes de la UPB como una forma de evaluar la pertinencia de las prácticas empresariales. El propósito es analizar las variables y los mecanismos que inciden en el fortalecimiento y desarrollo profesional de los estudiantes de los diferentes programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

El análisis del comportamiento de los practicantes se realizó a partir de la recolección de datos que se obtuvieron a partir de fuentes primarias: estudiantes en práctica, estudiantes culminadas las prácticas y empresarios que tienen y tuvieron practicantes de la UPB Bucaramanga.

Al culminar el proyecto es cuantiosa la información recolectada, sin embargo algunos aspectos relevantes tienen que ver con lo observado a nivel general con las competencias que menos desarrolla el estudiante de la UPB al momento de iniciar la práctica empresarial. Dichas competencias son: valores y principios éticos, dominio de un segundo idioma y capacidad para planificar y utilizar el tiempo de una manera efectiva.

En contraste las competencias que más se desarrollan en la práctica empresarial son capacidad de innovación y creatividad, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad de comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo y capacidad de trabajar en forma autónoma.

Así mismo se pudo observar que las competencias que más se fortalecieron en las prácticas empresariales con un 70% de desarrollo fueron capacidad para trabajar en equipo y capacidad de identificar y solucionar problemas. La única competencia que no se fortaleció gracias a las prácticas empresariales es dominio de un segundo idioma.

PALABRAS CLAVES: Pertinencia de las prácticas empresariales, desempeño profesional, competencias laborales y calidad en la educación superior.



ABSTRACT

TITLE: RELEVANCE AND IMPACT FROM BUSINESS PRACTICES PERSPECTIVE EMPLOYERS, GRADUATES AND STUDENTS IN PRACTICE OF THE UNIVERSITY PONTIFICIA BOLIVARIANA BUCARAMANGA.

AUTHOR(S): MARTINEZ CARRILLO, CESAR AUGUSTO
PEÑA PINZON, FABIAN ALBERTO

FACULTY: Industrial Engineering

DIRECTOR(A): RINCÓN VELANDIA, Guillermo.

The Faculty of Industrial Engineering in partnership with the University Welfare Department through the Department of attention to graduate, has been implementing this year a follow-up study of graduates, trainees and employers who are or were responsible for the UPB students as a how to assess the appropriateness of business practices. The purpose is to analyze the variables and mechanisms that affect the strength and professional development of students in various undergraduate programs at the University Pontificia Bolivariana Bucaramanga.

The analysis of the behavior of practitioners was made from collection of data obtained from primary sources: student interns, students and business practices culminated with practitioners and had UPB Bucaramanga.

Upon completion of the project is substantial information collected, but some important aspects have to do with the general level observed with less developed skills that the student of the UPB at time of initial placement. These competencies are: values and ethical principles, proficiency in a second language and ability to plan and use time effectively.

In contrast the skills being developed in business practice are innovativeness and creativity, ability to work in teams, ability to identify and solve problems, ability to communicate orally with co-workers and ability to work autonomously.

Also it was observed that the powers were strengthened in most business practices, with 70% of development were able to work as a team and ability to identify and solve problems. The only competition that is not strengthened by business practices is the domain of a second language.

KEY WORDS: Relevance of business practices, professional performance, job skills and quality in higher education.



INTRODUCCIÓN

La práctica empresarial vista como una modalidad de trabajo de grado para optar por el título de los diferentes programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana tiene como propósito complementar la formación académica del estudiante con la aplicación de sus conocimientos y desarrollo de competencias dirigidas a la resolución de problemas en el contexto empresarial del sector particular de la carrera que está cursando el estudiante.

Dicha práctica comprende un conjunto de actividades de formación integral, en las que se conjugan estudio y trabajo, es una experiencia organizada y supervisada cuya finalidad primordial es hacer más apto al estudiante para su futuro profesional y para su participación en el desarrollo socio económico del país.

A través de la ejecución de este estudio de seguimiento a empresarios, graduados y estudiantes en práctica de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, se busca obtener información vital para establecer acciones de mejoramiento continuo en los procesos de formación de los estudiantes de pregrado y afianzar los lazos entre la universidad y empresas del país.

De igual forma es fundamental evaluar el conocimiento técnico, las habilidades personales, la motivación, el entusiasmo, el nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos establecidos buscando así conocer las competencias necesarias para la realización de la práctica empresarial y el grado de desarrollo de las competencias en el practicante de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Por otra parte se pretende conocer las intenciones de la empresa al contratar un practicante y los canales de búsqueda utilizados para consecución de estos, las opiniones con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante destacando las fortalezas y debilidades percibidas. Así mismo se considera primordial conocer el grado de satisfacción del servicio prestado por la Oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.

La contribución de este estudio se ve reflejada en consolidar la calidad de la formación integral y educativa del estudiante, siendo este el requerimiento mínimo de acreditación de la alta calidad institucional en los diferentes programas de pregrado de la UPB Bucaramanga.



1. GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN.

1.1 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN.

Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.

1.2 ACTIVIDAD INSTITUCIONAL

La Universidad Pontificia Bolivariana, es una Institución de Educación Superior, de carácter privado, sin ánimo de lucro, fundada y regentada por la Arquidiócesis de Medellín. Es una persona jurídica de derecho eclesiástico y civil, reconocida por la Iglesia y por el Estado Colombiano para su funcionamiento y expedición de títulos universitarios. Cumple su misión y sus propósitos mediante el ejercicio de las funciones específicas de toda institución universitaria.

1.3 MISIÓN

La Universidad Pontificia Bolivariana tiene como misión la formación integral de las personas que la constituyen, mediante la evangelización de la cultura, la búsqueda constante de la verdad, en los procesos de docencia, investigación, proyección social y la reafirmación de los valores desde el humanismo cristiano, para el bien de la sociedad.

1.4 VISIÓN

La Universidad Pontificia Bolivariana tiene como visión, ser una institución católica de excelencia educativa en la formación integral de las personas, con liderazgo ético, científico, empresarial y social al servicio del país.

1.5 VALORES

La Universidad Pontificia Bolivariana como institución educativa de la Iglesia Católica, promueve y apoya, desde el Espíritu del Evangelio, los siguientes valores:

- Reconocimiento y respeto por cada una de las personas, sin discriminación alguna.
- La búsqueda de la verdad y el conocimiento.
- La solidaridad.
- La justicia.

Los intereses de cada persona deben armonizarse con los de la Institución.

1.6 NUMERO DE EMPLEADOS

En la actualidad la universidad cuenta con 172 docentes de cátedra y 138 docentes de tiempo completo y medio tiempo, 183 en personal administrativo, 16 aprendices del SENA y practicantes.

1.7 DIRECCIÓN Y TELÉFONO

Autopista Piedecuesta Kilómetro 7. Tel: 6796220.



1.9 RESEÑA HISTÓRICA

“La UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA se funda en Colombia, en la primera mitad del siglo XX. El 15 de septiembre de 1936 nace en la ciudad de Medellín, República de Colombia, la Universidad Católica Bolivariana, UCB, fundada por decreto del entonces Arzobispo de Medellín, Monseñor Tiberio de Jesús Salazar y Herrera. Inició actividades con un grupo de docentes, 78 estudiantes de la Facultad de Derecho y con Monseñor Manuel José Sierra como primer Rector.

En 1945, recibió el título de Pontificia como reconocimiento de la Santa Sede a su labor evangelizadora y desde entonces se denomina Universidad Pontificia Bolivariana - UPB -.

Fue creada por la Iglesia Católica como persona jurídica de derecho eclesiástico y además tiene el reconocimiento del Ministerio de Gobierno de la República de Colombia, con Personería Jurídica de Derecho Civil, según resolución No. 48 del 28 de febrero de 1937.

Desde su origen Monseñor Manuel José Sierra quiso anclar la naciente Universidad en los ideales del humanismo cristiano y en el ideario del Libertador Simón Bolívar. De aquí nació el «Espíritu Bolivariano», texto que resume la filosofía de la formación integral que imparte la UPB y que permanece a través de los años en sus egresados”⁹.

⁹ UPB Seccional Bucaramanga. Reseña Histórica. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 22 de Noviembre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.upb.edu.co/portal/page?_pageid=1134,31059593&_dad=portal&_schema=PORTAL>



2. DELIMITACION DEL PROBLEMA

“Iniciando el siglo XXI la sociedad está viviendo innumerables cambios en todos sus aspectos, esto debido a la globalización que propició un ambiente adecuado para el intercambio masivo de productos, servicios e información.

De esta forma son las mismas comunidades, inmersas en la dinámica de acelerados cambios y de profundas transformaciones, las responsables de los retos impuestos a los diversos programas de pregrado de la educación superior, los que sin perder su propia identidad y autonomía deben responder a las expectativas sociales que demandan de ellos un mayor interés por su problemática y una mayor vinculación con la sociedad, a través de la investigación y de la formación de los profesionales que necesita el país y una región.

Estos cambios también implican la revisión de los diseños curriculares, propiciando la interrelación de saberes y disciplinas, y que de esta forma respondan a la par con los cambios de la sociedad. Para ello se hace necesaria la evaluación constante del grado de aceptación del profesional y su impacto en la sociedad en la cual se desempeña”¹⁰.

Por todo esto se hace necesario identificar la pertinencia de las practicas empresariales de los diversos programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana, entendiendo por pertinencia como una dimensión de la calidad académica que se refiere fundamentalmente al grado de correspondencia entre las demandas sociales, las necesidades y expectativas hacia la institución por parte de la sociedad y la forma en que la Universidad Pontificia Bolivariana responde a las necesidades, tanto en el presente como en el futuro.

Vista la necesidad de determinar la percepción que tiene la sociedad sobre el desempeño de los practicantes y profesionales egresados de la UPB, se plantea un estudio de pertinencia e impacto de las prácticas empresariales desde la perspectiva de los empresarios, graduados y estudiantes en práctica de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga y se buscará dar respuesta a las siguientes preguntas:

¿Cuál es la situación laboral de los estudiantes egresados de la UPB Bucaramanga?

¿La formación recibida en los diferentes programas de pregrado corresponde a los requerimientos impuestos a los estudiantes que optan por la práctica empresarial como modalidad de trabajo de grado?

¿Cuál es el impacto que generan las prácticas empresariales en los estudiantes y egresados para lograr un buen desempeño a nivel laboral y desarrollo profesional?

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empresarios al contratar estudiantes de la UPB Bucaramanga?

¹⁰ VILLAMIZAR LEON, Maryoly. ACEVEDI RINCON, Jhon Hernando. CABALLERO ORTIZ, Jose Luis. TARAZONA ESTUPIÑAN, Luis Fernando. Evaluación de la pertinencia de los programas académicos de la Universidad Industrial de Santander [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ingenierías Físico-Mecánicas; 2003.



¿Desde la perspectiva de los empresarios, cuáles son las principales fortalezas y debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial?

¿Qué competencias son las que más fortalecen el desarrollo de la práctica empresarial?

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empresarios respecto al servicio prestado en las coordinaciones de práctica de la UPB Bucaramanga?

¿Cómo se valora el grado de satisfacción del servicio prestado por la Oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga?



3. ANTECEDENTES

3.1 REGIONALES

Dentro de los propósitos que enmarcan la educación superior existe una relación fundamental entre la pertinencia y la calidad que es muy importante a la hora de cumplir con las condiciones requeridas en el proceso de acreditación institucional. Es trascendental resaltar que el conocimiento es la primordial área de acción en las instituciones de educación superior, en ellas se registran diferentes valores de gran relevancia como la responsabilidad y el compromiso, que se ven demostrados por medio de la cultura académica. Una manera de evidenciar la formación integral son las prácticas empresariales, mediante las cuales se desarrollan diferentes actitudes, formas de relacionar el saber, trabajo, las personas y el entorno laboral con el cual se interactúa.

Dentro de los diferentes estudios relacionados con el tema se encuentra la institución UIS, quien en el año 2004 realizó un estudio que permitió evaluar uno de los factores fundamentales para lograr la acreditación en la educación superior (La pertinencia e impacto social). Esta define, mantiene y evalúa su interacción con el medio social, cultural y productivo, de suerte que pueda ejercer influencia positiva sobre su entorno en desarrollo de políticas definidas y en correspondencia con su naturaleza.

“Una de las características que se involucra en este factor son los egresados e institución, donde se realiza un seguimiento al desempeño de los graduados como profesionales, como ciudadanos, y aprende de sus experiencias para mejorar continuamente las políticas y el desarrollo institucionales; según su evaluación dio un valor de 2.03 por esta razón se cumple deficientemente. Con relación al seguimiento de egresados, la universidad ha establecido una fuerte alianza con la Asociación de Egresados de la UIS (ASEDUIS), la cual se inició a comienzos de los años sesenta cuando ya habían egresado los primeros ingenieros UIS. Buena parte del seguimiento y contacto con los egresados se lleva a cabo mediante ASEDUIS, cuya naturaleza jurídica corresponde a una organización de derecho privado, sin ánimo de lucro, regida por las leyes colombianas y sus propios reglamentos, que busca estrechar entre sus miembros los vínculos de fraternidad emanados por pertenecer a la misma Alma Máter”¹¹.

“En el 2007, la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga en el área de egresados elaboró un instrumento para recolectar información cuyos resultados permitieron conocer: la situación laboral de los egresados, rango en el cual oscilaba la remuneración en el trabajo que ejercían, la relación entre el trabajo y la profesión, y a su vez si el trabajo le permitía desarrollar capacidades y habilidades, entre otros.

En el año 2008, en la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga con el apoyo del departamento de Bienestar Universitario representado por el área de atención al egresado, se desarrollo un proyecto de grado de carácter investigativo titulado Estudio de Seguimiento a Graduados de la UPB Bucaramanga. “Una Forma de Evaluar la Pertinencia a la Educación Superior”. Esta investigación incluyó una

¹¹ UIS. PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 06 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.uis.edu.co/portal/doc_interes/autoevaluacion/factor5.pdf>



serie de análisis al conjunto de variables influyentes en los procesos de vinculación laboral, el nivel de desempeño laboral de los graduados de la Universidad Pontificia Bolivariana”¹².

3.2 NACIONALES

“En Colombia, la mayoría de las instituciones de educación superior han recolectado datos de los graduados como respuesta al cumplimiento de los requisitos mínimos de calidad o por los procesos de acreditación. Aunque se debe reconocer que algunas instituciones han desarrollado estudios en detalle sobre la relación entre la educación superior y éxito profesional de sus graduados es notable en la mayoría que no se ha explotado el potencial de información que pueden ofrecer”¹³.

“Durante el segundo semestre del año 2000 se constituyó la red de universidades públicas del eje cafetero “ALMA MATER”, luego de suscribirse los respectivos convenios interadministrativos para el seguimiento de la infraestructura y cooperación académica. Entre tanto, en el mes de marzo de 2002, un grupo de 15 universidades de la región antioqueña conformaron la red de oficinas y programas de Egresados llamado “Enlace Profesional”, para desarrollar y fortalecer políticas, programas y proyectos en beneficios de los egresados y de las instituciones que la conforman”¹⁴.

Por otra parte se halló otro estudio similar al anterior realizado en la Universidad de Antioquia donde a través del tiempo las directivas han promulgado una serie de políticas sobre la docencia, la investigación y la extensión, actividades que fundamentan su que hacer académico. “Dentro de sus políticas de extensión se han creado documentos de gran importancia: el Plan de Desarrollo de la Universidad de Antioquia 1995-2006, el Plan de Acción de Inversiones 1995-1997, el Plan de Acción Institucional 2001-2003; estos han ayudado a contribuir en el desarrollo social y responder a las necesidades sociales mediante la difusión del conocimiento en los diferentes campos del saber, la investigación y la docencia, desempeñando un papel más activo con la comunidad brindándole más oportunidades a los sectores tradicionalmente marginados, generando de esta forma la pertinencia deseada por la universidad”¹⁵.

“La Universidad de los Andes en el año 2000 implemento el PDI (Programa de Desarrollo Integral) donde se definió tres ejes fundamentales: calidad y diferenciación, estructura y recursos, y relación con el entorno. En uno de sus ejes fundamentales se estudio el impacto de los egresados de la universidad en el mercado laboral definiendo sistemas de indicadores alimentados por los planes de desarrollo de los

¹² HERNANDEZ ROA, Jennith Marcela. Estudio de Seguimiento a Graduados Universidad Pontificia Bolivariana “Una Forma de Evaluar la Pertinencia en la Educación Superior”. Marco de Antecedentes [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Ingeniería Industrial; 2009.

¹³ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Marco conceptual de referencia estudios de seguimiento a graduados. Bucaramanga: 2008, p. 6.

¹⁴ Políticas de seguimiento a graduados de la red de oficinas y centro de graduados del suroccidente colombiano [En línea]. Bogotá: Graduados Colombia: Observatorio Laboral para la Educación. 2007. [Citado en 01 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-142270_pdf.pdf>

¹⁵ Universidad de Antioquia. Pertinencia e impacto social. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 6 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://huitoto.udea.edu.co/vicedoce/calidad/autoevaluacion/pdfs/factor5.pdf>>



departamentos, las facultades y las unidades administrativas, permitiendo materializar el PDI y hacer seguimientos periódicos a cada uno de los graduados”¹⁶.

La gran preocupación de las instituciones de educación superior por prestar un servicio que cumpla con los requerimientos que la sociedad actual demanda, apunta hacia una dirección única, y es garantizar calidad en la educación impartida. Para esto, muchos planteles educativos han recurrido al seguimiento de sus egresados como un medio importante para evaluar la calidad de la formación ofrecida y obtener información que les permitan conservar y mejorar los estándares de calidad de sus programas y su institución.

Un caso similar a los anteriores se presenta en la Universidad EAFIT, donde por medio de la Oficina de Planeación Integral, se está desarrollando un tipo de estudios en los cuales se logra identificar el desempeño laboral y profesional de sus egresados, construyendo indicadores que permitan evaluar la calidad de la formación que ofrece y se conviertan en información pertinente para apoyar los procesos de autoevaluación que conducen a la obtención de la Acreditación de Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional.

“Una de las poblaciones objetivo de estudio se enmarca en los administradores de negocios egresados durante el primer semestre de 1998 y el segundo de 2004, esto con el fin de incorporar los impactos que sobre los egresados pueda tener la primera acreditación del programa. La obtención de la información fue lograda a través de una encuesta aplicada por medio de la página Web de la Universidad, entre los meses de febrero y julio de 2005. El total de titulados encuestados fue de 350 para una población de 1917 administradores en el período de estudio.

Los resultados obtenidos, una vez tabulados y analizados los datos recopilados por medio de las encuestas, confirman la calidad de la educación impartida en el programa de Administración de Negocios de la Universidad EAFIT, que podría ser considerado como el programa insignia de la institución. Se observan egresados satisfechos con la formación recibida, reconocidos en el medio no sólo por el prestigio y efecto marca de la Institución sino también por su excelente desempeño en ámbitos sociales y laborales, con un adecuado proceso de vinculación al mercado de trabajo y una trayectoria laboral que les permite ocupar cargos de mayor responsabilidad en la medida en que adquieren más experiencia. Además, se destaca la importancia que tiene para los egresados continuar con procesos de actualización y adquisición de conocimientos, y la habilidad para crear y desarrollar ideas de empresarismo.

En cuanto a la pertinencia del programa, el 63% de los egresados considera que los conocimientos y habilidades adquiridos les permiten responder ante las exigencias del medio en un alto grado. La encuesta demuestra, además, el alto nivel de competitividad alcanzado por los egresados, quienes al compararse con administradores de otras universidades consideran tener más competencias y habilidades que les permiten desempeñarse de manera eficiente y exitosa en ámbitos laborales. El nivel de competencia alcanzado se debe en parte a la manera en que son formados los administradores de la universidad EAFIT, en la que además de formar egresados con amplios conocimientos técnicos y teóricos e incentivar una formación

¹⁶ Políticas de seguimiento a graduados de la red de oficinas y centro de graduados del suroccidente colombiano. Op. Cit., Disponible en Internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-142270_pdf.pdf>



humanística, se desarrollan habilidades generales útiles para su desempeño, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, entre otras habilidades que cada vez más se convierten en aspectos importantes para los empleadores a la hora de elegir sus empleados¹⁷.

“El ministerio de Educación Nacional MEN de Colombia dio inicio al proceso de seguimiento a graduados con la realización del documento políticas de seguimiento a Egresados de las Instituciones de Educación Superior del Suroccidente Colombiano, haciendo de este compendio de todo lo realizado en otras redes, con el fin de establecer normativas, para el funcionamiento de la red de oficinas y centros de graduados del suroccidente del país llamándose “Red Sur”. Así mismo, las universidades de las regiones del Suroccidente Colombiano han unido esfuerzos para crear redes con el fin de fortalecer los lazos con los egresados de las instituciones de Educación Superior, formándose así un vínculo entre el graduado y la universidad”¹⁸.

“La universidad de Medellín en el año 2008, siendo consecuente con estas consideraciones, ha emprendido un proceso con miras a alcanzar la acreditación de sus programas académicos y de la institución. Para dar cumplimiento a este objetivo, entre otros factores importantes, la evaluación del factor egresado y su impacto en el medio juega un papel relevante en este proceso, en el cual se plantea la preocupación de la institución por el desempeño de sus egresados como profesionales y como ciudadanos y aprende de sus experiencias para mejorar continuamente las políticas y el desarrollo institucional; factor que considera ampliamente las políticas y el desarrollo institucional”¹⁹.

Es importante resaltar que los estudios recolectados de diferentes universidades de Colombia y mostrados anteriormente están enfocados a la pertinencia e impacto social por parte de los egresados en general.

En la Universidad Industrial de Santander realizó un estudio de seguimiento a las prácticas empresariales como estrategia de aprendizaje en el programa de Ingeniería Industrial, el cual muestra un enfoque específico sobre la temática de este proyecto. “Este estudio revela que las prácticas empresariales, como modalidad de trabajo de grado en las universidades, son importantes dentro del proceso de formación integral de los estudiantes ya que se convierten en una excelente experiencia de aprendizaje técnico, laboral, social y ético.

El problema de fondo en la Universidad Industrial de Santander, especialmente en el programa de Ingeniería Industrial, radica en la poca orientación, coordinación, seguimiento y evaluación de este tipo de trabajos de grado, ya que muchas veces, se

¹⁷ Universidad EAFIT. Impacto social de social de los programas de pregrado – Administración de Negocios. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 06 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://huitoto.udea.edu.co/vicedoce/calidad/autoevaluacion/pdfs/factor5.pdf>>

¹⁸ Políticas de seguimiento a graduados de la red de oficinas y centro de graduados del suroccidente colombiano. Op. Cit., Disponible en Internet: <http://www.guadadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-142270_pdf.pdf>

¹⁹ Centro de Intermediación Laboral y Apoyo al Egresado (CILAE) [En Línea]. Medellín: Universidad de Medellín. [Citado el 01 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.udem.edu.co/UDEM/Extención/CentroIntermediacionLaboral/Proyectos.html>>



convierte en un trabajo con poca aplicación práctica y generador de pocos beneficios tanto para la empresa como para el estudiante.

El cambio en el modelo pedagógico universitario es posible y dará buenos resultados, ya que un egresado competente no se limitará a realizar labores cotidianas (porque en algunos casos el egresado se pregunta: ¿para qué estudie?... acaso, ¿para hacer esto?) sino que podrá demostrar sus capacidades y habilidades, las cuales van más allá de una simple labor de tipo técnico.

Los cambios son latentes y obligan a mejorar constantemente, por tal razón es necesario que se analice el modelo pedagógico para asegurar la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes. En primera instancia hay que ser conscientes de lo que significa una educación de calidad, y es precisamente aquí donde se deduce que la calidad se fortalece en la medida en que un estudiante aprende realmente, es decir, en la medida en que logra a través de su proceso de autoaprendizaje, con la orientación del profesor, compartiendo con las demás personas y con una metodología especialmente diseñada para él, darle sentido a la información generada por el medio que lo rodea.

Ahora bien, se debe analizar y tal vez, replantear el modelo educativo propuesto a los estudiantes a fin de crear las condiciones necesarias para el cambio, por tal razón, este trabajo se ha centrado en lo concerniente a las prácticas empresariales, ya que éstas podrían ser consideradas como una de las mejores estrategias de aprendizaje para los futuros egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Industrial de Santander. Por tal razón, dicho estudio realiza un diagnóstico y análisis de la situación de las prácticas empresariales de la UIS, haciendo una mirada crítica desde la relación existente entre la teoría y práctica, y posteriormente enfocando esta estrategia de aprendizaje desde teorías constructivas que tienen en cuenta la formación integral del estudiante.

Se confirmó además, que en las prácticas empresariales resulta útil el planteamiento desarrollado por la tendencia constructiva en educación, ya que es a partir de las ideas previas que poseen los estudiantes de último semestre desde donde se inicia un proceso de cambio en sus estructuras conceptuales y que finalmente quedarán asimiladas y acomodadas en un nuevo modelo de pensamiento.

Los estilos de aprendizaje se convierten en una variable fundamental para realizar el asesoramiento de los estudiantes en práctica; por ello, es recomendable que el profesor o coordinador de práctica identifique el estilo de aprendizaje de sus estudiantes y plantee las estrategias metodológicas más adecuadas para obtener el mayor aprovechamiento de esta estrategia.

El compromiso tanto de las instituciones educativas como de la empresa donde el estudiante va a desarrollar su práctica empresarial, se constituye en otro elemento dinamizador del proceso de aprendizaje de los estudiantes, ya que por medio de este compromiso, la orientación y el seguimiento de lo que hace el estudiante se puede garantizar”²⁰

²⁰ ORTÍZ PIMIENTO, Néstor Raúl. Las prácticas empresariales como estrategia de aprendizaje en el programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Industrial de Santander [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ingeniería Industrial; 2007.



4. JUSTIFICACIÓN

“La práctica es un proceso que le posibilita al estudiante ubicar claramente su tendencia profesional acorde con su formación, desarrollar actitudes, habilidades y destrezas en los contextos donde le corresponda actuar. Además, le debe permitir; al estudiante, poner a prueba la solidez, coherencia y pertinencia de los enfoques teóricos, metodológicos e investigativos aplicables al objeto de conocimiento específico de estudio. Es el espacio por excelencia en el cual el estudiante desarrolla competencias de trabajo en equipo interdisciplinario necesarias para satisfacer la demanda actual del entorno.

De acuerdo con estudios previos realizados por la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga a través del área de atención al egresado se ha demostrado que a partir de las encuestas aplicadas a los estudiantes se puede tener acceso a información considerada de gran importancia, con el propósito de mejorar la calidad en la educación superior. Por tal razón es la base fundamental que se toma en cuenta en este estudio, permitiendo así no solo analizar los estudiantes en práctica empresarial de los diferentes programas de pregrado, sino a la vez la percepción de los empresarios en aras de lograr un mejor desempeño laboral y desarrollo profesional.

Teniendo una mayor proyección hacia el futuro y de la importancia que tiene el mejoramiento de la calidad en la educación superior a la hora de generar un impacto que beneficie las expectativas del estudiante e institución; la investigación se orienta a la pertinencia de las prácticas empresariales tomando como guía los diferentes estudios que han hecho los estudiantes al seguimiento de los egresados de la Universidad, con el fin de ampliar aun más la cobertura para lograr la acreditación de los diferentes programas de pregrado y tener un mejoramiento continuo en función de cumplir el propósito de la Universidad Pontificia Bolivariana, crear una “plataforma para adquirir fuertes vínculos con el estado, la industria, los gremios y la sociedad en general, adaptando la formación impartida a las necesidades reales del país y la competitividad mundial²¹”. De esta forma consiguiendo el objetivo primordial, formar profesionales integrales, con altos índices de valores y principios éticos complementados con el conocimiento adquirido, con el fin de prestar un servicio a la sociedad y contribuir al mejoramiento de la calidad humana.

Siendo consecuentes con lo anterior y que en la UPB, existen diversos organismos a cargo de la relación con los graduados: la alta dirección, unidades de planeación, oficina de egresados, entre otros, se hace necesario contar con este elemento estratégico que permite estar alineado a los planes institucionales, de tal forma que se logre llevar un seguimiento y control a los diferentes actores que intervienen en el objeto de estudio.

“Durante el proceso el estudiante de los diversos programas de pregrado, aplicará en los ámbitos donde realice su práctica (comunitario, educativo, jurídico y organizacional), los elementos aprendidos, haciendo una reconceptualización de los campos propios de formación, de manera tal que su práctica permita reevaluar de forma permanente su quehacer profesional, posibilitando, a su vez, el desarrollo de

²¹ TAPIAS ARDILA, Diego Alexander. Op. Cit.,



una serie de competencias que le permitan un mejor acercamiento a la realidad propia de nuestro contexto colombiano. Además tendrá la oportunidad de desempeñarse dentro de un equipo de trabajo interdisciplinario que le posibilite aprender a trabajar con otras disciplinas de manera integrada²².

Desde los diversos programas que ofrece la educación superior, al estudiante se le posibilita el acceso a los escenarios y las estrategias necesarias para la realización de sus prácticas, de tal manera que allí confronten sus conocimientos con la realidad como experiencia innovadora y participativa. De esta manera surge la necesidad de realizar un estudio que revele la pertinencia social de las prácticas para el buen desempeño en el campo empresarial y social.

²² Fundación Universitaria Luís Amigó. Justificación de la Prácticas. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.funlam.edu.co/modules/facultadpsicologia/item.php?itemid=87>>



5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Determinar la pertinencia y el impacto de las prácticas empresariales en los diferentes programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

5.2 Objetivos Específicos

- Determinar la situación laboral y personal del practicante en su permanencia al interior de la empresa: sus funciones, recursos, relaciones de trabajo, grado de satisfacción.
- Conocer y evaluar a los estudiantes de pregrado de la UPB a partir de sus experiencias y habilidades adquiridas en las prácticas.
- Establecer el nivel de satisfacción que percibe la empresa de los practicantes de la UPB Bucaramanga a través de los aportes generados.
- Conocer la opinión acerca de las ventajas y desventajas de ser un practicante de la UPB seccional Bucaramanga.
- Identificar qué tipo de competencias laborales se fortalecen durante una práctica empresarial.
- Conocer el grado de satisfacción de los empresarios con relación al servicio y la atención prestada por parte de las coordinaciones de práctica de la UPB Bucaramanga.



6. MARCO TEÓRICO

Para determinar la importancia que tiene realizar estudios de seguimiento a las prácticas empresariales en los distintos programas de pregrado, primero es preciso inspeccionar el significado de la pertinencia de la educación superior, consecutivamente construir un modelo de análisis que sirva de base para establecer cuáles son los diferentes argumentos considerados claves para entender el impacto que tiene la educación superior a la hora de formar profesionales integrales con el fin de obtener logros que ayuden a mejorar la productividad y la competitividad en los distintos sectores económicos consiguiendo el mejoramiento de la calidad de vida en nuestra sociedad.

“Durante el transcurso de la historia el ser humano ha venido construyendo enormes síntesis de conocimiento en donde se han transformado diferentes áreas de trabajo en las cuales se desempeñan entidades académicas encargadas del progreso, subsistencia y transferencia de dichos conocimientos. Hoy en día las sociedades están en manos de la labor que desempeñen estas entidades que se encargan de tomar, aumentar y traspasar el patrimonio cultural y de alinear, con esas herramientas, el conjunto de sus decisiones fundamentales.

Las entidades reformulan las necesidades sociales de modo que estas puedan ser resueltas usando las herramientas técnicas y culturales de las cuales se dispone colectivamente, y a su vez generan nuevos instrumentos que abren el espacio para el reconocimiento de nuevas necesidades y la construcción de nuevas soluciones.

Las instituciones de educación superior responden a necesidades sociales que ellas mismas están en la obligación de estudiar y jerarquizar. La oferta de los servicios educativos de las instituciones depende de sus recursos académicos, materiales y es sensible a la dinámica del mercado que pone en evidencia preferencias profesionales y jerarquías entre las distintas tareas sociales que son el resultado de experiencias individuales, de tradiciones sociales y de eficaces mecanismos publicitarios de persuasión. Pero dicha oferta debe estar fundamentada en un análisis cuidadoso y responsable de las necesidades individuales y colectivas de mediano y largo plazo; debe responder a un estudio de las posibilidades de las comunidades a las cuales sirve, y debe ser coherente con la naturaleza de la institución y con sus realizaciones y potencialidades²³”.

“En la sociedad contemporánea, la preparación necesaria para intervenir eficazmente en el logro de los ideales sociales implica el acceso a conocimientos especializados y a formas de razonamiento que permitan juzgar con criterio de universalidad. Las instituciones de educación superior cumplen una tarea fundamental en la formación de competencias que se requieren para la productividad creciente de la sociedad y para la vida democrática. A la educación superior le compete formar intelectuales capaces de responder a las necesidades sociales con la herramienta de los conocimientos actuales, y de pensar y proponer alternativas viables de desarrollo que sean coherentes con los ideales establecidos a lo largo de la historia y expresados en las normas legales. La educación superior es responsable de la formación de

²³ Consejo Nacional de Acreditación. Op. Cit., Disponible en Internet: < <http://www.cna.gov.co/1741/article-187279.html>>



profesionales capaces de crear conocimiento y de proponer nuevas formas de análisis y nuevas herramientas y relaciones de trabajo en todas las áreas. La educación superior es, en síntesis y como dice la Constitución, un servicio público que tiene una función social estratégica y que por tanto debe ser prestado con la mayor calidad posible²⁴.

En este contexto, la evaluación y la acreditación han pasado a convertirse en imperativos, ya que garantizan a la sociedad la calidad y credibilidad de los procesos educativos y sus resultados.

Uno de los puntos tratados por el CNA es la acreditación de programas de pregrado que hace parte del tema tratado; “el consejo nos explica que es un camino muy importante para el reconocimiento por parte del Estado de la calidad de instituciones de educación superior y de programas académicos, una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconocen como válida y deseable los pares académicos, es decir, quienes, por poseer las cualidades esenciales de la comunidad académica que detenta un determinado saber, son los representantes del deber ser de esa comunidad. También es un instrumento para promover y reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y para precisar metas de desarrollo institucional.

En el proceso de Acreditación se distinguen dos aspectos: el primero es la evaluación de la calidad realizada por la institución misma, por agentes externos que pueden penetrar en la naturaleza de lo que se evalúa y por el Consejo Nacional de Acreditación; el segundo es el reconocimiento público de la calidad.

Los tres componentes de la evaluación enunciados se traducen, respectivamente, en tres etapas dentro del proceso de Acreditación. Son ellas:

- La Autoevaluación, que consiste en el estudio que llevan a cabo las instituciones o programas académicos, sobre la base de los criterios, las características, y los INDICADORES: definidos por el Consejo Nacional de Acreditación. La institución debe asumir el liderazgo de este proceso y propiciar la participación amplia de la comunidad académica en él.
- La Evaluación Externa o Evaluación por Pares, que utiliza como punto de partida la autoevaluación, verifica sus resultados, identifica las condiciones internas de operación de la institución o de los programas y concluye en un juicio sobre la calidad de una u otros.
- La Evaluación Final que realiza el Consejo Nacional de Acreditación a partir de los resultados de la autoevaluación y de la evaluación externa²⁵.
-

Dentro de los factores que se evalúan en el proceso de acreditación para los diferentes programas académicos de pregrado encontramos las prácticas empresariales. Es por esta razón que para evaluar este factor determinante en el proceso de acreditación de los programas académicos de pregrado se tomaron como base los distintos estudios realizados en diferentes universidades del país sobre la pertinencia e impacto por parte de los egresados, con el fin de utilizarlos como guía e implementar este mismo método en el estudio de la pertinencia e impacto de las

²⁴ Consejo Nacional de Acreditación. Op. Cit., Disponible en Internet: <<http://www.cna.gov.co/1741/article-186371.html>>

²⁵ Consejo Nacional de Acreditación. Op. Cit., Disponible en Internet: <<http://www.cna.gov.co/1741/article-186377.html>>



prácticas empresariales, ya que son estudios similares. Sin embargo es necesaria tener claros algunos conceptos que son fundamentales para la puesta en marcha de este proyecto.

6.1 PERTINENCIA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En el modelo que presenta Michael Gibbons, se ofrece un panorama de la pertinencia que habrá que tener la educación superior en el siglo XXI, que se inicia con los cambios que se están produciendo ya en la creación de conocimiento. “Se procura hacer notar que, en su mayoría, las universidades están organizadas de acuerdo con las estructuras de las disciplinas científicas y que estas estructuras se están modificando.

El cambio más importante es el surgimiento de un sistema distribuido de producción de conocimiento y, en este sistema, el conocimiento está caracterizado por un conjunto de atributos. En lo que a las universidades se refiere, la modificación más profunda es que la producción y la divulgación del conocimiento, la investigación y la enseñanza, ya no son actividades autónomas, que se llevan a cabo en instituciones relativamente aisladas. Ahora implican una interacción con otros diversos productores de conocimiento. En estas circunstancias, las vinculaciones entrañarán más y más el aprovechamiento del potencial de las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Las prácticas de investigación de las universidades y la industria, y también otros productores de conocimiento, se asemejan cada vez más. En efecto, en la actualidad todos son partes actoras en la causa del conocimiento. La globalización significa que, para cada parte actora, el grueso del conocimiento al que debe tener acceso se habrá producido en alguna otra parte. Más del 90% del conocimiento que se crea en el mundo entero no se produce en el lugar donde es necesario aplicarlo. El reto es cómo lograr que el conocimiento que tal vez se haya producido en alguna otra parte llegue precisamente allí donde se lo pueda usar con eficacia en un contexto particular en el que se busca la solución de un problema.

Las universidades se han inclinado mucho más hacia la producción que hacia el aprovechamiento creativo (reconfiguración) del conocimiento que se está creando en el sistema distribuido. Sigue siendo válido en este momento preguntarse si son capaces de efectuar los ajustes institucionales necesarios para llegar a ser tan competentes en esta última labor como lo fueron en el caso de la primera. Esto exige la formación de cuadros de trabajadores del conocimiento –personas especializadas en la configuración de un conocimiento que sea pertinente para una multiplicidad de contextos. Este nuevo cuerpo de trabajadores que se describe en el texto comprende identificadores de problemas, solucionadores de problemas e intermediarios de problemas. Este pasaje de la producción a la configuración del conocimiento es una ardua tarea, muy en especial en el caso de las universidades de los países en desarrollo.

Para poder funcionar con eficiencia, las universidades tendrán que reducir mucho su tamaño y aprender a utilizar recursos intelectuales que no dominan plenamente. Esta es la única forma en que podrán interactuar eficazmente con el sistema distribuido de producción de conocimiento y con la progresiva diferenciación de la oferta y la



demanda de conocimiento especializado. En el futuro, las universidades contarán con un claustro docente pequeño y un conjunto externo mucho más grande de especialistas de varios tipos que estarán vinculados a las universidades en diversas formas. Las universidades se convertirán en un nuevo tipo de "institución de cartera" en la esfera II de la creación de conocimiento; su papel quizás se limite a acreditar la enseñanza que primariamente imparten otros, mientras que, en cuanto a investigación, cumplen su función armando equipos que buscarán solución a los problemas y trabajarán en cuestiones fundamentales”²⁶.

6.1.1 Repercusiones para las Universidades

“Algunas de las respuestas a las preguntas acerca de la pertinencia de la educación en el siglo XXI pueden deducirse de las características de un sistema de producción de conocimiento distribuido. Como se dijo, la aparición de este sistema tiene repercusiones para la organización de la investigación y de la enseñanza en el ámbito de las instituciones de educación superior. Quizás los ajustes más difíciles que tendrán que hacer las universidades obedezcan a que la producción del conocimiento es una actividad cada vez menos autónoma. Además, a causa de la complejidad de los temas que se abordan en la actualidad y de los costos que entrañan, hay que compartir más y más los recursos --intelectuales, financieros, físicos-- con una diversidad de instituciones y no sólo con otras universidades

En el nuevo paradigma económico que se supone regirá las relaciones entre la educación superior y la sociedad, la pertinencia tendrá que cubrir muchos aspectos. Empero, en una forma u otra, se espera que la educación superior contribuya al fortalecimiento de la competencia internacional y al mejoramiento de las condiciones de vida. Como se ha tratado de demostrar, en términos operacionales, esto significa poder interactuar en forma más estrecha con otros productores del conocimiento; configurar los recursos en torno a los distintos problemas, no sólo una vez o de tanto en tanto sino repetidamente, según la dinámica del contexto del problema particular.

Correspondientemente, las universidades más pertinentes serán aquellas que hagan sentir su presencia dentro de esa gama de contextos de problemas, en formas que faciliten el logro de sus metas institucionales. Las universidades pertinentes serán capaces de poner la colaboración y el uso de recursos compartidos en el corazón de su sistema de valores. Para hacerlo, muchas universidades tendrán que reorganizarse sustancialmente”²⁷.

6.2 CALIDAD Y EDUCACIÓN SUPERIOR

La preocupación por la calidad, eficiencia, productividad y competitividad, que existe hoy en día al interior de las universidades, tanto en el ámbito mundial como local, es el resultado de cambios internos y externos que las han afectado, fundamentalmente en los últimos 20 años.

²⁶ Estudio como parte de contribución a la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO. Pertinencia en la educación superior en el siglo XXI. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 04 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs_sesiones/gibbons_victor_manuel.pdf>

²⁷ Ibit., p.38



“Un primer motivo que explica el auge actual de la evaluación es el cambio registrado en los mecanismos de administración y control de los sistemas educativos, que ha marchado paralelo a las propias transformaciones experimentadas por el sistema educacional en las últimas décadas. Los resultados de los procesos de evaluación pueden ser empleados con fines internos, de aprendizaje institucional y mejoramiento de calidad.

Un segundo fenómeno relacionado con el anterior se refiere a la creciente demanda social de información sobre la educación. Son muchos quienes creen que la educación ha funcionado como una *caja negra*, cuya opacidad impide saber qué ocurre en su interior. En el momento actual, dicha imagen resulta ampliamente insatisfactoria, siendo numerosas las voces que reclaman una mayor transparencia. El conocimiento del grado de logro de los objetivos de un sistema educativo es fundamental para hacer mejor uso de los recursos disponibles y para tomar las decisiones más adecuadas.

A esa exigencia social de información, derivada del interés que manifiestan las familias y los ciudadanos por la educación, se unen otros motivos relacionados con las condiciones económicas actuales. Se comparten o no las tesis de la Teoría del Capital Humano, no cabe duda de que la formación de las personas que participan en los procesos productivos constituye un factor fundamental para el desarrollo de los países. De ahí deriva una seria preocupación por conocer el estado y la situación del sistema educativo, por cuanto constituye la oferta formativa básica al servicio del conjunto de la población”²⁸.

El Consejo Nacional de Acreditación concibe que “la calidad de la educación superior es la razón de ser del Sistema Nacional de Acreditación. Reconocerla, velar por su incremento y fomentar su desarrollo otorga sentido a la acción del Consejo Nacional de Acreditación. La calidad, así entendida, supone el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis en una institución u otra, dando lugar a distintos estilos de institución.

Para determinar la calidad de una institución o programa se tendrán en cuenta:

- Las características universales expresadas en sus notas constitutivas. Estas características sirven como fundamento de la tipología de las instituciones y establecen los denominadores comunes de cada tipo.
- Los referentes históricos, es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento histórico presente y en la sociedad concreta se reconoce como el tipo al que esta institución pertenece (la normatividad existente y las orientaciones básicas que movilizan el sector educativo, entre otros).
- Lo que la institución singularmente considerada define como su especificidad o su vocación primera (la misión institucional y sus propósitos)”²⁹.

²⁸ La Calidad: desafío que enfrenta la educación en el momento actual. Proyecto UNESCO. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 04 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.monografias.com/trabajos10/ponenc/ponenc.shtml#indiccali>>

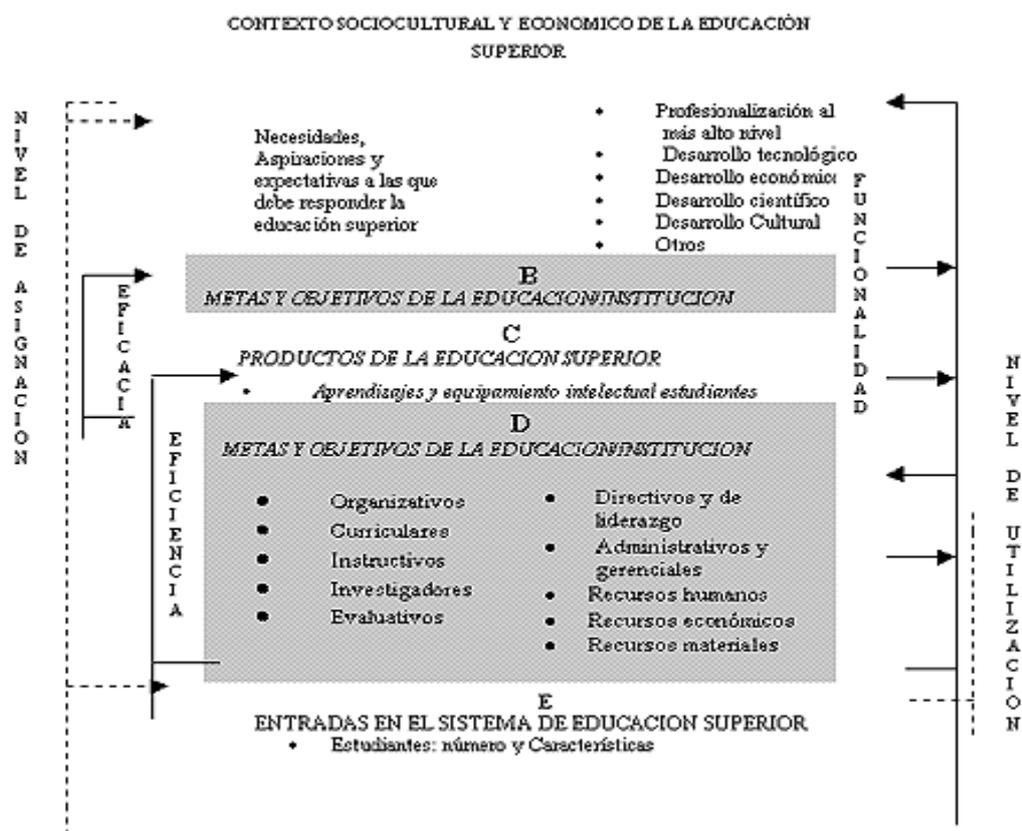
²⁹ Consejo Nacional de Acreditación. Op. Cit., Disponible en Internet: < <http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>>



6.2.1 Modelo De Calidad Universitaria

El modelo planteado por Héctor Croxatto permite superar la consideración aislada de las características específicas de los distintos elementos o componentes y centrar la atención en las relaciones entre los elementos de la educación universitaria o de instituciones concretas, integrados en un sistema. “Se trataría de identificar las relaciones entre los componentes de contexto, input, proceso, producto y propósitos del sistema y valorarlas en función de un conjunto de reglas bien establecido, derivado de un principio general; **la calidad de la educación** viene definida por un conjunto de *relaciones de coherencia* entre los componentes de un modelo sistémico de Universidad o de plan de estudios universitario conducente a un título”³⁰.

Figura 1. Modelo de Calidad Universitaria



Fuente: Croxatto, Héctor. Calidad y Acreditación exigencias a la universidad, Editorial Salesianos. ; Chile 1998.

6.3 PERTINENCIA SOCIAL EN LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

“Los Programas de Pregrado a través de su currículo establece el compromiso de contribuir a la formación de profesionales que ayuden al fomento, desarrollo y fortalecimiento de la actividad empresarial de la región como una estrategia de generación de empleo y un camino al desarrollo económico y mejoramiento de la

³⁰ Croxatto, Héctor. Calidad y Acreditación exigencias a la universidad: Editorial Salesianos. ; Chile 1998.



calidad de vida de su gente. Formación de profesionales líderes en la contribución y gestión de conocimiento en pro del desarrollo empresarial y comunitario, comprometidos con el desarrollo social y económico de la región y del país, respetuosos de las instituciones democráticas, con conciencia crítica y compromiso social.

A través de las prácticas empresariales con la participación de sus estudiantes y docentes orientadores, aporta y contribuye al mejoramiento de procesos administrativos estratégicos en las distintas organizaciones de la región que lo demandan. Igualmente a través de los programas de extensión orientados al fomento y fortalecimiento de la actividad empresarial de la comunidad, contribuye con sus estudiantes y docentes en procesos de capacitación en gestión empresarial y fomento de empresas comunitarias en los barrios de escasos recursos, llevando además programas encaminados a generar habilidades para el trabajo en áreas y técnicas blandas que posteriormente se convierten en iniciativas de negocio. Se privilegia la práctica social comunitaria y se articula como un problema de contexto que debe ser mirado además como un desafío en la formación del profesional³¹.

6.4 COMPETENCIAS

El Ministerio de Educación expresa que, “El propósito de la Revolución Educativa ha sido ampliar la cobertura educativa, mejorar la calidad de la educación y mejorar, también la eficiencia del sector.

La estrategia para diseñar y poner en marcha un sistema permanente de mejoramiento de la calidad educativa comprende los siguientes componentes:

- Diseño y divulgación de estándares en competencias básicas y laborales.
- La evaluación censal y sistemática de los estudiantes.
- Divulgación de los resultados de las evaluaciones.
- Formulación y aplicación de planes de mejoramiento en todas las instituciones educativas del país³².

6.4.1 Competencias Básicas.

“Las competencias básicas están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social. De igual manera, permiten el desarrollo de las ciudadanas y las laborales.

A su vez, la competencia comunicativa o de uso del lenguaje, se refiere al “uso del lenguaje para acceder a la comprensión y a la producción de diferentes tipos de

³¹ Universidad Libre Seccional Cali. Pertinencia Social de las Prácticas Empresariales. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.unilibrecali.edu.co/programa-administracion/index.php?option=com_content&view=article&id=111&Itemid=152>

³² RODRIGUEZ BULA, Henry David. La Pertinencia Laboral del programa de Ingeniería Electrónica de la UPB Bucaramanga desde la perspectiva de los recién graduados. [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Ingeniería electrónica; 2010.



textos. Es decir, a la manera como el estudiante emplea su lenguaje en los procesos de negociación del sentido.

El énfasis dado en la actualidad a las competencias básicas ha transformado la educación de un ejercicio para la memorización de cuerpos estables de conocimiento al desarrollo de competencias cognitivas superiores relacionadas. Estas competencias apuntan a la capacidad para utilizar el conocimiento científico para la resolución de problemas de la vida cotidiana, y no sólo del espacio escolar, y de aprender para poder enfrentar el ritmo con se que producen nuevos conocimientos, informaciones, tecnologías y técnicas.

En el contexto laboral, las competencias básicas permiten que un individuo entienda instrucciones escritas y verbales, produzca textos con distintos propósitos, interprete información registrada en cuadros y gráficos, analice problemas y sus posibles soluciones, comprenda y comunique sentidos diversos con otras personas.

6.4.2 Competencias Laborales.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Contar con competencias básicas, ciudadanas y laborales facilita a los jóvenes construir y hacer realidad su proyecto de vida, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en el espacio productivo, lo que a la vez les permite consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar su calidad de vida y la de sus familias³³.

³³ Ministerio de Educación Nacional. Revolución Educativa Colombia Aprende: Imprenta Nacional de Colombia.; Colombia 2009.



En el siguiente cuadro se hace una descripción conceptual de las competencias laborales haciendo una descripción detallada de las diversas variables.

Tabla 1. Descripción general de las variables.

Segundo idioma	Laboral	Capacidad para entender y expresar determinados contenidos en formato oral o escrito, empleando esta capacidad como Herramienta de comunicación para el trabajo, las relaciones sociales y académicas.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Innovación y creatividad	Laboral	<p>Capacidad de generar conocimientos coherentes nuevos o innovadores.</p> <p>Niveles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ideas imprecisas, ocurrencias. 2. Definir cómo llevar a cabo estas ideas. Poder conceptualizar. Asociación de ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Formulación y gestión de proyectos	Laboral	Capacidad para establecer las especificaciones y las bases de un proyecto, así como la coordinación y planificación de los recursos disponibles para su realización. Los niveles dependen de la magnitud del proyecto en cuanto a número de personas implicadas, dificultad y duración.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Liderazgo	Laboral	Capacidad de gestionar las habilidades individuales para poder formar un grupo armónico, equilibrado y motivado, fomentando la lealtad y confianza entre sus miembros. Es indispensable el conocimiento de culturas y costumbres de otros países.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal



Trabajo en equipo	Laboral	<p>Capacidad para trabajar con otras personas de forma complementaria, coordinada, comunicativa, confiada y comprometida en la consecución de un objetivo común.</p> <p>Niveles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colaborar con el grupo. 2. Implicación en el trabajo en grupo. Crear cohesión dentro del grupo y colaborar activamente en la planificación y en su organización. 3. Saber liderar el trabajo en grupo. Dinamizar el trabajo del grupo. 	<p>o Muy bajo</p> <p>o Bajo</p> <p>o Ni bajo, ni alto</p> <p>o Alto</p> <p>o Muy alto</p>	Ordinal
Identificar, plantear y solucionar problemas	Laboral	<p>Habilidad de enunciar brevemente el qué, por qué, el para qué y el cómo del problema permitiéndole encontrar la solución y fortaleciendo sus habilidades de análisis, aplicando los conocimientos teóricos.</p>	<p>o Muy bajo</p> <p>o Bajo</p> <p>o Ni bajo, ni alto</p> <p>o Alto</p> <p>o Muy alto</p>	Ordinal
Trabajo bajo presión	Laboral	<p>Esta competencia contribuye al desarrollo de habilidades con el fin de mantener la eficiencia en el campo en que se desenvuelva el graduado.</p>	<p>o Muy bajo</p> <p>o Bajo</p> <p>o Ni bajo, ni alto</p> <p>o Alto</p> <p>o Muy alto</p>	Ordinal
Trabajo en contextos locales, regionales o nacionales	Laboral	<p>Saber apreciar y respetar las diferencias culturales y las costumbres de otras comunidades con el objetivo de poder enriquecer el trabajo común para que estas diferencias no representen un obstáculo, sino un valor añadido.</p>	<p>o Muy bajo</p> <p>o Bajo</p> <p>o Ni bajo, ni alto</p> <p>o Alto</p> <p>o Muy alto</p>	Ordinal
Trabajo independiente	Laboral	<p>Capacidad de realizar actividades autónomamente generar una conducta de iniciativa, autorregulación, responsabilidad, capacidad organizativa, planificación y aprendizaje continuo.</p>	<p>o Muy bajo</p> <p>o Bajo</p> <p>o Ni bajo, ni alto</p> <p>o Alto</p> <p>o Muy alto</p>	Ordinal



Planificación y utilización del tiempo de manera efectiva	Laboral	Comprender la forma adecuada de utilizar el tiempo en las diferentes tareas por realizar para alcanzar los objetivos, plasmar estas tareas en un eje temporal, teniendo en cuenta los recursos y las restricciones existentes.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Utilización de herramientas informáticas especializadas	Laboral	Capacidad para el manejo de herramientas informáticas especializadas antes de desarrollo, proporcionando un desenvolvimiento práctico.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Asumir responsabilidades y tomar decisiones	Laboral	Capacidad para evaluar, en el momento de hacer una elección, posibles alternativas de actuación, cálculo del resultado o las consecuencias previsibles que puede comportar la elección, escoger consciente y racionalmente una de las diversas posibilidades potenciales que se han analizado.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Manejar información de áreas y fuentes diversas	Laboral	Capacidad para utilizar herramientas y metodologías apropiadas para tratar la información de manera global, organizándola eficazmente. Saber encontrar y consultar adecuadamente las fuentes de información, habilidad de aportar e investigar nuevas fuentes de información.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Abstraer, analizar y sintetizar contenidos	Laboral	Estudio de los contenidos separándolos en pequeñas unidades con el objetivo de lograr su comprensión; posteriormente, se reintegran las partes del todo analizadas previamente, en búsqueda de una composición con una nueva forma.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal
Presentar y sustentar informes e ideas	Laboral	Capacidad para justificar los puntos fuertes y débiles de un contenido realizado por uno mismo o por terceros.	<ul style="list-style-type: none"> o Muy bajo o Bajo o Ni bajo, ni alto o Alto o Muy alto 	Ordinal

Fuente: Elaboración propia a partir de: Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña



6.4.2.1 Tipos de Competencias Laborales.

Competencias laborales generales.

Las competencias laborales generales “se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas. La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo, ya sea en un empleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso. Son ejemplos de ellas la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos.

Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades y son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas. En el siguiente cuadro se presentan las principales características de las competencias laborales generales.

Características de las competencias laborales generales

- Genéricas: no están ligadas a una ocupación particular
- Transversales: son necesarias en todo tipo de empleo
- Transferibles: se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje
- Generativas: permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
- Medibles: su adquisición y desempeño es evaluable

Las competencias laborales generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo. Las organizaciones actualmente exigen mayor coordinación entre las personas para emprender acciones, polivalencia (posibilidad de asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo), orientación al servicio y al mejoramiento continuo, capacidad para enfrentar cambios, anticiparse a las situaciones y crear alternativas novedosas para la solución de problemas.

Los cambios recientes en el mercado laboral reflejados en los elevados índices de desempleo e informalidad y las nuevas formas de contratación han incidido en que la capacidad para emprender actividades productivas tales como asociaciones, cooperativas, unidades de trabajo familiar o comunitario o crear empresa, sea considerada hoy en día una competencia laboral general.

Varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente



productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre su trabajo. El siguiente cuadro presenta una síntesis de esos hallazgos³⁴.

Tabla 2. Competencias Laborales Generales.

COMPETENCIAS LABORALES GENERALES	
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permite actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, apartando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluye en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresa.	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Fuente: Corpoeducación en convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de política para la educación media 2003-2006.

Competencias laborales específicas

Las competencias laborales específicas son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. “Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis. Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una

³⁴ Documento elaborado por Corpoeducación en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de política para la educación media 2003-2006. Es un documento de apoyo, destinado principalmente a los equipos técnicos del Ministerio de Educación Nacional y de las secretarías de educación.



ocupación o un grupo de ocupaciones. Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen.

En una gran parte de países las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, buscando con ello hacer ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias ocupaciones, logrando con ello polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación.

En Colombia el SENA construyó la Clasificación Nacional de Ocupaciones, para lo cual identificó 450 ocupaciones agrupadas en las siguientes áreas:

- Finanzas y administración
- Ciencias naturales y aplicadas
- Salud
- Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
- Arte, cultura, esparcimiento y deporte
- Ventas y servicios
- Explotación primaria y extractiva
- Oficios, operación de equipos y transporte
- Procesamiento, fabricación y ensamble³⁵.

³⁵ SENA. Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral.; Bogotá 2003.



7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se lleva a cabo como trabajo de grado aplicado, siendo este un estudio exploratorio sin embargo por sus características se podría asumir confiable ya que para un nivel de confianza del 95% se obtuvo con $n=164$ un error máximo del 3.98%. Permitiendo comprobar las relaciones existentes entre variables que miden el desempeño de los practicantes; para esto se definieron cuales eran las necesidades de información a recolectar para llevar a cabo este estudio, seleccionando la población de empresarios y practicantes de los diferentes programas de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Se utiliza un diseño metodológico no experimental transversal, debido a que se recolectan los datos de los estudiantes en práctica, estudiantes culminadas las prácticas y empresarios que tienen y tuvieron practicantes.

Los métodos de investigación utilizados son inductivos y de análisis; inductivo porque a partir de la recolección de la información se generaliza sobre el desempeño laboral y desarrollo profesional de los practicantes, y el método de análisis debido a que se identifican y estudian cada una de las variables estudiadas y sus posibles interacciones.

La recolección de información se obtuvo a partir de fuentes primarias a través de las coordinaciones de práctica de la UPB Bucaramanga: estudiantes en práctica, estudiantes culminadas las prácticas y empresarios que tienen y tuvieron practicantes.

7.1.2 Población

Empresas en los diversos lugares del país y practicantes de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.



Tabla 3. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Practicantes Egresados)

PERTINENCIA E IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS, GRADUADOS Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.		
Tipo de estudio	Descriptivo con enfoque cualitativo.	
Diseño	No experimental transversal	
Método de investigación	Inductivo y de análisis.	
Población	Egresados (Año 2007 - 2009) de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga que hicieron prácticas empresariales.	55
Extensión	Programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana.	
Fuente de información	Estudiantes de la UPB Bucaramanga que culminaron sus prácticas empresariales.	
Técnica de recolección de información	Se utiliza la encuesta como instrumento de investigación y se aplica vía correo electrónico. La muestra se tomo de acuerdo al seguimiento de encuestas contestadas.	
Aplicación	Periodo comprendido entre Agosto y Octubre de 2010.	



Tabla 4. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Estudiantes en práctica empresarial)

PERTINENCIA E IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS, GRADUADOS Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.		
Tipo de estudio	Descriptivo con enfoque cualitativo.	
Diseño	No experimental transversal	
Método de investigación	Inductivo y de análisis.	
Población	Estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga que actualmente hacen sus prácticas empresariales. (Año 2010)	21
Extensión	Programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana	
Fuente de información	Estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga que hacen sus prácticas empresariales.	
Técnica de recolección de información	Se utiliza la encuesta como instrumento de investigación y se aplica vía correo electrónico. La muestra se tomo de acuerdo al seguimiento de encuestas contestadas.	
Aplicación	Periodo comprendido entre Agosto y Octubre de 2010.	



Tabla 5. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Empleadores que tuvieron estudiantes en práctica empresarial)

PERTINENCIA E IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS, GRADUADOS Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.		
Tipo de estudio	Descriptivo con enfoque cualitativo.	
Diseño	No experimental transversal	
Método de investigación	Inductivo y de análisis.	
Población	Empresas en los diversos lugares del país donde se acogieron estudiantes practicantes de la UPB Bucaramanga. (Año 2007 – 2009)	60
Extensión	Programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana	
Fuente de información	Empleadores que tuvieron a cargo practicantes de la Universidad Pontificia Bolivariana.	
Técnica de recolección de información	Se utiliza la encuesta como instrumento de investigación y se aplica vía correo electrónico. La muestra se tomo de acuerdo al seguimiento de encuestas contestadas.	
Aplicación	Periodo comprendido entre Agosto y Octubre de 2010.	



Tabla 6. Ficha Técnica de Estudio de Pertinencia de Prácticas Empresariales. (Empleadores tienen estudiantes en práctica empresarial)

PERTINENCIA E IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPRESARIOS, GRADUADOS Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.		
Tipo de estudio	Descriptivo con enfoque cualitativo.	
Diseño	No experimental transversal	
Método de investigación	Inductivo y de análisis.	
Población	Empresas en los diversos lugares del país donde se acogen estudiantes practicantes de la UPB Bucaramanga. (Año 2010)	16
Extensión	Programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana	
Fuente de información	Empleadores que tienen a cargo practicantes de la Universidad Pontificia Bolivariana.	
Técnica de recolección de información	Se utiliza la encuesta como instrumento de investigación y se aplica vía correo electrónico. La muestra se tomó de acuerdo al seguimiento de encuestas contestadas.	
Aplicación	Periodo comprendido entre Agosto y Octubre de 2010.	

7.1.3 Instrumento de Investigación

Para llevar a cabo la investigación se realizó un cuestionario de caracterización a cada practicante vinculado a diversas empresas del país, que consiste en analizar comportamientos y competencias, actitudes, aptitudes, desarrollo profesional, desempeño laboral, grado de satisfacción y características del encuestado. De igual forma se evalúa la percepción que tiene el empresario, las ventajas, desventajas y en general los beneficios de contar con practicantes de la UPB Bucaramanga en su empresa (**Ver Anexos A, B, C Y D**).



En el instrumento de recolección de datos se tuvo en cuenta lo siguiente:

1. Uso de un lenguaje adecuado con la población donde se va a aplicar la prueba.
2. Elaboración de preguntas sencillas y claras para un entendimiento preciso.
3. La organización de las preguntas se realizó de una manera secuencial, encaminadas a los objetivos de la investigación.

La estructura de la encuesta a aplicar a empresarios y practicantes está conformada por preguntas estructuradas (uso de escala nominal, intervalos y de razón), las cuales están enfocadas a analizar las diferentes variables que inciden en el desempeño laboral y desarrollo profesional. La encuesta está contemplada por segmentos (A, B, C... etc.) de acuerdo a las variables a indagar.

Para el procesamiento de los datos en el desarrollo de la investigación se hace necesaria la revisión y corrección de información, manipulación de bases de datos, codificación de variables en SPSS y Excel, distribución de frecuencias, descripción de estadísticas, clasificación y tabulación de los datos.



8. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este segmento del documento se presenta el análisis de los datos recopilados a los estudiantes de los diferentes programas de pregrado de la UPB Bucaramanga que actualmente realizan sus prácticas empresariales en las diferentes empresas del país, así mismo se incluyen aspectos tales como estado laboral, crecimiento profesional, desarrollo y fortalecimiento de competencias, grado de utilidad de la práctica empresarial, entre otras.

Los resultados serán expuestos mediante gráficos estadísticos y cuadros de contingencia, los cuales permiten observar el comportamiento de los estudiantes en práctica de la UPB Bucaramanga.

Para realizar la interpretación de los resultados, se tomó en cuenta los estudiantes que están en práctica y empresarios que actualmente tienen practicantes UPB, de los programas de pregrado de la UPB Bucaramanga excepto las facultades de Ingeniería Mecánica, Ingeniería Informática y Derecho. No se tuvo en cuenta la facultad de Comunicación Social en la realización del estudio para egresados y empresarios que tuvieron practicantes ya que no se suministraron las bases de datos actualizadas en las coordinaciones de práctica empresarial.

Tabla 7. Total Practicantes y Empresarios por carrera.

	Ing. Industrial	Ing. Civil	Ing. Mecánica	Ing. Informática	Ing. Ambiental	Ing. Electrónica	Psicología	Com. Social	Derecho	Admón. De Empresas.	Total
ESTUDIANTES PRACTICAS EN EJECUCION	4	7			2	5	16	32		3	69
ESTUDIANTES PRACTICAS TERMINADAS	88	42	16	7	38	42	25		1	14	273
EMPRESARIOS PRACTICAS EN EJECUCION	4	7			2	5	16	32		3	69
EMPRESARIOS PRACTICAS TERMINADAS	88	42	16	7	38	42	25		1	14	273
										TOTAL	684

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 8. Total Encuestas Contestadas por Carrera

	Ing. Industrial	Ing. Civil	Ing. Mecánica	Ing. Informática	Ing. Ambiental	Ing. Electrónica	Psicología	Com. Social	Admón. de Empresas.	Total
ENCUESTAS ESTUDIANTES PRACTICAS EN EJECUCION	4	4			1	2	6	3	2	22
ENCUESTAS ESTUDIANTES PRACTICAS TERMINADAS	20	10	4	1	9	5	4		2	55
ENCUESTAS EMPRESARIOS PRACTICAS EN EJECUCION	2	3			2	1	3	5	1	17
ENCUESTAS EMPRESARIOS PRACTICAS TERMINADAS	22	16	5	2	13	7	4		1	70
Fuente: Elaboración propia.									TOTAL	164

Tabla 9. Consolidado Encuestas.

	TOTAL ENCUESTADOS	TOTAL RESPONDIDAS	PORCENTAJE
ENCUESTAS ESTUDIANTES PRACTICAS EN EJECUCION	69	22	32%
ENCUESTAS ESTUDIANTES PRACTICAS TERMINADAS	273	55	20%
ENCUESTAS EMPRESARIOS PRACTICAS EN EJECUCION	69	17	25%
ENCUESTAS EMPRESARIOS PRACTICAS TERMINADAS	273	70	26%
TOTAL	684	164	24%

Fuente: Elaboración propia

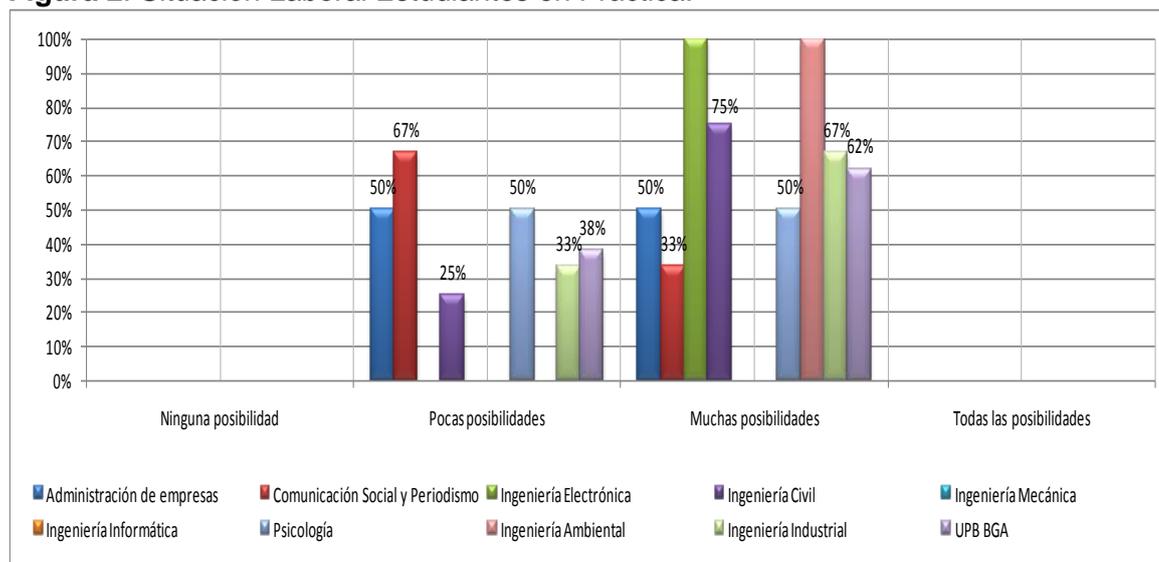


8.1 ENCUESTA A ESTUDIANTES QUE ESTÁN EN PRÁCTICA EMPRESARIAL

8.1.1 Parte A. Situación Laboral Actual.

Esta parte busca conocer el estado laboral del estudiante una vez culmina la práctica empresarial contrastada con su situación laboral actual, evidenciando las posibilidades que hay de quedarse después que termine su plan de estudios a trabajar en la empresa en donde realiza la práctica.

Figura 2. Situación Laboral Estudiantes en Práctica.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Facultades como Ingeniería Industrial e Ingeniería Ambiental presentan el más alto porcentaje representado con un 100% de posibilidades de seguir trabajando en la misma empresa, en un término medio con un 50 % se encuentra la facultad de Administración de Empresas y Psicología.

En el caso de Comunicación Social se evidenció que los estudiantes en práctica manifiestan tener pocas posibilidades de seguir laborando en la misma empresa.

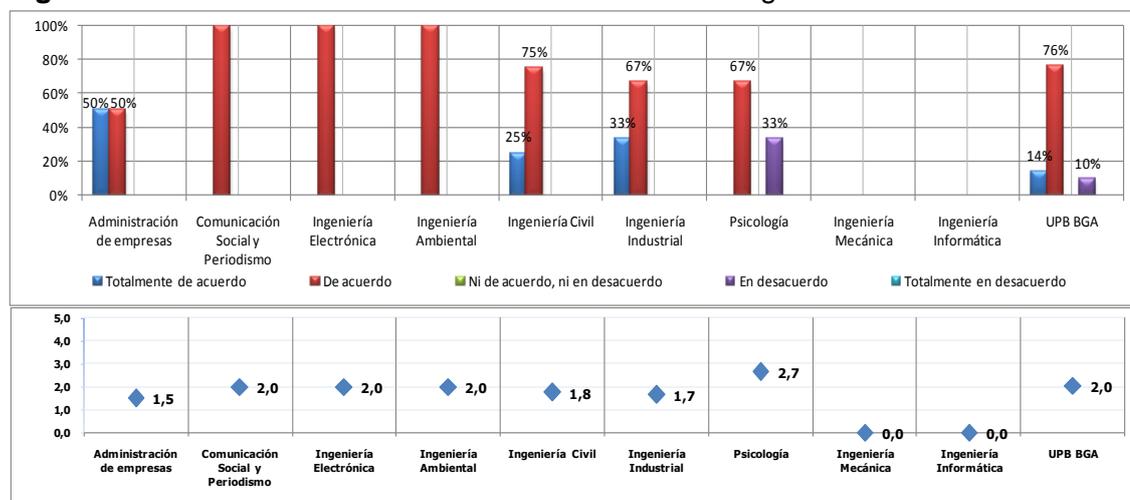
En conclusión se evidencia que a nivel general se observa tener muchas posibilidades expresadas con un 62% de que los estudiantes en práctica de la UPB Bucaramanga sigan trabajando en la misma organización.

8.1.2 Parte B. Formación y Crecimiento Profesional.

Este segmento está orientado a determinar las oportunidades brindadas durante la práctica empresarial para aplicar la formación recibida en la universidad y el interés de la empresa de brindarle el apoyo necesario para aportar a su crecimiento profesional.



Figura 3. Conocimientos recibidos en la UPB Bucaramanga.



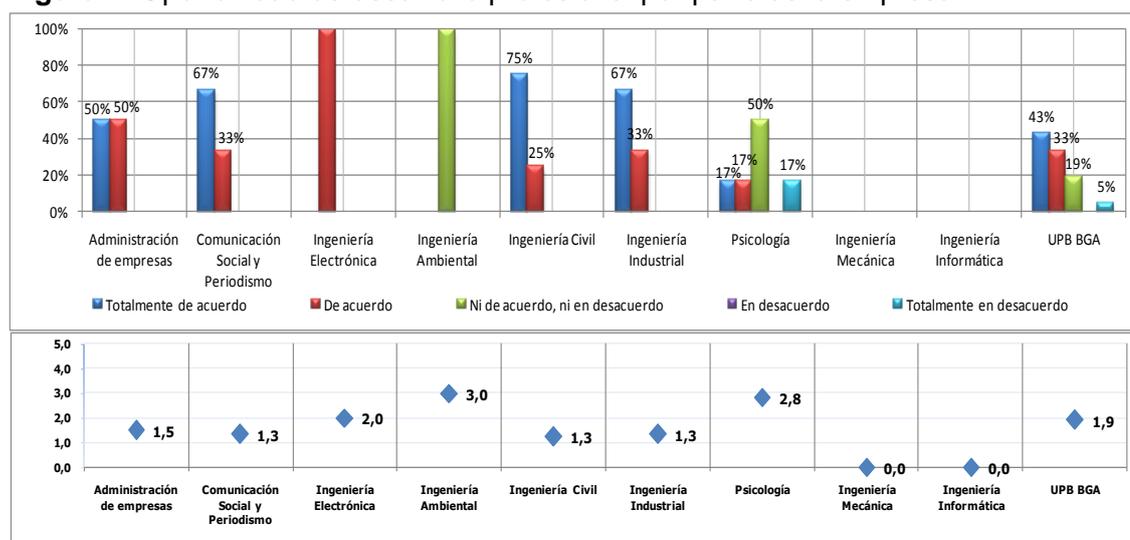
Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Estudiantes de Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental y Comunicación Social representan el mayor porcentaje de favorabilidad con un 100% al manifestar estar de acuerdo con la afirmación de haber podido aplicar durante la práctica los conocimientos recibidos en la UPB. De igual forma Administración de Empresas representó el mejor promedio siendo 1.5 el que mejor desempeño representó a la hora de aplicar los conocimientos adquiridos en los programas de pregrado.

A nivel UPB arroja un promedio de 2.0, destacándose que la formación tanto integral como profesional ha permitido que los estudiantes tengan un excelente desempeño en el ámbito laboral.

Figura 4. Oportunidad de desarrollo profesional por parte de la empresa.



Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

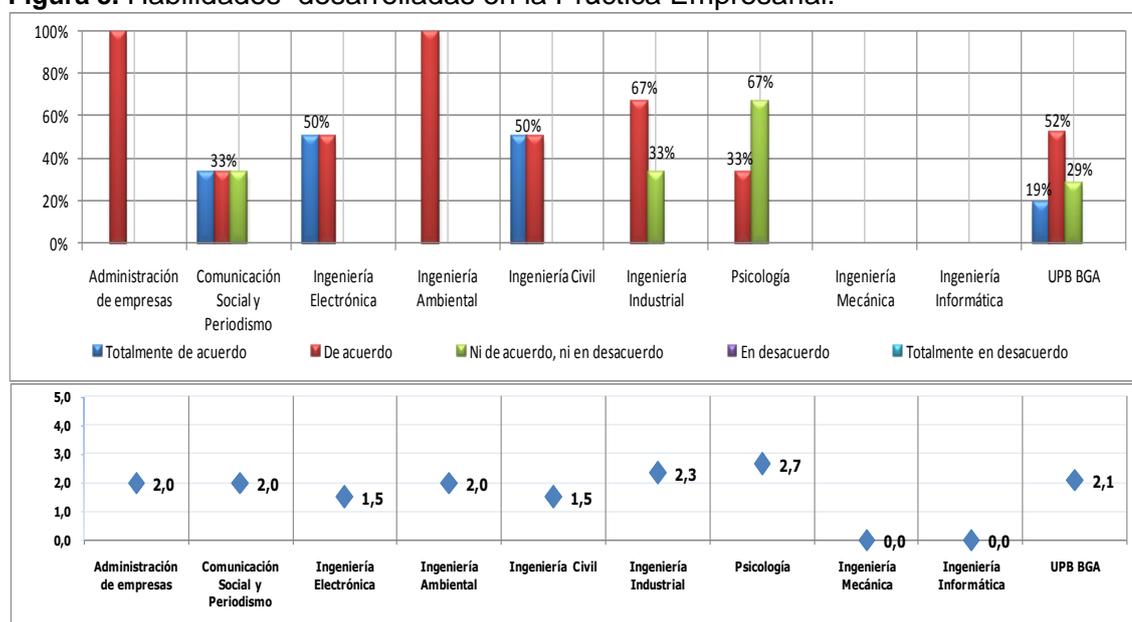
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



Con un promedio de 1.3 Comunicación Social, Ingeniería Civil e Ingeniería Industrial y unos porcentajes de 67%, 75% y 67% respectivamente, representan las facultades donde los estudiantes en práctica manifestaron estar totalmente de acuerdo a la hora de afirmar que la empresa donde laboran les brinda la oportunidad de tomar la iniciativa de su propio desarrollo profesional. Una posición neutral se evidencia en los practicantes de Ingeniería Ambiental, respondiendo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

En general los practicantes de la UPB Bucaramanga revelan una gran favorabilidad al expresar que la empresa les permite tomar la iniciativa de su propio desarrollo profesional.

Figura 5. Habilidades desarrolladas en la Práctica Empresarial.



Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

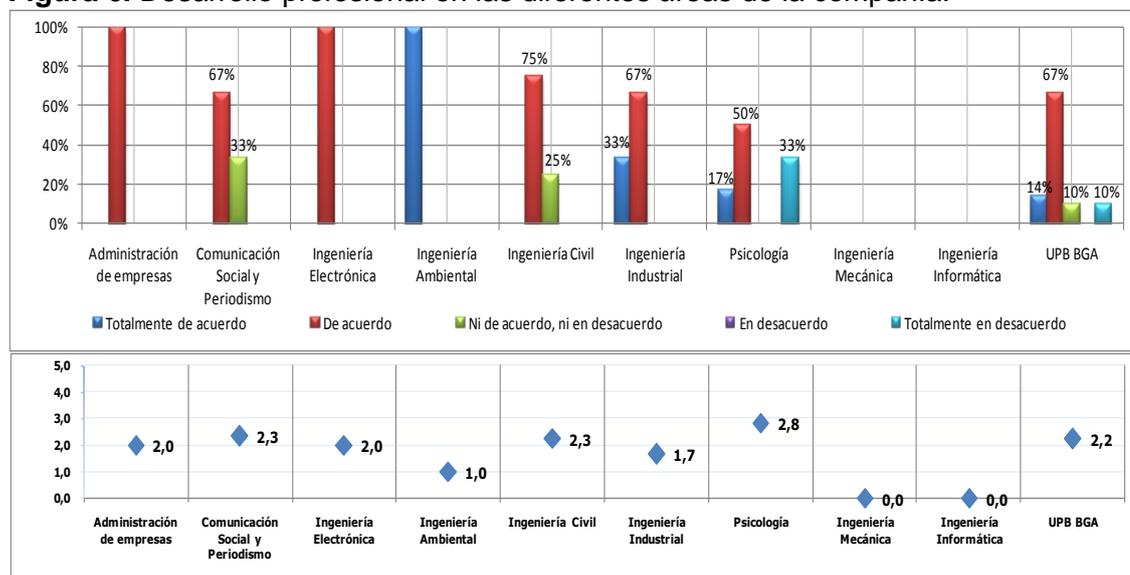
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Ingeniería Electrónica e Ingeniería Civil mantienen un promedio de 1.5 y un 50% de favorabilidad al manifestar estar de acuerdo y totalmente de acuerdo al momento de afirmar haber desarrollado nuevas habilidades gracias a la práctica empresarial. Psicología por su parte toma una posición neutral con un 67% al estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Los estudiantes de los diferentes programas de pregrado aprecian con un 52% estar de acuerdo al percibir que las prácticas empresariales permiten fortalecer habilidades a través de la experiencia y la puesta en marcha de sus capacidades de trabajo en las diferentes áreas de trabajo en una empresa.



Figura 6. Desarrollo profesional en las diferentes áreas de la compañía.



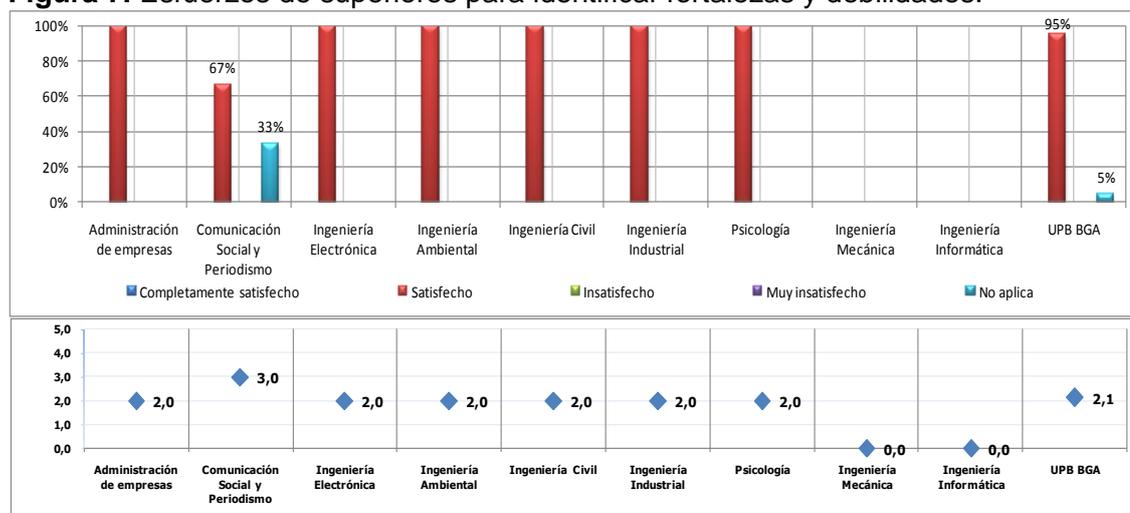
Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

La totalidad de practicantes de la facultad de Ingeniería Ambiental aseveran estar totalmente de acuerdo al afirmar haber tenido la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en diferentes áreas dentro de la compañía. Por su parte la totalidad de estudiantes en práctica de Administración de empresas e Ingeniería Electrónica manifestaron estar de acuerdo con dicha afirmación.

En general con un 67% estuvo de acuerdo al decir que le práctica empresarial permite fortalecer las capacidades técnicas para de esta forma tener un amplio desarrollo en las diferentes áreas de una empresa.

Figura 7. Esfuerzos de superiores para identificar fortalezas y debilidades.



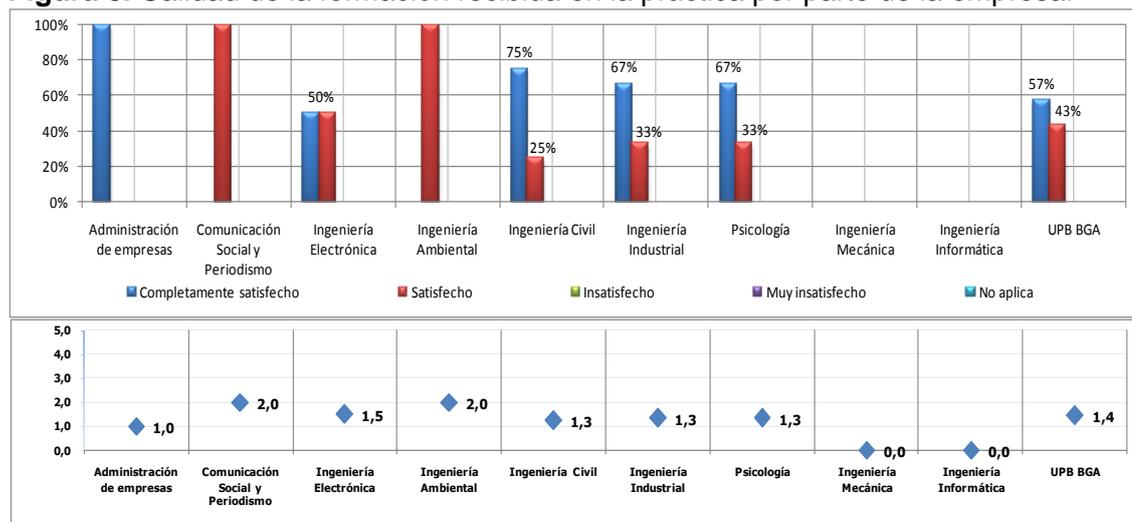
Escala de medición: Completamente satisfecho=1 Satisfecho=2 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=4 No aplica =0

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



Practicantes de Comunicación Social representan un 33% de neutralidad en el momento de percibir los esfuerzos de su superior inmediato para identificar sus fortalezas y debilidades. Por el contrario el restante de estudiantes en práctica de los diferentes programas de pregrado manifiestan estar satisfechos con esta afirmación, viéndose reflejado el vital e importante trabajo que cumplen los encargados de los practicantes en la empresa, identificando de forma efectiva falencias y fortalezas que aportan de una manera positiva al crecimiento de los estudiantes que tiene a su mando.

Figura 8. Calidad de la formación recibida en la práctica por parte de la empresa.



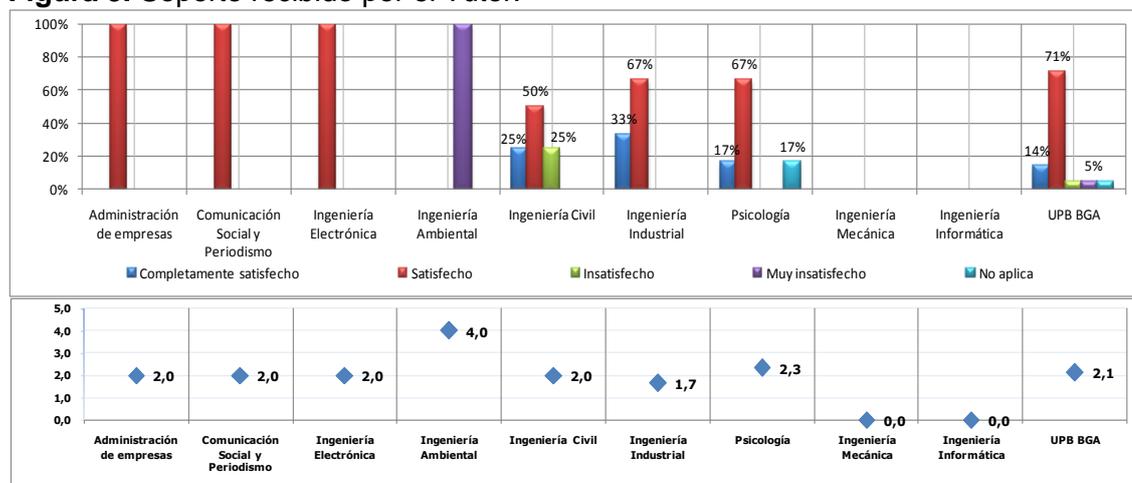
Escala de medición: Completamente satisfecho=1 Satisfecho=2 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=4 No aplica =0
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Practicantes de Administración de Empresas con un promedio de 1.0, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil y Psicología con un promedio de 1.3 representan los más altos niveles de satisfacción frente a la postura de calidad de la formación y orientación recibida en la práctica por parte de la empresa. En general se observa que un 57% de los estudiantes en práctica de la UPB dicen estar completamente satisfechos y un 43% satisfechos con dicha postura.

No se percibe insatisfacción lo que permite demostrar que las empresas donde se acogen practicantes de la UPB Bucaramanga son altamente calificadas y cuentan con personal idóneo que hace que la empresa garantice calidad en las diferentes actividades que realiza según sea su razón social.



Figura 9. Soporte recibido por el Tutor.



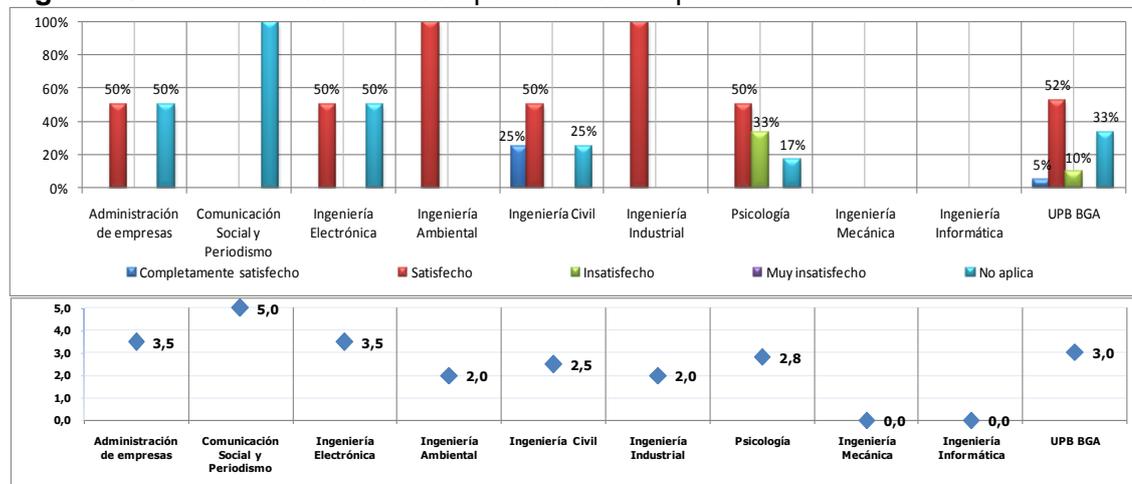
Escala de medición: Completamente satisfecho=1 Satisfecho=2 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=4 No aplica=0
 Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Los estudiantes en práctica de Ingeniería Electrónica, Comunicación Social y Administración de Empresas en su totalidad afirman estar satisfechos con el soporte recibido por el tutor en los esfuerzos por mejorar los puntos más débiles. Así mismo en la facultad de Ingeniería Industrial se refleja el mejor nivel de satisfacción con un promedio de 1,7.

Por el contrario se observa que los practicantes de Ingeniería Ambiental muestran un inconformismo evidente al afirmar en su totalidad estar muy insatisfechos con el apoyo prestado por el tutor.

Analizando los diferentes programas de la UPB se observa que el trabajo de los tutores es relativamente bueno al verse el 14% de los practicantes muy satisfechos, el 71% satisfechos y tan solo un 10% muestran inconformismo.

Figura 10. Evaluaciones de Desempeño en la compañía.



Escala de medición: Completamente satisfecho=1 Satisfecho=2 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=4 No aplica=0
 Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

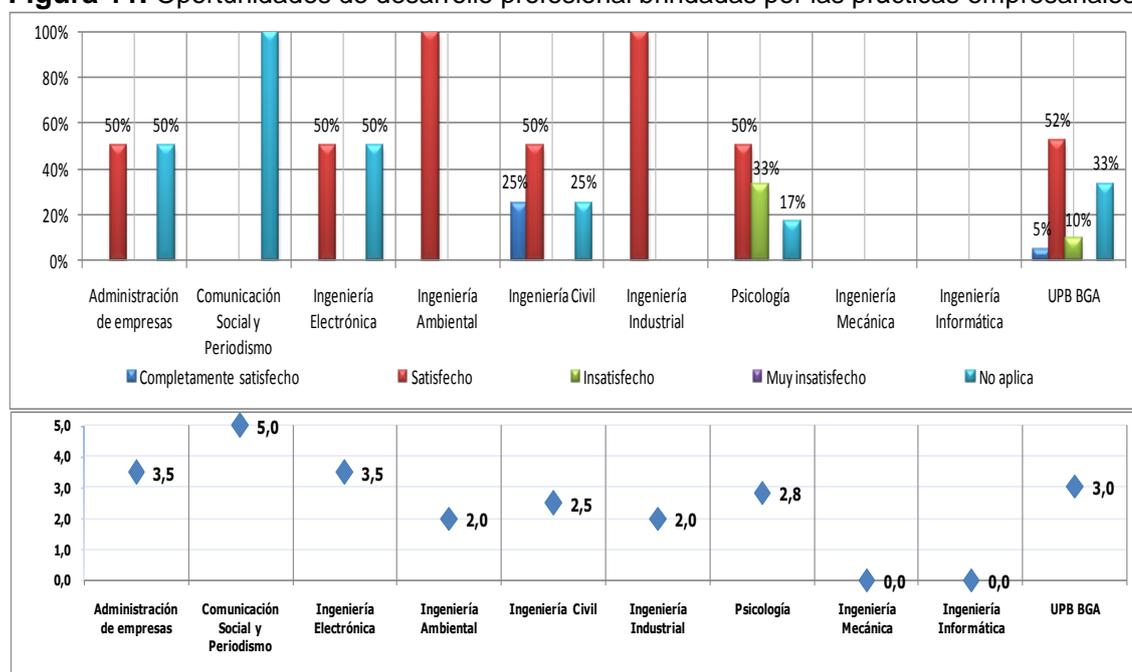


La totalidad de practicantes de Ingeniería Industrial e Ingeniería Ambiental dicen estar satisfechos con las evaluaciones de desempeño que se llevan a cabo actualmente en la compañía, así mismo se puede observar que a ninguno de los practicantes de Comunicación Social les han aplicado evaluaciones de desempeño.

En general el nivel de desempeño es favorable arrojando resultados positivos con un 52% de practicantes satisfechos, 5% muy satisfechos y un 33% de estudiantes que no se le han aplicado dichas valoraciones.

Si se analizan los practicantes que si tuvieron la oportunidad de hacer parte de las evaluaciones, se demuestra que la universidad forma profesionales altamente capacitados y con excelente formación integral.

Figura 11. Oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas empresariales.



Escala de medición: Completamente satisfecho=1 Satisfecho=2 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=4 No aplica =0
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

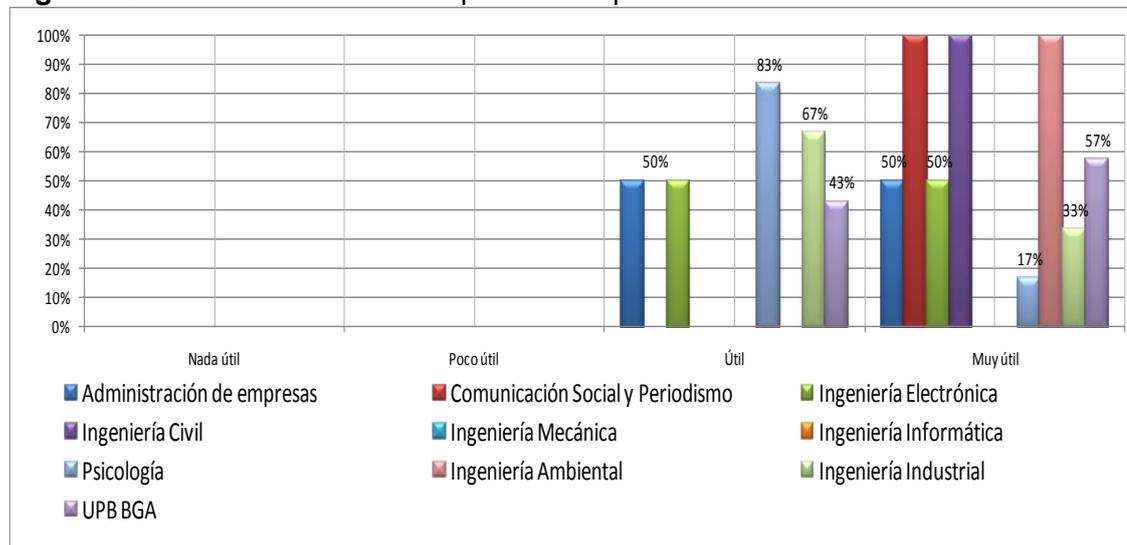
Los estudiantes en práctica de las facultades de Ingeniería Industrial e Ingeniería Ambiental mantienen un promedio de 2.0, manifestando de esta manera estar satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas empresariales. Un 33% de practicantes de psicología dicen estar insatisfechos, y la totalidad de Comunicación Social tomó una posición de neutralidad.

En términos de la UPB se evidencia que el 52% dicen estar de acuerdo al argumentar que se encuentran satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional y tan solo un 10% expresan estar insatisfechos.



8.1.3 Utilidad de la práctica empresarial.

Figura 12. Grado de utilidad de la práctica empresarial.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Practicantes de Comunicación Social, Ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental manifestaron que la práctica empresarial es muy útil, mientras que estudiantes en práctica de Psicología e Ingeniería Industrial con un 83% y 67% respectivamente afirman que la práctica empresarial es útil.

Se demuestra de esta forma la importancia que tienen las prácticas empresariales que además de aportar al desarrollo profesional permite la puesta en marcha de todos los conocimientos y habilidades que se adquirieron en el transcurso de la carrera.

8.2 ENCUESTA A ESTUDIANTES QUE CULMINARON LA PRÁCTICA EMPRESARIAL

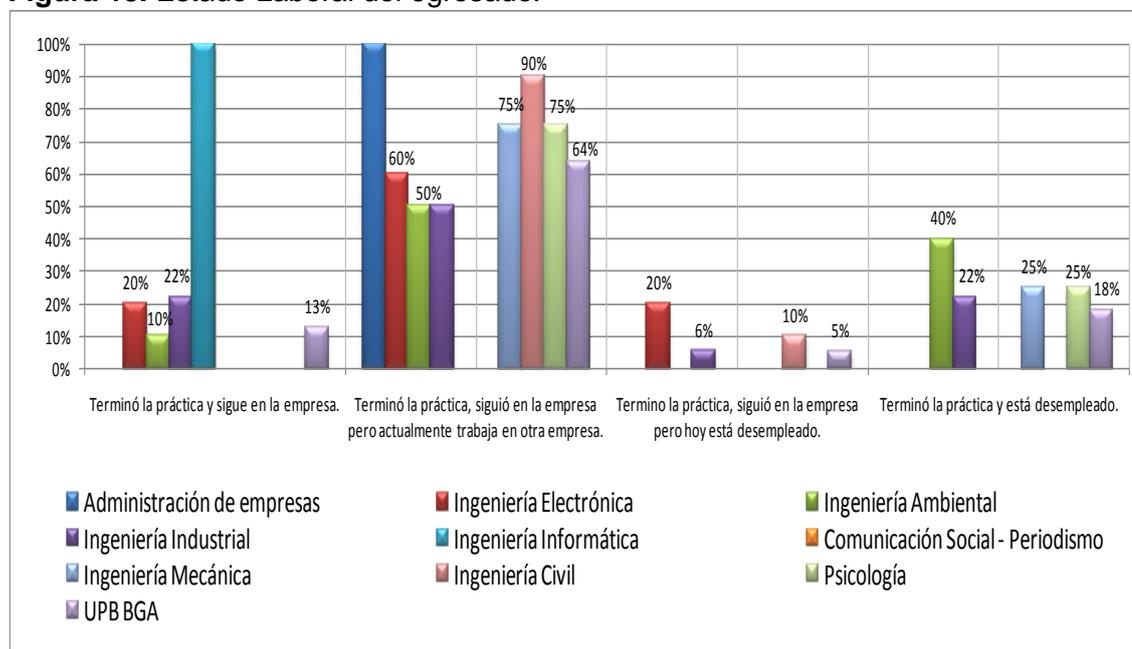
En este segmento del documento se presenta el análisis de los datos recopilados a los estudiantes de los diferentes programas de pregrado de la UPB Bucaramanga que culminaron sus prácticas empresariales en las diferentes empresas del país.

8.2.1 Estado Laboral del egresado.

Esta parte de la encuesta busca conocer el estado laboral del estudiante una vez culmina la práctica empresarial contrastada con su situación laboral actual.



Figura 13. Estado Laboral del egresado.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

La totalidad de egresados de Ingeniería Informática que terminaron la práctica y siguen en la misma empresa. Más significativos son los porcentajes de egresados que terminaron la práctica, siguieron en la empresa pero hoy trabajan en otra organización haciéndose muy evidente en los egresados de Administración de Empresas con un 100%, Ingeniería Industrial 90% y con un 75% Psicología e Ingeniería Mecánica.

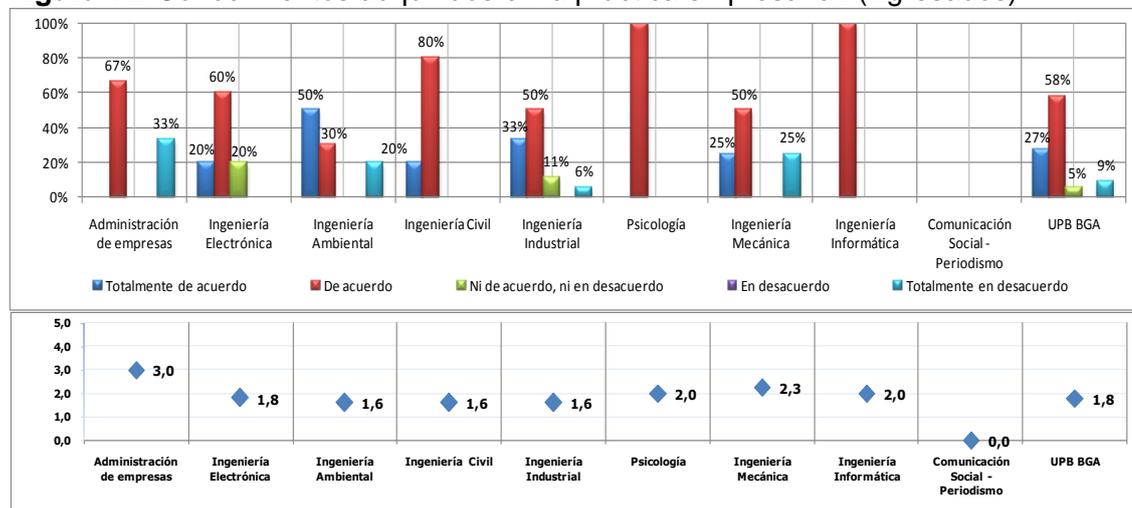
Un 40 % de los egresados de Ingeniería Ambiental terminaron la práctica y actualmente están desempleados, así mismo con un 25% los egresados de Psicología.

En general se presenta una tasa de desocupación del 23%, así mismo se evidencia un 64% de egresados terminaron la práctica, siguieron en la empresa pero actualmente trabaja en otra compañía.



8.2.2 Oportunidades brindadas durante la práctica empresarial.

Figura 14. Conocimientos adquiridos en la práctica empresarial. (Egresados)



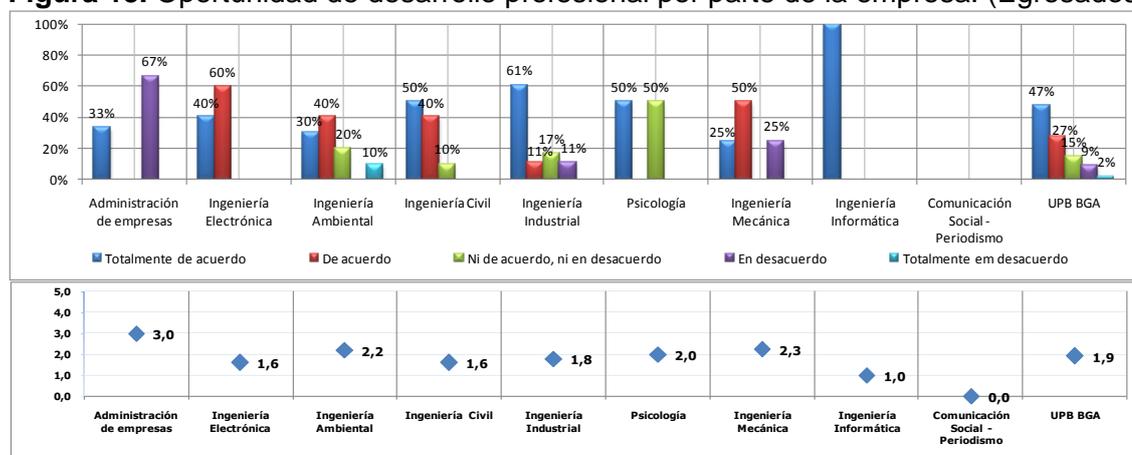
Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Los egresados de Ingeniería Informática y Psicología aseguran estar de acuerdo al afirmar que pudieron aplicar en la práctica los conocimientos recibidos en la UPB. Así mismo los egresados de Ingeniería Ambiental, Ingeniería Civil e Ingeniería Informática presentan un promedio de 1.6, siendo estos los que mayor grado de favorabilidad registran. Por el contrario en los egresados de Administración de Empresas es donde se presenta mayor porcentaje de desfavorabilidad (33%), manifestando estar totalmente en desacuerdo.

En general los egresados de la UPB revelan con un 58% estar de acuerdo con dicha afirmación, siendo solo un 9% el porcentaje de desacuerdo.

Figura 15. Oportunidad de desarrollo profesional por parte de la empresa. (Egresados)



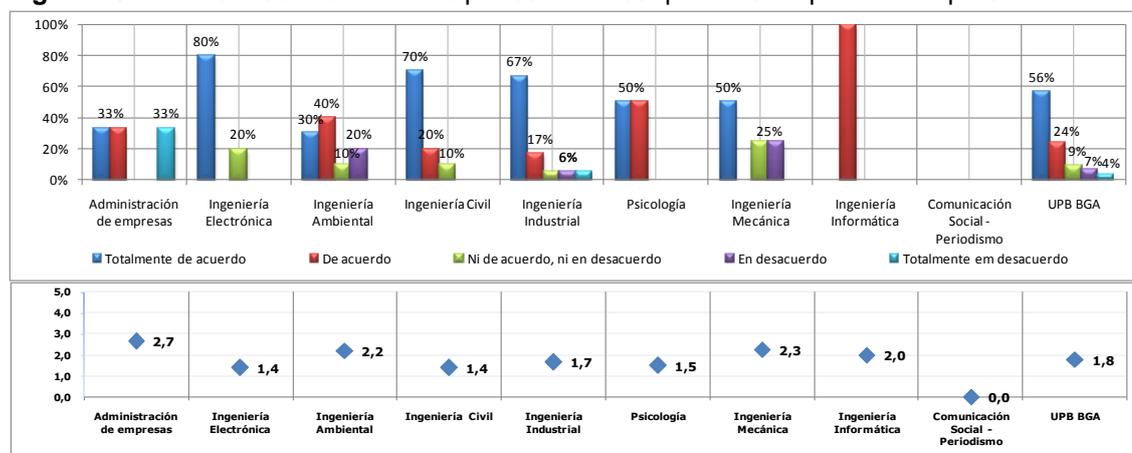
Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



Con un promedio de 1.0 Ingeniería Informática y unos porcentajes de 61% en Ingeniería Industrial y un 50% en Ingeniería Civil respectivamente, representan las facultades donde los egresados manifestaron estar totalmente de acuerdo a la hora de afirmar que la empresa donde laboran les brindo la oportunidad de tomar la iniciativa de su propio desarrollo profesional. Una posición neutral se evidencia con un 50% en los egresados de Psicología, respondiendo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 16. Habilidades desarrolladas por estudiantes que hicieron práctica empresarial.



Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

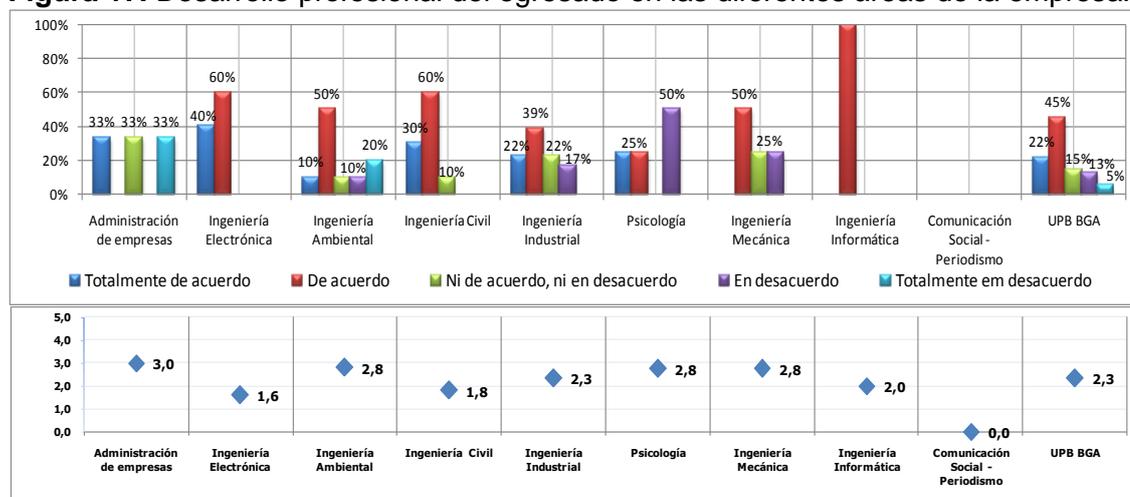
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Egresados de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Civil mantienen un promedio de 1.4 y un 80% y 70% respectivamente de favorabilidad al manifestar estar totalmente de acuerdo al momento de afirmar haber desarrollado nuevas habilidades gracias a la práctica empresarial. Ingeniería Informática afirma en su totalidad estar de acuerdo y Psicología por su parte toma una posición neutral con un 67% al estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo a dicha afirmación.

Los egresados de los diferentes programas de pregrado aprecian con un 56% estar de acuerdo al percibir que las prácticas empresariales permiten fortalecer habilidades a través de la experiencia y la puesta en marcha de sus capacidades de trabajo en las diferentes áreas de trabajo en una organización.



Figura 17. Desarrollo profesional del egresado en las diferentes áreas de la empresa.



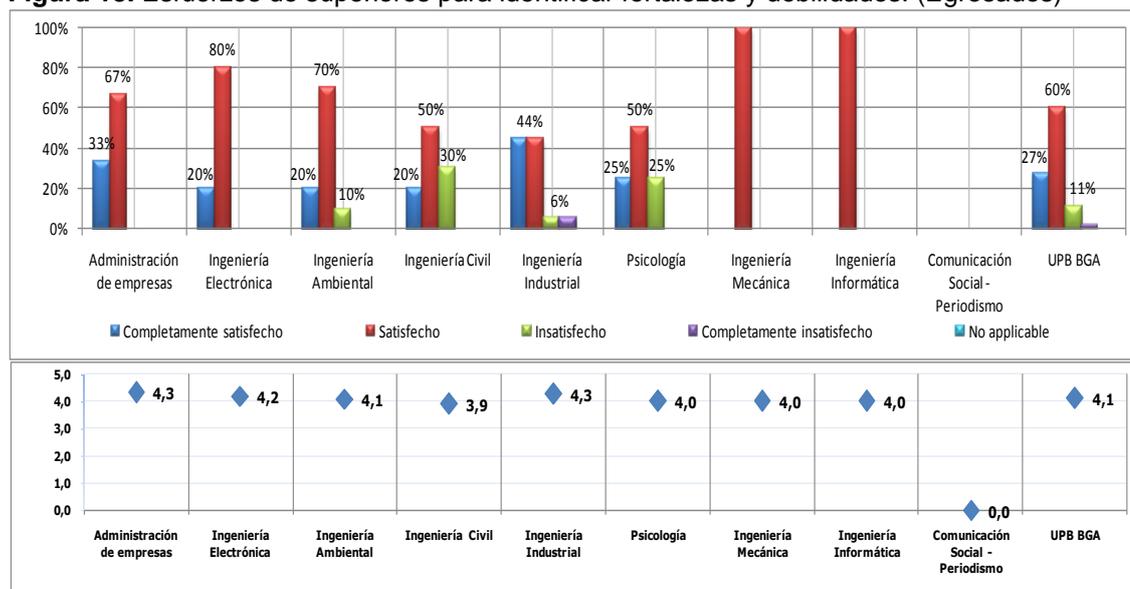
Escala de medición: Totalmente de acuerdo=1 De acuerdo=2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3 En Desacuerdo=4 Totalmente en Desacuerdo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

La totalidad de egresados que hicieron prácticas empresariales de la facultad de Ingeniería Informática aseveran estar de acuerdo al afirmar haber tenido la oportunidad de desarrollarse profesionalmente en diferentes áreas dentro de la compañía. Por su parte egresados de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Civil registraron un promedio de 1.6 y 1.8 respectivamente que demuestra un alto nivel de favorabilidad frente a dicha afirmación.

En general con un 45% estuvo de acuerdo y un 22% totalmente de acuerdo al decir que le práctica empresarial permite fortalecer las capacidades técnicas para de esta forma tener un amplio desarrollo en las diferentes áreas de una empresa.

Figura 18. Esfuerzos de superiores para identificar fortalezas y debilidades. (Egresados)



Escala de medición: Completamente satisfecho=1 Satisfecho=2 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=4 No aplica=0

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

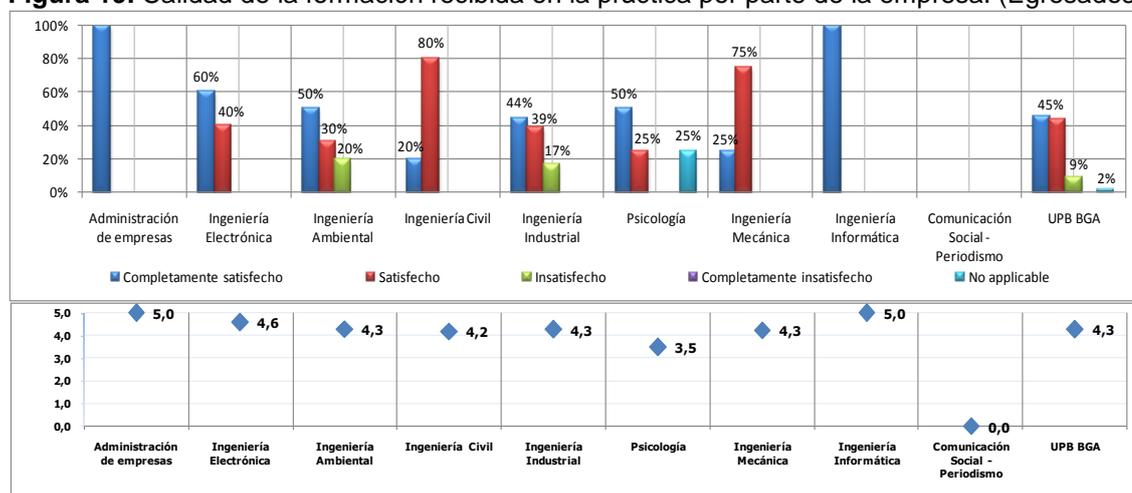


Egresados de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Informática en su totalidad expresan estar satisfechos en el momento de percibir los esfuerzos de su superior inmediato para identificar sus fortalezas y debilidades. Se observa a su vez un promedio bastante favorable en todas las carreras manteniendo un rango entre 3.9 y 4.0.

Al referirse a la UPB en general los egresados evidencian un alto nivel de satisfacción respecto a sus superiores al considerar estar satisfechos un 60% y totalmente satisfechos 27%, lo que demuestra las excelentes capacidades de los superiores inmediatos para contribuir de una manera constructiva al crecimiento y desarrollo profesional de los estudiantes practicantes.

El porcentaje de insatisfacción no es muy representativo al observar que solo un 11% de los egresados manifiestan estar insatisfechos y un 2% totalmente insatisfechos con sus superiores.

Figura 19. Calidad de la formación recibida en la práctica por parte de la empresa. (Egresados)

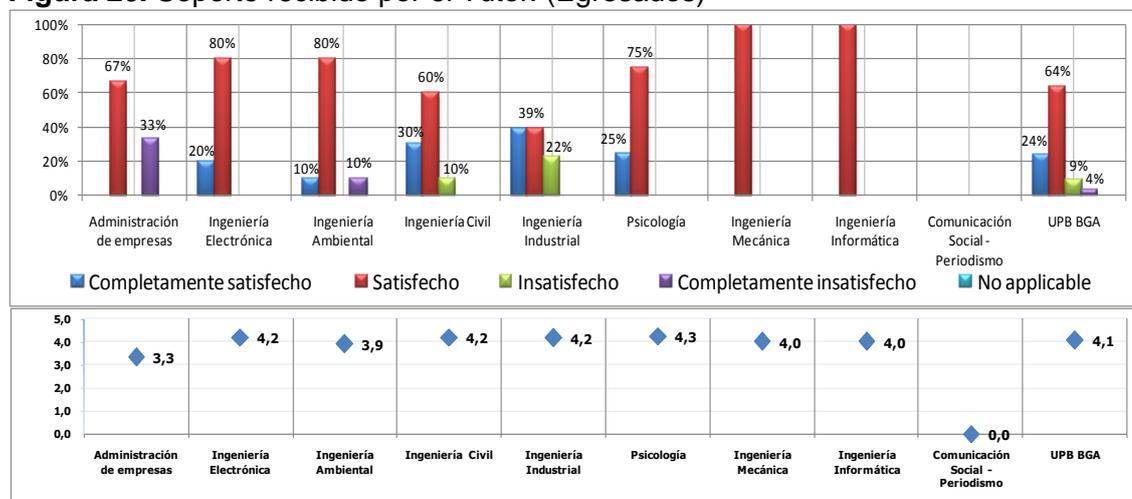


Escala de medición: Completamente satisfecho=5 Satisfecho=4 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=2 No aplica=0
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Egresados de Administración de Empresas e Ingeniería Informática con un promedio de 5.0 y egresados de Ingeniería Electrónica con un promedio de 4.6 simbolizan los más altos niveles de satisfacción frente a la postura de calidad de la formación y orientación recibida en la práctica empresarial por parte de la empresa. A nivel UPB se observa que un 45% de los egresados manifiestan estar completamente satisfechos, igual porcentaje dicen estar satisfechos con dicha postura. Un 9% expresa estar insatisfecho mientras un 2% de los egresados prefieren mantener la postura de neutralidad.



Figura 20. Soporte recibido por el Tutor. (Egresados)



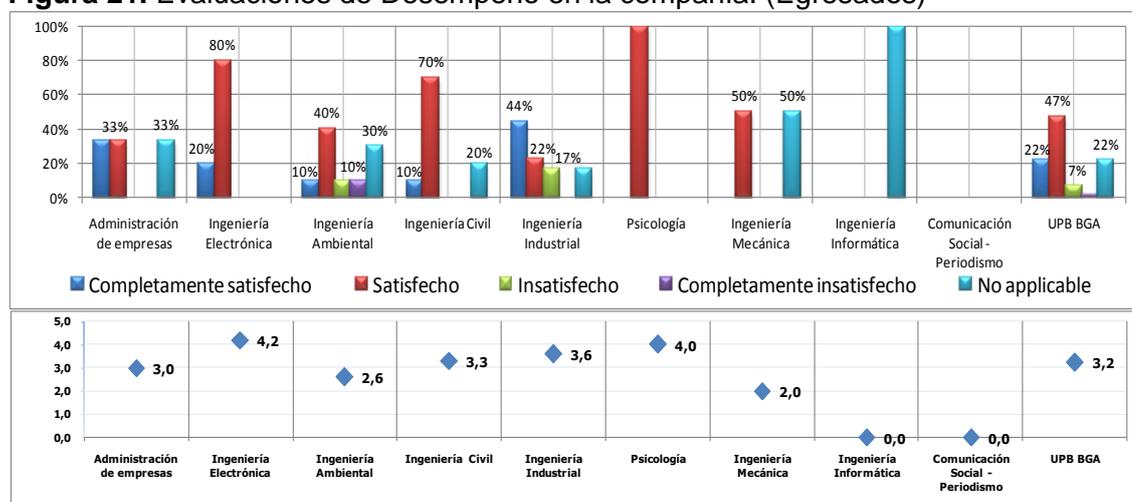
Escala de medición: Completamente satisfecho=5 Satisfecho=4 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=2 No aplica=0
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Egresados que realizaron prácticas empresariales de la Facultad de Ingeniería Mecánica e Ingeniería Informática en su totalidad afirman estar satisfechos con el soporte recibido por el tutor en los esfuerzos por mejorar los puntos más débiles. De la misma forma egresados de Psicología con un promedio de 4.3 reflejan el mejor nivel de satisfacción.

El más alto porcentaje de inconformismo se presentó en egresados de administración al manifestar un 33% de los egresados estar completamente insatisfechos con el apoyo prestado por el tutor.

Al observar la UPB en general se puede apreciar el buen trabajo de los tutores manifestado por los egresados manteniendo un promedio de 4.1, demostrando así resultados muy positivos a la hora de percibir el buen desempeño de los encargados de orientar a los practicantes.

Figura 21. Evaluaciones de Desempeño en la compañía. (Egresados)



Escala de medición: Completamente satisfecho=5 Satisfecho=4 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=2 No aplica=0
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

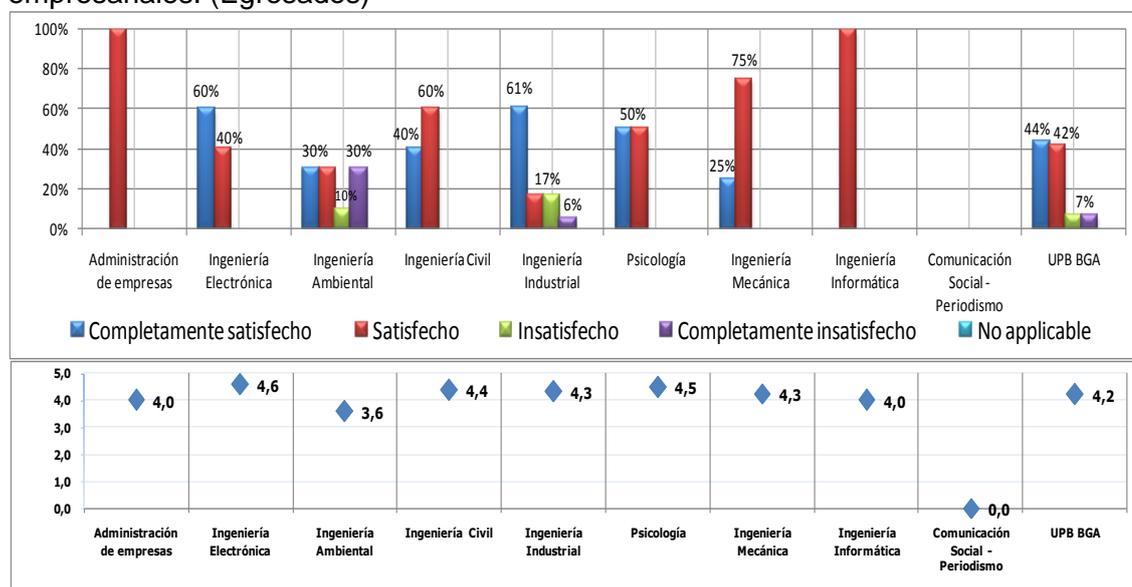


La totalidad de egresados de Psicología que hicieron práctica empresarial aseguran estar satisfechos con las evaluaciones de desempeño que se llevan a cabo en la compañía, por el contrario los egresados de Ingeniería Informática manifiestan no haber tenido evaluaciones de desempeño.

Se observa en general resultados favorables con un 47% de los egresados satisfechos, 22% muy satisfechos y un 22% de los estudiantes que realizaron prácticas que no se les aplicó este tipo de evaluación.

Estas valoraciones de desempeño permiten demostrar la calidad en la formación de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

Figura 22. Oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas empresariales. (Egresados)



Escala de medición: Completamente satisfecho=5 Satisfecho=4 Insatisfecho=3 Muy insatisfecho=2 No aplica =0
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

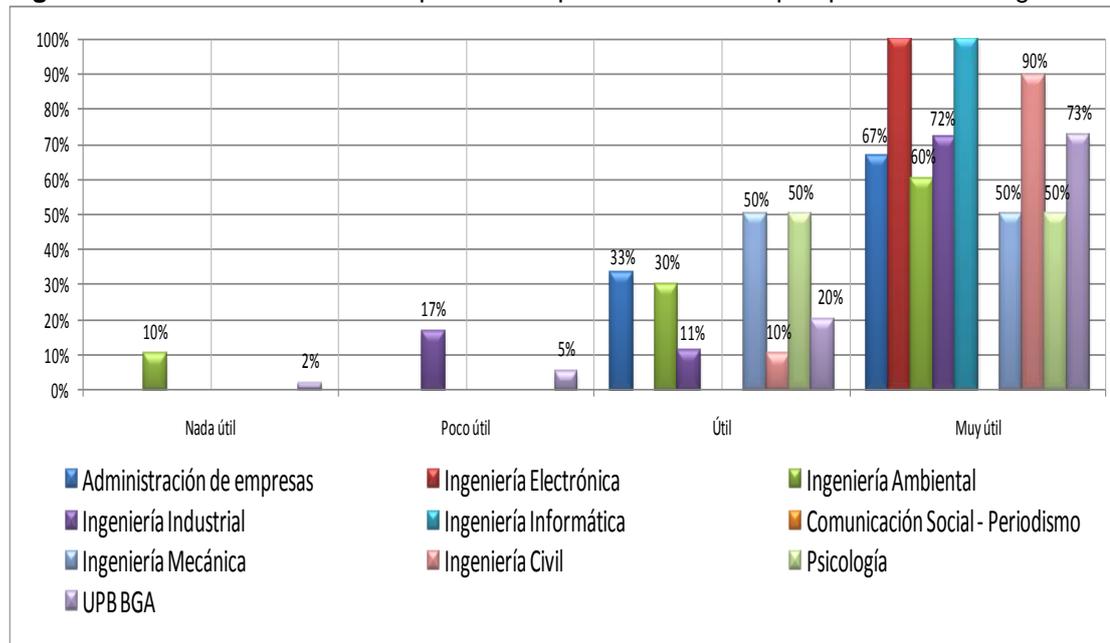
La totalidad de egresados de Administración de Empresas e Ingeniería Informática ostentan estar satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas empresariales. Así mismo egresados de Ingeniería Electrónica y Psicología presentan los mejores promedios con un 4.6 y 4.5 respectivamente, revelando de esta manera el alto grado de satisfacción con dicha aseveración.

En general los egresados de los diferentes programas de la UPB seccional Bucaramanga argumentan con un porcentaje de 44% estar completamente satisfechos y un 42% estar satisfechos con las oportunidades brindadas por las prácticas empresariales y tan solo un 7% expresan estar insatisfechos.



8.2.3 Utilidad de la Práctica Empresarial.

Figura 23. Grado de utilidad de la práctica empresarial desde la perspectiva de los egresados.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Egresados de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Informática en su totalidad afirman que la práctica empresarial es muy útil, mientras que un 50% de los egresados de Ingeniería Mecánica y Psicología manifiestan que las prácticas empresariales son útiles.

Un 17% de los egresados de Ingeniería Industrial expresan inconformismo opinando que las prácticas empresariales son poco útiles.



8.2.4 Sugerencias de graduados de la UPB Bucaramanga.

Tabla 10. Sugerencias egresados que realizaron prácticas empresariales.

Detalle	Administración de empresas	Ingeniería Electrónica	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Civil	Ingeniería Industrial	Psicología	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Informática	Comunicación Social - Periodismo	UPB BGA
Nada en especial	33%	60%	60%	50%	61%	75%	75%	100%		60%
Que la facultad asegure que en la práctica se apliquen los conocimientos		40%	20%	10%	17%	25%				16%
Acompañamiento y asesoría por parte del tutor	33%		10%			25%				5%
Preparar a los estudiantes para enfrentar una práctica, menos énfasis en teoría				20%						4%
Buscar promover prácticas en el exterior					6%					4%
Que la universidad ofrezca diversas alternativas de práctica					11%					4%
Fortalecer los acuerdos con empresas para generar prácticas					6%		25%			4%
Hacer convenios con entidades públicas	33%									2%
Hacer convenios con entidades privadas	33%									2%
Que el nivel de exigencia sea mas alto en el proyecto que se entrega				10%						1,8%
Que el informe de la práctica sea menos complejo que el de la tesis				10%						1,8%
Que se haga una buena sustentación				10%						1,8%
Algunas empresas solicitan el trabajo de practicantes porque es mano de obra calificada a bajo costo			10%							1,8%
Que las prácticas sean obligatorias			10%							1,8%
Asegurar que las prácticas esten supervisadas por personas relacionadas con la misma carrera del estudiante					6%					1,8%
Recién graduados	3	5	10	10	18	4	4	1	0	55

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Junio 2010

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

El 40% de los egresados de la facultad de Ingeniería Electrónica, aseguran que en la práctica se aplican los conocimientos adquiridos mientras que el 10% de los egresados de la facultad de ingeniería civil consideran que no se aplican.

El 33% de los Egresados de Administración de empresas manifiestan que hace falta acompañamiento y asesorías por parte del tutor mientras que el 25% y 10% de los egresados de psicología e Ingeniería Ambiental no lo consideran importante.

Los egresados de la facultad de Administración de Empresas en un 33% consideran que es importante realizar convenios con entidades públicas y privadas.

Los 20% de los Egresados de la facultad de Ingeniería Civil consideran que se debe preparar a los estudiantes para enfrentar una práctica menos teórica, mientras que el 11% de los egresados de Ingeniería Industrial piensan que es importante que la Universidad ofrezca diferentes alternativas de prácticas y el 10% de los egresados de la facultad de Ingeniería Ambiental manifiesta que se deben promover practicas en el exterior.

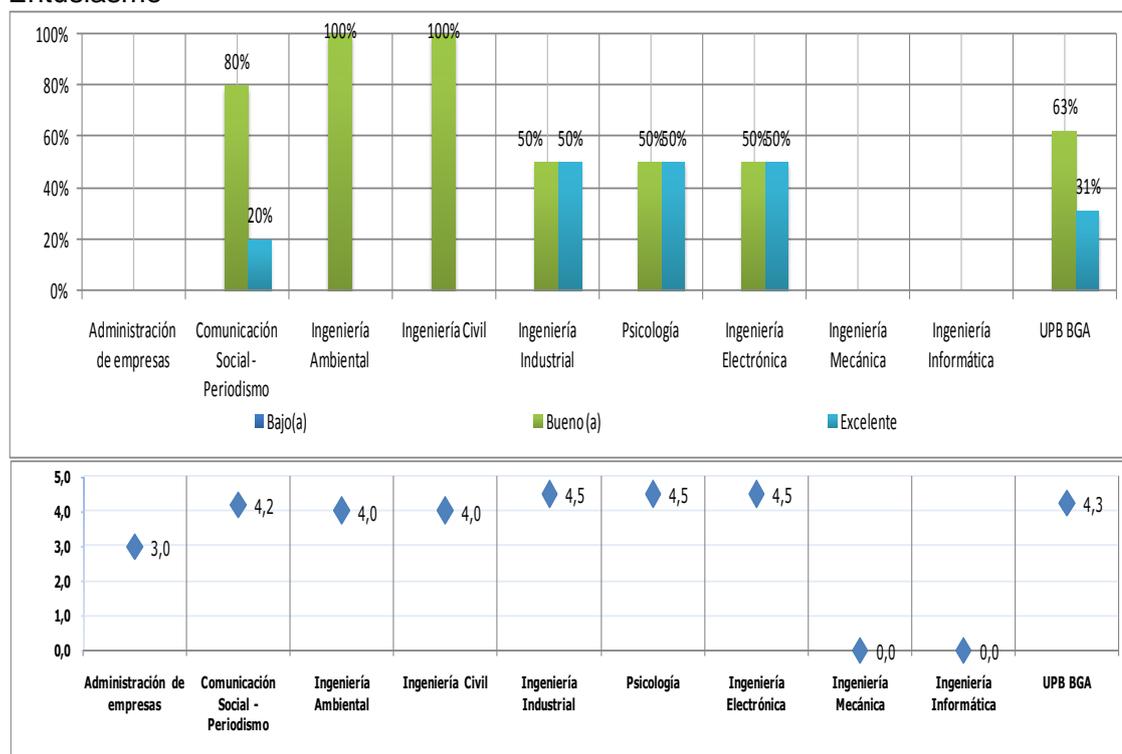


8.3 ENCUESTA A EMPLEADORES CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

8.3.1 Aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial

Esta parte busca evaluar el conocimiento técnico, las habilidades personales, la motivación y el entusiasmo del practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial.

Figura 24. Habilidades personales de los estudiantes en práctica “Motivación y Entusiasmo”



Escala de medición: Bajo=2 Medio =3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

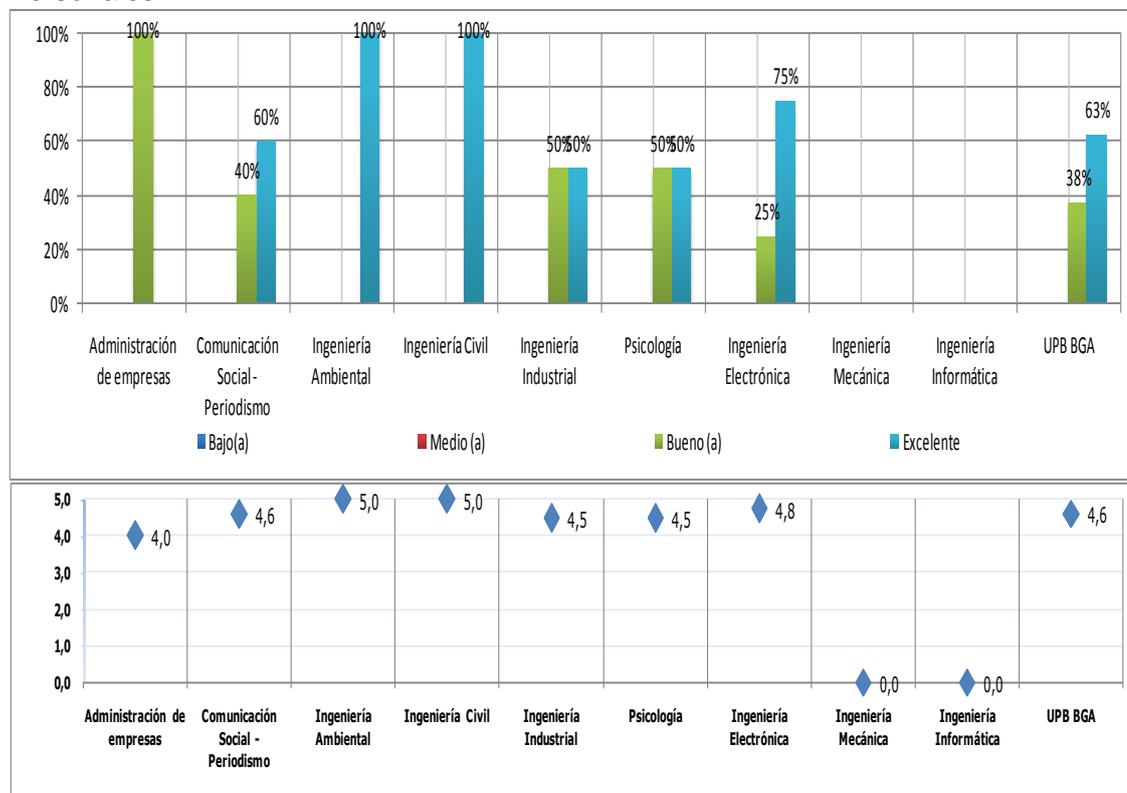
No hay ningún programa que se destaque sobre los demás en este aspecto, se encuentran tres carreras con el mismo porcentaje de empresarios que afirman que la motivación y entusiasmo por parte del practicante es Excelente.

Se destacan Ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental con el mismo porcentaje del 100% de empresarios que consideran que la motivación y entusiasmo es buena por parte de los practicantes de la UPB seccional Bucaramanga.

Según lo anterior se puede decir que los empresarios están satisfechos por la actitud mostrada por los practicantes a la hora de cumplir con tareas encomendadas dentro de la organización, viéndose reflejado en el promedio general con un 4,3. De esta forma logrando un resultado satisfactorio para este punto.



Figura 25. Habilidades personales de los estudiantes en práctica “Habilidades Personales”



Escala de medición: Bajo=2 Medio =3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

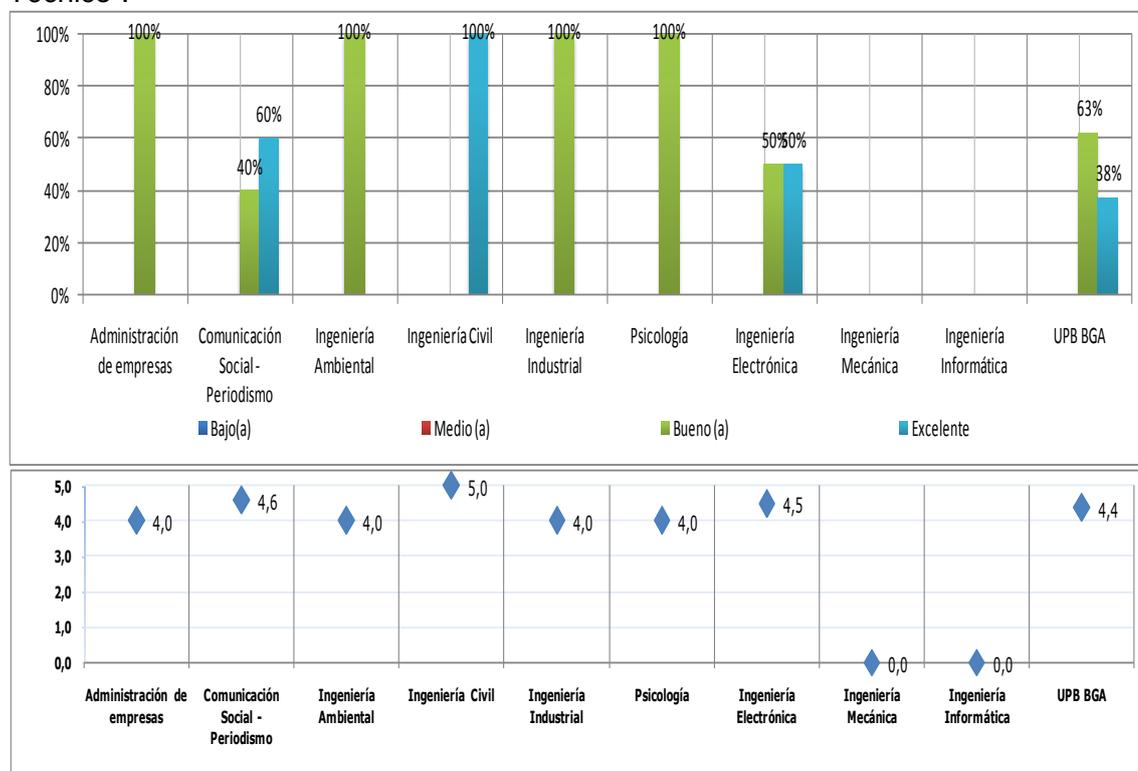
El 100% de los empresarios que contestaron la encuesta para ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental valoraron las habilidades personales del practicante de forma excelente siendo los mayores porcentajes de favorabilidad entre todas las carreras, seguido de ingeniería Electronica con un 75%.

El 100% de empresarios contestaron que las habilidades personales eran buenas para Administración de empresas, siendo la carrera más regular en este aspecto, seguido de ingeniería Industrial y Psicología con el mismo porcentaje de 73%.

Según la gráfica se puede determinar que el promedio en general de la UPB es bueno mostrando un 4,6 por encima de la escala. Esto evidencia que los practicantes tienen las capacidades necesarias para resolver las diferentes funciones que se les asigne.



Figura 26. Habilidades personales de los estudiantes en práctica “Conocimiento Técnico”.



Escala de medición: Bajo=2 Medio=3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

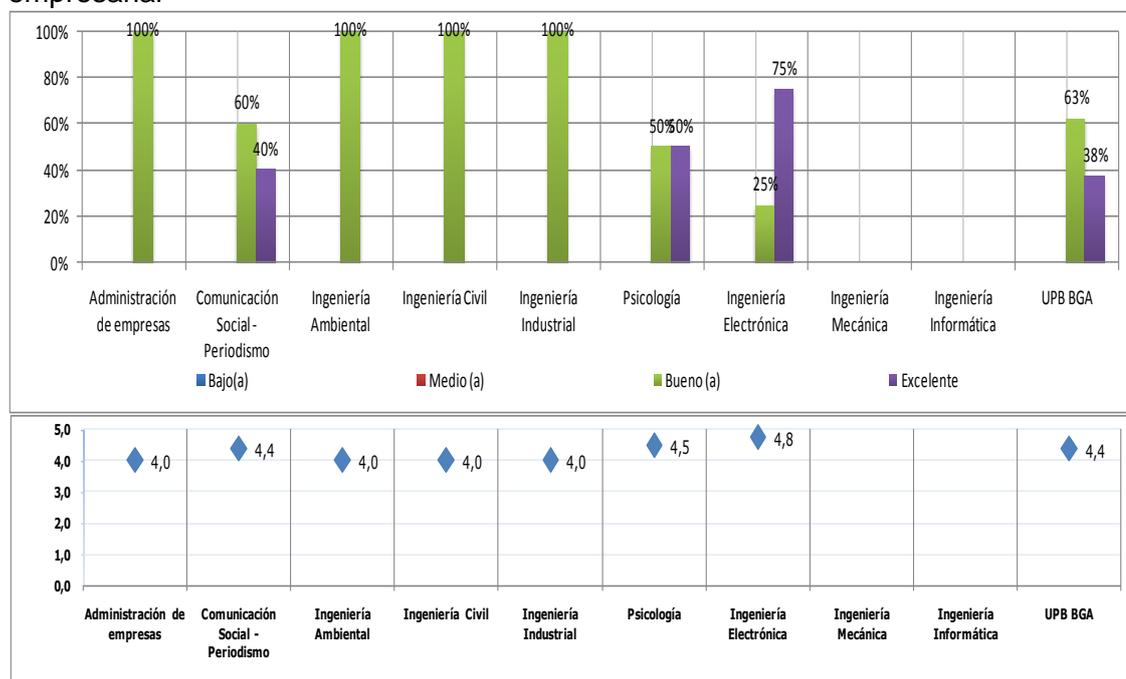
El 100% de empresarios que respondieron la encuesta para Ingeniería Civil aseguro que el conocimiento técnico por parte de los practicantes era excelente siendo este el de mayor porcentaje entre los programas de pregrado.

En las carreras de Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental, Administración de empresas y Psicología el 100% de empresarios afirmo que el conocimiento técnico de los practicantes era bueno manteniéndose en un nivel óptimo para desempeñarse dentro de la organización.

Tomando como base los resultados arrojados, se pudo establecer que los empresarios aseguran que el conocimiento técnico que tienen los estudiantes de la UPB es bueno ya que el porcentaje de los que contestaron esta por encima del 50% en gran parte de las carreras como se afirma anteriormente, obteniéndose así un valor promedio de 4,4 en general por encima de la escala asignada. Esto indica que los diferentes programas académicos de la universidad están implementando buenas formas de aprendizaje hacia los estudiantes pero les hace falta introducir nuevas ideas y complementar algunas, consiguiendo así enriquecer el conocimiento para alcanzar la excelencia en la calidad de la educación superior.



Figura 27. Nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial



Escala de medición: Bajo=2 Medio=3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

En Ingeniería Electrónica el 75% de empresarios afirmaron estar muy satisfechos por el cumplimiento del practicante con los objetivos de la empresa, siendo este el valor más alto entre los diferentes programas y por ende el más significativo.

En diferentes programas de pregrado como Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Administración de Empresas el 100% de empresarios afirmaron estar satisfechos por el nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la empresa, esto es muy satisfactorio para la UPB ya que varios programas están en este rango, recibiendo una buena aceptación por parte de las diferentes organizaciones.

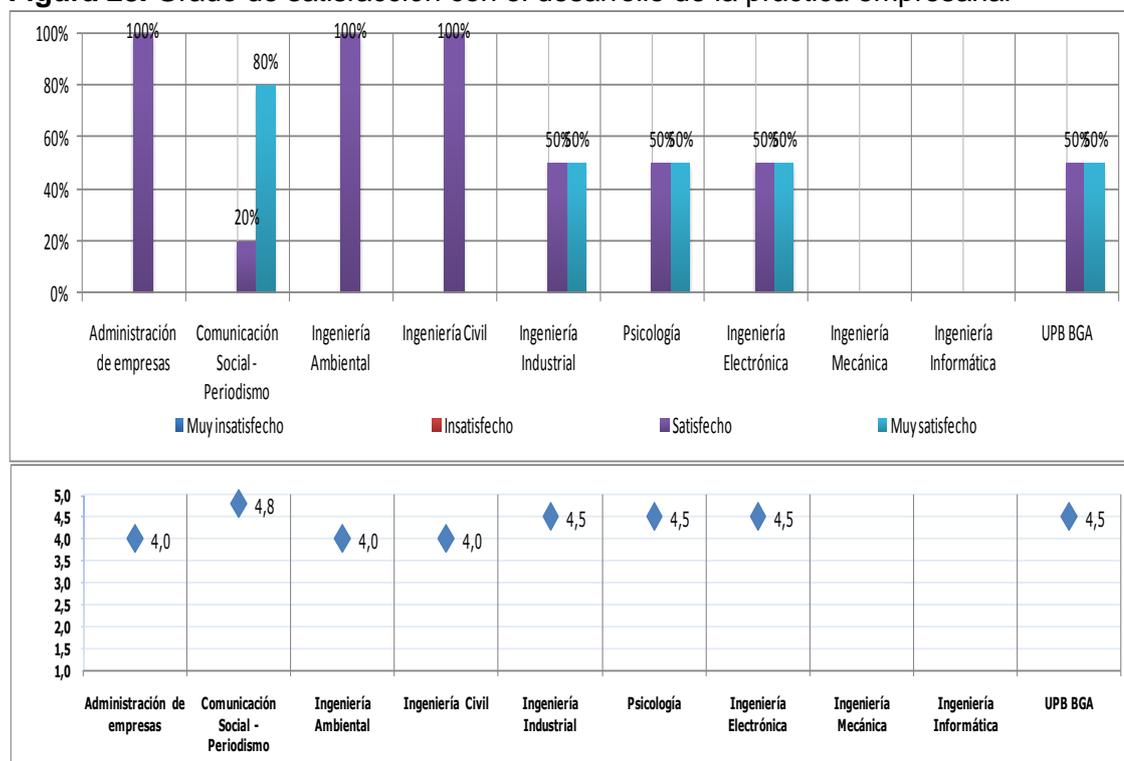
A ningún programa se le dio un nivel de insatisfecho o muy insatisfecho reflejando que en general los practicantes de la UPB están adquiriendo un compromiso de forma responsable a la hora de afrontar las tareas que se le asignan dentro de las empresas, reflejándose en el promedio general de la universidad que alcanzó un valor de 4.4.

8.3.2 Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial

Este segmento busca conocer el nivel de aceptación con el desarrollo de las prácticas empresariales desde la perspectiva de los empresarios que tienen practicantes de la UPB Bucaramanga.



Figura 28. Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial



Escala de medición: Bajo=2 Medio=3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

El porcentaje más significativo lo arrojó Comunicación Social con un 80% equivalente a que todos los empresarios que manifiestan estar muy satisfechos con el trabajo que se está realizando en el desarrollo de la práctica empresarial por parte del estudiante; seguido de ingeniería Industrial, Ingeniería Electrónica y Psicología, con un 50% cada uno.

El siguiente grado que tomaron los empresarios para valorar el desarrollo de la practica empresarial fue el de satisfecho, logrando un 100% de consolidación para los programas de Ingeniería Civil, Ingeniería Ambiental y Administración de empresas.

Por consiguiente se resalta que a nivel general, los empresarios estuvieron conformes con el desempeño que tuvieron los practicantes de la UPB durante su paso por la organización en el desarrollo de la practica empresarial, en cada uno de los programas de pregrado, reflejándose de esta manera que en ninguna carrera se tomó la opción de insatisfecho o muy insatisfecho, viéndose plasmado en los resultados obtenidos en cuanto al promedio de 4.5 a nivel general.

8.3.3 Opinión con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante.

A continuación se puede observar las principales fortalezas y debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante la ejecución de la práctica empresarial.



Tabla 11. Principales fortalezas con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial

Detalle	Administración de empresas	Comunicación Social - Periodismo	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Civil	Ingeniería Industrial	Psicología	Ingeniería Electrónica	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Informática	UPB BGA
Nada en especial	100%	40%					50%			31%
Excelente aporte del estudiante de la UPB		60%	100%		100%	100%	50%			63%
Actitud de servicio y colaboración con la Empresa			100%			50%				13%
Los principios y valores como persona		20%		100%						13%
Empresarios con practicante	1	5	1	1	2	2	4	0	0	16

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Junio 2010

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Junio 2010

El 100% de empresarios que diligenciaron la encuesta para los programas académicos de Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental y Psicología manifestaron que dentro de las fortalezas que tienen los practicantes se encuentra el excelente aporte del Estudiante de la UPB mientras que el 60% lo tomaron en el programa de Comunicación Social y por otro lado el 50% en Ingeniería Electrónica.

La única fortaleza que se ha consolidado como una de las principales en el programa de Ingeniería civil con un 100% según los empresarios son los principios y valores éticos que tienen los practicantes para desenvolverse dentro de la empresa; también Comunicación Social acogió esta idea con un menor porcentaje de consolidación del 20%. Ver (Tabla 8) para establecer el número de empresarios que afirmaron encontrar dichas fortalezas en los practicantes de la UPB.

Tabla 12. Principales debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial.

Detalle	Administración de empresas	Comunicación Social - Periodismo	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Civil	Ingeniería Industrial	Psicología	Ingeniería Electrónica	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Informática	UPB BGA
No tiene negativos		80%				100%	100%			63%
Mejores competencias en la preparación y redacción de documentos	100%		100%		50%					19%
Falta de cumplimiento con los compromisos adquiridos		20%		100%						13%
Mejores habilidades de comunicación oral					50%					6%
Empresarios con practicante	1	5	1	1	2	2	4	0	0	16

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Junio 2010

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Junio 2010

El 100% manifestaron por el momento que una de las principales debilidades que tienen los practicantes de Ingeniería Civil es la falta de cumplimiento con los compromisos adquiridos, igualmente se adoptó este concepto para los que contestaron en el programa de Comunicación Social pero con un porcentaje menor del 20%.

En los programas de Administración de empresas e Ingeniería Ambiental, los empresarios creen que por ahora la debilidad que más sobresale es la falta de mejores competencias en la preparación y redacción de documentos, a su vez el 50% en Ingeniería Industrial manifestó lo mismo; siendo esta la debilidad que más se reflejó.

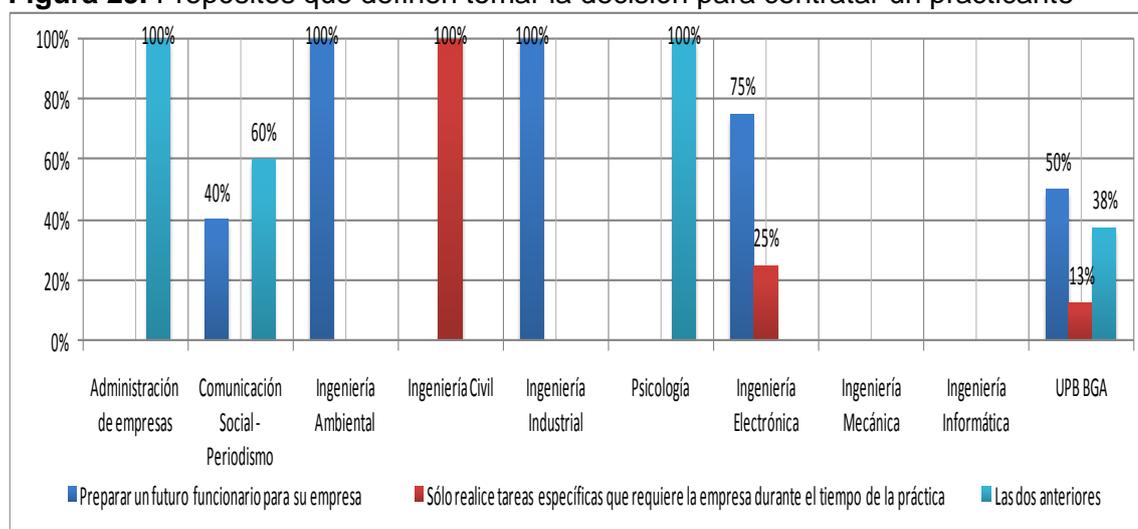


El 50% de empresarios escogieron la falta de capacidad para comunicarse oralmente como una de las debilidades que por el momento se ha observado durante el desarrollo de la práctica en cuanto al programa de Ingeniería Industrial. Ver **(Tabla 8)** para establecer el número de empresarios que afirmaron encontrar dichas debilidades en los practicantes de la UPB.

8.3.4 Intenciones de la empresa al contratar un practicante.

Esta sección busca conocer las intenciones de la empresa al contratar un practicante y los canales de búsqueda utilizados para consecución de estos.

Figura 29. Propósitos que definen tomar la decisión para contratar un practicante



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

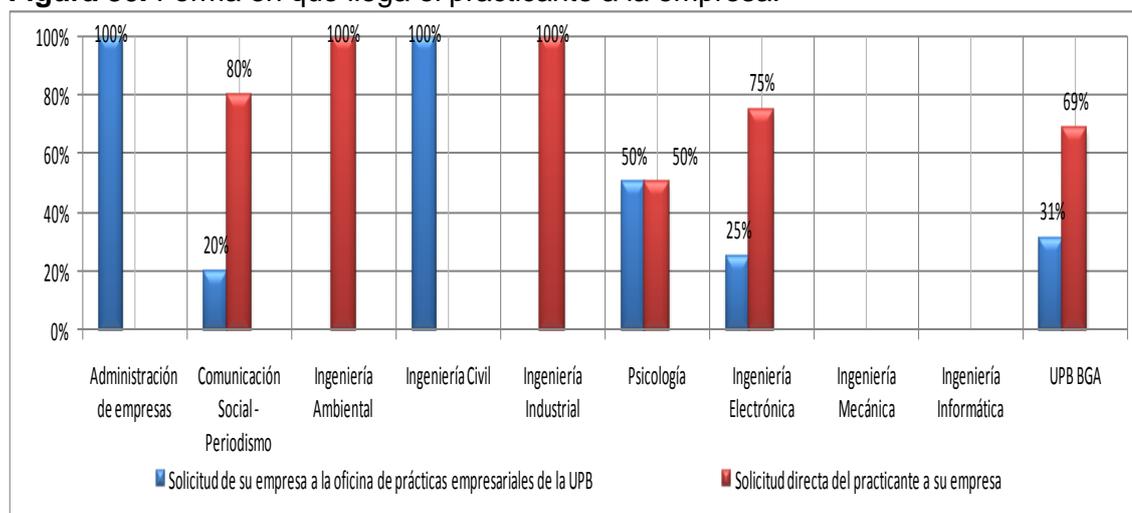
Para los programas de Ingeniería Ambiental e Ingeniería Industrial el 100% de empresarios afirma que cuando se contrata a un practicante el propósito que define tomar esta decisión es preparar un futuro funcionario para su empresa,

El 100% de empresarios manifestaron que el propósito que definió tomar la decisión para contratar un practicante era que sólo realizara las tareas específicas que requiere la empresa durante el tiempo de la práctica; esto en relación al programa de Ingeniería Civil.

En las carreras de Administración de Empresas y Psicología lo que define tomar esta decisión por parte del empresario, es guiarse por los dos propósitos en conjunto mencionados anteriormente, arrojando un 100% para cada programa, estando todos de acuerdo con la misma opción.



Figura 30. Forma en que llega el practicante a la empresa.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

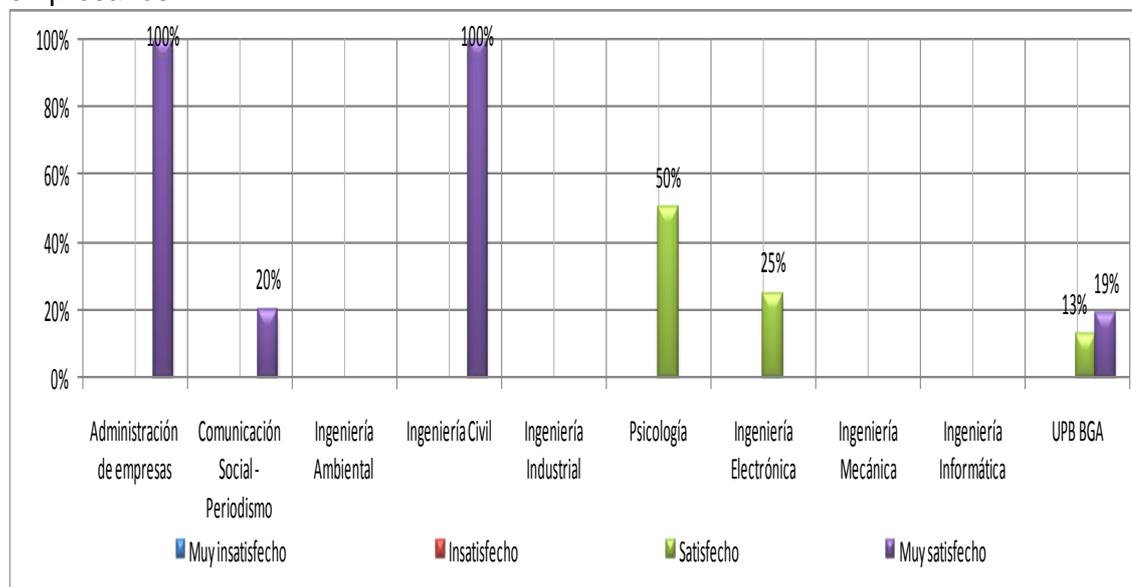
El 100% de empresarios que contestaron la encuesta para los programas académicos de Ingeniería Civil y Administración de Empresas afirmaron que el practicante llegó a su empresa por la solicitud de su empresa a la oficina de prácticas empresariales de la UPB.

En las carreras de Ingeniería Ambiental e Ingeniería Industrial el 100% de empresarios manifestaron que el practicante llegó a su empresa por una solicitud directa del practicante a su empresa.

Según lo anterior se puede decir que las coordinaciones de prácticas de cada uno de los programas de pregrado en general de la universidad deben analizar las falencias en que se está incurriendo e impulsar más las prácticas empresariales, buscando diferentes alternativas donde se evidencie que se puedan desarrollar, planteando de forma organizada un debido proceso para que así se brinde la información necesaria a los estudiantes y empresas acerca de las opciones que puedan tomar, en busca de obtener los mejores beneficios posibles para las dos, ya que se observa que la opción más viable ha sido solicitar la práctica por iniciativa propia del estudiante, siendo evidente que se le facilita más de esta forma o por el contrario no se ha ofrecido una alternativa por parte de la Universidad.



Figura 31. Grado de satisfacción del servicio prestado por la oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga según la perspectiva de los empresarios.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Los valores más significativos los obtuvieron Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica con un 100%, afirmando que los empresarios estuvieron muy satisfechos con el servicio ofrecido por la oficina de prácticas en cada uno de los programas mencionados inicialmente de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.

Los programas de pregrado de Ingeniería Electrónica y Psicología alcanzaron porcentajes de 36% y 31% respectivamente en relación a que los empresarios manifestaron sentirse satisfechos con el servicio prestado de la oficina de prácticas.

En general el grado de satisfacción obtenido en la UPB es bueno según lo que mencionaron los empresarios, sin embargo cabe recalcar que se deben hacer mejoras con el fin de solucionar las falencias que se estén presentando en busca de obtener la excelencia en el servicio prestando por parte de las oficinas de prácticas. Es primordial resaltar que se tuvo en cuenta la pregunta anterior para realizar estos análisis ya que los porcentajes mencionados en este punto se lograron en relación a la pregunta F2.

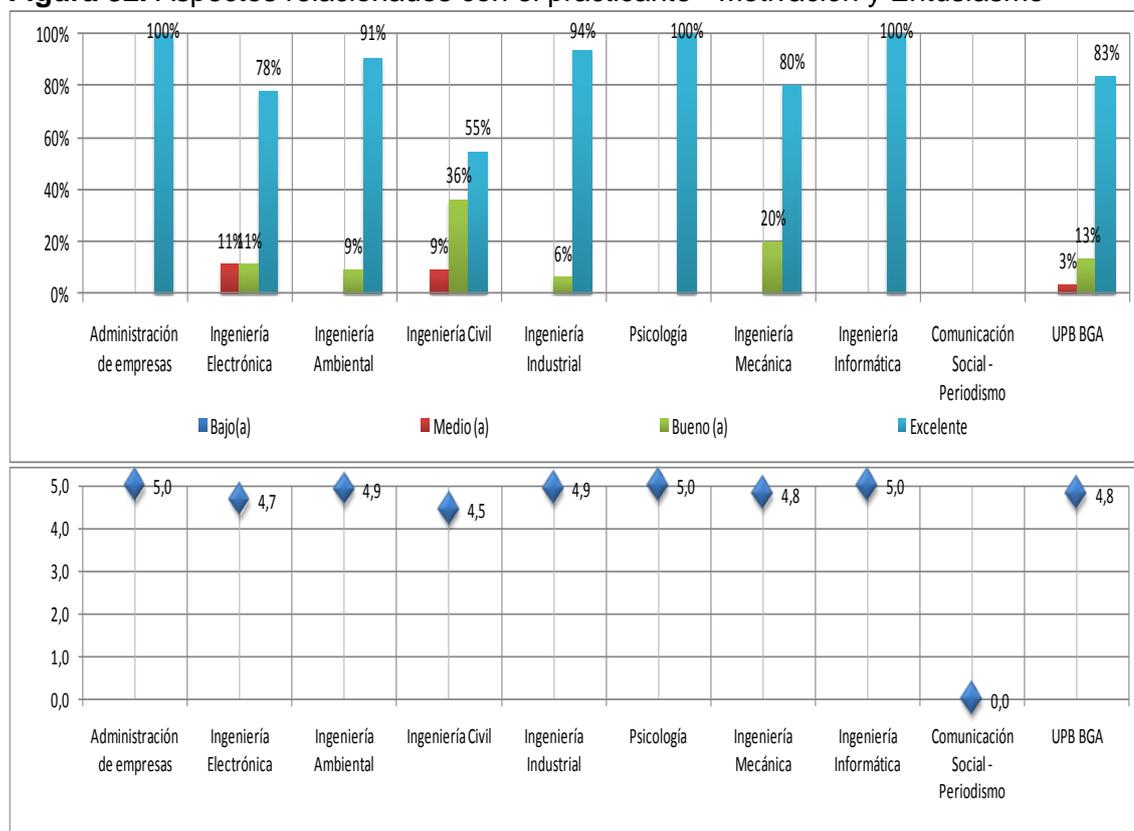
8.4 ENCUESTA EMPLEADORES QUE TUVIERON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

8.4.1 Aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial

Esta parte busca evaluar el conocimiento técnico, las habilidades personales, la motivación y el entusiasmo del practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial.



Figura 32. Aspectos relacionados con el practicante - Motivación y Entusiasmo



Escala de medición: Bajo=2 Medio=3 Bueno=4 Excelente = 5

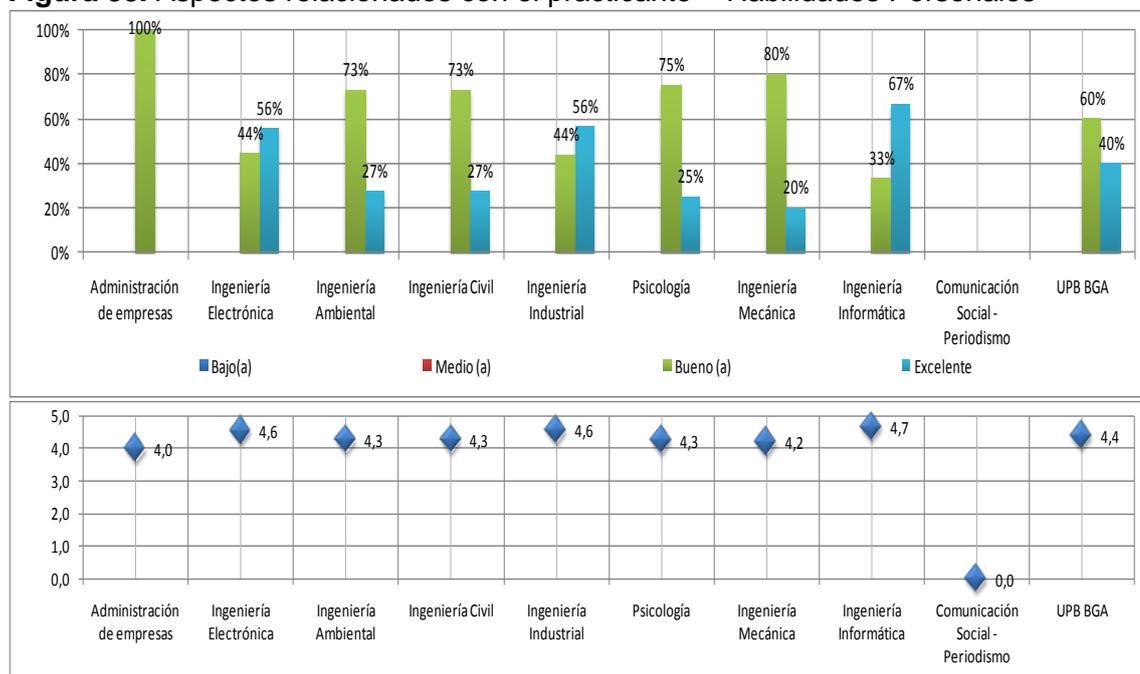
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

En las carreras de Ingeniería Informática, Psicología y Administración de Empresas el 100% de los empresarios consideran que el nivel de motivación y entusiasmo es excelente por parte de los practicantes; 11% y 9% fueron los porcentajes menos significativos en las carreras de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Civil, expresando un valor medio de importancia.

Según lo anterior se puede percibir que los empresarios están satisfechos por la actitud mostrada de los practicantes a la hora de cumplir con las tareas encomendadas dentro de la organización, viéndose reflejado en el promedio general que obtuvo la UPB con un promedio de 4.8.



Figura 33. Aspectos relacionados con el practicante - Habilidades Personales



Escala de medición: Bajo=2 Medio =3 Bueno=4 Excelente = 5

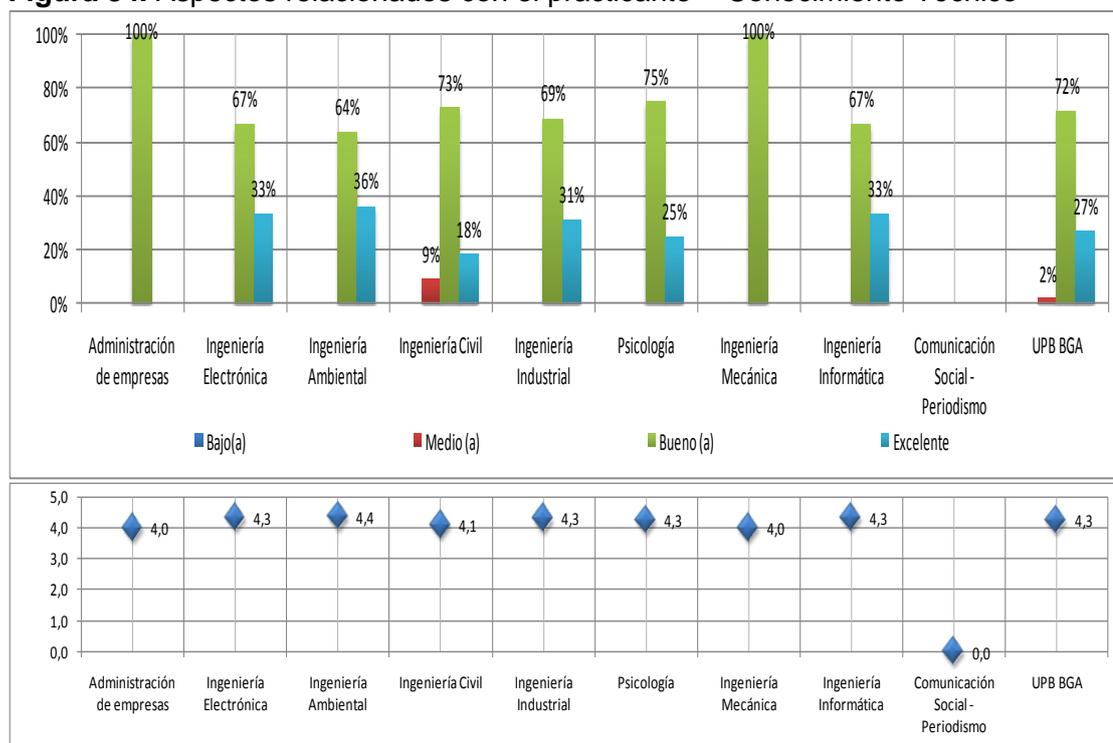
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

El 67% de los empresarios valoraron las habilidades personales del practicante de la facultad de Ingeniería Informática de forma excelente, siendo este el mayor porcentaje entre todas las carreras, seguido de Ingeniería Industrial e Ingeniería Electrónica con un 56%.

Según la gráfica se puede determinar que el promedio en general de la UPB es bueno ya que obtuvo una calificación de 4,4 por encima de la escala. Esto nos dice que los practicantes tienen las capacidades necesarias para resolver las diferentes funciones que se les asigne.



Figura 34. Aspectos relacionados con el practicante - Conocimiento Técnico



Escala de medición: Bajo=2 Medio=3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

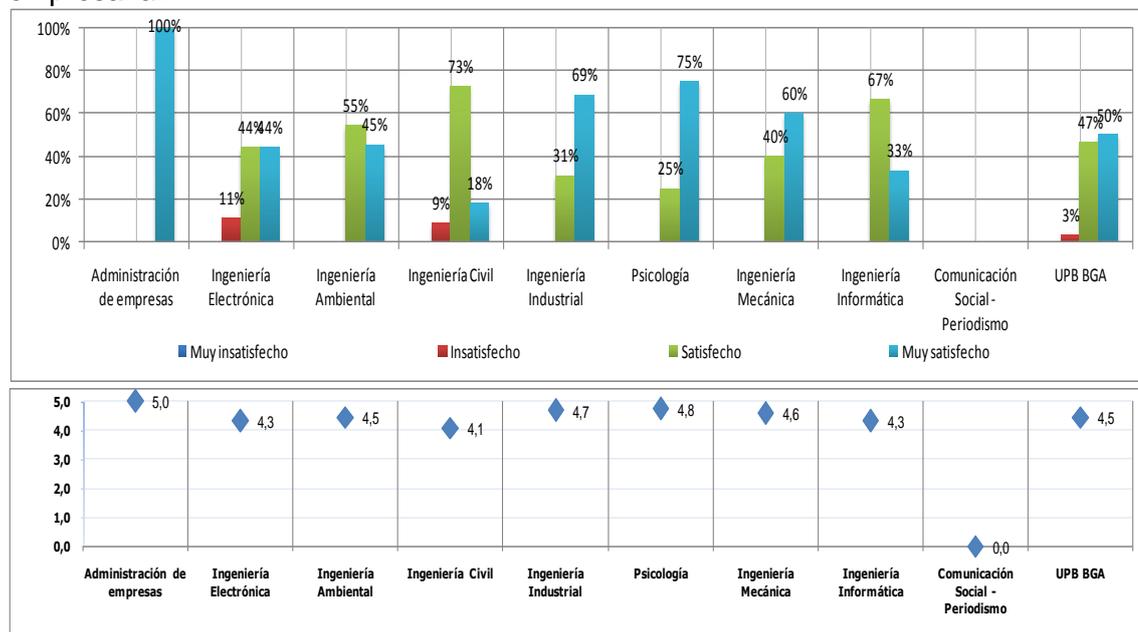
El 36% de empresarios que respondieron la encuesta para Ingeniería Ambiental aseguraron que el conocimiento técnico por parte de los practicantes es excelente, siendo este el de mayor porcentaje entre los programas de pregrado.

En las carreras de Ingeniería Mecánica y Administración de empresas el 100% de empresarios afirmaron que el conocimiento técnico de los practicantes es bueno, manteniéndose en un nivel óptimo para desempeñarse dentro de la organización.

Tomando como base los datos que se lograron, se puede establecer que los empresarios aseguran que el conocimiento técnico que tienen los estudiantes de la UPB es bueno, ya que el porcentaje de los que contestaron esta por arriba del 50% en todas las carreras obteniéndose así un valor promedio de 4,3 en general por encima de la escala asignada. Esto revela que los diferentes programas académicos de la universidad están implementando buenas formas de aprendizaje hacia los estudiantes pero les hace falta introducir nuevas ideas y complementar algunas consiguiendo así enriquecer el conocimiento para alcanzar la excelencia en la calidad de la educación superior.



Figura 35. Nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial.



Escala de medición: Bajo=2 Medio =3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

En Administración de Empresas el 100% de empresarios afirmaron estar muy satisfechos por el cumplimiento del practicante con los objetivos de la empresa, seguido de Psicología con un 75% de favorabilidad.

El 73% de empresarios que tuvieron estudiantes de Ingeniería Civil manifestaron que están satisfechos con el cumplimiento del practicante a la hora de conseguir los objetivos de la organización, seguidamente Ingeniería Informática con un 67%. Se evidencia de esta forma que en general los practicantes de la UPB están adquiriendo un compromiso de forma responsable a la hora de afrontar las tareas que se le asignan dentro de la organización, reflejándose en el promedio general de la universidad que alcanzó un valor de 4.5.

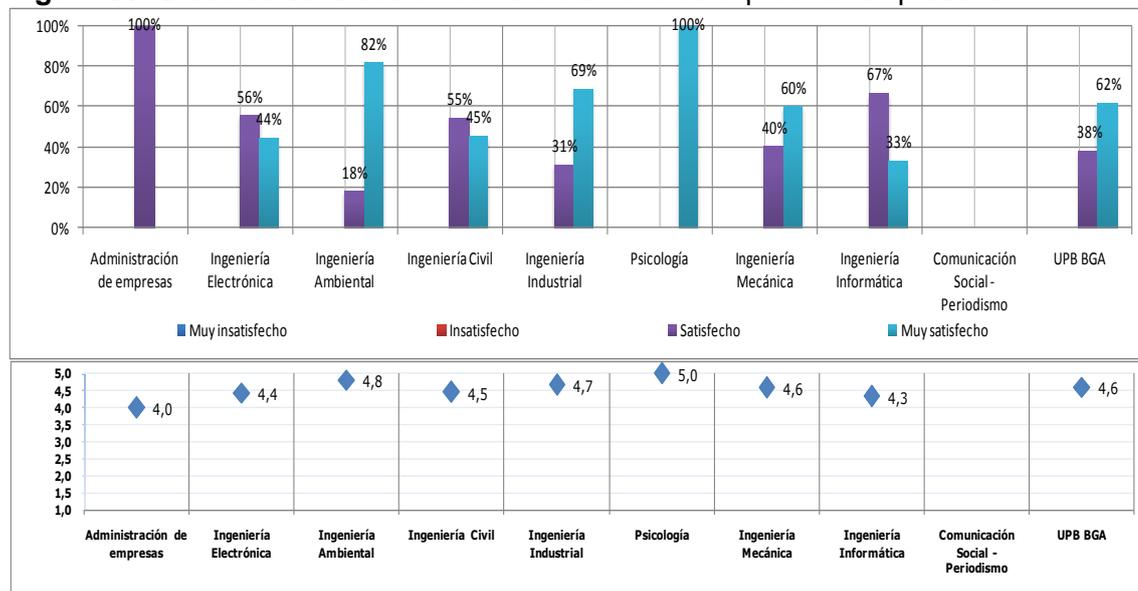
En los programas de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Civil los empresarios se encontraron insatisfechos con el nivel de cumplimiento por parte del practicante expresado con porcentajes de 11% y 9% respectivamente.

8.4.2 Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial

Este segmento busca conocer el nivel de aceptación con el desarrollo de las prácticas empresariales desde la perspectiva de los empresarios que han tenido practicantes de la UPB Bucaramanga.



Figura 36. Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial



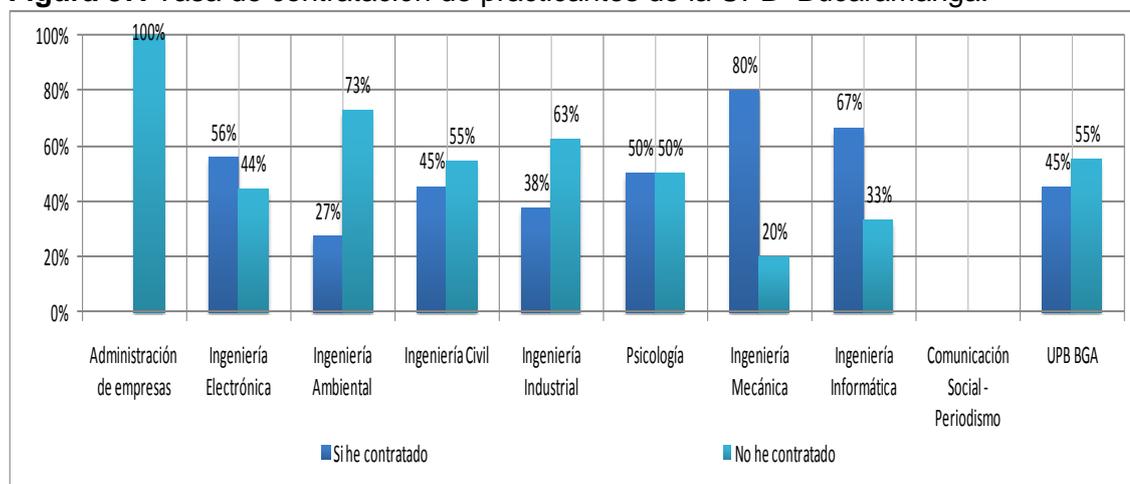
Escala de medición: Bajo=2 Medio =3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

El porcentaje más representativo lo arroja psicología con un 100% equivalente a empresarios que sintieron estar muy satisfechos con el trabajo que se realizó en el desarrollo de la práctica empresarial por parte del estudiante; seguido de Ingeniería Ambiental con un 82% e Ingeniería Industrial con un 69% entre los porcentajes más sobresalientes.

Por consiguiente se resalta que a nivel general, los empresarios estuvieron conformes con el desempeño que tuvieron los practicantes de la UPB durante su paso por la organización en el desarrollo de la practica empresarial, en cada uno de los programas de pregrado, reflejándose de esta manera que en ninguna carrera se tomo la opción de insatisfecho o muy insatisfecho, viéndose plasmado en los resultados obtenidos en cuanto al promedio de la universidad con un valor de 4.6.

Figura 37. Tasa de contratación de practicantes de la UPB Bucaramanga.



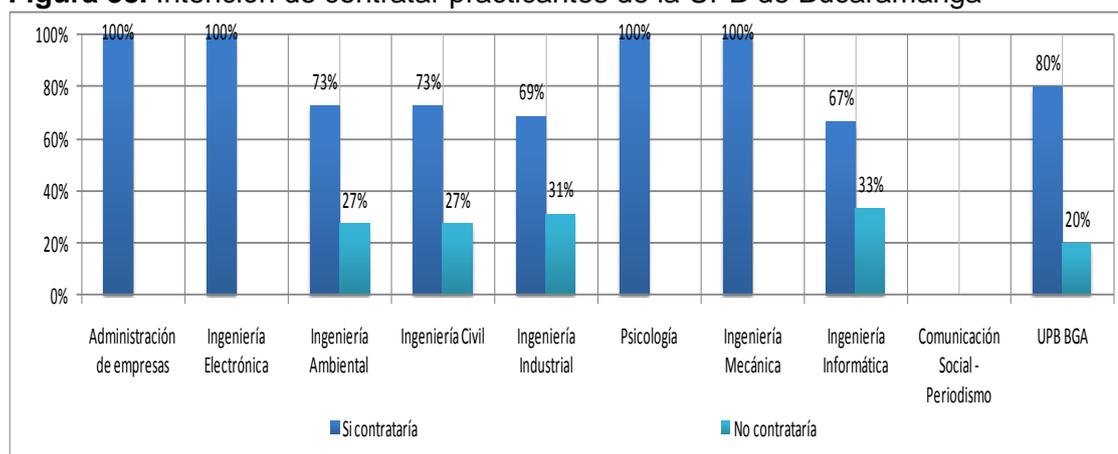
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



El porcentaje más alto lo obtuvo el programa de Administración de Empresas con un 100% de empresarios que no han vuelto a contratar practicantes de la UPB, detrás se encuentra Ingeniería Ambiental con un 73%. Caso contrario ocurre en Ingeniería mecánica que alcanzó el porcentaje más alto sobre todas las carreras con un 80% de aceptación por los empresarios que aseguraron haber vuelto a contratar practicantes de la UPB seccional Bucaramanga seguido de ingeniería informática con un 67%. Psicología mantuvo un promedio regular al tener 50% de empresarios que volvieron a contratar estudiantes y 50% que no lo hicieron.

En este punto se presenta una irregularidad, porque los empresarios no han vuelto a contratar estudiantes de la UPB debido a que no han llenado totalmente sus expectativas, la empresa en el momento no necesita de los servicios de un practicante, no tienen los ingresos suficientes para darle una remuneración al estudiante o la universidad no les ha brindado la información necesaria para saber cuáles estudiantes están buscando práctica y en qué momento los podrían solicitar. Ejemplo en el caso especial de Administración de empresas que obtuvo un 100% de empresarios que no ha vuelto a contratar estudiante.

Figura 38. Intención de contratar practicantes de la UPB de Bucaramanga



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Los valores que se arrojaron en este punto fueron muy favorables, porque todas las carreras estuvieron por encima del 50% con porcentajes satisfactorios, en varios programas de pregrado se presentó un 100% de empresarios que contestaron que en el futuro volvería a contratar practicantes de la UPB, entre estos: Administración de Empresas, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Electrónica y Psicología. El valor menos favorable que se alcanzó lo obtuvo Ingeniería Informática con un 33% de empresarios que afirmó que no volvería a contratar estudiantes de la universidad.

En general los resultados que se obtuvieron son de gran importancia ya que se puede tomar en cuenta que los empresarios están satisfechos con el trabajo que han realizado los practicantes dentro de sus empresas; es decir los estudiantes tienen buenas bases en cuanto al conocimiento adquiridas dentro de la UPB para poder desempeñar de manera eficiente las diferentes actividades que se les ha encomendado cumplir dentro de la organización.



8.4.3 Fortalezas y debilidades de estudiantes que realizaron práctica empresarial.

A continuación se busca conocer las opiniones del empresario con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante.

Tabla 13. Principales fortalezas con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial

Detalle	Administración de empresas	Ingeniería Electrónica	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Civil	Ingeniería Industrial	Psicología	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Informática	Comunicación Social - Periodismo	UPB BGA
Nada en Especial	100%	67%	55%	36%	38%	75%	80%	33%		52%
Excelentes conocimientos propios de su carrera		11%	9%	9%	19%		20%			12%
Capacidad para identificar y solucionar problemas		11%	9%	9%	6%			33%		8%
Capacidad para asumir las responsabilidades en la empresa y tomar decisiones		11%	9%	9%	6%					7%
Capacidad para trabajar en forma autónoma				9%	13%					5%
Capacidad de innovación y creatividad			9%					33%		3%
Capacidad para trabajar en equipo				9%	6%					3%
Excelente Etica profesional				9%		25%				3%
Actitud positiva para procesos de planeación			9%	0%						2%
Antepone los intereses de la organización a los intereses personales					6%					2%
Habilidades para investigación					6%					2%
Capacidad de liderazgo				9%						2%
Empresarios con practica	1	9	11	11	16	4	5	3		60

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Junio 2010

El 33% de empresarios que diligencio la encuesta para el programa académico de ingeniería informática considera que dentro de las fortalezas que tienen los practicantes se encuentra la capacidad de innovación y creatividad.

El 6% es el porcentaje más bajo de empresarios que aseguran que la capacidad de identificar y solucionar problemas es una fortaleza que tienen los practicantes de ingeniería industrial, le siguen Ingeniería Ambiental e Ingeniería Civil con un 9%.

El 13% de empresarios escogieron la capacidad para trabajar de forma autónoma como una fortaleza en los practicantes de ingeniería Industrial, Ingeniería civil por su parte presenta un 9%.

La fortaleza que se ratificó como la más escogida por parte de los empresarios en varios programas académicos fueron los excelentes conocimientos propios de la carrera que tienen los practicantes que trabajaron en las distintas organizaciones. Entre dichos programas se encuentran todas las ingenierías a excepción de informática; sobresaliendo entre ellas Ingeniería Mecánica con un 20% y muy cerca Ingeniería Industrial con un 19%.



Tabla 14. Principales debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial.

Detalle	Administración de empresas	Ingeniería Electrónica	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Civil	Ingeniería Industrial	Psicología	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Informática	Comunicación Social - Periodismo	UPB BGA
Nada en especial	100%	89%	45%	27%	81%	100%	100%	67%		68%
Falta Capacidad de Liderazgo			36%	18%	6%					12%
Falta Capacidad para formular proyectos		11%	18%	18%	6%					10%
Falta de conocimiento				9%				33%		3%
Falta capacidad para trabajar en equipo			9%	9%						3%
Falta Capacidad para asumir responsabilidades				9%						2%
Falta Capacidad para manejar herramientas informáticas					6%					2%
Falta capacidad para aplicar conocimientos				9%						2%
Incumplimiento en las labores recomendadas				9%						2%
Falta disposición para el trabajo										2%
Falta capacidad para tomar decisiones				9%						2%
Empresarios con practica	1	9	11	11	16	4	5	3	0	60

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Junio 2010

El 36% de empresarios afirman que entre las principales debilidades que tienen los practicantes de Ingeniería Ambiental se encuentra la falta de conocimiento, mientras que el 6% lo es para Ingeniería Industrial con menor importancia.

La debilidad que más se resaltó en los practicantes de la UPB fue la capacidad de liderazgo según los empresarios. Tomada por 4 programas, entre estos Ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental teniendo el mayor porcentaje con un 18%.

Solo el 9% de empresarios afirmaron que en Ingeniería Civil una debilidad es la falta de capacidad para formular proyectos por los practicantes.

Los programas de pregrado de Ingeniería Ambiental e Ingeniería Civil obtuvieron el mismo porcentaje con un 9% de empresarios que manifestaron que una debilidad es la falta de capacidad para asumir responsabilidades.

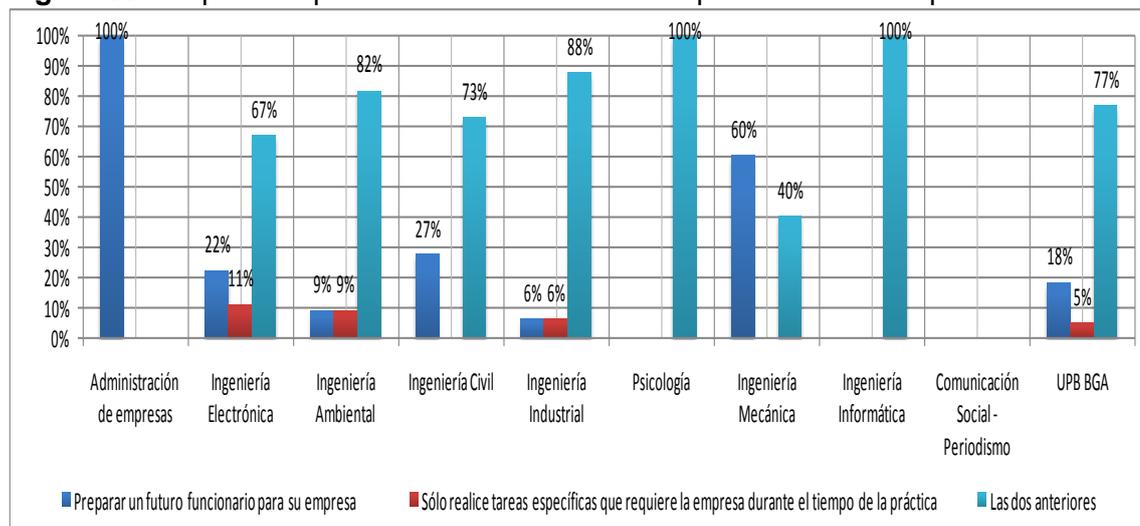
El programa de Ingeniería Civil obtuvo un 9% de empresarios que expresaron que las principales debilidades son: la falta de capacidad para trabajar en equipo, incumplimiento en las labores encomendadas y la falta de capacidad para tomar decisiones. Siendo en este caso la carrera que más falencias tiene por corregir.

8.4.4 Intenciones de la empresa al contratar un practicante.

Esta parte de la encuesta busca conocer las intenciones de la empresa al contratar un practicante y los canales de búsqueda utilizados para consecución de estos.



Figura 39. Propósitos que definen tomar la decisión para contratar un practicante.



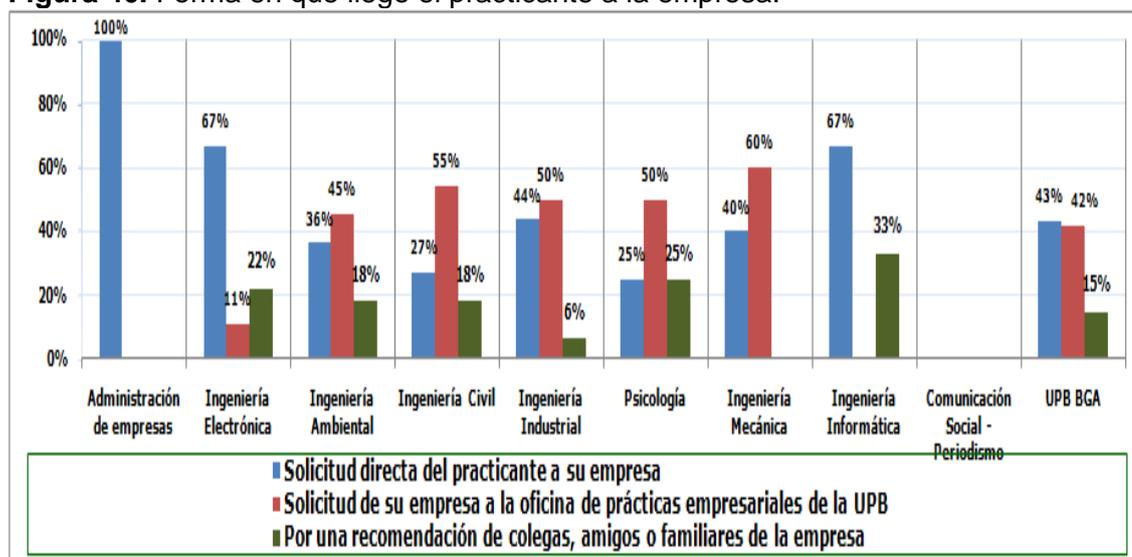
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Para la carrera de Administración de Empresas el 100% de empresarios afirma que cuando se contrata a un practicante el propósito que define tomar esta decisión es preparar un futuro funcionario para su empresa; le sigue Ingeniería Mecánica con un 60%.

Por otro lado un 100% de empresarios manifestaron que cuando su empresa contrata a un practicante el propósito que toma la decisión, es lograr alcanzar las dos anteriores opciones; esto para Ingeniería Informática y Psicología.

En general los empresarios buscan obtener el mayor beneficio posible tanto para el estudiante como para la organización; complementar de una manera óptima las dos elecciones.

Figura 40. Forma en que llega el practicante a la empresa.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



El 100% de empresarios que contestaron la encuesta para el programa académico de Administración de Empresas afirmó que el practicante llegó a su empresa por una recomendación de colegas, amigos o familiares de la empresa; el 67% de empresarios coincidieron con lo mismo para las carreras de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Informática.

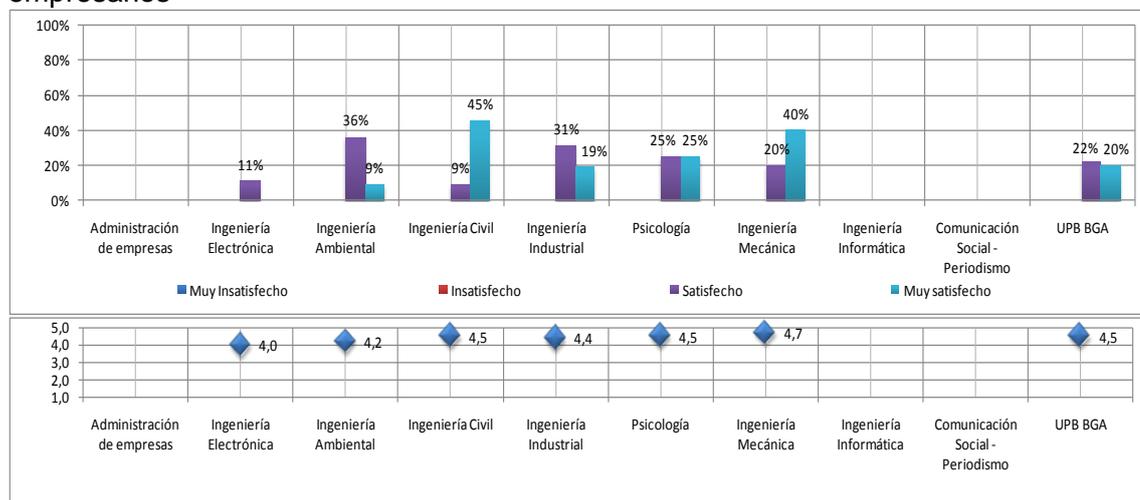
En la facultad de Ingeniería Mecánica un 60% de empresarios manifiestan que el practicante llegó a su empresa por solicitud de su empresa a la oficina de prácticas empresariales de la UPB, seguido de Ingeniería industrial y Psicología con un 50%.

Con un porcentaje de 33% en el programa de Ingeniería Informática los empresarios afirmaron que el practicante llegó a la empresa por la solicitud del mismo hacia la organización.

Según lo anterior se puede decir que las coordinaciones de prácticas de cada uno de los programas de pregrado en general de la universidad deben analizar las falencias en que se está incurriendo e impulsar más las prácticas empresariales, buscando diferentes alternativas donde se evidencie que se puedan desarrollar, planteando de forma organizada un debido proceso para que así se brinde la información necesaria a los estudiantes y empresas acerca de las opciones que puedan tomar, en busca de obtener los mejores beneficios posibles para las dos.

8.4.5 Grado de satisfacción de los empresarios con respecto al servicio prestado por la oficina de prácticas de la UPB Bucaramanga.

Figura 41. Grado de satisfacción del servicio prestado por la oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga según la perspectiva de los empresarios



Escala de medición: Bajo=2 Medio =3 Bueno=4 Excelente = 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Los valores más significativos los obtuvieron Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica con unos porcentajes de 45% y 40% respectivamente, afirmando que los empresarios estuvieron muy satisfechos con el servicio ofrecido por la oficina de prácticas en cada uno de los programas mencionados anteriormente de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. Los programas de pregrado de Ingeniería



Ambiental e Ingeniería Industrial alcanzaron los porcentaje más altos con 36% y 31% respectivamente, en relación a que los empresarios manifestaron sentirse satisfechos con el servicio prestado de la oficina de prácticas.

8.4.6 Observaciones generales por parte de los empresarios.

El siguiente cuadro permite conocer las observaciones que percibieron los empresarios durante el desarrollo de la práctica al momento de tener a cargo practicantes de la UPB.

Tabla 15. Observaciones de los empresarios relacionadas con la experiencia de tener un practicante

	Administración de empresas	Ingeniería Electrónica	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Civil	Ingeniería Industrial	Psicología	Ingeniería Mecánica	Ingeniería Informática	Comunicación Social - Periodismo	UPB BGA
Nada en especial	100%	100%	100%	100%	81%	100%	100%	100%		95%
Que los estudiantes deben asumir responsabilidades como si ya fueran profesionales	0%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	0%		2%
Preferencia por estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana aunque les falta mas investigacion	0%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%		3%

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Solo en el programa de pregrado de Ingeniería Industrial el 19% de empresarios planteo unas observaciones que se deben resaltar relacionadas con la experiencia de tener un practicante en su empresa. Con un 6% los empresarios manifestaron que los estudiantes deben asumir responsabilidades como si ya fueran profesionales y un 13% manifiesta preferir estudiantes de la Universidad Pontificia Bolivariana al momento de contratar practicantes, así les falta más investigación.

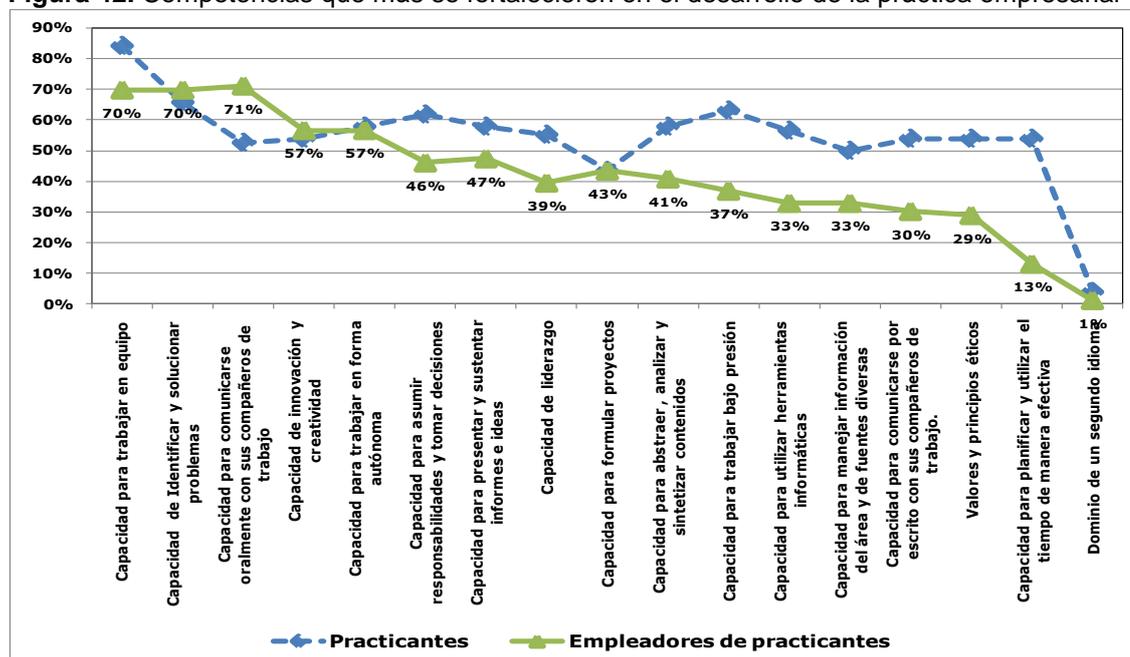
8.5 NIVEL DE LAS COMPETENCIAS DE LOS PRACTICANTES Y SU VALORACIÓN DADA POR LOS EMPRESARIOS.

8.5.1 Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial.

A continuación se puede apreciar la consideración que tuvieron los practicantes y los empresarios con relación a las competencias que en su opinión se fortalecieron durante el desarrollo de la práctica.



Figura 42. Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

La línea verde representa los empresarios que tienen o han tenido practicantes y la línea azul los practicantes graduados y los que están en práctica.

Por parte de los empleadores se puede evidenciar que las competencias que se fortalecieron en las prácticas empresariales con un 70% de desarrollo fueron capacidad para trabajar en equipo y capacidad de identificar y solucionar problemas. En un término medio se encuentran con un rango de fortalecimiento entre 43% a 47% competencias como capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones, capacidad para presentar y sustentar ideas e informes, y capacidad para formular proyectos. Los empleadores perciben por su parte que las competencias que menos se fortalecen en la práctica empresarial son capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva y dominio de un segundo idioma.

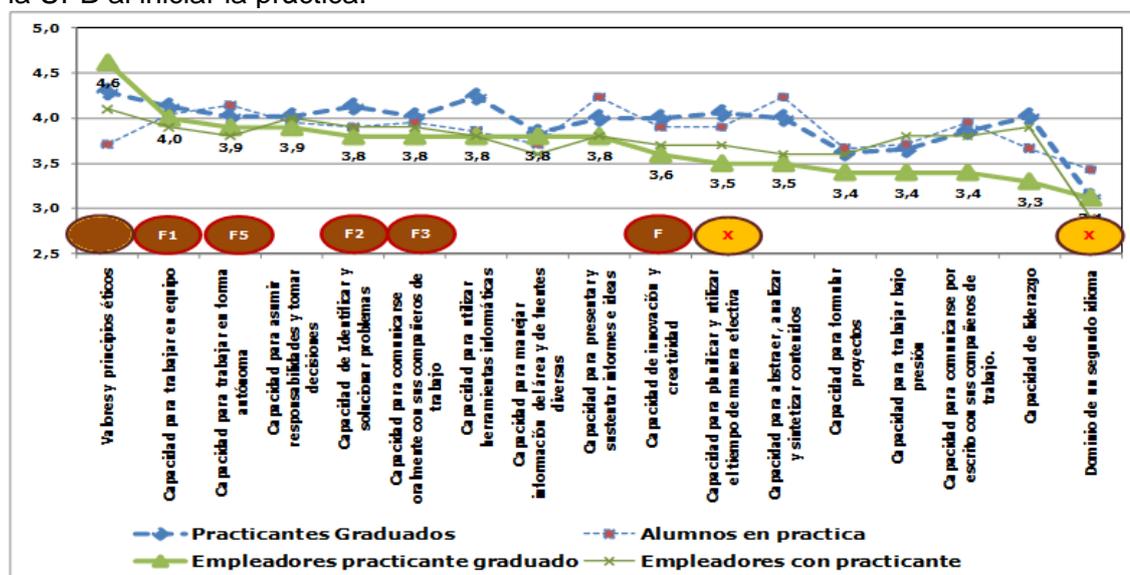
En un término medio se encuentra con un 43% la competencia de capacidad para formular proyectos y con un 50% capacidad para manejar información de áreas y fuentes diversas. La única competencia que no se fortaleció gracias a las prácticas empresariales es dominio de un segundo idioma.



8.5.2 Calificación del grado de desarrollo de las competencias de practicantes de la UPB al iniciar la práctica.

El siguiente gráfico representa las valoraciones promedio con relación al estado de las competencias en el momento que se inicio la práctica. El círculo café corresponde a las competencias que más se fortalecieron tomando como referencia los datos del gráfico anterior y el círculo amarillo representa las competencias que menos se fortalecieron.

Figura 43. Calificación del grado de desarrollo de las competencias de practicantes de la UPB al iniciar la práctica.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

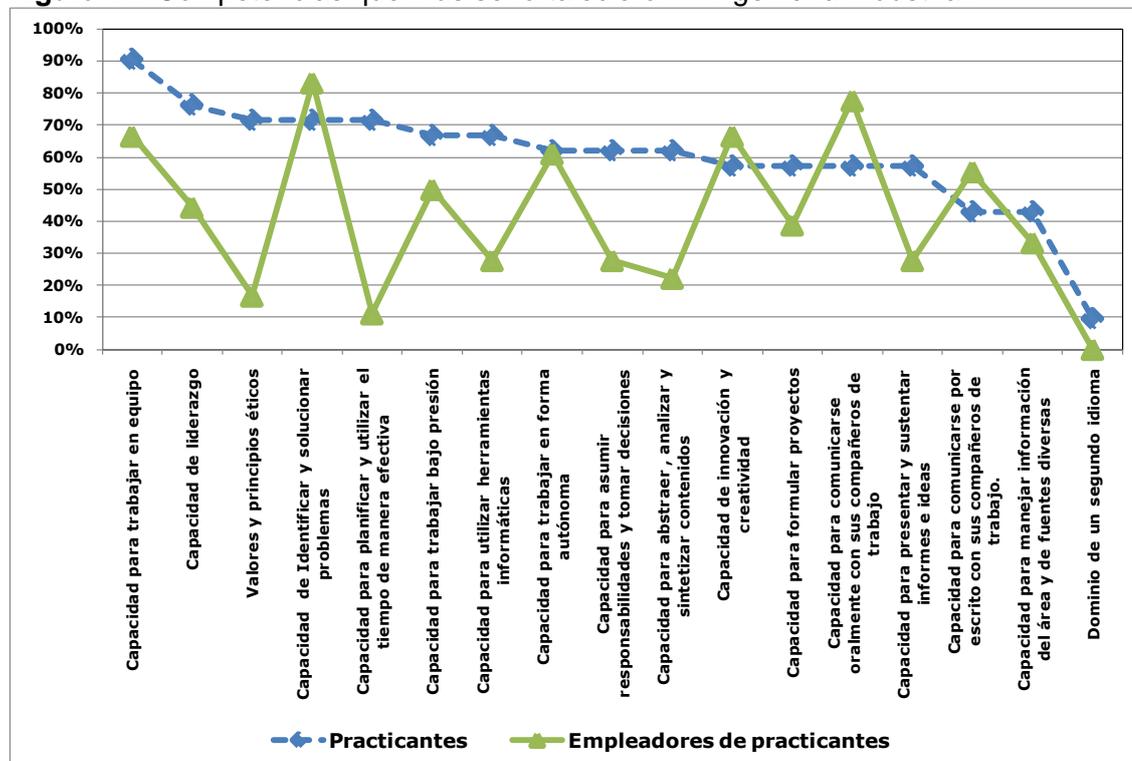
A nivel general se observa que las competencias que menos desarrolla el estudiante de la UPB al momento de iniciar la práctica empresarial son: valores y principios éticos, dominio de un segundo idioma y capacidad para planificar y utilizar el tiempo de una manera efectiva.

En contraste las competencias que más se desarrollan en la práctica empresarial son capacidad de innovación y creatividad, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad de comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo y capacidad de trabajar en forma autónoma.



8.5.3 Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Industrial.

Figura 44. Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Industrial.



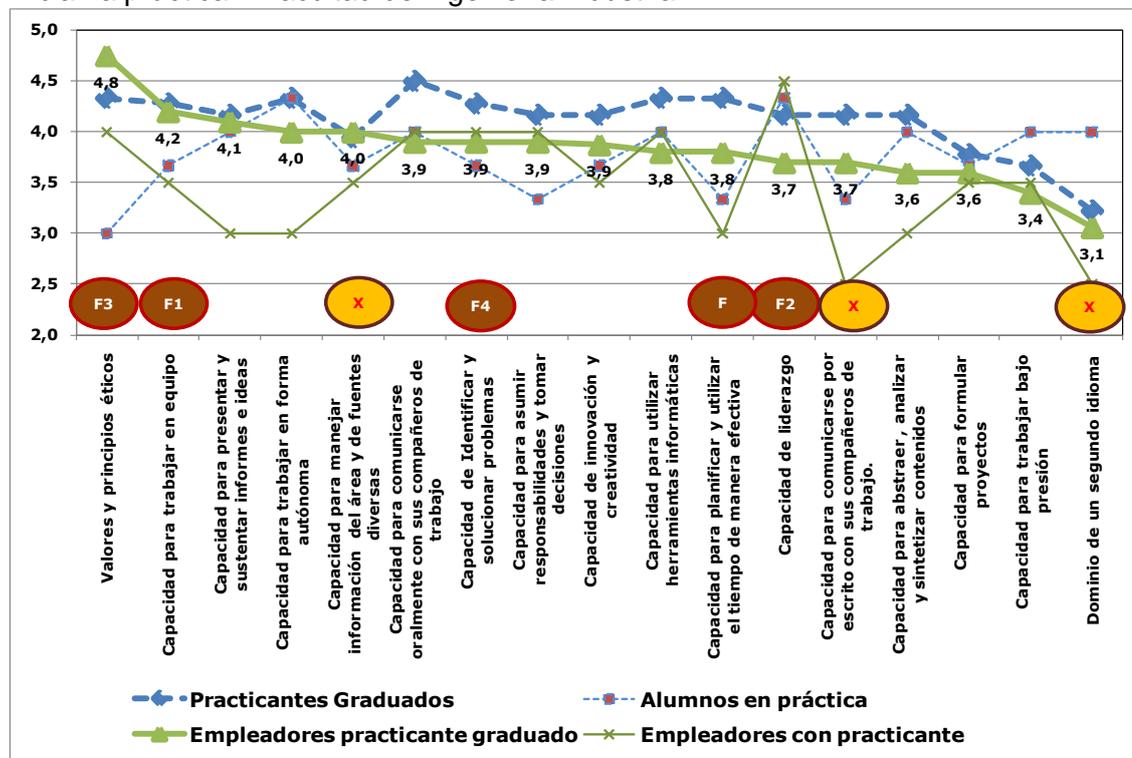
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Las competencias que más se fortalecen gracias a la práctica empresarial según practicantes de la facultad de Ingeniería Industrial son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad de liderazgo, valores éticos con un 90%, 75% y 70% respectivamente. Así mismo las que menos se fortalecen fueron capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo y capacidad para manejar información de áreas y fuentes diversas con 42%, y dominio de un segundo idioma con un 10%.

Por su parte los empleadores que tienen y tuvieron a cargo practicantes de la facultad de Ingeniería Industrial manifiestan que las competencias que más se fortalecen son capacidad de identificar problemas con un 82% y capacidad de comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo con un 80%. A su vez las que menos se fortalecen en la práctica empresarial son valores y principios éticos con un 12%, capacidad para planificar y utilizar el tiempo de forma efectiva con un 10%, y un porcentaje nulo en la competencia dominio de un segundo idioma.



Figura 45. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Industrial



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

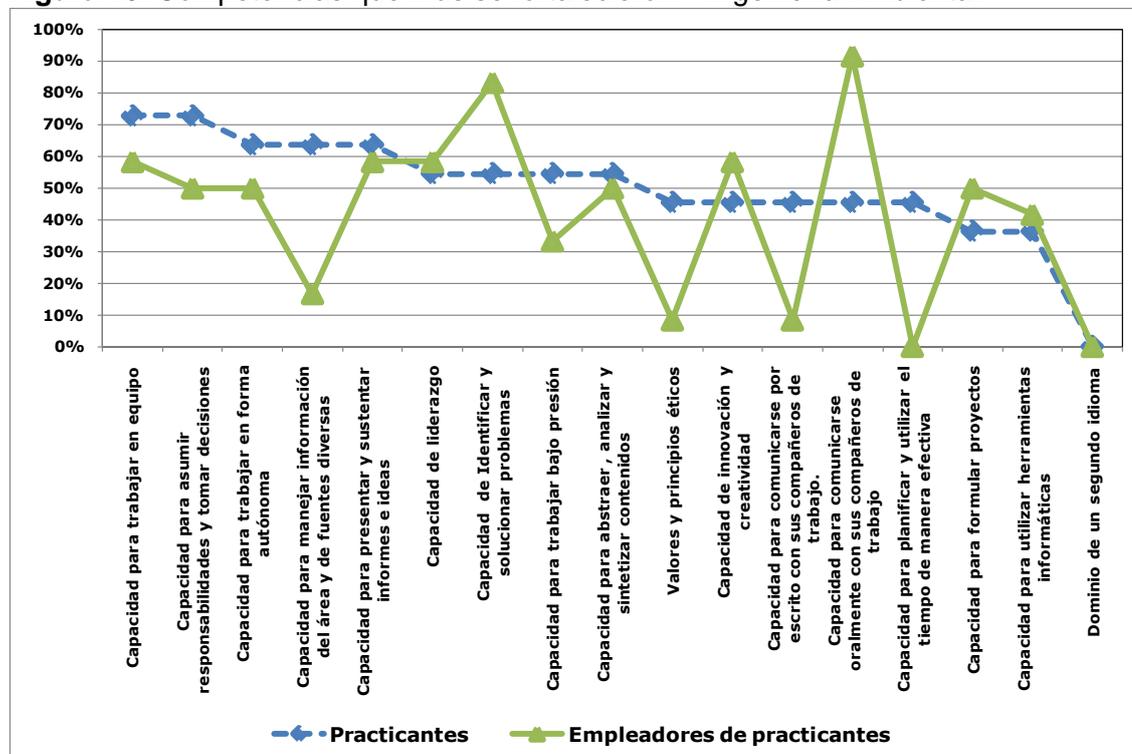
A nivel general en Ingeniería Industrial se observa que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para manejar información de áreas y fuentes diversas, dominio de un segundo idioma y capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.

Por su parte las competencias que más desarrolla el estudiante de Ingeniería Industrial al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, capacidad para trabajar en equipo, capacidad de liderazgo, valores y principios éticos y capacidad de identificar y solucionar problemas.



8.5.4 Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Ambiental.

Figura 46. Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Ambiental.



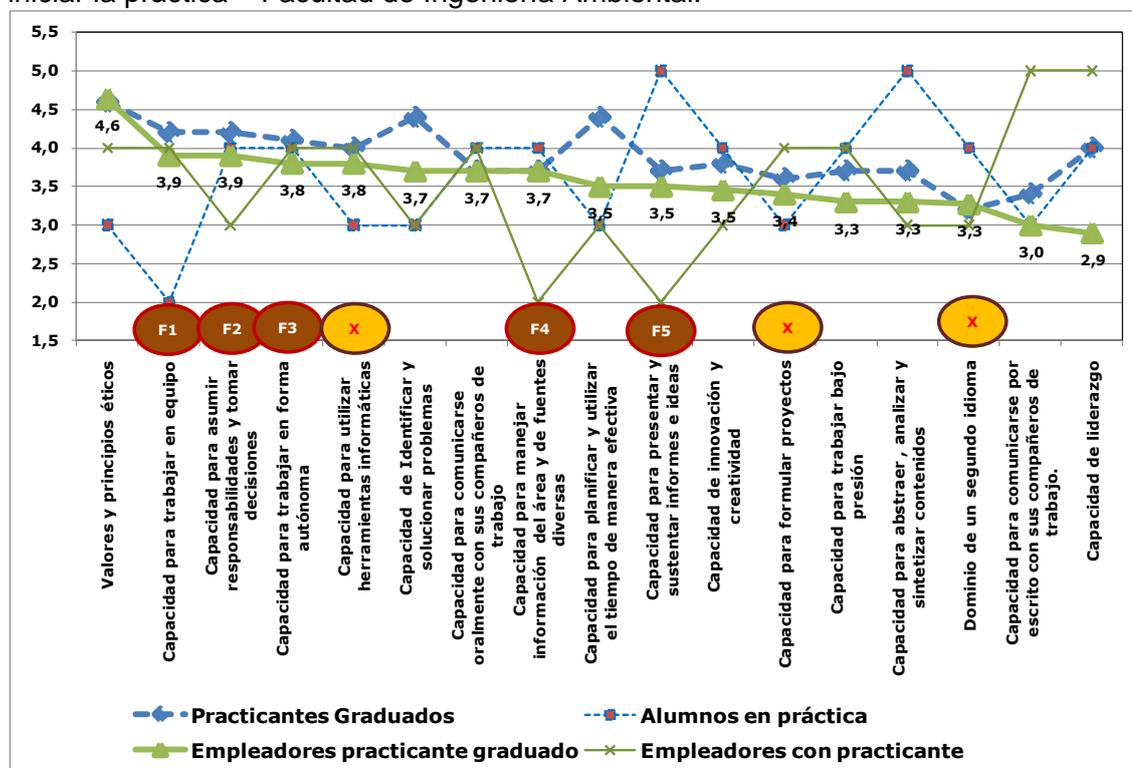
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Las competencias que más se fortalecen gracias a la práctica empresarial según practicantes de la facultad de Ingeniería Ambiental son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones, estas dos con un 70%, y capacidad para trabajar en forma autónoma con un 65%. Por el contrario las que menos se fortalecen son: con un 38 % capacidad de formular proyectos y utilizar herramientas informáticas, reflejando una vez más que la competencia de dominio de un segundo idioma representa falencias al momento de aportar al fortalecimiento de dicha competencia.

Los empleadores que tienen y tuvieron a cargo practicantes de la facultad de Ingeniería Industrial manifiestan que las competencias que más se fortalecen son capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo con un 92% y capacidad de identificar y solucionar problemas con un 82%. A su vez las que menos se fortalecen en la práctica empresarial son: con un 10% valores éticos y capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo, y un porcentaje nulo capacidad para planificar utilizando el tiempo de manera efectiva y dominio de un segundo idioma.



Figura 47. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Ambiental.



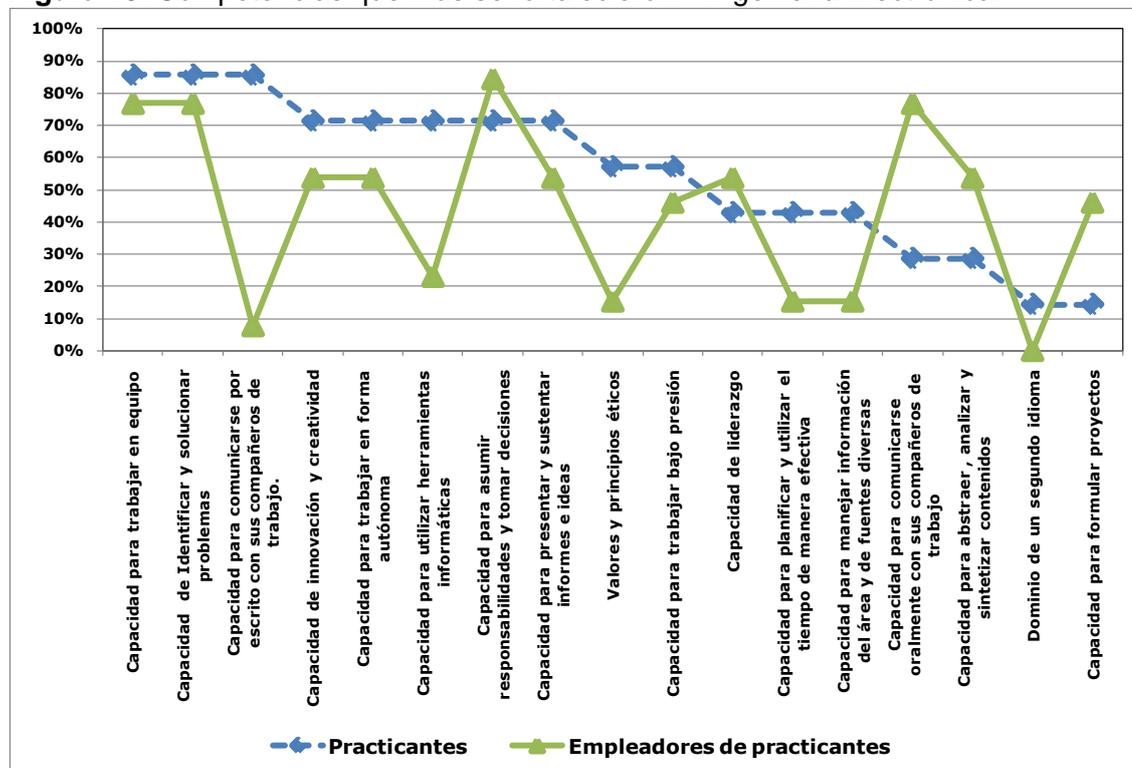
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

En la facultad de Ingeniería Ambiental se evidencia que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para formular proyectos, dominio de un segundo idioma y capacidad para utilizar herramientas informáticas.

Por el contrario las competencias que más desarrolla el estudiante de Ingeniería Ambiental al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones, capacidad para trabajar en forma autónoma, capacidad para manejar información de fuentes diversas y capacidad para presentar y sustentar ideas e informes.

8.5.5 Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Electrónica.

Figura 48. Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Electrónica.



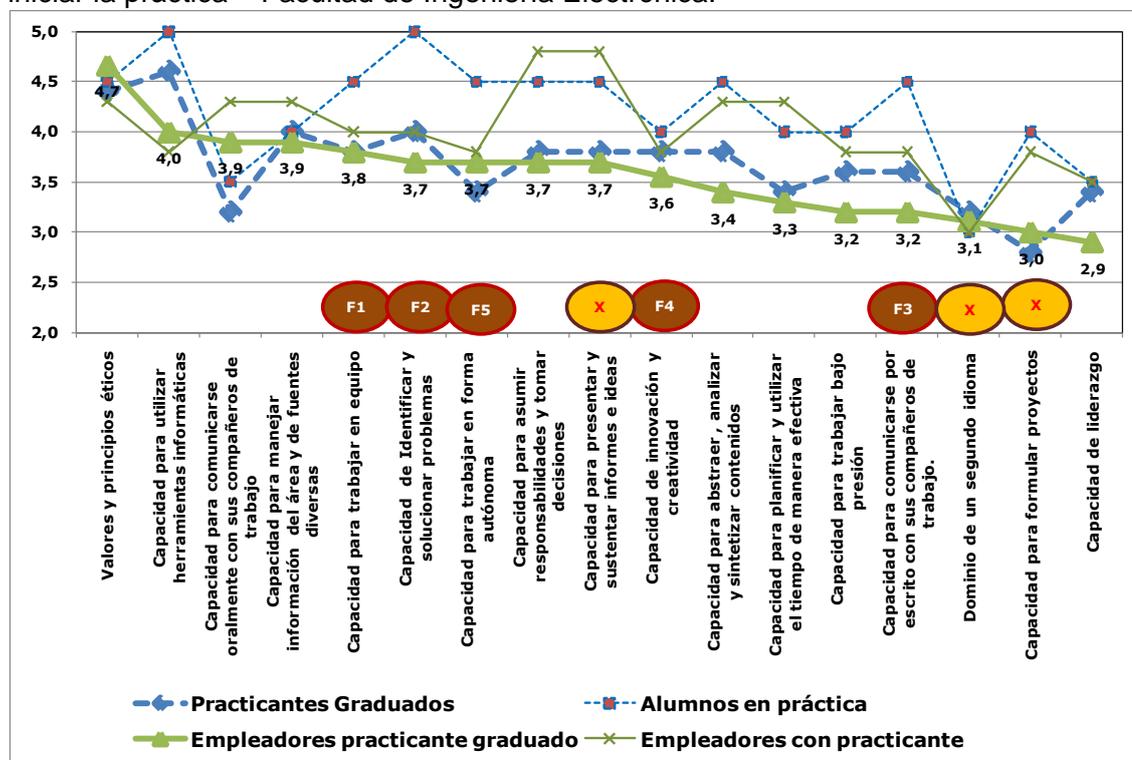
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Según practicantes de la facultad de Ingeniería Electrónica las competencias que más se fortalecen gracias a la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo, estas tres con un 85%. Por el contrario las que menos se fortalecen son: con un 30 % capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo y capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos, con un 12% dominio de un segundo idioma y capacidad de formular proyectos.

Los empleadores que tienen y tuvieron a cargo practicantes de la facultad de Ingeniería Electrónica revelan que las competencias que más se fortalecen son: capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones con un 82%, con un 80% capacidad de trabajar en equipo y capacidad de identificar y solucionar problemas. En contraste que menos se fortalecen en la práctica empresarial son: con un 10% capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo, y un porcentaje nulo la competencia de dominio de un segundo idioma.



Figura 49. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Electrónica.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

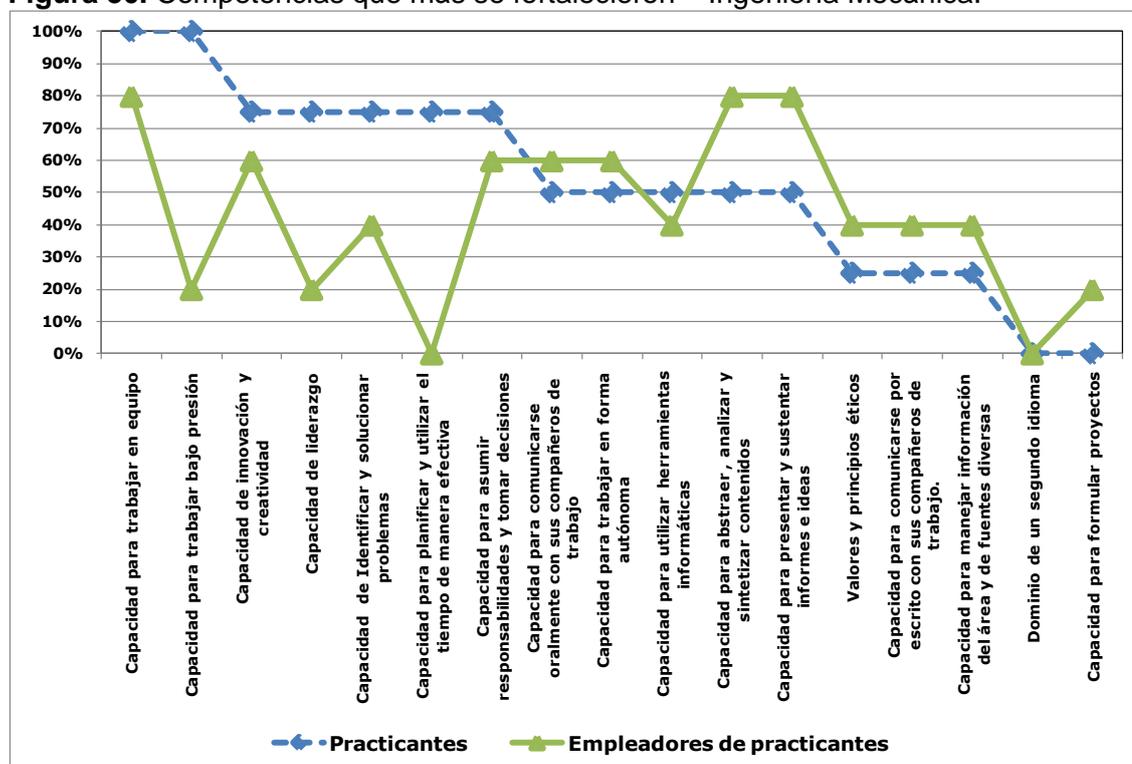
En el programa Ingeniería Electrónica se observa que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para presentar y sustentar ideas e informes, dominio de un segundo idioma y capacidad para formular proyectos.

Así mismo las competencias que más desarrolla el estudiante de Ingeniería Electrónica al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad para identificar y solucionar problemas, capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo, capacidad de innovación y capacidad para trabajar en forma autónoma.



8.5.6 Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Mecánica.

Figura 50. Competencias que más se fortalecieron – Ingeniería Mecánica.



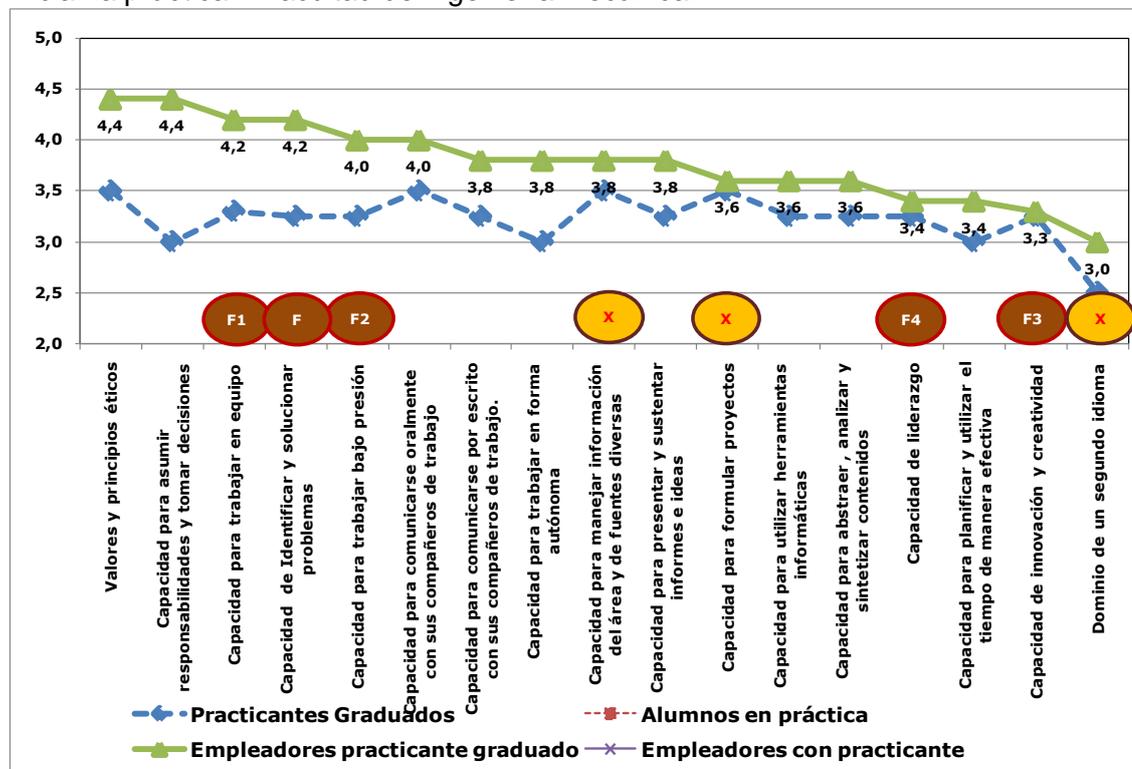
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Para los practicantes de la facultad de Ingeniería Mecánica las competencias que más se fortalecen gracias a la práctica empresarial son: con un 100% de favorabilidad capacidad para trabajar en equipo y capacidad para trabajar bajo presión. Así mismo las que menos se fortalecen son: con un 25% valores éticos, capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo y capacidad para manejar información de áreas diversas. Como se ha observado anteriormente es frecuente apreciar un nulo porcentaje en la competencia dominio de un segundo idioma.

En la facultad de Ingeniería Mecánica los empleadores que tienen y tuvieron a cargo practicantes argumentan que las competencias que más se fortalecen en las prácticas empresariales son: con un 80% de favorabilidad se destaca capacidad para trabajar en equipo, capacidad para abstraer, analizar, sintetizar contenidos, y capacidad para presentar y sustentar ideas e informes. Por el contrario las competencias que menos se fortalecen en la práctica empresarial son: con un 20% capacidad para trabajar bajo presión, capacidad de liderazgo y capacidad de formular proyectos; como la tendencia lo indica un porcentaje nulo la competencia de dominio de un segundo idioma.



Figura 51. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica – Facultad de Ingeniería Mecánica.



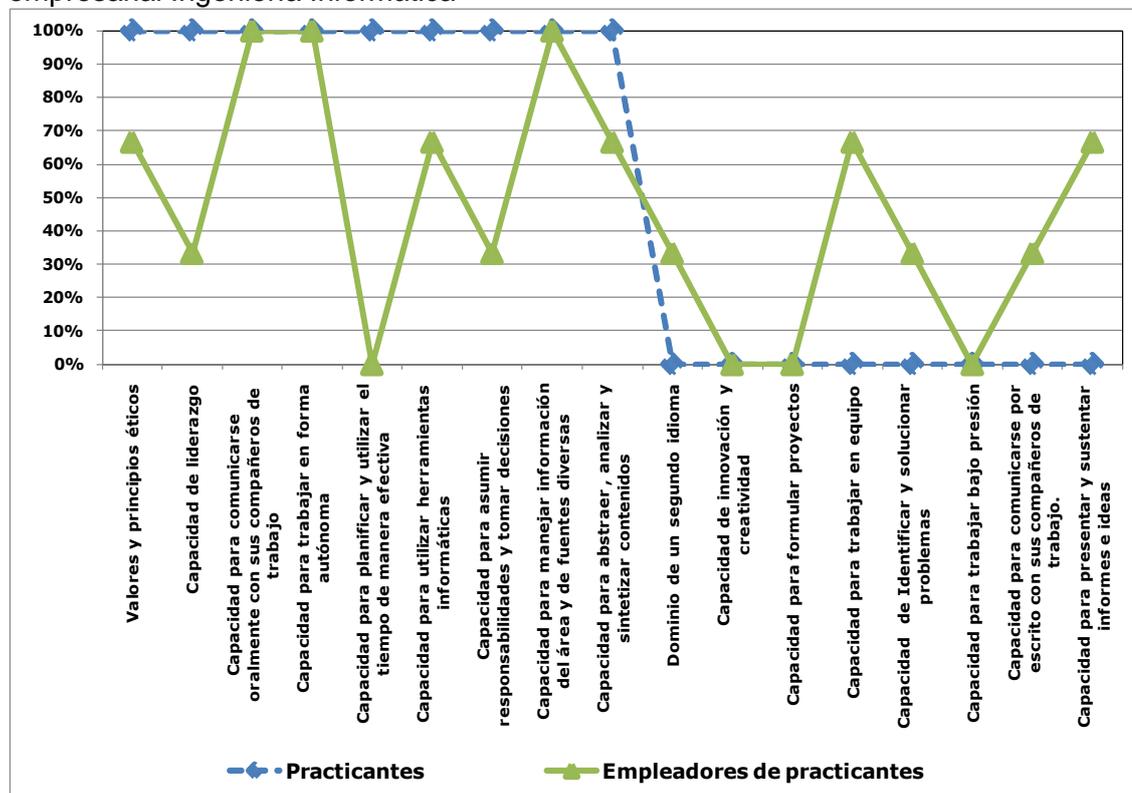
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

En Ingeniería Mecánica se evidencia que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para manejar información de fuentes diversas, dominio de un segundo idioma y capacidad para formular proyectos.

Por el contrario las competencias que más desarrolla el estudiante de Ingeniería Mecánica al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para identificar y solucionar problemas, capacidad para trabajar en equipo y capacidad para trabajar bajo presión.

8.5.7 Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Informática.

Figura 52. Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial Ingeniería Informática



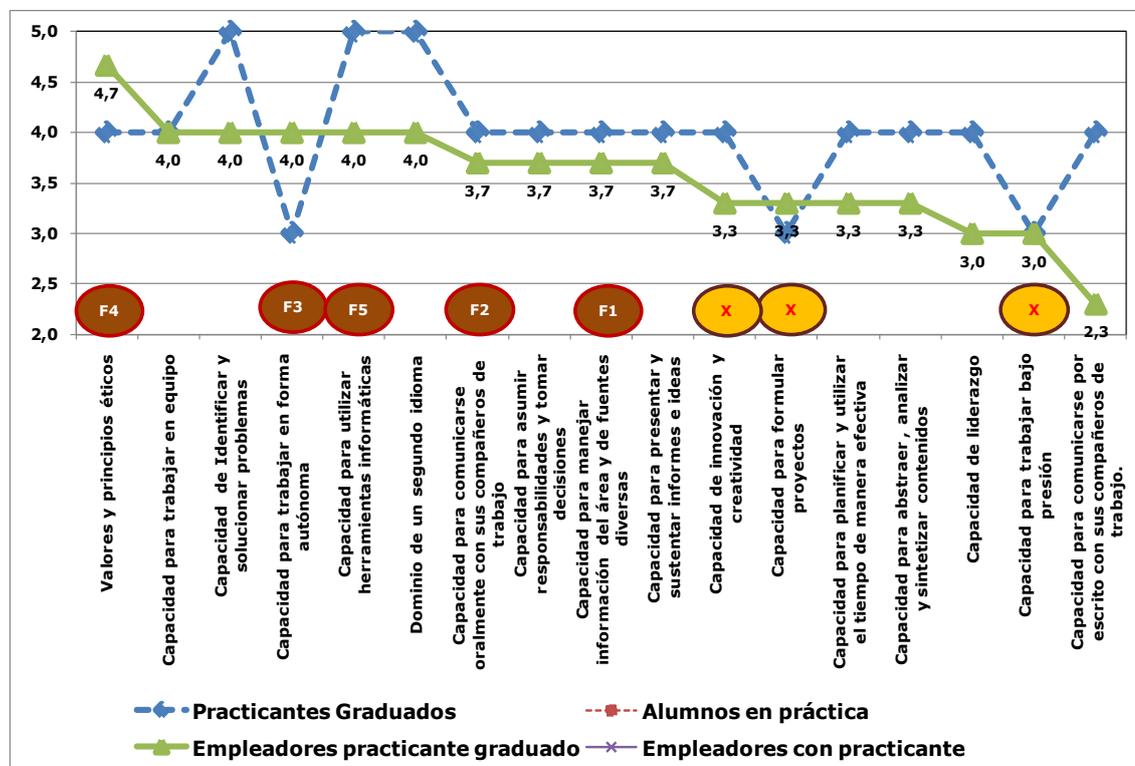
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Entre las competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial según estudiantes de la facultad de Ingeniería Informática dándole un grado de mayor importancia son: capacidad de liderazgo; capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones; capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos, todas con un mismo porcentaje del 100%. Por el contrario las que no se fortalecen en nada fueron el dominio de un segundo idioma, capacidad para formular proyectos, capacidad para trabajar bajo presión entre algunas con un 0%; cabe resaltar que de esas que no tienen ningún porcentaje y aparecen que no se fortalecieron, es porque el estudiante considera que son competencias que el ya tiene.

Por otra parte los empleadores que tienen y tuvieron a cargo practicantes de la facultad de Ingeniería Industrial manifiestan que las competencias que más se fortalecen son capacidad para trabajar de forma autónoma, capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo y capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas, todas con un mismo valor de 100%. Las que menos se fortalecieron y de gran importancia están: capacidad para formular proyectos con un valor de 0%, dominio de un segundo idioma y capacidad para identificar y solucionar problemas con igual porcentaje de 30%.



Figura 53. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Ingeniería Informática



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

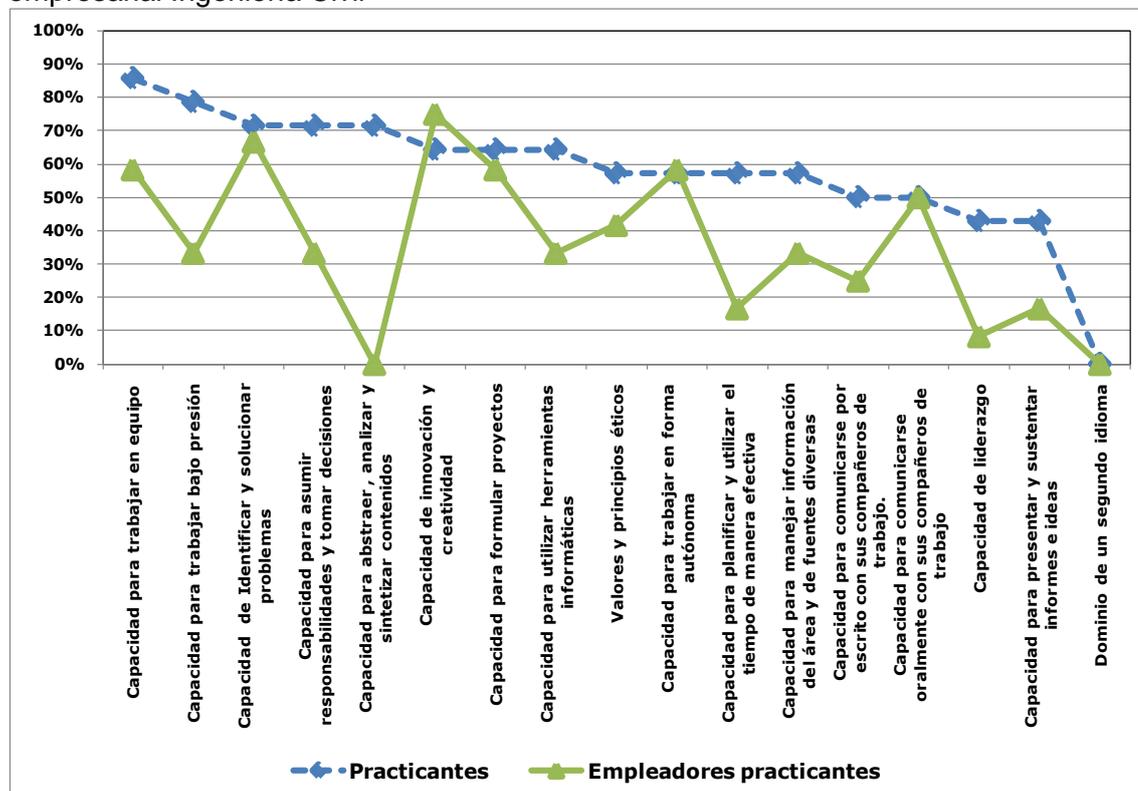
En la facultad de Ingeniería Informática se evidencia que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad de innovación y creatividad, capacidad para formular proyectos y capacidad para trabajar bajo presión.

Por el contrario las competencias que más desarrolla el estudiante de Ingeniería Informática al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en forma autónoma, capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo, capacidad para manejar información del área y fuentes diversas.



8.5.8 Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Ingeniería Civil.

Figura 54. Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial Ingeniería Civil



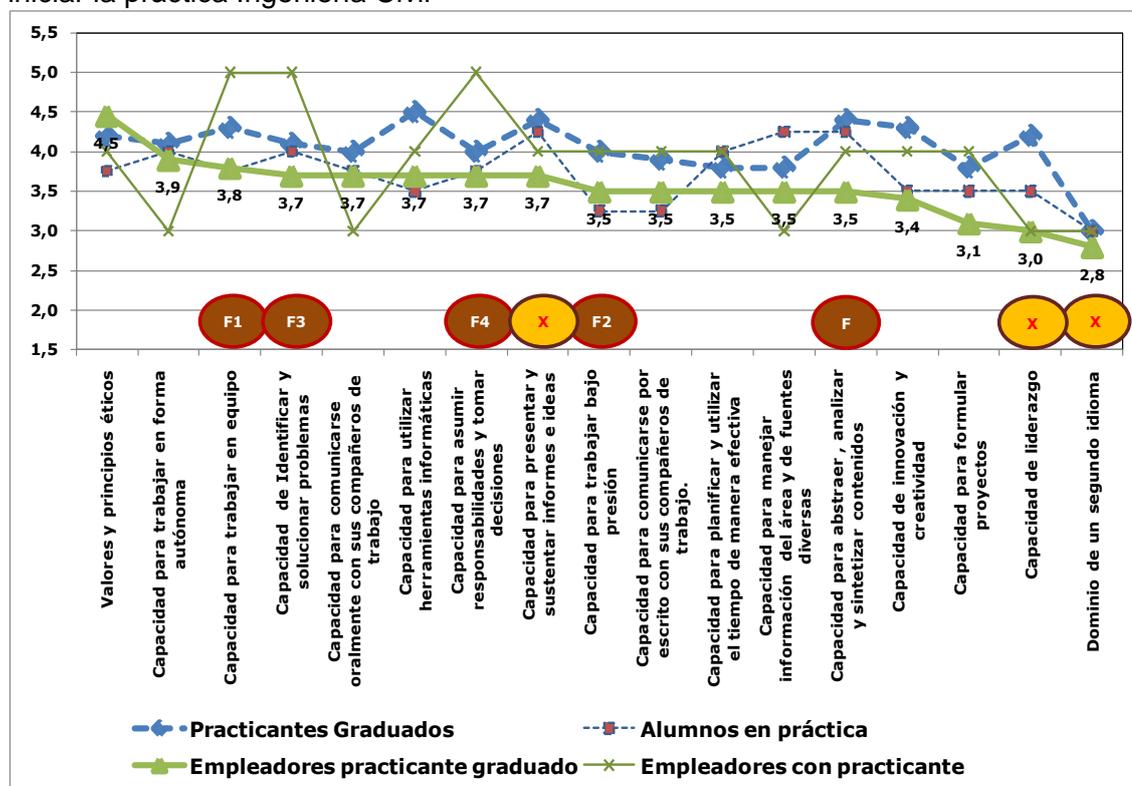
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Para los practicantes de Ingeniería Civil las competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial son: capacidad de liderazgo, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad para trabajar bajo presión; con porcentajes del 85%, 80% y 70%. Por el contrario las que menos se fortalecen son: el dominio de un segundo idioma con un 0%; capacidad para presentar y sustentar informes e ideas y capacidad de liderazgo con un porcentaje alrededor del 42%.

Los empleadores que tuvieron a cargo practicantes y tienen actualmente practicantes de la facultad de Ingeniería Civil manifiestan que las competencias que más se fortalecen son: Capacidad de innovación y creatividad con un resultado del 75%, capacidad de identificar y solucionar problemas alrededor de un 68% y capacidad para trabajar en equipo con un 60%. En cambio las que menos se fortalecen en la práctica empresarial son: dominio de un segundo idioma, capacidad para abstraer analizar y sintetizar contenidos las dos con igual valor de 0% y capacidad de liderazgo con un 9%.



Figura 55. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Ingeniería Civil



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

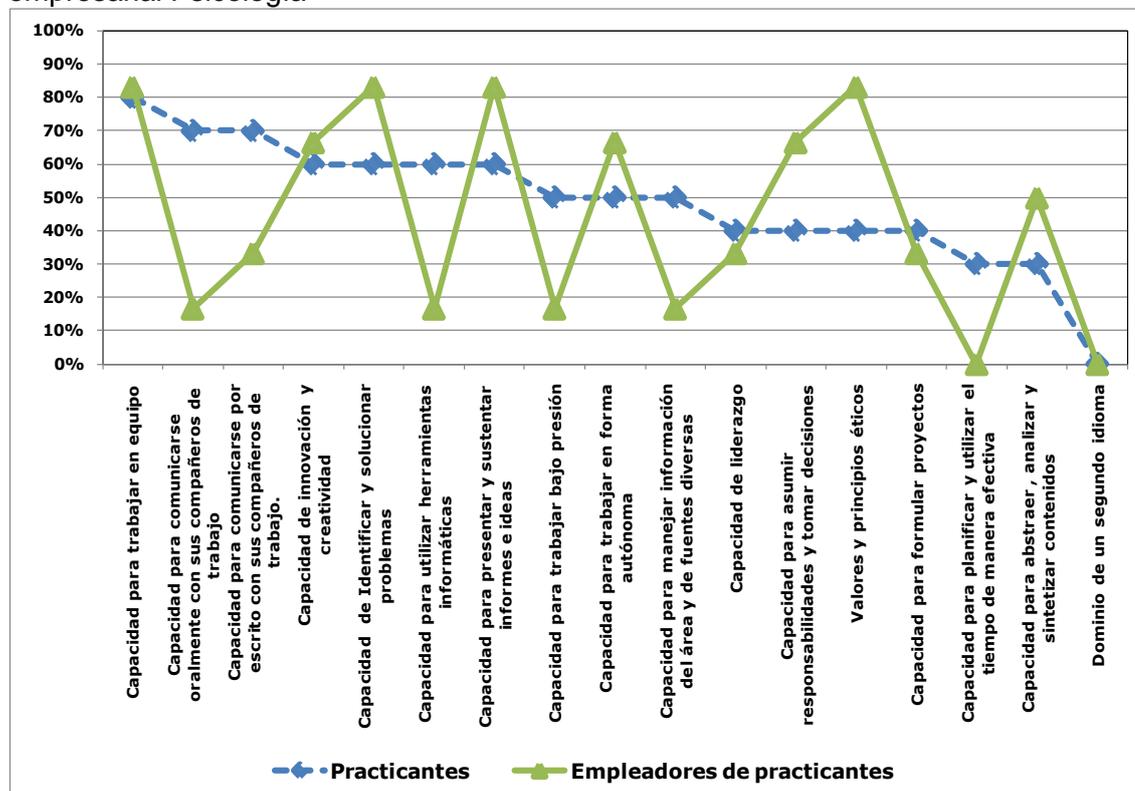
En la facultad de Ingeniería Civil se evidencia que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad de liderazgo, dominio de un segundo idioma y capacidad para presentar y sustentar informes e ideas.

Por el contrario las competencias que más desarrolla el estudiante de Ingeniería Informática al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones, capacidad para trabajar bajo presión y capacidad para abstraer analizar y sintetizar contenidos.



8.5.9 Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Psicología.

Cuadro 56. Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial Psicología



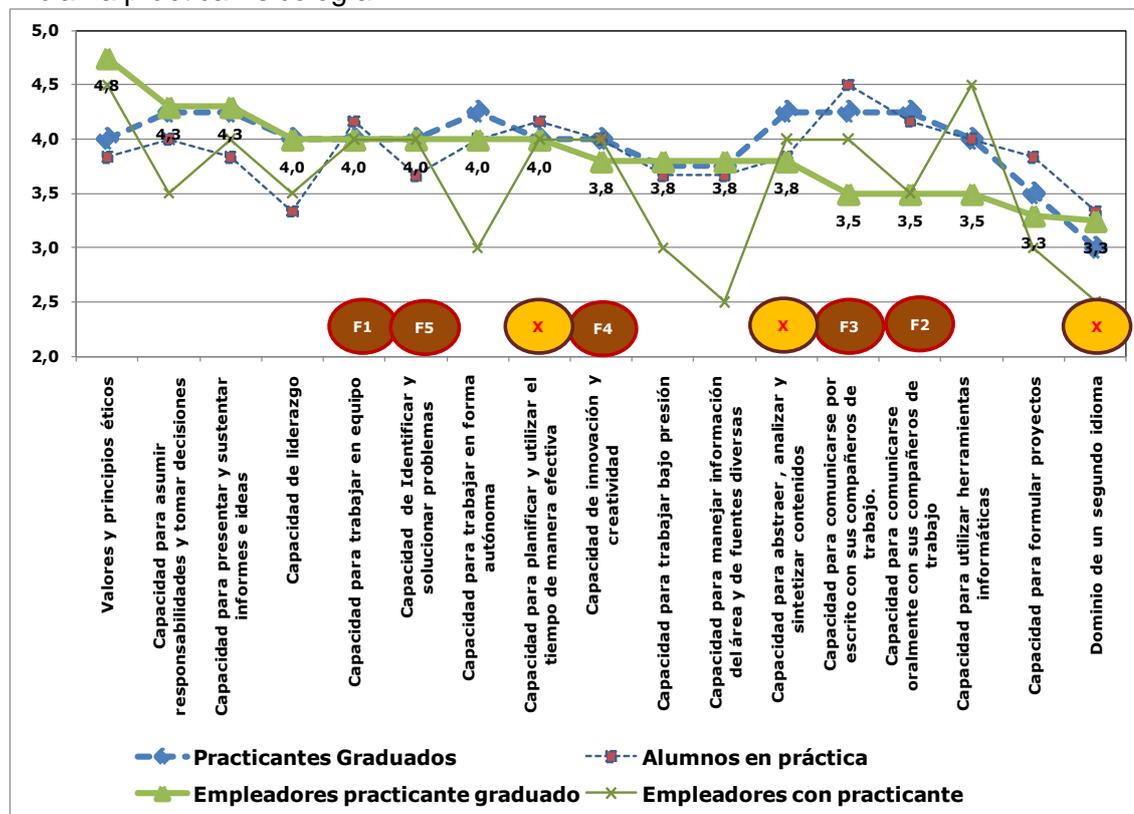
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Según los practicantes de Ingeniería Civil las competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en equipo con un 82%, capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo con un 70%, y capacidad de innovación y creatividad con un 60%. Por el contrario las que menos se fortalecen son: el dominio de un segundo idioma con un 0%; capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos con un 30% y capacidad para formular proyectos con un 40%.

Los empleadores que tuvieron a cargo practicantes y tienen actualmente practicantes de la facultad de Ingeniería Civil manifiestan que las competencias que más se fortalecen son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad para presentar y sustentar informes e ideas, y capacidad de identificar y solucionar problemas, todas con el mismo porcentaje representativo del 82%. En cambio las que menos se fortalecen en la práctica empresarial son: dominio de un segundo idioma con un 0%, capacidad para manejar información del área y fuentes diversas con 18%, y capacidad para trabajar bajo presión.



Cuadro 57. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Psicología



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

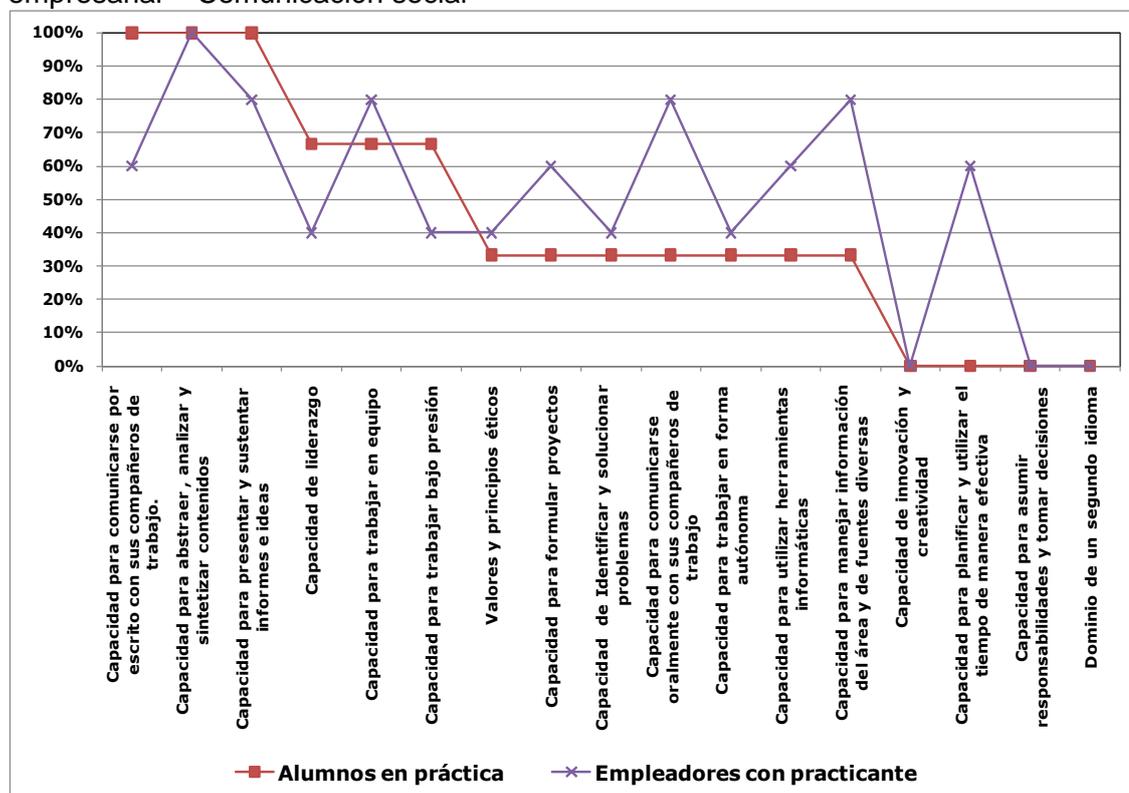
En la facultad de Ingeniería Ambiental se evidencia que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para planificar y el tiempo de manera efectiva, capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos, y dominio de un segundo idioma.

Por el contrario las competencias que más desarrolla el estudiante de Ingeniería Ambiental al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en equipo, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad de innovación y creatividad, capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo y capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo.



8.5.10 Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Comunicación Social.

Figura 58. Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial - Comunicación social



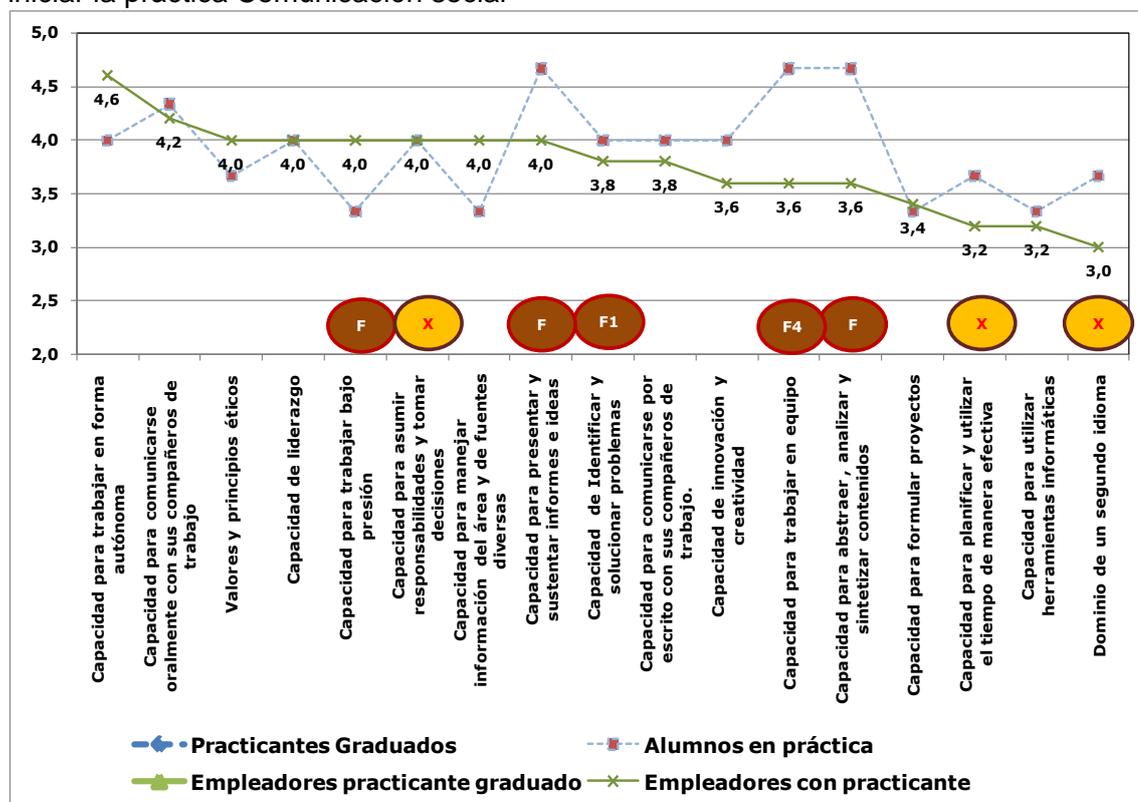
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Según los practicantes de Comunicación Social las competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial son: capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos, capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo y capacidad para presentar y sustentar informes e ideas, todas con un porcentaje de 100% respectivamente. Mientras que las que menos se fortalecen son: dominio de un segundo idioma, capacidad de innovación y creatividad, y capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones, todas las anteriores con un valor nulo de 0%.

Los empleadores que tuvieron a cargo practicantes y tienen actualmente practicantes de la facultad de Ingeniería Civil afirman que las competencias que más se fortalecen son: capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos con un valor de 100%, capacidad para trabajar en equipo y capacidad para presentar y sustentar informes e ideas con el mismo porcentaje para las dos del 80%. En cambio las que menos se fortalecen en la práctica empresarial son: capacidad de innovación y creatividad, capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones estas dos con un valor nulo de 0%, y capacidad para trabajar en forma autónoma con un 40%.



Figura 59. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Comunicación social



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

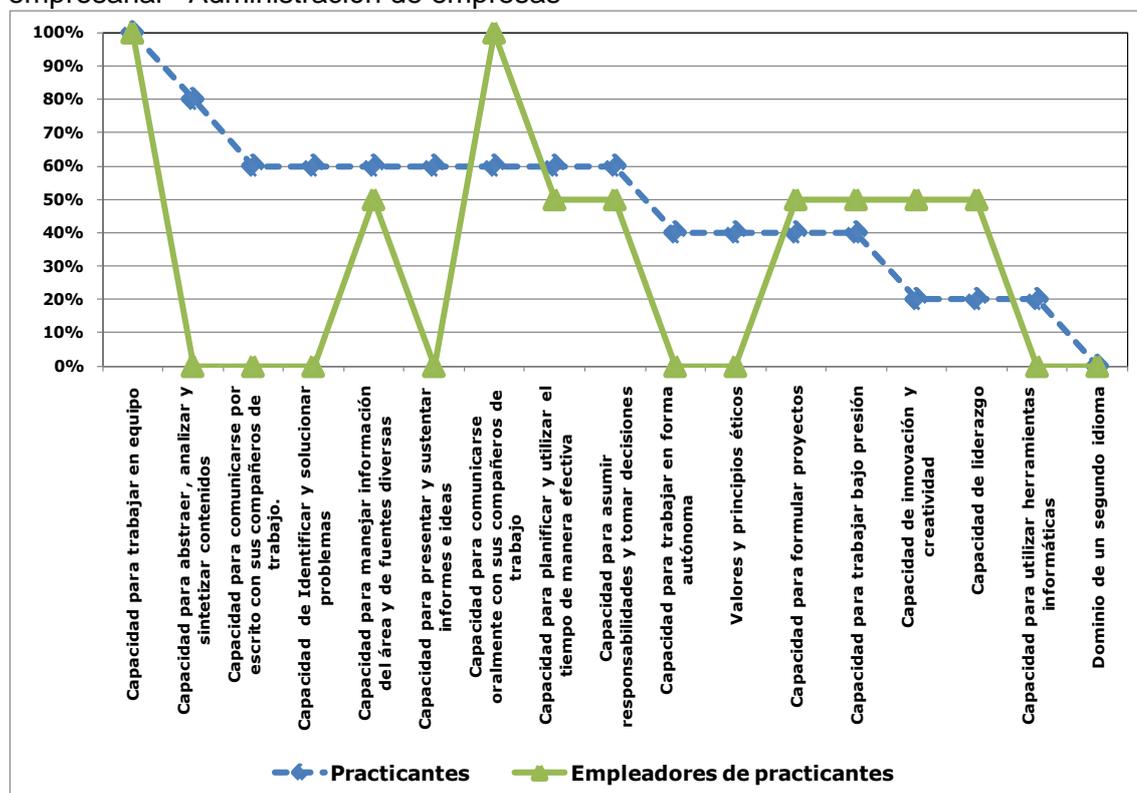
En la facultad de Comunicación Social se evidencia que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: dominio de un segundo idioma, capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones.

Por el contrario las competencias que más desarrolla el estudiante de Comunicación Social al iniciar la práctica empresarial son: capacidad para trabajar bajo presión, capacidad para presentar y sustentar informes e ideas, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad para trabajar en equipo, capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones, y capacidad para abstraer analizar y sintetizar contenidos.



8.5.11 Competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial – Facultad de Administración de Empresas.

Figura 60. Competencias que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial - Administración de empresas

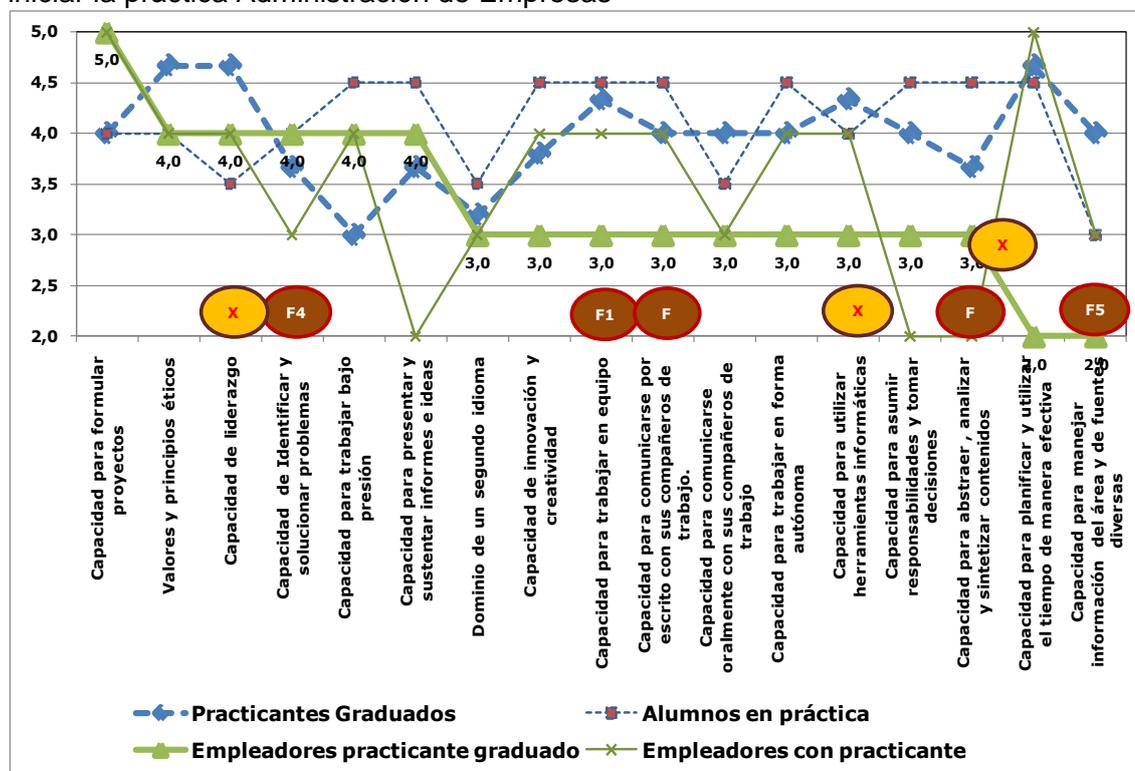


Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Según los practicantes de Administración de Empresas las competencias que más se fortalecen en el desarrollo de la práctica empresarial son: capacidad para trabajar en equipo con un valor de 100%, capacidad de identificar y solucionar problemas con un 60% y capacidad para abstraer analizar y sintetizar contenidos con un porcentaje de 80%. Por el contrario las que menos se fortalecen son: dominio de un segundo idioma con un valor nulo del 0%, capacidad de liderazgo y capacidad de innovación y creatividad con un mismo valor del 20%.

Los empleadores que tuvieron a cargo practicantes y tienen actualmente practicantes de la facultad de Ingeniería Civil manifiestan que las competencias que más se fortalecen son: capacidad para trabajar en equipo con un 100%, capacidad para manejar información del área y fuentes diversas y capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones, con un 50%. Por el contrario las que menos se fortalecen son: el dominio de un segundo idioma, capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos, capacidad para presentar y sustentar informes e ideas, todas con un porcentaje nulo del 0%.

Figura 61. Calificación del grado de desarrollo de las competencias del estudiante al iniciar la práctica Administración de Empresas



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

En la facultad de Administración de Empresas se evidencia que las competencias que menos desarrolla el estudiante al iniciar la práctica empresarial son: capacidad de liderazgo, capacidad para utilizar herramientas informáticas y capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva.

Caso contrario las competencias que más desarrolla el estudiante de Comunicación Social al iniciar la práctica empresarial son: capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad para trabajar en equipo, capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo, capacidad para abstraer analizar y sintetizar contenidos, capacidad para manejar información del área y fuentes diversas.

8.6 OPINION DE LOS COORDINADORES DE PRÁCTICA DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA UPB SECCIONAL BUCARAMANGA CON RELACIÓN A LA PERTINENCIA DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES.

Ver (Anexo E)

- Los directores de práctica de Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental y Psicología consideran que los principales problemas que tienen los estudiantes para acceder a una práctica empresarial tienen que ver con el promedio exigido y la falta de información. Así mismo en la dirección de práctica de Psicología se



manifestó la baja demanda de parte de las instituciones específicamente en el área clínica y social. También se reveló que los estudiantes de último semestre de Administración de Empresas les falta experiencia y no están capacitados para pruebas psicotécnicas, lo cual impide el acceso a la práctica.

- Para los directores de práctica de Administración de empresas, Ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental los principales beneficios para el estudiante al realizar una práctica empresarial se relacionan con ganar hoja de vida, experiencia, aplicación de conceptos, diferenciar el ambiente laboral del académico, enfrentarse a las relaciones laborales, aprender a trabajar en equipo, adquirir responsabilidades, cumplimiento, liderazgo y satisfacción profesional. Directores de práctica de Ingeniería Electrónica y Psicología ostenta que las prácticas empresariales ayudan a fortalecer las relaciones interpersonales a nivel profesional, complementan la formación académica con la experiencia laboral.
- Las principales dificultades que viven los practicantes durante su permanencia en la empresa desde la perspectiva de la dirección de práctica de Administración de Empresas se relacionan con la falta de valoración del trabajo del practicante por el hecho de que los estudiantes no tienen un título, en ocasiones hacen labores diferentes a las de su carrera o puesto de trabajo, la inexperiencia hace que el practicante no enfrente los errores cometidos durante sus funciones en el trabajo. Directores de práctica de Ingeniería Industrial e Ingeniería Ambiental manifiestan que las actividades al inicio de la práctica parecen no ser claras para el estudiante, haciendo hincapié en la falta de una persona guía desde un principio.
- Los directores de práctica de Ingeniería Industrial y Administración de Empresas afirmaron que la práctica empresarial mejora competencias técnicas ya que afianza, profundiza, amplía y aplica conocimientos adquiridos durante la carrera; metodológicas, ya que aplica metodologías y realiza una planificación para la resolución de problemas presentados durante el desarrollo de la práctica; sociales, ya que aprende a trabajar en equipo, aprende a cooperar y se adapta al clima de trabajo y al compartir diario con un grupo de personas; y participativas, ya que adquiere una capacidad de decisión, responsabilidad, de organización y de coordinación. En Psicología se evidencio que la practica empresarial mejora competencias como habilidad analítica, autonomía y proactividad.
- Según los directores de práctica de Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental y Psicología el nivel de satisfacción de los empresarios con relación al resultado de la práctica ha sido excelente ya que las empresas lo han manifestado, igualmente se evidencia en el número de estudiantes que han quedado vinculados laboralmente. En Ingeniería Civil y Administración de Empresas manifiestan que el nivel de satisfacción ha sido bueno, evidenciando que un 75% los estudiantes de Ingeniería Civil siguen trabajando en la empresa, lo que implica una gran aceptación por parte de la empresa a los practicantes.
- En Administración de Empresas se observa que los aspectos que los empresarios consideran más débiles en la formación observadas en los practicantes se relacionan con la impuntualidad, presentación personal, el estudiante espera que la empresa le de sus funciones de manera detallada y no ende no tienen autonomía. En Ingeniería Civil la falta de experiencia en realizar los trabajos y en



algunos casos la falta de seguridad para tomar decisiones se consideran las debilidades observadas por los empresarios. Escasos conocimiento en temas puntuales en los practicantes de Psicología y ubicación del rol profesional al inicio de la misma en los practicantes de Ingeniería Industrial se consideran los aspectos más débiles.

- Los motivos que impulsan a un empresario a solicitar practicantes de la UPB desde la perspectiva de directores de práctica de Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Psicología y Administración de Empresas tienen que ver con aspectos como buscar estudiantes que no tengan experiencia laboral puesto que se dejan orientar, porque tienen conocimientos de un nivel profesional, tienen compromiso, porque son mano de obra no tan elevada y están respaldados por una buena Universidad. En ingeniería Ambiental se observa que el motivo principal es la colaboración que aporta el practicante en el desarrollo de algunas actividades que no han podido ser abarcadas en su totalidad por parte de la empresa. Por su parte la dirección de práctica manifiesta que el motivo principal que estimula al empresario a solicitar un practicante tiene que ver con la posibilidad de formar un profesional y evaluar su desempeño de una forma menos traumática que con una relación contractual adquirida.



9. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente proyecto corresponden a lo manifestado por estudiantes que hacen o hicieron prácticas empresariales; además a los empresarios tienen o tuvieron estudiantes practicantes de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

ESTUDIANTES QUE ESTÁN EN PRÁCTICA EMPRESARIAL

Situación Laboral.

- El panorama de situación laboral es favorable para los practicantes de Ingeniería Industrial e Ingeniería Ambiental presentando mayores posibilidades de seguir trabajando en la misma empresa, en un término medio con un 50 % se encuentra la facultad de Administración de Empresas y Psicología.
- Un 62% de estudiantes en práctica de la UPB Bucaramanga expresan tener muchas posibilidades de seguir trabajando en la misma empresa.

Formación y Crecimiento Profesional.

- A nivel general la UPB arroja un promedio de 2.0, destacándose que la formación tanto integral como profesional ha permitido que los estudiantes tengan un excelente desempeño en el ámbito laboral.
- Los estudiantes de los diferentes programas de pregrado aprecian con un 52% estar de acuerdo al percibir que las prácticas empresariales permiten fortalecer habilidades a través de la experiencia y la puesta en marcha de sus capacidades de trabajo en las diferentes áreas de trabajo en una empresa.
- Se observa que un 57% de los estudiantes en práctica de la UPB dicen estar completamente satisfechos y un 43% satisfechos frente a la postura de calidad de la formación y orientación recibida en la práctica por parte de la empresa.
- A nivel general se observa que el trabajo de los tutores es relativamente bueno al verse que el 14% de los practicantes están muy satisfechos, el 71% satisfechos y tan solo un 10% muestran inconformismo con el apoyo y colaboración prestada por el tutor.
- La totalidad de practicantes de Ingeniería Industrial e Ingeniería Ambiental dicen estar satisfechos con las evaluaciones de desempeño que se llevan a cabo actualmente en la compañía, así mismo se puede observar que a ninguno de los practicantes de Comunicación Social les han aplicado evaluaciones de desempeño.
- Se evidencia que el 52% de los estudiantes en práctica dicen estar de acuerdo al argumentar que se encuentran satisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional y tan solo un 10% expresan estar insatisfechos. Los restantes toman una postura neutral.



Utilidad de la práctica empresarial.

- Estudiantes en práctica de Psicología e Ingeniería Industrial con un 83% y 67% respectivamente afirman que la práctica empresarial es útil, mientras que Practicantes de Comunicación Social, Ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental manifestaron que la práctica empresarial es muy útil. De esta manera queda en evidencia que las practicas profesionales permiten fortalecer los conocimientos adquiridos en la carrera y alcanzar un excelente desarrollo profesional.

ESTUDIANTES QUE CULMINARON LA PRÁCTICA EMPRESARIAL

Estado Laboral del egresado.

- Un 25% y 40% de los egresados de Psicología e Ingeniería Ambiental respectivamente terminaron la práctica y actualmente están desempleados.
- La totalidad de egresados de Administración de Empresas, un 90% y 75% de egresados de Ingeniería Industrial y Psicología respectivamente terminaron la práctica, siguieron en la empresa pero hoy trabajan en otra organización.
- Egresados de la UPB que realizaron practica empresarial en los años 2007, 2008 y 2009 presentan una tasa de desocupación del 23%, así mismo se evidencia un 64% de egresados terminaron la práctica, siguieron en la empresa pero actualmente trabaja en otra compañía.

Oportunidades brindadas durante la práctica empresarial.

- Un 58% de los egresados que hicieron práctica empresarial revelan que pudieron aplicar en la práctica los conocimientos recibidos en la UPB, manifestando solo un 9% de egresados estar desacuerdo con dicha afirmación.
- El 61% de egresados de Ingeniería Industrial y 50% de Ingeniería Civil respectivamente, representan las facultades donde los estudiantes que hicieron prácticas empresariales manifestaron estar totalmente de acuerdo a la hora de afirmar que la empresa donde laboran les brindo la oportunidad de tomar la iniciativa de su propio desarrollo profesional. Una posición neutral se evidencia con un 50% en los egresados de Psicología, respondiendo no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- Los egresados de los diferentes programas de pregrado aprecian con un 56% estar de acuerdo al percibir que las prácticas empresariales permiten fortalecer habilidades a través de la experiencia y la puesta en marcha de sus capacidades de trabajo en las diferentes áreas de trabajo en una organización.

Utilidad de la Práctica Empresarial.

- Egresados de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Informática en su totalidad afirman que la práctica empresarial es muy útil, mientras que un 50% de los egresados de Ingeniería Mecánica y Psicología manifiestan que las prácticas empresariales son



útiles. Un 17% de los egresados de Ingeniería Industrial expresan inconformismo opinando que las prácticas empresariales son poco útiles.

EMPLEADORES CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

Aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial

- Se destacan Ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental con el mismo valor de 100% de empresarios que consideran que la motivación y entusiasmo es buena por parte de los practicantes de la UPB seccional Bucaramanga.
- En las carreras de Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental, Administración de empresas y Psicología el 100% de empresarios afirmo que el conocimiento técnico de los practicantes era bueno manteniéndose en un nivel óptimo para desempeñarse dentro de la organización.
- En general los empresarios aseguraron que el conocimiento técnico que tienen los estudiantes de la UPB es bueno ya que se arrojó un promedio de 4,4, esto quiere decir que los diferentes programas académicos de la universidad están implementando buenas formas de aprendizaje hacia los estudiantes pero les hace falta introducir nuevas ideas y complementar algunas consiguiendo así enriquecer el conocimiento para alcanzar la excelencia en la calidad de la educación superior.

Nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial

- En diferentes programas de pregrado como Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Administración de Empresas el 100% de empresarios afirmaron estar satisfechos por el nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la empresa.
- A ningún programa se le dio un nivel de insatisfecho o muy insatisfecho por parte de los empresarios al manifestar el nivel de cumplimiento por parte del practicante con los objetivos de la empresa, evidenciando que en general los practicantes de la UPB están adquiriendo un compromiso de forma responsable a la hora de afrontar las tareas que se le asignan dentro de las empresas.

Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial

- A nivel general los empresarios están conformes con el desempeño que han tenido los practicantes de la UPB durante el desarrollo de la práctica en la organización, ya que se obtuvo un promedio favorable de 4.5 evidenciando que en ninguna carrera se tomó la opción de insatisfecho o muy insatisfecho.

Opinión con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante

- El 100% de empresarios que diligenciaron la encuesta para los programas académicos de ingeniería Industrial, Ingeniería y Psicología manifestaron que dentro de las fortalezas que tienen los practicantes se encuentra el excelente aporte del Estudiante.



- En los programas de Administración de empresas y Ingeniería Ambiental, los empresarios creen que por ahora la debilidad que más sobresale es la falta de mejores competencias en la preparación y redacción de documentos.
- El 100% de empresarios manifestaron por el momento que una de las principales debilidades que tienen los practicantes de Ingeniería Civil es la falta de cumplimiento con los compromisos adquiridos.

Forma en que llego el practicante a la empresa

- El 100% de empresarios que contestaron la encuesta para los programas académicos de Ingeniería Civil y Administración de Empresas afirmaron que el practicante llegó a su empresa por la solicitud de su empresa a la oficina de prácticas empresariales de la UPB.
- En las carreras de Ingeniería Ambiental e Ingeniería Industrial el 100% de empresarios manifestaron que el practicante llegó a su empresa por una solicitud directa del practicante a su empresa

Grado de satisfacción del servicio prestado por la oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga según la perspectiva de los empresarios

- Los programas de pregrado de Ingeniería Electrónica y Psicología alcanzaron porcentajes de 36% y 31% en relación a que los empresarios manifestaron sentirse satisfechos con el servicio prestado de la oficina de prácticas correspondientes a estas carreras.
- En general el grado de satisfacción obtenido en la UPB es bueno según lo que mencionaron los empresarios, sin embargo cabe recalcar que se deben hacer mejoras con el fin de solucionar las falencias que se estén presentando en busca de obtener la excelencia en el servicio prestando por parte de las oficinas de prácticas

EMPLEADORES QUE TUVIERON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

Aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial

- En las carreras de ingeniería informática, psicología y Administración de empresas el 100% de los empresarios que contestaron las encuestas considera que el nivel de motivación y entusiasmo es excelente por parte de los practicantes.
- El 100% de empresarios contestaron que las habilidades personales eran buenas para Administración de empresas, siendo la carrera más regular en este aspecto, seguido de ingeniería Ambiental e Ingeniería Civil con el mismo valor de 73%.



- El 36% de empresarios que respondieron la encuesta para Ingeniería Ambiental aseguraron que el conocimiento técnico por parte de los practicantes era excelente siendo este el de mayor porcentaje entre los programas de pregrado.
- En las carreras de Ingeniería Mecánica y Administración de empresas el 100% de empresarios afirmaron que el conocimiento técnico de los practicantes era bueno manteniéndose en un nivel óptimo para desempeñarse dentro de la organización.
- Tomando como base los datos que se arrojaron, se pudo establecer que los empresarios aseguran que el conocimiento técnico que tienen los estudiantes de la UPB es bueno ya que obtuvo un promedio de 4,3 en general.

Nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial

- Se evidenció que en general los practicantes de la UPB están adquiriendo un compromiso de forma responsable a la hora de afrontar las tareas que se le asignan dentro de la organización, ya que el promedio que obtuvo la universidad fue muy bueno de 4.5, siendo 5 excelente en la escala.

Grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial

- El porcentaje más significativo lo arroja psicología con un 100% equivalente a que todos los empresarios que contestaron la encuesta para este programa académico se sintieron muy satisfechos con el trabajo que se realizó en el desarrollo de la práctica empresarial por parte del estudiante.
- Se resalta que a nivel general, los empresarios estuvieron conformes con el desempeño que tuvieron los practicantes de la UPB durante su paso por la organización en el desarrollo de la práctica empresarial, ya que en ninguna carrera se tomó la opción de haber estado insatisfecho o muy insatisfecho.

Tasa de contratación de practicantes de la UPB Bucaramanga.

- El porcentaje más alto y menos significativo lo obtuvo el programa de Administración de Empresas con un 100% de empresarios que no han vuelto a contratar practicantes de la UPB.
- Ingeniería mecánica que alcanzó el porcentaje más alto sobre todas las carreras con un 80% de aceptación por los empresarios que aseguraron haber vuelto a contratar practicantes de la UPB.

Intención de contratar practicantes de la UPB de Bucaramanga

- En varios programas de pregrado un 100% de empresarios contestaron que en el futuro volvería a contratar practicantes de la UPB, entre estos: Administración de Empresas, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Electrónica y Psicología.
- En general los resultados que se obtuvieron son de gran importancia ya que se puede tomar en cuenta que los empresarios están satisfechos con el trabajo que



han realizado los practicantes dentro de sus empresas; es decir los estudiantes tienen buenas bases en cuanto al conocimiento adquiridas dentro de la UPB, para poder desempeñar de manera eficiente las diferentes actividades que se les ha encomendado cumplir dentro de la organización.

Fortalezas y debilidades de estudiantes que realizaron práctica empresarial

- El 33% de empresarios que diligencio la encuesta para el programa académico de ingeniería informática considera que dentro de las fortalezas que tienen los practicantes se encuentra la capacidad de innovación y creatividad, mientras que en Ingeniería Ambiental el 9%.
- El 6% es el porcentaje más bajo de empresarios que aseguran que la capacidad de identificar y solucionar problemas es una fortaleza que tienen los practicantes de ingeniería industrial, le siguen ingeniería Ambiental e Ingeniería Civil con un porcentaje igual de 9%, mientras que el 33% de empresarios que contestaron la encuesta para Ingeniería Informática se consolida como el mayor porcentaje.
- La debilidad que más se resalto en los practicantes de la UPB fue la capacidad de liderazgo según los empresarios. Tomada por 4 programas, entre estos Ingeniería Civil e Ingeniería Ambiental teniendo el mayor porcentaje con un 18% para ambas carreras.

Intenciones de la empresa al contratar un practicante

- El programa académico de Administración de Empresas el 100% de empresarios afirma que cuando se contrata a un practicante el propósito que define tomar esta decisión es preparar un futuro funcionario para su empresa.
- En tres carreras Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental e Ingeniería Electrónica lo que define tomar esta decisión por parte del empresario, es que el practicante sólo realice tareas específicas que requiere la empresa durante el tiempo de la práctica.
- Por otro lado un 100% de empresarios manifestaron que cuando su empresa contrata un practicante el propósito que toma la decisión, es lograr alcanzar las dos anteriores opciones; esto para Ingeniería Informática y Psicología.
- En general los empresarios buscan obtener el mayor beneficio posible tanto para el estudiante como para la organización; complementar de una manera optima las dos elecciones.

Forma en que llego el practicante a la empresa

- El 60% de empresarios manifestaron en el programa de ingeniería mecánica que el practicante llego a su empresa por solicitud de su empresa a la oficina de prácticas empresariales de la UPB.



- Con un porcentaje de 33% en el programa de Ingeniería Informática los empresarios afirmaron que el practicante llegó a la empresa por la solicitud del mismo hacia la organización.

Grado de satisfacción de los empresarios con respecto al servicio prestado por la oficina de prácticas de la UPB Bucaramanga

- Los valores más significativos los obtuvieron Ingeniería Civil e Ingeniería Mecánica con unos porcentajes de 45% y 40% respectivamente, afirmando que los empresarios estuvieron muy satisfechos con el servicio ofrecido por la oficina de prácticas.
- En general el grado de satisfacción obtenido en la UPB es bueno según lo que mencionaron los empresarios, sin embargo cabe recalcar que se deben hacer mejores con el fin de solucionar las falencias que se estén presentando en busca de obtener la excelencia en el servicio prestando por parte de las oficinas de prácticas.

GRADO DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Fortalecimiento de Competencias a través de las prácticas empresariales.

- Los empleadores expresan que las competencias que más se fortalecen en las prácticas empresariales son: con un 70% de desarrollo capacidad para trabajar en equipo y capacidad de identificar y solucionar problemas. Por el contrario los empleadores perciben por su parte que las competencias que menos se fortalecen en la práctica empresarial son: capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva y dominio de un segundo idioma.
- Para los practicantes de la UPB Bucaramanga las competencias que más se fortalecieron son: capacidad para trabajar en equipo y capacidad de identificar y solucionar problemas con un 69% y 83% respectivamente. La única competencia que no se fortaleció gracias a las prácticas empresariales es dominio de un segundo idioma.

Desarrollo de competencias de practicantes de la UPB al iniciar la práctica.

- Se pudo observar que las competencias que menos desarrolla el estudiante de la UPB al momento de iniciar la práctica empresarial son: valores y principios éticos, dominio de un segundo idioma y capacidad para planificar y utilizar el tiempo de una manera efectiva.
- Las competencias que más se desarrollan en la práctica empresarial son: capacidad de innovación y creatividad, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de identificar y solucionar problemas, capacidad de comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo y capacidad de trabajar en forma autónoma.



10. RECOMENDACIONES

- Suministrar los medios y recursos necesarios por parte de la Universidad, para de esta forma se fortalezca la relación entre las oficinas de práctica con las empresas a nivel local, nacional e internacional, para suministrar al estudiante un acceso mas fácil, teniendo en cuenta que es un medio que facilita la inserción al mercado laboral de los graduados además de fortalecer la formación integral dada en la UPB, permitiendo ayudar al estudiante.
- Fortalecer los mecanismos dispuestos por la Universidad para garantizar que las prácticas asignadas realmente permitan el fortalecimiento de la formación académica de los estudiantes con el fin de evitar la insatisfacción observada en algunos estudiantes.
- Es de vital importancia que las oficinas de práctica de los diferentes programas de pregrado de la UPB mantengan actualizadas las bases de datos de los estudiantes que realizan o realizaron prácticas empresariales. Esta información es fundamental para futuros estudios, y lo más importante, para hacer seguimiento a graduados y empleadores, principalmente aquellos que están desempleados o quieren mejorar su situación laboral. Por tal motivo se recomienda que la Universidad disponga de medios necesarios como recurso humano para realizar dicha labor.
- Mantener estudios de seguimientos a los graduados que estuvieron involucrados con las prácticas empresariales por parte de estudiantes de la UPB que hacen parte de los semilleros de marketing, con el fin de seguir evaluando que tanto las prácticas empresariales tienen impacto en el éxito laboral y profesional. Además evaluar las razones por las cuales algunos practicantes están desempleados.
- Identificar sitios en internet de las empresas multinacionales que ofrecen vacantes para que los estudiantes puedan acceder de manera directa a las prácticas.



BIBLIOGRAFÍA

TAPIAS ARDILA, Diego Alexander. La Pertinencia Laboral del programa de Ingeniería Industrial de la UPB Bucaramanga desde la perspectiva de los recién graduados [Tesis de Grado]: Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Ingeniería Industrial; 2009.

TERAN CANTILLO, Luis Alberto. Trabajo de investigación para medir la calidad, pertinencia e impacto, con fines de acreditación, del posgrado en alta gerencia de la Universidad Industrial de Santander [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ingenierías Físico-Mecánicas; 2003.

ORTÍZ PIMIENTO, Néstor Raúl. Las prácticas empresariales como estrategia de aprendizaje en el programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Industrial de Santander [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ingeniería Industrial; 2007.

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Prácticas empresariales. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.utadeo.edu.co/programas/pregrados/ing_alimentos/pdf/instrucciones_pas_antias.pdf>

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos: Mc Graw Hill. ; México 2000

Milkovich, George y Boudreau. Dirección y Administración de Recursos Humanos “Un Enfoque de Estrategia”: Addison-Wesley Iberoamericana. ; Estados Unidos 1994.

Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. Glosario. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: < <http://www.riaces.net/glosarioe.html>>

Administración Central del Municipio de Santiago de Cali. Declaración de principios y valores éticos. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 01 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.cali.gov.co/publico2/documentos/CinternoSGC/codigo_etica.pdf>

VILLAMIZAR LEON, Maryoly. ACEVEDI RINCON, Jhon Hernando. CABALLERO ORTIZ, Jose Luis. TARAZONA ESTUPIÑAN, Luis Fernando. Evaluación de la pertinencia de los programas académicos de la Universidad Industrial de Santander [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ingenierías Físico-Mecánicas; 2003.

UIS. PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 06 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.uis.edu.co/portal/doc_interes/autoevaluacion/factor5.pdf>

HERNANDEZ ROA, Jennith Marcela. Estudio de Seguimiento a Graduados Universidad Pontificia Bolivariana “Una Forma de Evaluar la Pertinencia en la



Educación Superior". Marco de Antecedentes [Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Ingeniería Industrial; 2009.

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Marco conceptual de referencia estudios de seguimiento a graduados. Bucaramanga: 2008, p. 6.

Políticas de seguimiento a graduados de la red de oficinas y centro de graduados del suroccidente colombiano [En línea]. Bogotá: Graduados Colombia: Observatorio Laboral para la Educación. 2007. [Citado en 01 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-142270_pdf.pdf>

Universidad de Antioquia. Pertinencia e impacto social. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 6 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://huitoto.udea.edu.co/vicedoce/calidad/autoevaluacion/pdfs/factor5.pdf>>

Universidad EAFIT. Impacto social de social de los programas de pregrado – Administración de Negocios. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 06 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://huitoto.udea.edu.co/vicedoce/calidad/autoevaluacion/pdfs/factor5.pdf>>

Centro de Intermediación Laboral y Apoyo al Egresado (CILAE) [En Línea]. Medellín: Universidad de Medellín. [Citado el 01 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.udem.edu.co/UEDEM/Extención/CentroIntermediacionLaboral/Proyectos.html>>

Fundación Universitaria Luís Amigó. Justificación de la Prácticas. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Marzo de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.funlam.edu.co/modules/facultadpsicologia/item.php?itemid=87>>

Estudio como parte de contribución a la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO. Pertinencia en la educación superior en el siglo XXI. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 04 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs_sesiones/gibbons_victor_manuel.pdf>

La Calidad: desafío que enfrenta la educación en el momento actual. Proyecto UNESCO. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 04 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <<http://www.monografias.com/trabajos10/ponenc/ponenc.shtml#indiccali>>

Croxatto, Héctor. Calidad y Acreditación exigencias a la universidad: Editorial Salesianos. ; Chile 1998.

Universidad Libre Seccional Cali. Pertinencia Social de las Prácticas Empresariales. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 03 de Octubre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.unilibrecali.edu.co/programa-administracion/index.php?option=com_content&view=article&id=111&Itemid=152>

RODRIGUEZ BULA, Henry David. La Pertinencia Laboral del programa de Ingeniería Electrónica de la UPB Bucaramanga desde la perspectiva de los recién graduados.



[Tesis de grado]: Bucaramanga: Universidad Pontificia Bolivariana. Facultad de Ingeniería electrónica; 2010.

Ministerio de Educación Nacional. Revolución Educativa Colombia Aprende: Imprenta Nacional de Colombia.; Colombia 2009.

Corpoeducación en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de política para la educación media 2003-2006. Es un documento de apoyo, destinado principalmente a los equipos técnicos del Ministerio de Educación Nacional y de las secretarías de educación.

SENA. Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral.; Bogotá 2003.

UPB Seccional Bucaramanga. Reseña Histórica. [En línea] Colombia 2010 [Citado el 22 de Noviembre de 2010]. Disponible en Internet: <http://www.upb.edu.co/portal/page?_pageid=1134,31059593&_dad=portal&_schema=PORTAL>



ANEXOS



ANEXO A.

 <p>Universidad Pontificia Bolivariana</p>	<h2>Encuesta a empresarios con estudiantes en práctica</h2>
--	---

La Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, está implementando un proyecto de investigación cuyo objetivo es evaluar el desempeño del estudiante en las prácticas empresariales y su contribución a la empresa.

La información que nos pueda suministrar sólo será utilizada para cumplir los propósitos de la investigación, razón por la cual agradecemos su colaboración y objetividad.

PARTE A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PRACTICANTE

A1. Nombre del practicante: _____

A2. Nombre de la práctica: _____

A3. Carrera que cursa: _____

A4. Semestre que cursa: _____ **A5.** Año de admisión a la práctica: _____

PARTE B. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

B1. Nombre de la empresa: _____

B2. Nombre del funcionario que tiene a su cargo el practicante: _____

B3. Área de la empresa en donde se realiza la práctica: _____

PARTE C. Esta parte de la encuesta busca evaluar el conocimiento técnico, las habilidades personales, la motivación y el entusiasmo del practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial. (Señalar con una X su respuesta)

C1. Cómo evaluaría los siguientes aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial:	1.Bajo(a)	2.Medio(a)	3.Bueno(a)	4.Excelente
1. Motivación y entusiasmo				
2. Habilidades personales				
3. Conocimiento técnico				

C2. ¿Cuál ha sido el nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial?	1.Bajo(a)	2.Medio	3.Bueno(a)	4.Excelente



PARTE D. Esta parte de la encuesta busca conocer las competencias necesarias para la realización de la práctica empresarial y el grado de desarrollo de las competencias en el practicante de la Universidad Pontificia Bolivariana. (Señalar con una X su respuesta)

D1. ¿De las siguientes competencias, cuáles considera se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial?

Competencias	Señale con una X
1. Valores y principios éticos	
2. Dominio de un segundo idioma	
3. Capacidad de innovación y creatividad	
4. Capacidad para formular proyectos	
5. Capacidad de liderazgo	
6. Capacidad para trabajar en equipo	
7. Capacidad de Identificar y solucionar problemas	
8. Capacidad para trabajar bajo presión	
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.	
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo	
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma	
12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	
14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas	
16. Capacidad para abstraer , analizar y sintetizar contenidos	
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas	

D2. ¿Cómo califica el grado de desarrollo de las siguientes competencias en el practicante de la Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga al inicio de la práctica empresarial?

Competencias \ Escala	1.Bajo	2.Regular	3.Normal	4.Alto	5.Muy Alto
1. Valores y principios éticos					
2. Dominio de un segundo idioma					
3. Capacidad de innovación y creatividad					
4. Capacidad para formular proyectos					
5. Capacidad de liderazgo					
6. Capacidad para trabajar en equipo					
7. Capacidad de identificar y solucionar problemas					
8. Capacidad para trabajar bajo presión					
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.					
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo					
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma					
12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva					
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas					



14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones					
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas					
16. Capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos					
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas					

D3. ¿Cuál ha sido el grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial?	1.Bajo(a)	2.Medio	3.Bueno(a)	4.Excelente

D4. ¿Volvería a contratar practicantes de la UPB de Bucaramanga? 1. Si 2. No

PARTE E. Esta parte de la encuesta busca conocer sus opiniones con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante

E1. ¿Cuáles destacarías como las principales fortalezas con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial?

E2. ¿Cuáles destacarías como las principales debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial?

PARTE F. Esta parte de la encuesta busca conocer las intenciones de la empresa al contratar un practicante y los canales de búsqueda utilizados para consecución de estos. (Señalar con una x su respuesta)

F1. Cuando en su empresa se contrata a un practicante ¿Cuál de los siguientes propósitos define tomar esta decisión?

1. Preparar un futuro funcionario para su empresa 2. Sólo realice tareas específicas que requiere la empresa durante el tiempo de la práctica 3. Las dos anteriores

Otra, ¿Cuál?:

F2. ¿De qué forma llegó el practicante a su empresa?



1. Solicitud de su empresa a la oficina de prácticas empresariales de la UPB
 2. Solicitud directa del practicante a su empresa
 3. Por una recomendación de colegas, amigos o familiares de la empresa
- Otras, ¿Cuáles? _____

Si su respuesta es 2 o 3 u Otras pasar a la pregunta F4

F3. ¿Cómo valora el grado de satisfacción del servicio prestado por la Oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga?	1.Bajo(a)	2.Medio	3.Bueno(a)	4.Excelente

F3.1. ¿Alguna sugerencia para el mejoramiento del servicio de la oficina de prácticas de la universidad? _____

F4. ¿Qué otras observaciones considera se deben resaltar relacionadas con la experiencia de tener un practicante en su empresa?

Agradecemos su colaboración

ANEXO B.



<p>Universidad Pontificia Bolivariana</p>	<h2 style="margin: 0;">Encuesta a empresarios que han tenido estudiantes en práctica</h2>
--	---

La Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, está implementando un proyecto de investigación cuyo objetivo es evaluar el desempeño del estudiante en las prácticas empresariales y su contribución a la empresa.

La información que nos pueda suministrar sólo será utilizada para cumplir los propósitos de la investigación, razón por la cual agradecemos su colaboración y objetividad.

PARTE A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PRACTICANTE

- A1. Nombre del practicante: _____
- A2. Nombre de la práctica: _____
- A3. Carrera que cursaba: _____
- A4. Semestre que cursaba: _____ A5. Año de admisión a la práctica: _____

PARTE B. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

- B1. Nombre de la empresa: _____
- B2. Nombre del funcionario que tuvo a su cargo el practicante: _____
- B3. Área de la empresa en donde se realizó la práctica: _____

PARTE C. Esta parte de la encuesta busca evaluar el conocimiento técnico, las habilidades personales, la motivación y el entusiasmo del practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial. (Señalar con una X su respuesta)

	1.Bajo(a)	2.Medio(a)	3.Bueno(a)	4.Excelente
C1. Cómo evaluaría los siguientes aspectos relacionados con el practicante durante el desarrollo de la práctica empresarial:				
1. Motivación y entusiasmo				
2. Habilidades personales				
3. Conocimiento técnico				

	1.Bajo(a)	2.Medio	3.Bueno(a)	4.Excelente
C2. ¿Cuál fue el nivel de cumplimiento del practicante con los objetivos de la práctica empresarial?				

PARTE D. Esta parte de la encuesta busca conocer las competencias necesarias para la realización de la práctica empresarial y el grado de desarrollo de las competencias en el practicante de la Universidad Pontificia Bolivariana. (Señalar con una X su respuesta)



D1. ¿De las siguientes competencias, cuáles considera fueron las que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial?

Competencias	Señale con una X
1. Valores y principios éticos	
2. Dominio de un segundo idioma	
3. Capacidad de innovación y creatividad	
4. Capacidad para formular proyectos	
5. Capacidad de liderazgo	
6. Capacidad para trabajar en equipo	
7. Capacidad de Identificar y solucionar problemas	
8. Capacidad para trabajar bajo presión	
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.	
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo	
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma	
12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	
14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas	
16. Capacidad para abstraer , analizar y sintetizar contenidos	
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas	

D2. ¿Cómo califica el grado de desarrollo de las siguientes competencias en el practicante de la Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga al inicio de la práctica empresarial?

Competencias	Escala	1.Bajo	2.Regular	3.Normal	4.Alto	5.Muy Alto
1. Valores y principios éticos						
2. Dominio de un segundo idioma						
3. Capacidad de innovación y creatividad						
4. Capacidad para formular proyectos						
5. Capacidad de liderazgo						
6. Capacidad para trabajar en equipo						
7. Capacidad de identificar y solucionar problemas						
8. Capacidad para trabajar bajo presión						
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.						
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo						
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma						
12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva						
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas						
14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones						
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes						



diversas					
16. Capacidad para abstraer , analizar y sintetizar contenidos					
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas					

D3. ¿Cuál fue el grado de satisfacción con el desarrollo de la práctica empresarial?	1.Bajo(a)	2.Medio	3.Bueno(a)	4.Excelente

D4. ¿Ha vuelto a contratar practicantes de la UPB de Bucaramanga? 1. Si 2. No

D5. ¿En el futuro volvería a contratar practicantes de la UPB de Bucaramanga? 1. Si 2. No

PARTE E. Esta parte de la encuesta busca conocer sus opiniones con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante

E1. ¿Cuáles destacarías como las principales fortalezas con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial?

E2. ¿Cuáles destacarías como las principales debilidades con relación a los conocimientos propios de la carrera del practicante aplicados durante el desarrollo de la práctica empresarial?

PARTE F. Esta parte de la encuesta busca conocer las intenciones de la empresa al contratar un practicante y los canales de búsqueda utilizados para consecución de estos. (Señalar con una x su respuesta)

F1. Cuando en su empresa se contrata a un practicante ¿Cuál de los siguientes propósitos define tomar esta decisión?

1. Preparar un futuro funcionario para su empresa 2. Sólo realice tareas específicas que requiere la empresa durante el tiempo de la práctica 3. Las dos anteriores

Otra, ¿Cuál?:

F2. ¿De qué forma llegó el practicante a su empresa?

1. Solicitud de su empresa a la oficina de prácticas empresariales de la UPB

2. Solicitud directa del practicante a su empresa



3. [] Por una recomendación de colegas, amigos o familiares de la empresa

Otras, ¿Cuáles? _____

Si su respuesta es 2 o 3 u Otras pasar a la pregunta F4

F3. ¿Cómo valora el grado de satisfacción del servicio prestado por la Oficina de prácticas de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga?	1.Bajo(a)	2.Medio	3.Buena(a)	4.Excelente

F3.1. ¿Alguna sugerencia para el mejoramiento del servicio de la oficina de prácticas de la universidad? _____

F4. ¿Qué otras observaciones considera se deben resaltar relacionadas con la experiencia de tener un practicante en su empresa?

Agradecemos su colaboración

ANEXO C.



 <p>Universidad Pontificia Bolivariana</p>	<h2>Encuesta a estudiantes que están en práctica empresarial</h2>
--	---

La Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, está implementando un proyecto de investigación cuyo objetivo es conocer la contribución de la práctica empresarial al desarrollo profesional de los estudiantes vinculados esta en las diferentes empresas del país.

La información que nos pueda suministrar sólo será utilizada para cumplir los propósitos de la investigación, razón por la cual agradecemos su colaboración y objetividad.

PARTE A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PRACTICANTE

A1. Nombre del practicante: _____

A2. Nombre de la práctica: _____

A3. Carrera que cursa: _____

A4. Semestre que cursa: _____ A5. Año de admisión a la práctica: _____

PARTE B. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

B1. Nombre de la empresa: _____

B2. Nombre del funcionario que tiene a su cargo el practicante: _____

B3. Área de la empresa en donde se realiza la práctica: _____

PARTE C. Esta parte de la encuesta busca conocer el estado laboral del estudiante una vez culmina la práctica empresarial contrastada con su situación laboral actual

C1. ¿Qué posibilidades hay de quedarse o volver después que termine su plan de estudios a trabajar en esta empresa en donde realiza la práctica? (Señale con una X)	1. Nada	2. Poca	3. Mucha	4. Todas

PARTE D. Esta parte de la encuesta está orientada a determinar las oportunidades



brindadas durante la práctica empresarial para aplicar la formación recibida en la universidad y el interés de la empresa de brindarle el apoyo necesario para aportar a su crecimiento profesional. (Señale con una X su respuesta)

D1. Por favor, valore su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (Señale con una X)					
	1.Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5.Totalmente en desacuerdo
1. He podido aplicar durante la práctica los conocimientos recibidos en la UPB.					
2. La empresa durante la práctica me ha dado la oportunidad de tomar la iniciativa de mi propio desarrollo profesional.					
3. He desarrollado nuevas habilidades gracias a la práctica empresarial.					
4. He tenido la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en diferentes áreas dentro de la compañía.					



D2. Por favor, díganos cuál es su grado de satisfacción con cada uno de los siguientes aspectos:	1.Completamente satisfecho	2.Satisfecho	3.Insatisfecho	4.Completamente insatisfecho	5.No aplicable
1. Esfuerzos de su superior inmediato para identificar sus fortalezas y debilidades.					
2. La calidad de la formación y orientación recibida en la práctica por parte de la empresa.					
3. El soporte recibido por mi tutor en mis esfuerzos por mejorar mis puntos más débiles.					
4. Las evaluaciones de desempeño que se llevan a cabo actualmente en la compañía.					
5. Oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas profesionales.					

PARTE E. Esta parte de la encuesta busca conocer las competencias necesarias para la realización de la práctica empresarial y el grado de desarrollo de las competencias en el practicante de la Universidad Pontificia Bolivariana. (Señalar con una X su respuesta)

E1. ¿De las siguientes competencias, cuáles consideran que se van a fortalecer en el desarrollo de la práctica empresarial?

Competencias	Señale con una X
1. Valores y principios éticos	
2. Dominio de un segundo idioma	
3. Capacidad de innovación y creatividad	
4. Capacidad para formular proyectos	
5. Capacidad de liderazgo	
6. Capacidad para trabajar en equipo	



7. Capacidad de Identificar y solucionar problemas	
8. Capacidad para trabajar bajo presión	
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.	
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo	
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma	
12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	
14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas	
16. Capacidad para abstraer , analizar y sintetizar contenidos	
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas	

E2. ¿Cómo calificaría el grado de desarrollo de sus competencias al inicio de su práctica empresarial?

Competencias	Escala				
	1.Baja	2.Regular	3.Normal	4.Aceptable	5.Muy Aceptable
1. Valores y principios éticos					
2. Dominio de un segundo idioma					
3. Capacidad de innovación y creatividad					
4. Capacidad para formular proyectos					
5. Capacidad de liderazgo					
6. Capacidad para trabajar en equipo					
7. Capacidad de identificar y solucionar problemas					
8. Capacidad para trabajar bajo presión					
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.					
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo					
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma					
12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva					
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas					
14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones					
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas					
16. Capacidad para abstraer , analizar y sintetizar contenidos					
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas					

PARTE F. Esta parte de la encuesta busca conocer el grado de utilidad de la práctica empresarial a su desarrollo profesional y sus sugerencias para que las prácticas empresariales contribuyan efectivamente a la formación de los estudiantes



F1. ¿Cuál ha sido el grado de utilidad de la práctica empresarial a su desarrollo profesional? (Señale con una X)	1. Nada útil	2. Poco útil	3. Útil	4. Muy útil

F2. ¿Qué sugerencias propone para lograr que las prácticas empresariales contribuyan efectivamente a la formación de los estudiantes?

Gracias por su colaboración

ANEXO D.



 Universidad Pontificia Bolivariana	Encuesta a estudiantes que culminaron la práctica empresarial
---	--

La Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, está implementando un proyecto de investigación cuyo objetivo es conocer la contribución de la práctica empresarial al desarrollo profesional de los estudiantes vinculados esta en las diferentes empresas del país,

La información que nos pueda suministrar sólo será utilizada para cumplir los propósitos de la investigación, razón por la cual agradecemos su colaboración y objetividad.

PARTE A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PRACTICANTE

- A1. Nombre del practicante: _____
- A2. Nombre de la práctica: _____
- A3. Carrera que cursaba: _____
- A4. Semestre que cursaba: _____ A5. Año de admisión a la práctica: _____

PARTE B. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

- B1. Nombre de la empresa: _____
- B2. Nombre del funcionario que tuvo a su cargo el practicante: _____
- B3. Área de la empresa en donde se realizó la práctica: _____

PARTE C. Esta parte de la encuesta busca conocer el estado laboral del estudiante una vez culmina la práctica empresarial contrastada con su situación laboral actual

C1. ¿Cuál fue su situación laboral al culminar su práctica empresarial contrastada con la que tiene actualmente?	Señale sólo una opción (X)
1. Terminó la práctica y sigue en la empresa.	
2. Terminó la práctica, siguió en la empresa pero actualmente trabaja en otra empresa.	
3. Termino la práctica, siguió en la empresa pero hoy está desempleado.	
4. Terminó la práctica y está desempleado.	

PARTE D. Esta parte de la encuesta está orientada a determinar las oportunidades brindadas durante la práctica empresarial para aplicar la formación recibida en la



universidad y el interés de la empresa de brindarle el apoyo necesario para aportar a su crecimiento profesional. (Señale con una X su respuesta)

D1. Por favor, valore su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:	1.Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5.Totalmente en desacuerdo
1. Pude aplicar en la práctica los conocimientos recibidos en la UPB.					
2. La empresa durante la práctica me dio la oportunidad de tomar la iniciativa de mi propio desarrollo profesional.					
3. Desarrollé nuevas habilidades gracias a la práctica empresarial.					
4. Tuve la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en diferentes áreas dentro de la compañía.					



D2. Por favor, díganos cuál es su grado de satisfacción con cada uno de los siguientes aspectos:	1.Completamente satisfecho	2.Satisfecho	3.Insatisfecho	4.Completamente insatisfecho	5.No aplicable
1. Esfuerzos de su superior inmediato para identificar sus fortalezas y debilidades.					
2. La calidad de la formación y orientación recibida en la práctica por parte de la empresa.					
3. El soporte recibido por mi tutor en mis esfuerzos por mejorar mis puntos más débiles.					
4. Las evaluaciones de desempeño que se llevan a cabo actualmente en la compañía.					
5. Oportunidades de desarrollo profesional brindadas por las prácticas profesionales.					

PARTE E. Esta parte de la encuesta busca conocer las competencias necesarias para la realización de la práctica empresarial y el grado de desarrollo de las competencias en el practicante de la Universidad Pontificia Bolivariana. (Señalar con una X su respuesta)

E1. ¿De las siguientes competencias, cuáles fueron las que más se fortalecieron en el desarrollo de la práctica empresarial?

Competencias	Señale con una X
1. Valores y principios éticos	
2. Dominio de un segundo idioma	
3. Capacidad de innovación y creatividad	
4. Capacidad para formular proyectos	
5. Capacidad de liderazgo	
6. Capacidad para trabajar en equipo	
7. Capacidad de Identificar y solucionar problemas	
8. Capacidad para trabajar bajo presión	
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.	
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo	
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma	



12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	
14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas	
16. Capacidad para abstraer , analizar y sintetizar contenidos	
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas	

E2. ¿Cómo calificaría el grado de desarrollo de sus competencias cuando inició la práctica empresarial?

Competencias	Escala				
	1.Baja	2.Regular	3.Normal	4.Aceptable	5.Muy Aceptable
1. Valores y principios éticos					
2. Dominio de un segundo idioma					
3. Capacidad de innovación y creatividad					
4. Capacidad para formular proyectos					
5. Capacidad de liderazgo					
6. Capacidad para trabajar en equipo					
7. Capacidad de identificar y solucionar problemas					
8. Capacidad para trabajar bajo presión					
9. Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.					
10. Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo					
11. Capacidad para trabajar en forma autónoma					
12. Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva					
13. Capacidad para utilizar herramientas informáticas					
14. Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones					
15. Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas					
16. Capacidad para abstraer , analizar y sintetizar contenidos					
17. Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas					

PARTE E. Esta parte de la encuesta busca conocer el grado de utilidad de la práctica empresarial a su desarrollo profesional y sus sugerencias para que las prácticas empresariales contribuyan efectivamente a la formación de los estudiantes



F1. ¿Cuál fue el grado de utilidad de la práctica empresarial a su desarrollo profesional? (Señale con una X)	1. Nada útil	2. Poco útil	3. Útil	4. Muy útil

F2. ¿Qué sugerencias propone para lograr que las prácticas empresariales contribuyan efectivamente a la formación de los estudiantes?

Gracias por su colaboración

ANEXO E. Cuestionario aplicado a los coordinadores de práctica de los diferentes programas de pregrado de la UPB seccional Bucaramanga.



Para recopilar la opinión de los coordinadores de práctica se busco dar respuesta a las siguientes preguntas:

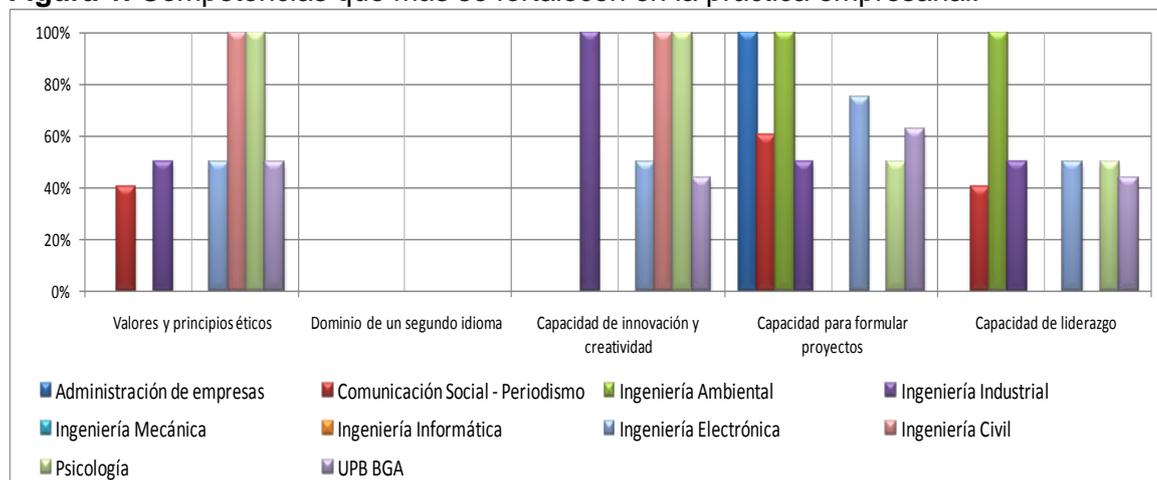
1. ¿Cuáles considera los principales problemas que tienen los estudiantes para acceder a una práctica empresarial?
2. ¿Cuales considera los principales beneficios para el estudiante al realizar una práctica empresarial?
3. ¿Cuáles son las principales dificultades que viven los practicantes durante su permanencia en la empresa.
4. ¿Qué tipo de competencias mejora la práctica empresarial?
5. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción de los empresarios con relación al resultado de la práctica?
6. ¿Cuáles son los aspectos que los empresarios consideran más débiles en la formación de los practicantes?
7. ¿En su opinión, cuáles son los motivos que impulsan a un empresario la solicitud de un practicante?

ANEXO F. Resultados Empleadores con estudiantes en Práctica Empresarial.



Parte A. Fortalecimiento de Competencias en el desarrollo de la práctica empresarial desde la perspectiva de los empresarios con estudiantes en práctica empresarial.

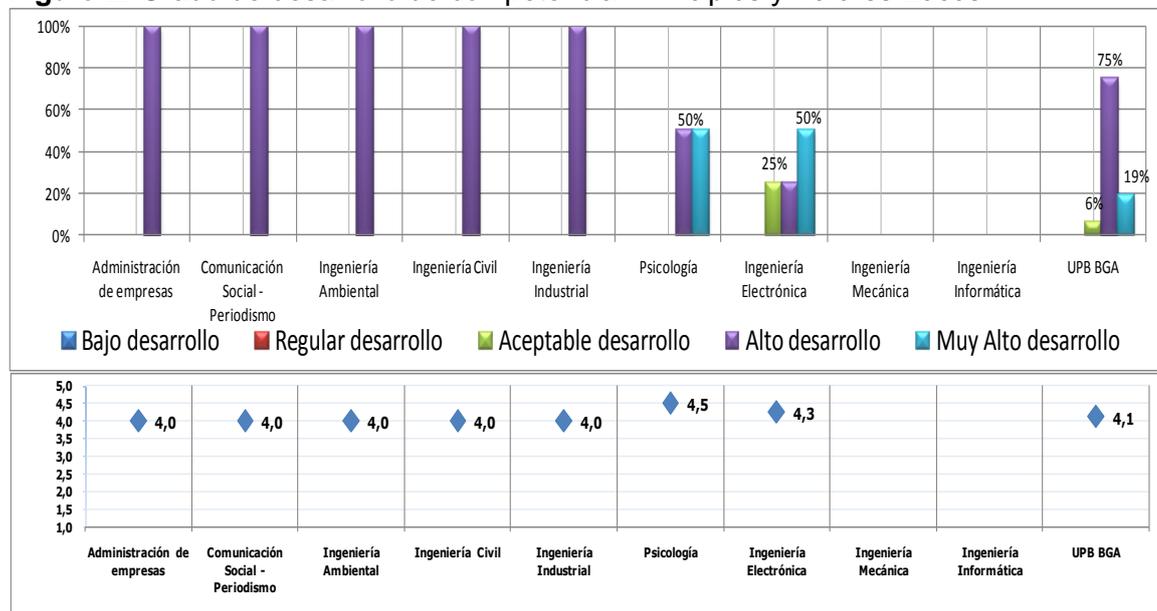
Figura 1. Competencias que más se fortalecen en la práctica empresarial.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Parte B. Grado de desarrollo de competencias en los estudiantes en práctica empresarial desde la perspectiva de los empresarios.

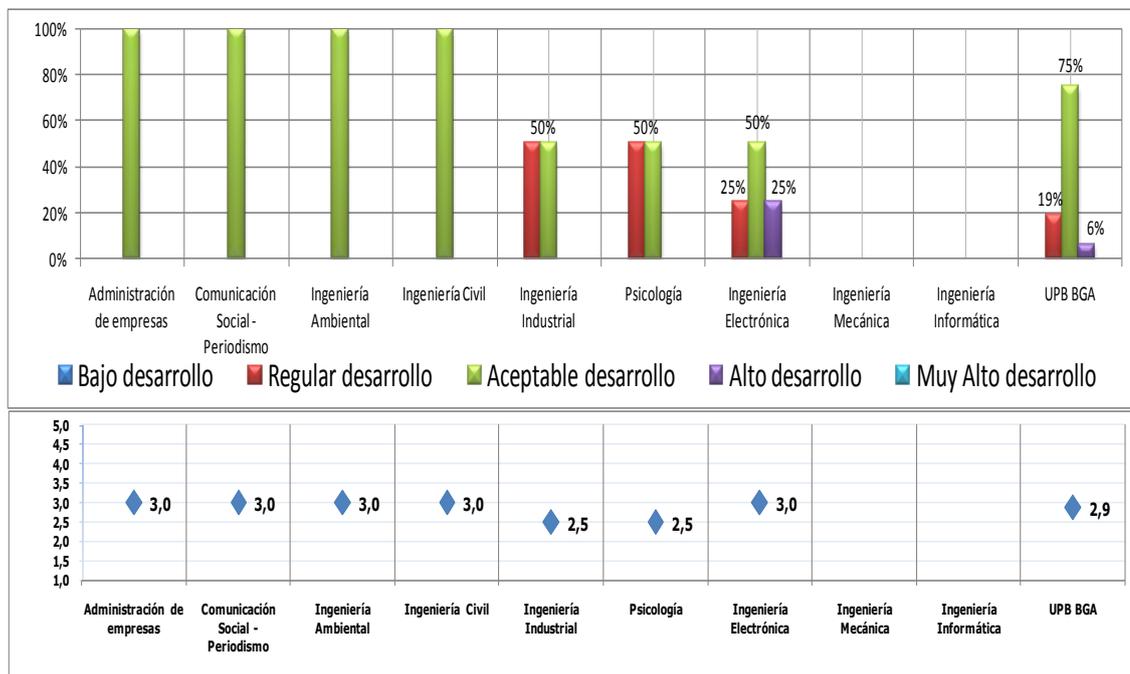
Figura 2. Grado de desarrollo de competencia “Principios y Valores Éticos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

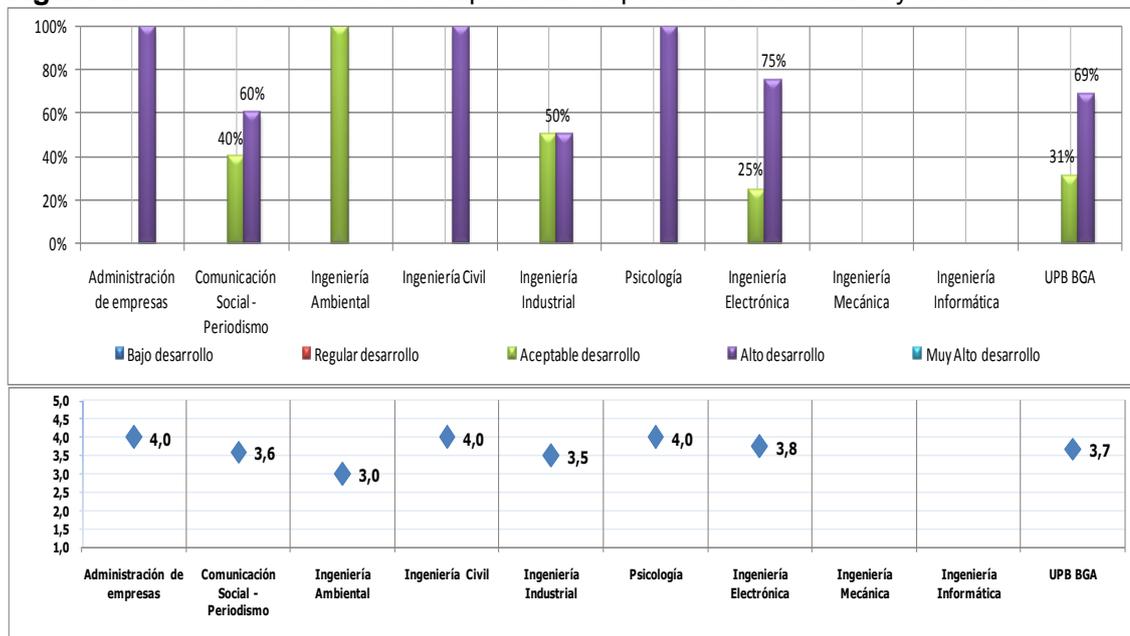
Figura 3. Grado de desarrollo de competencia “Dominio de un segundo idioma”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

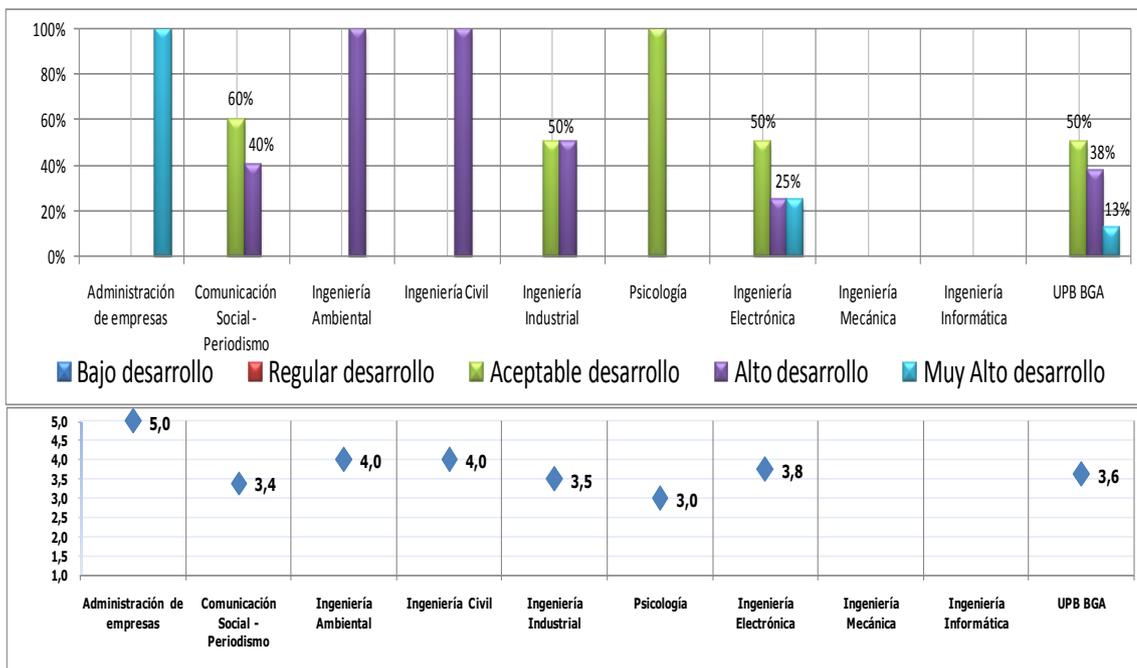
Figura 4. Grado de desarrollo de competencia "Capacidad de innovación y creatividad"



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

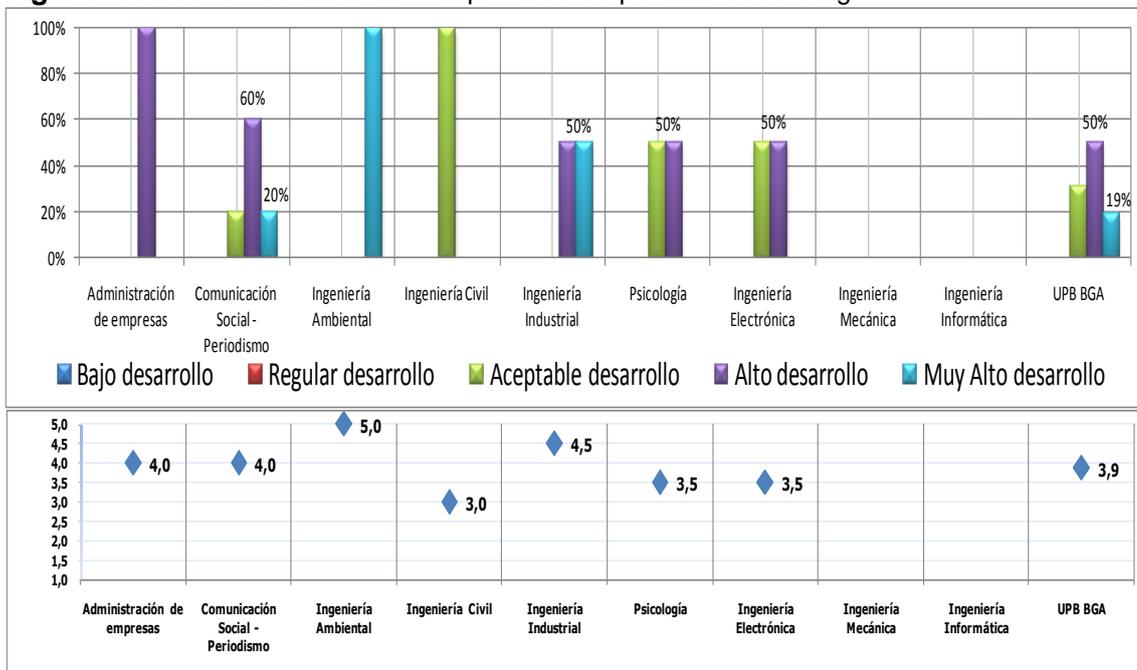
Figura 5. Grado de desarrollo de competencia "Capacidad para formular proyectos"



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

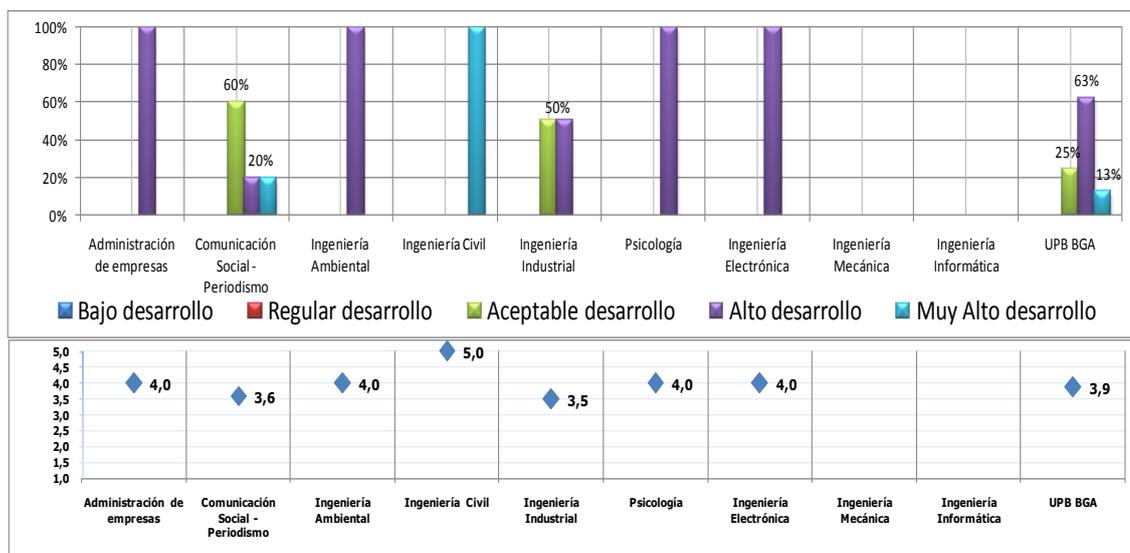
Figura 6. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de liderazgo”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

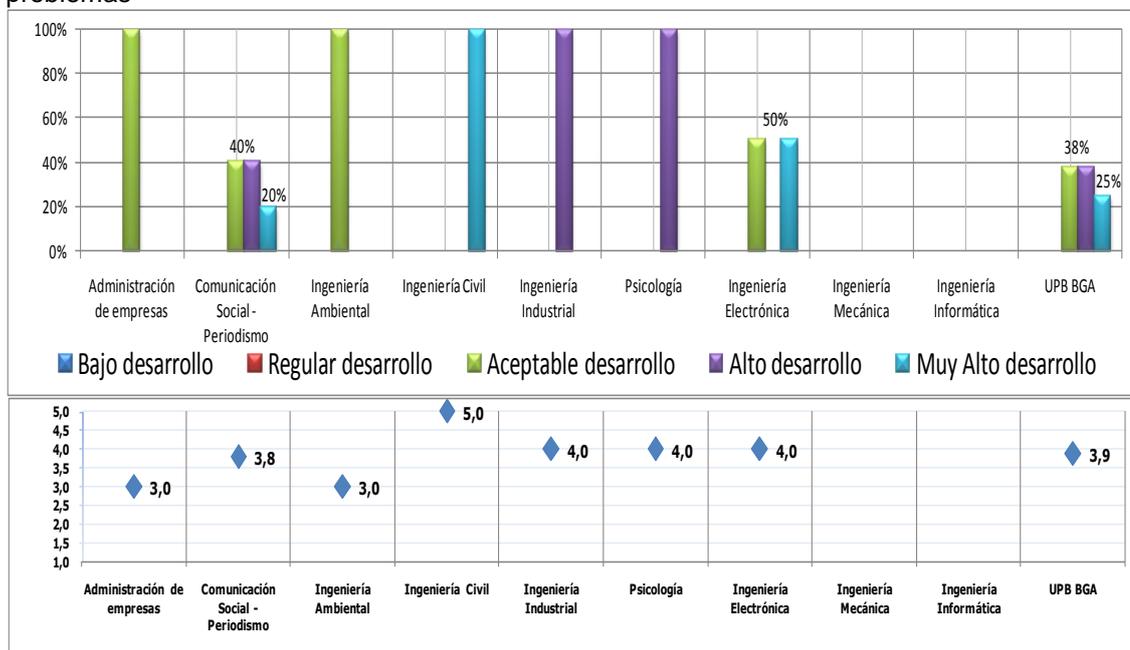
Figura 7. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en equipo”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

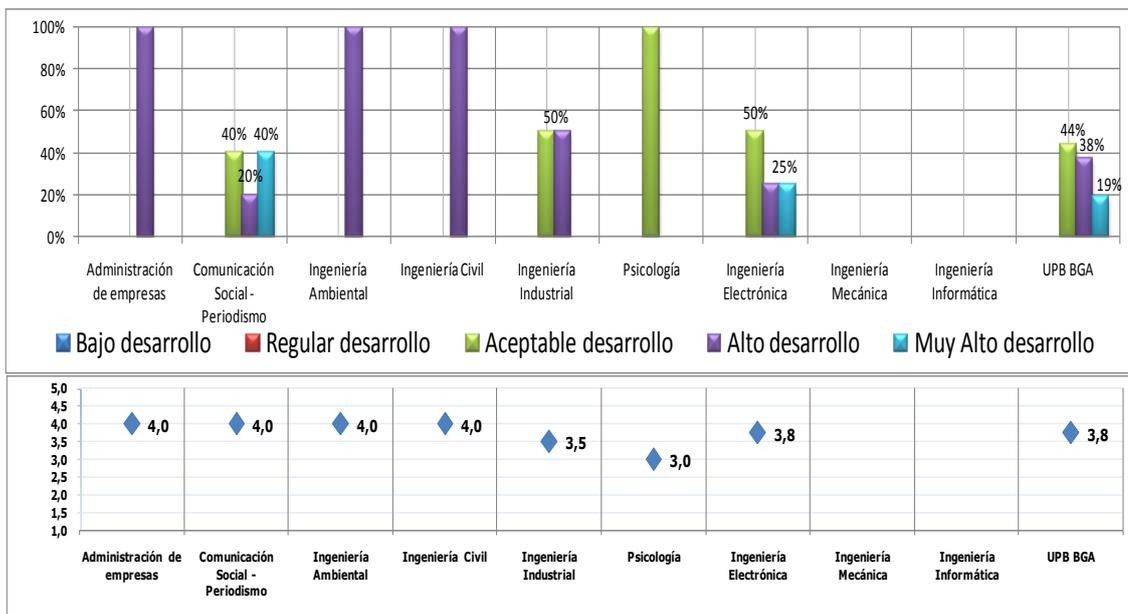
Figura 8. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de identificar y solucionar problemas”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

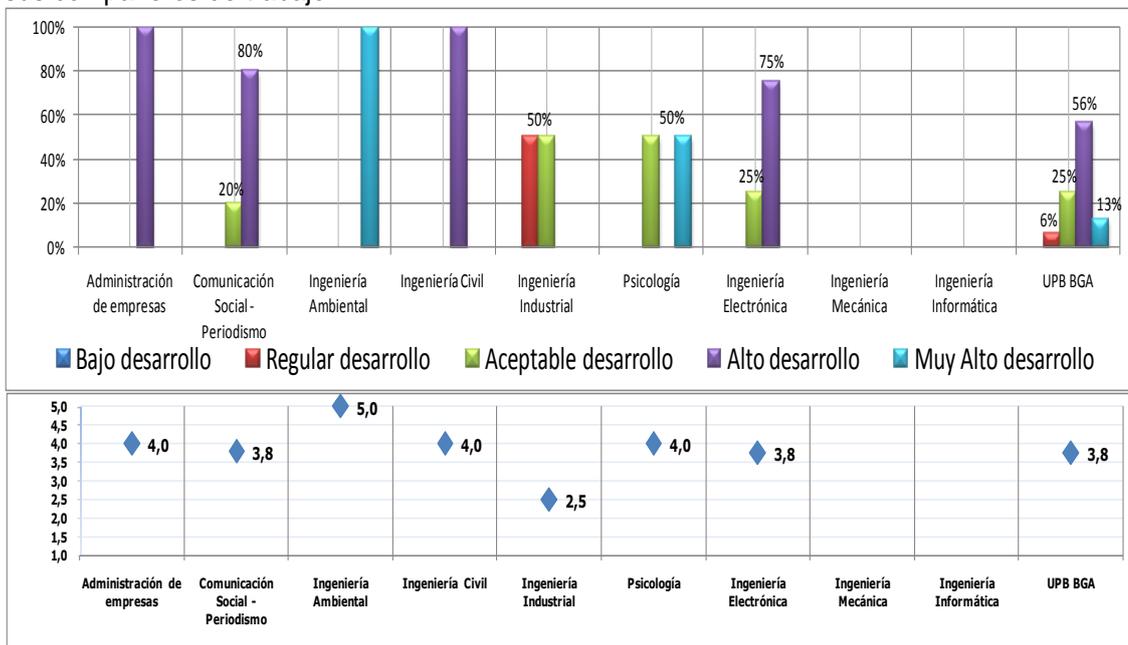
Figura 9. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar bajo presión”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 10. Grado de desarrollo de competencia "Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo."

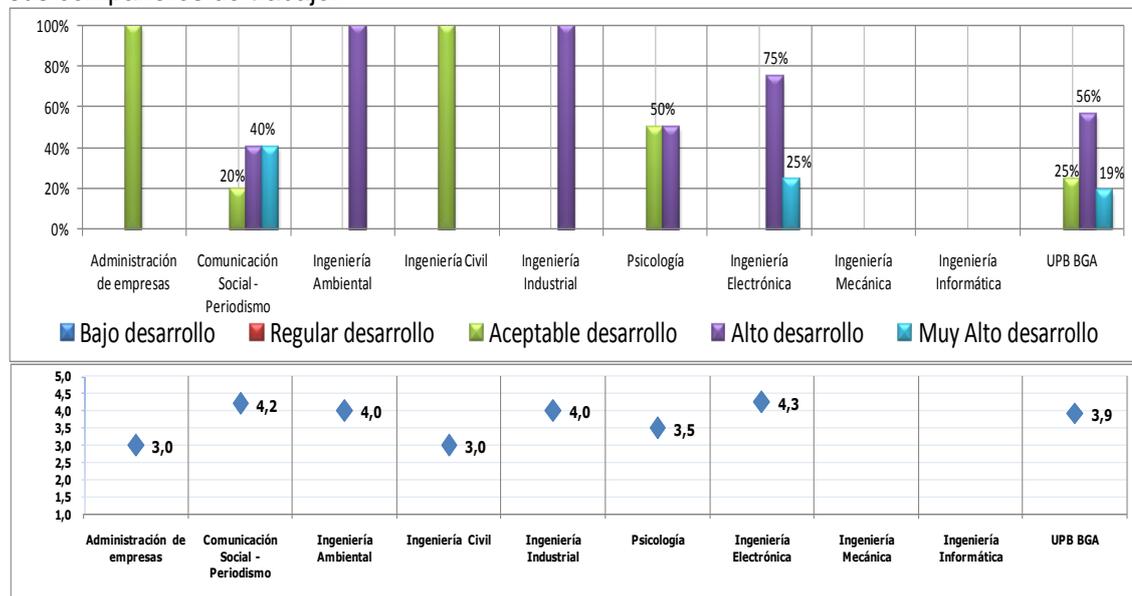


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



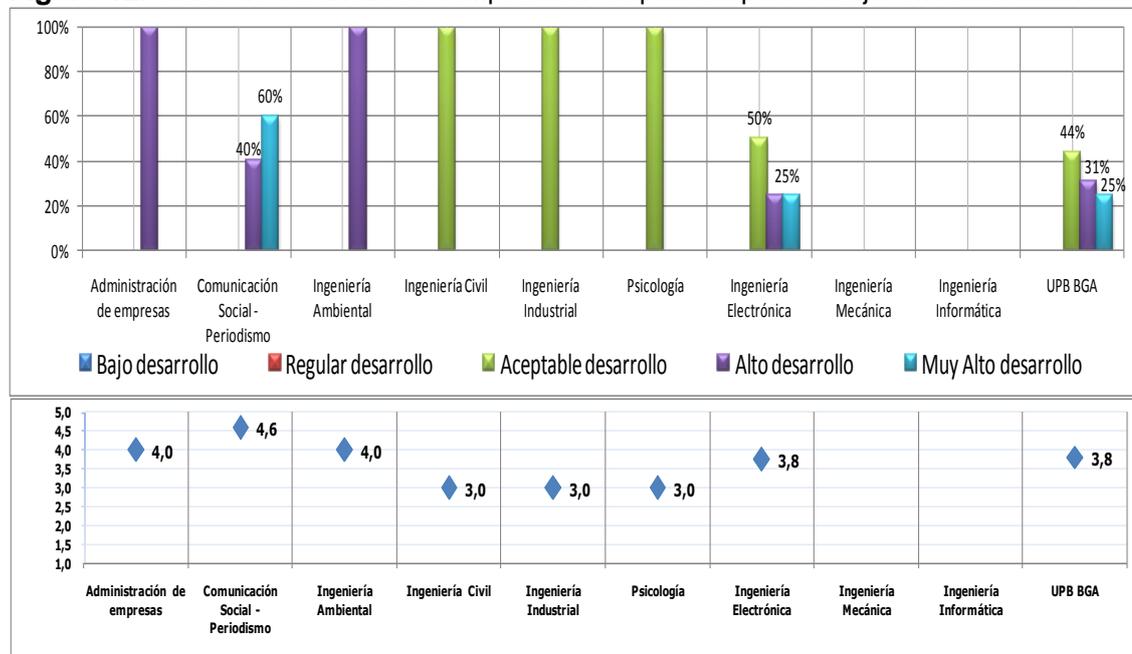
Figura 11. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo.”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 12. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en forma autónoma”

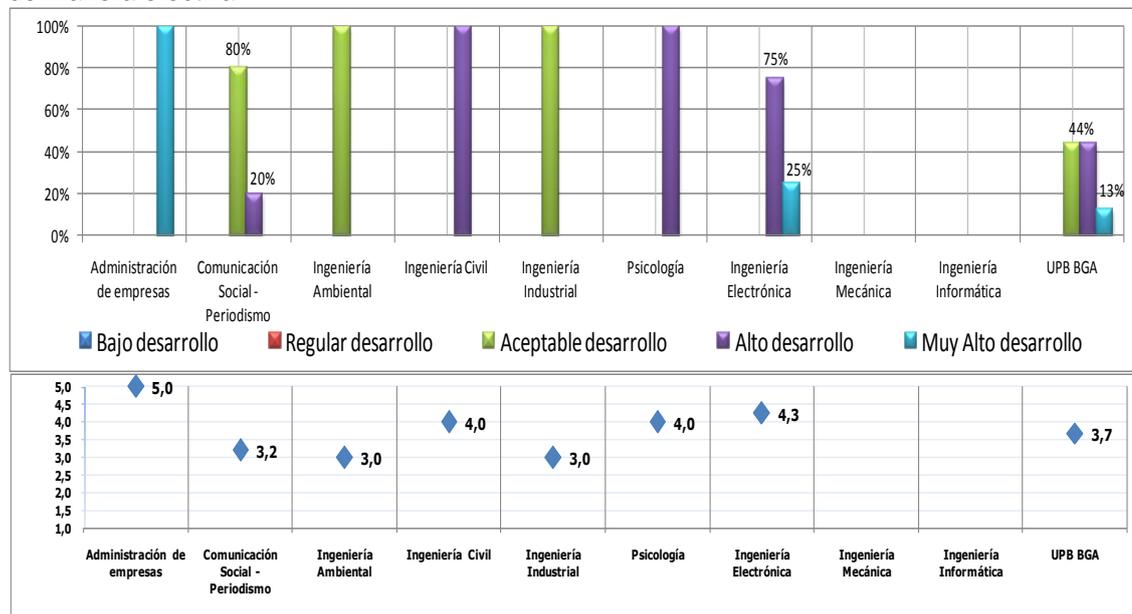


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



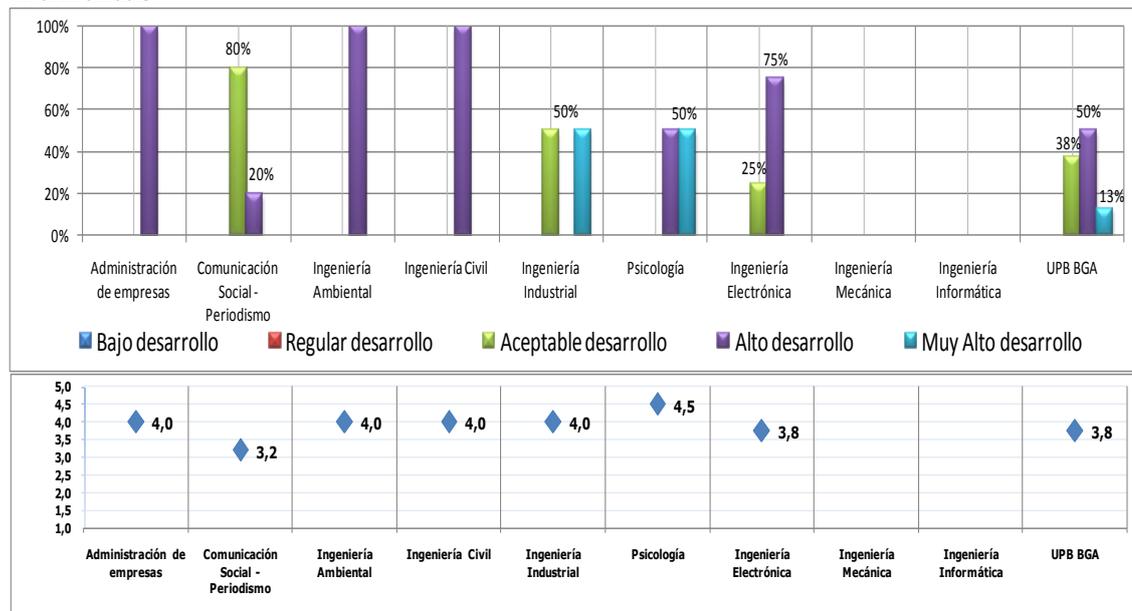
Figura 13. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 14. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para utilizar herramientas informáticas”

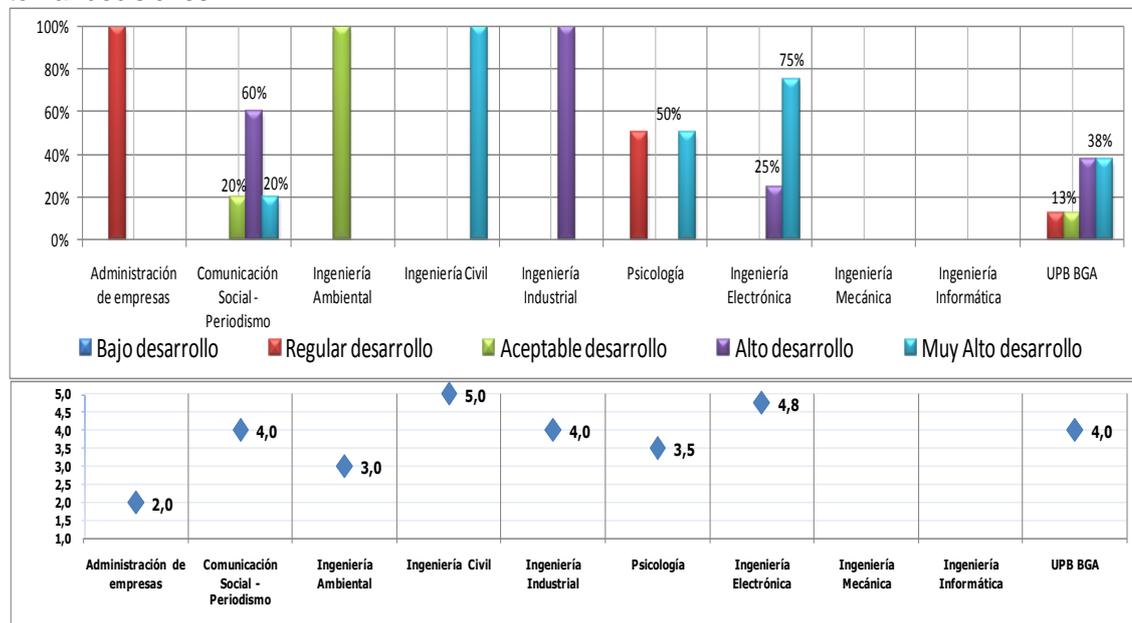


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



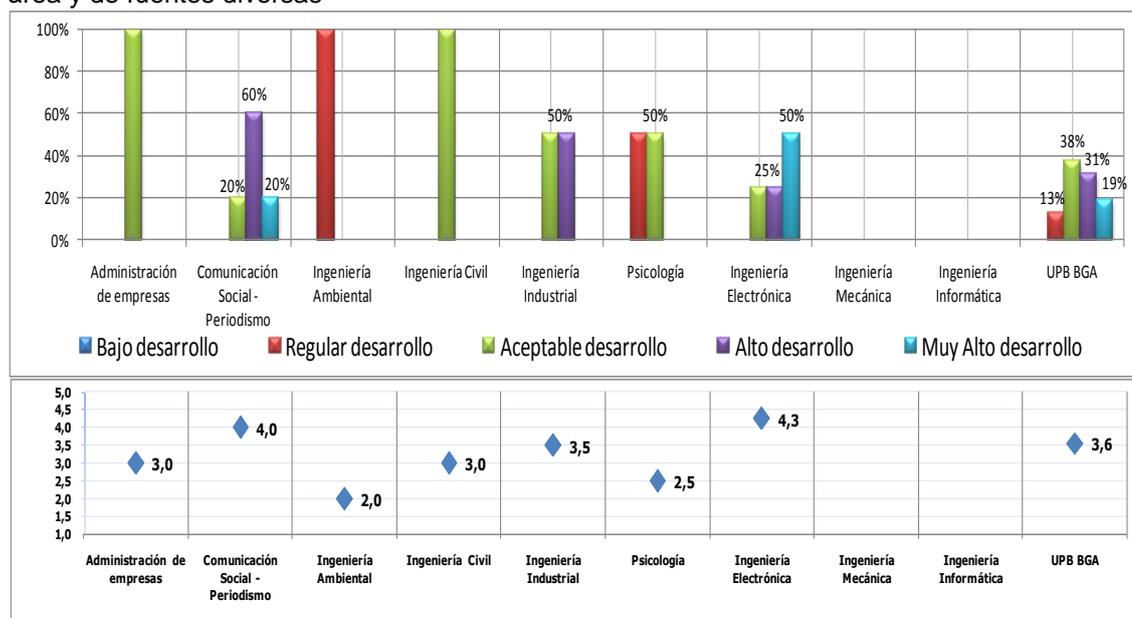
Figura 15. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 16. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas”

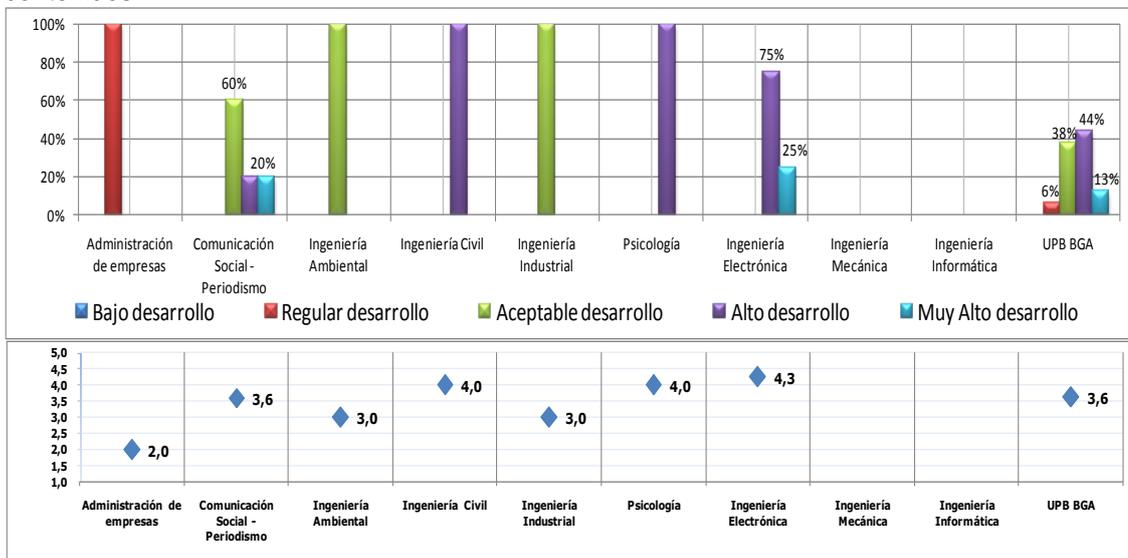


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



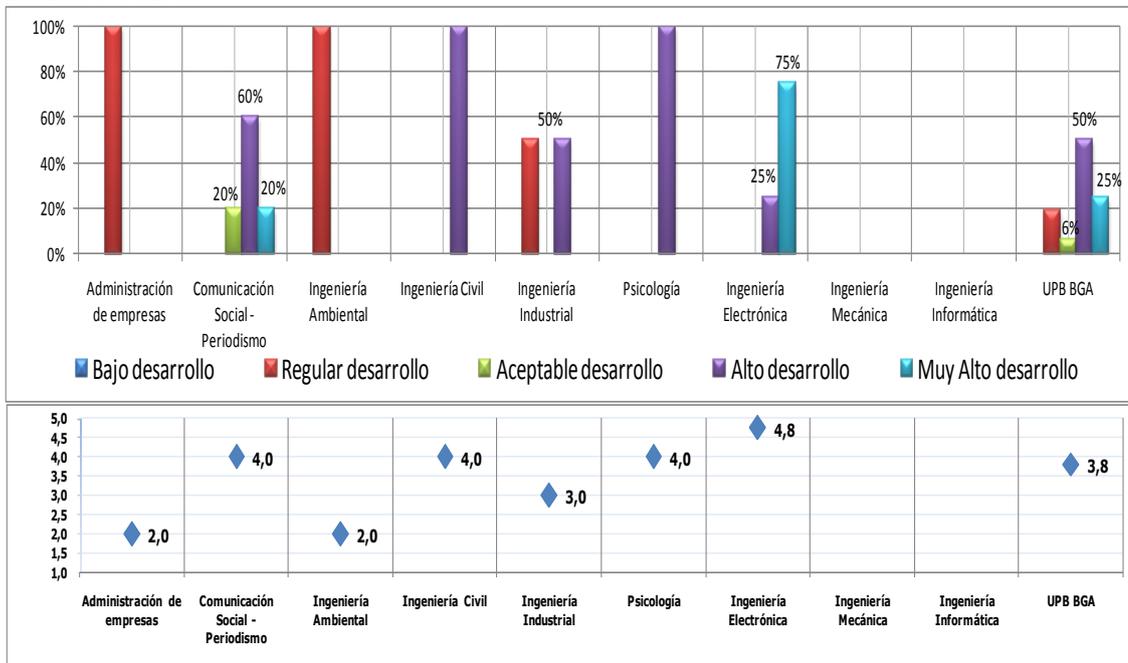
Figura 17. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 18. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

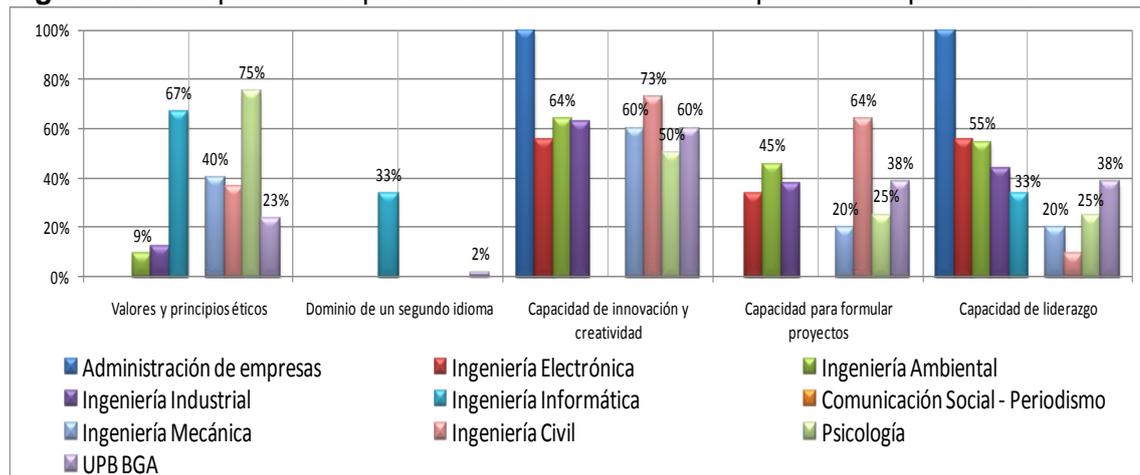
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



ANEXO G. Resultados Empleadores que tuvieron estudiantes en Práctica Empresarial.

Parte A. Fortalecimiento de Competencias en el desarrollo de la práctica empresarial desde la perspectiva de los empresarios que tuvieron estudiantes en práctica empresarial.

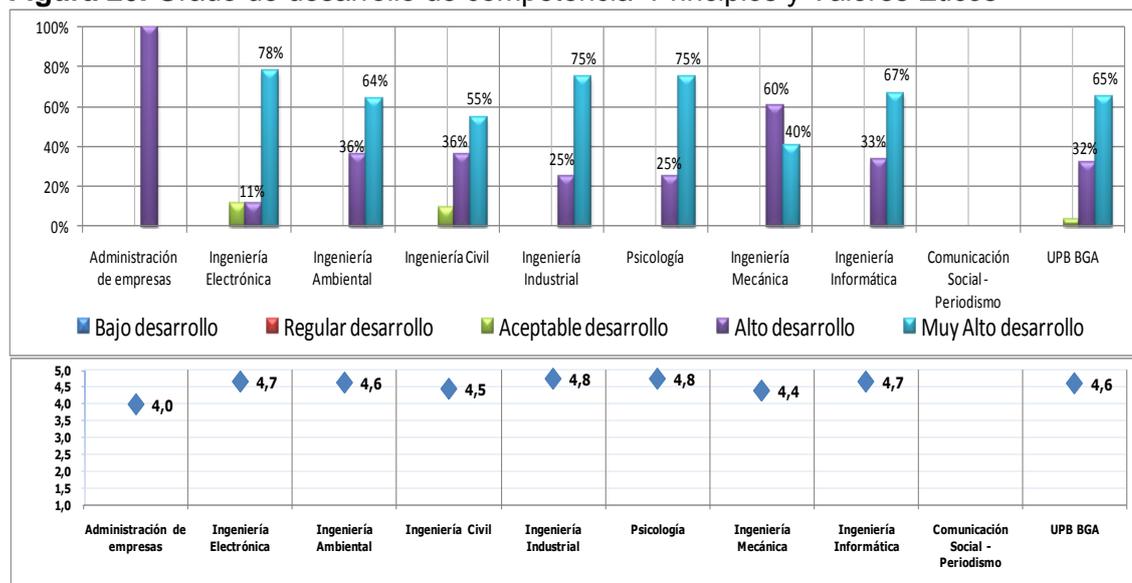
Figura 19. Competencias que más se fortalecieron en la práctica empresarial.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Parte B. Grado de desarrollo de competencias en los estudiantes que culminaron sus prácticas empresariales desde la perspectiva de los empresarios.

Figura 20. Grado de desarrollo de competencia “Principios y Valores Éticos”

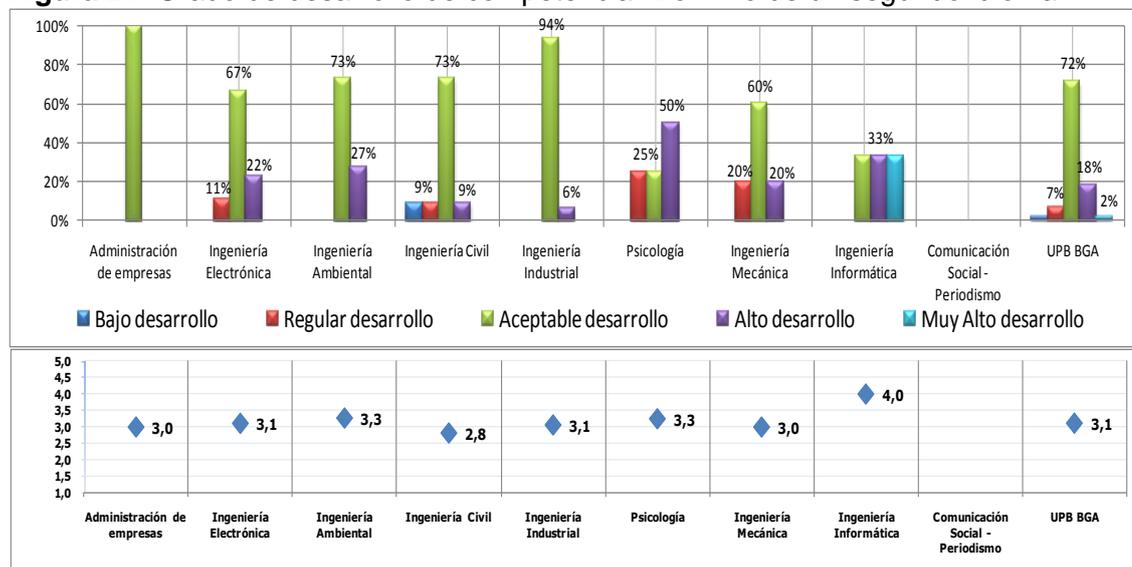


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



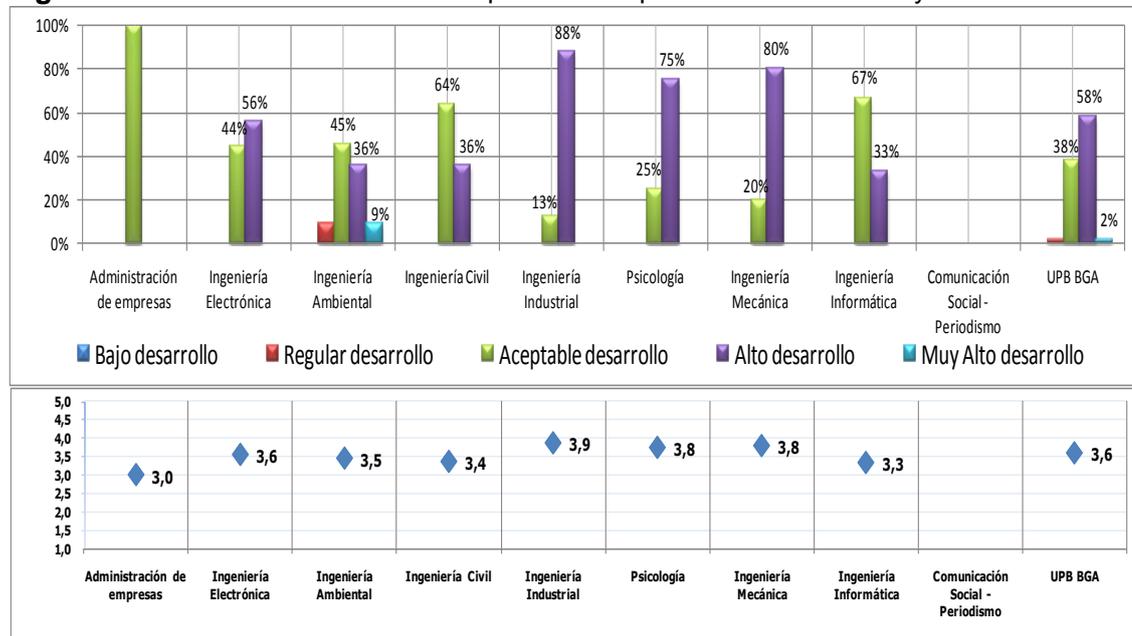
Figura 21. Grado de desarrollo de competencia “Dominio de un segundo idioma”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Figura 22. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de innovación y creatividad”

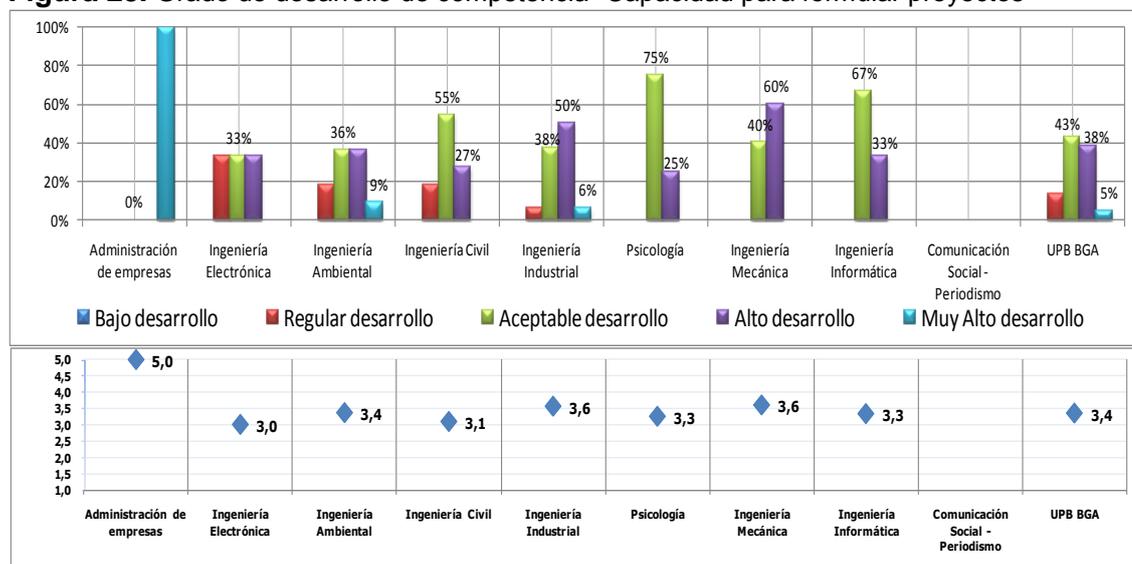


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



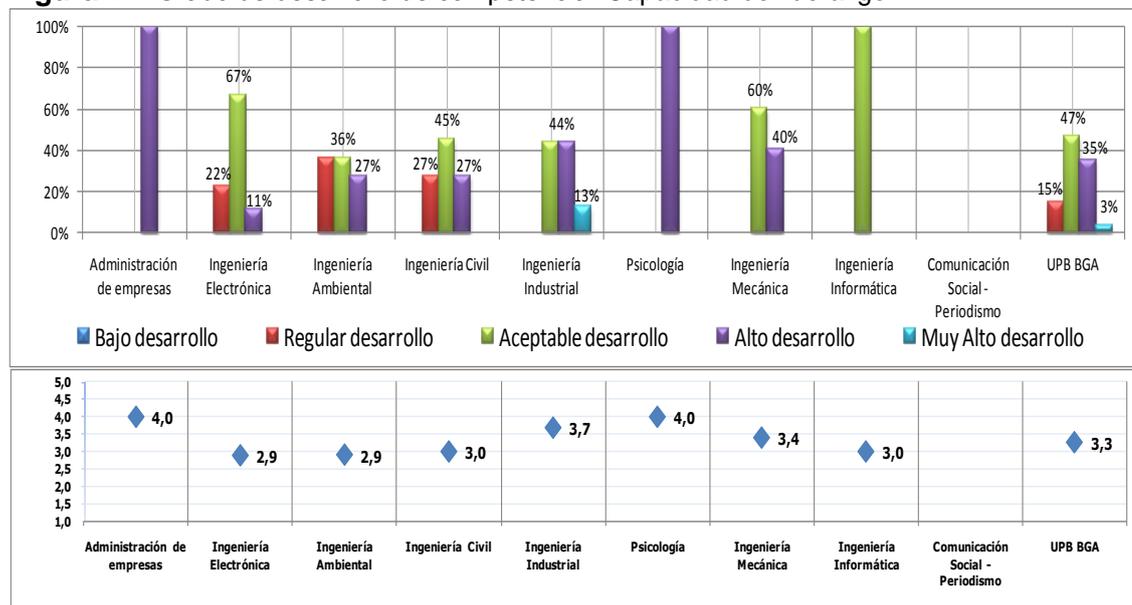
Figura 23. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para formular proyectos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 24. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de liderazgo”

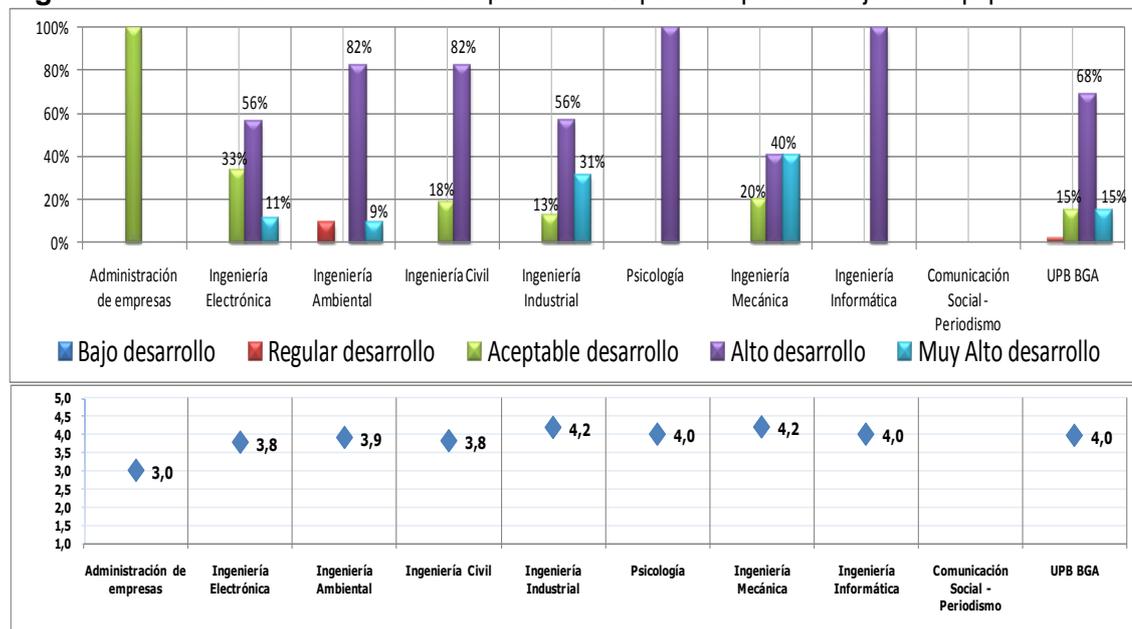


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



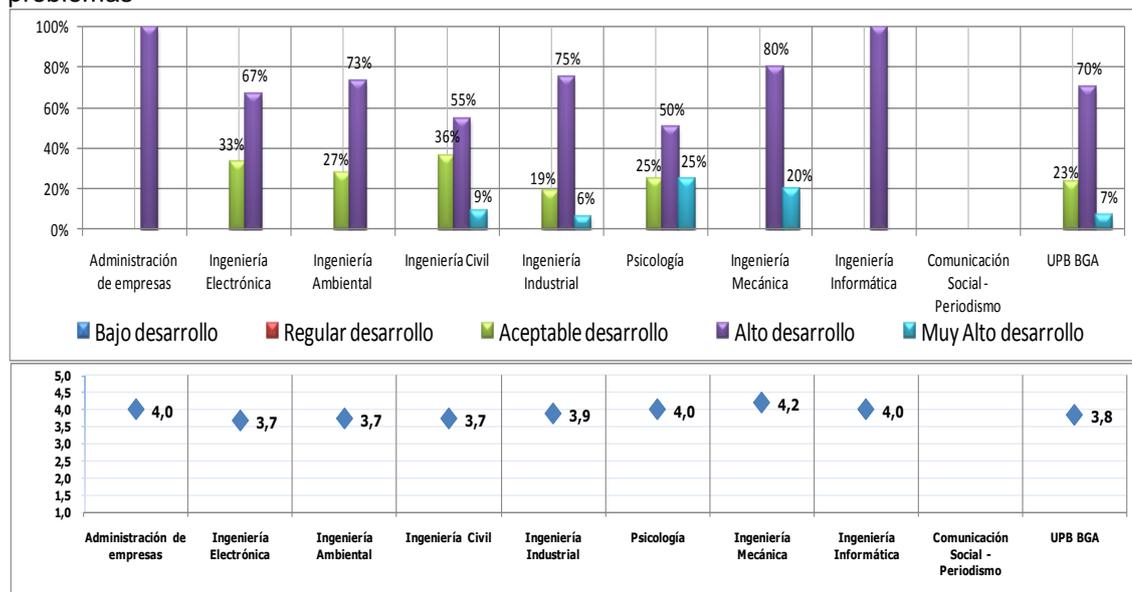
Figura 25. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en equipo”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 26. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de identificar y solucionar problemas”

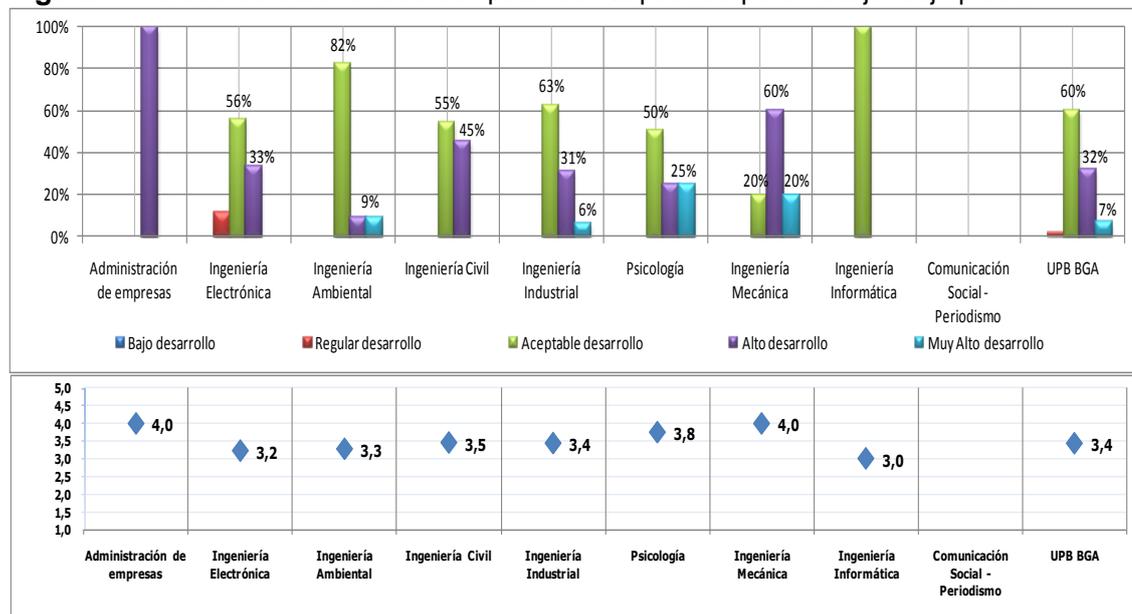


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



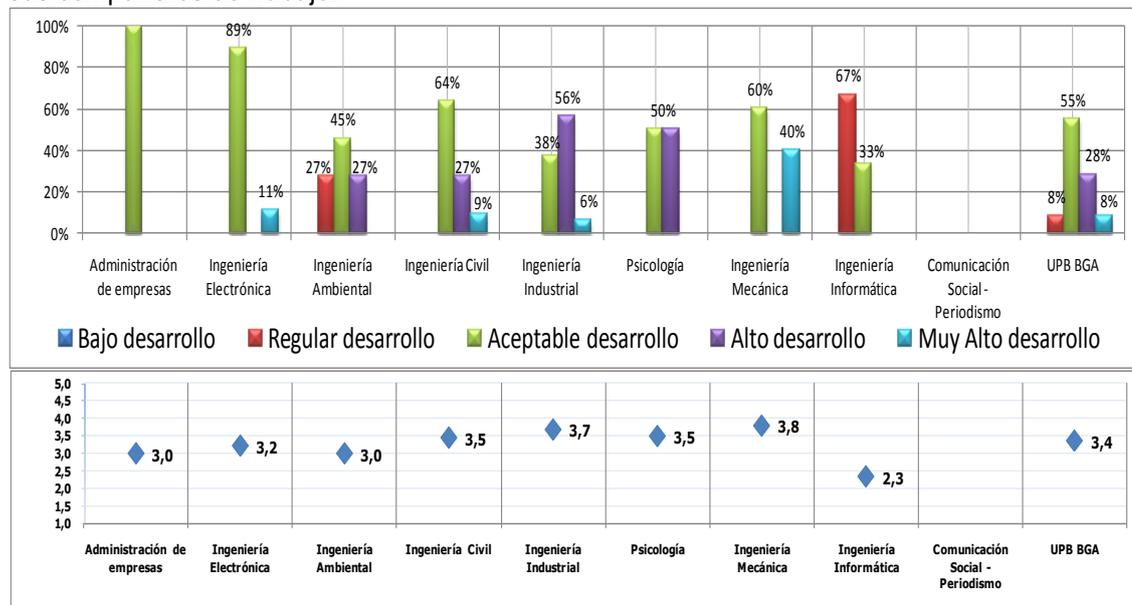
Figura 27. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar bajo presión”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 28. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.”

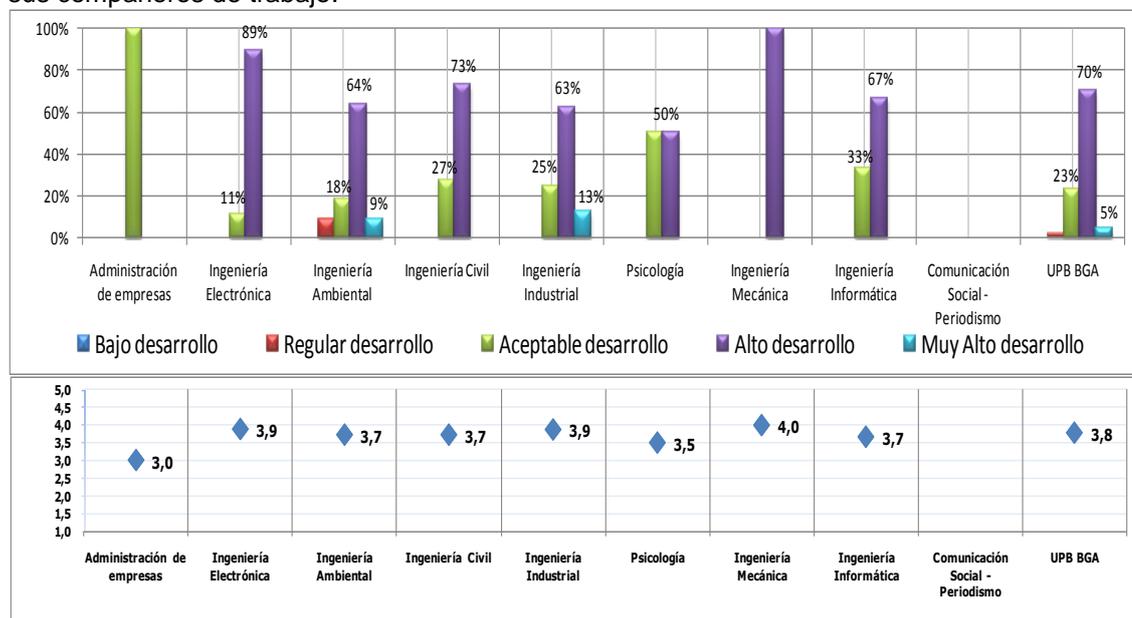


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo=3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



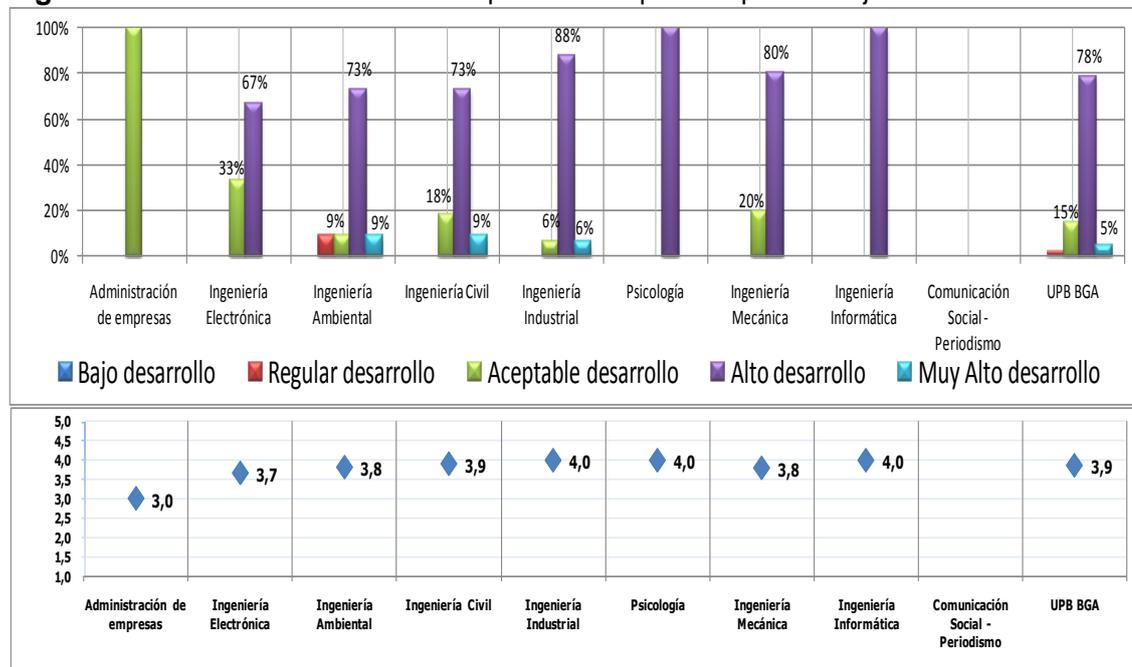
Figura 29. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo.”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 30. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en forma autónoma”

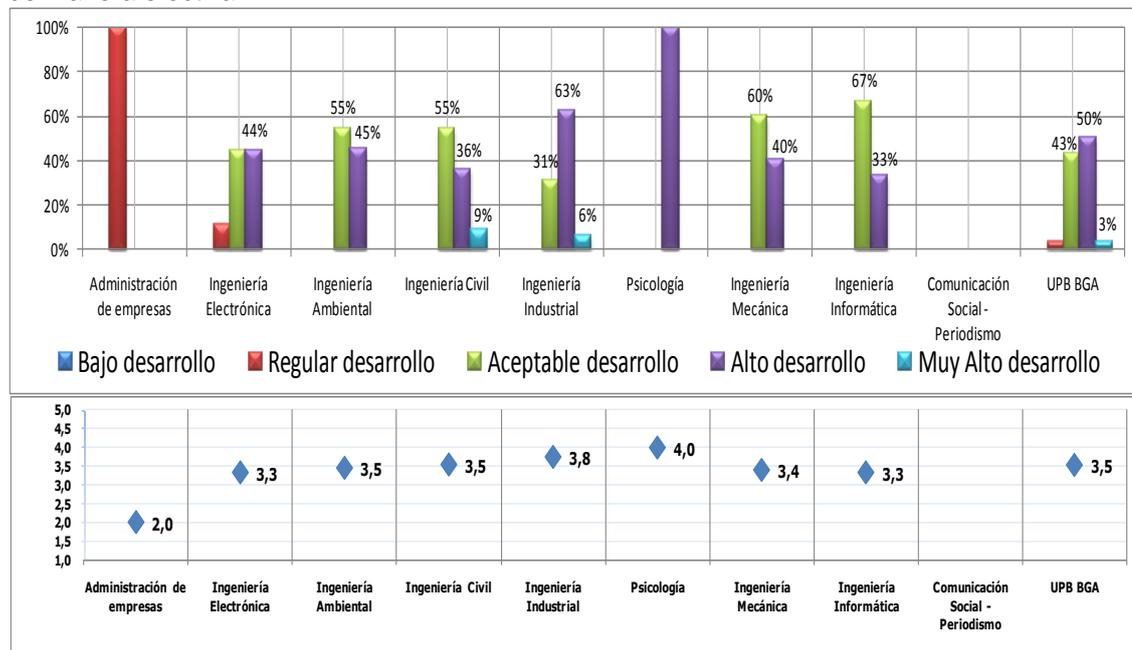


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



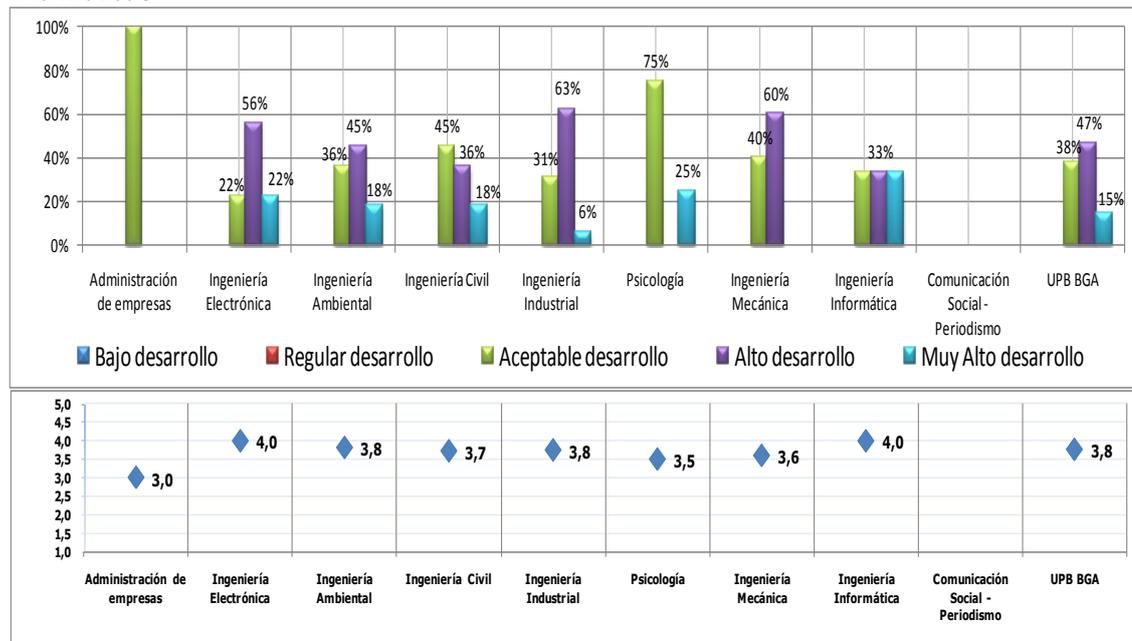
Figura 31. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 32. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para utilizar herramientas informáticas”

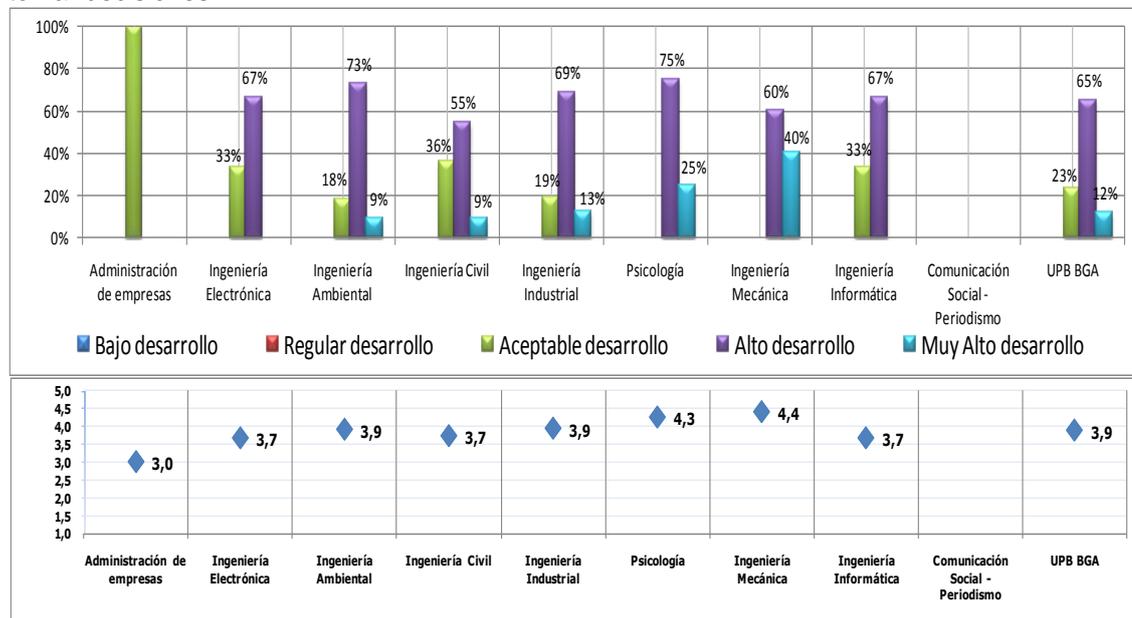


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



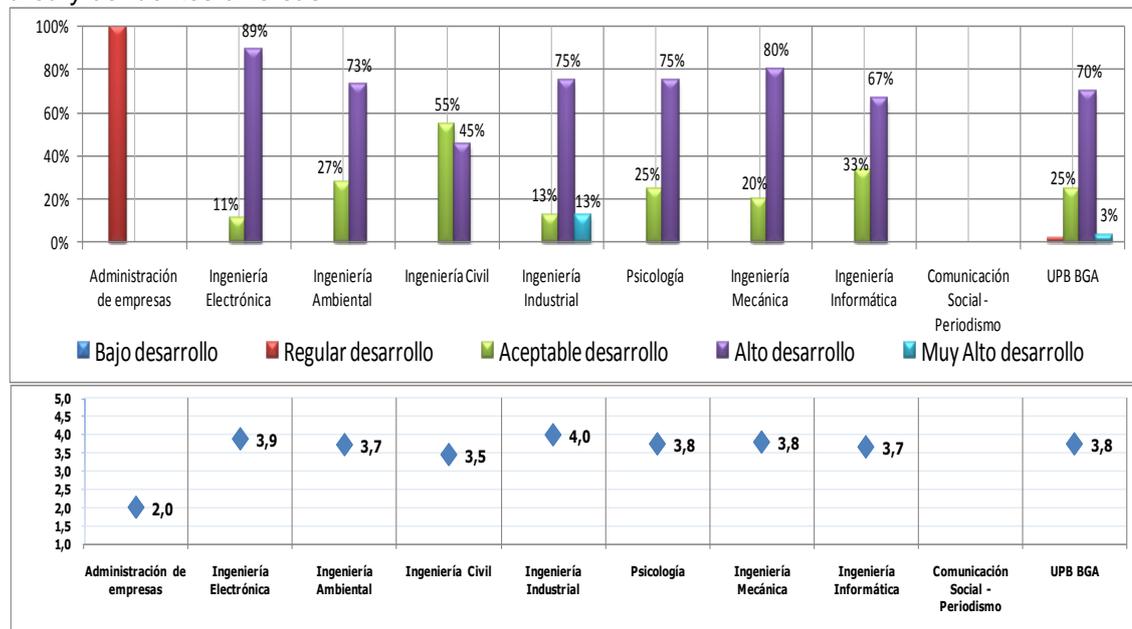
Figura 33. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 34. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas”

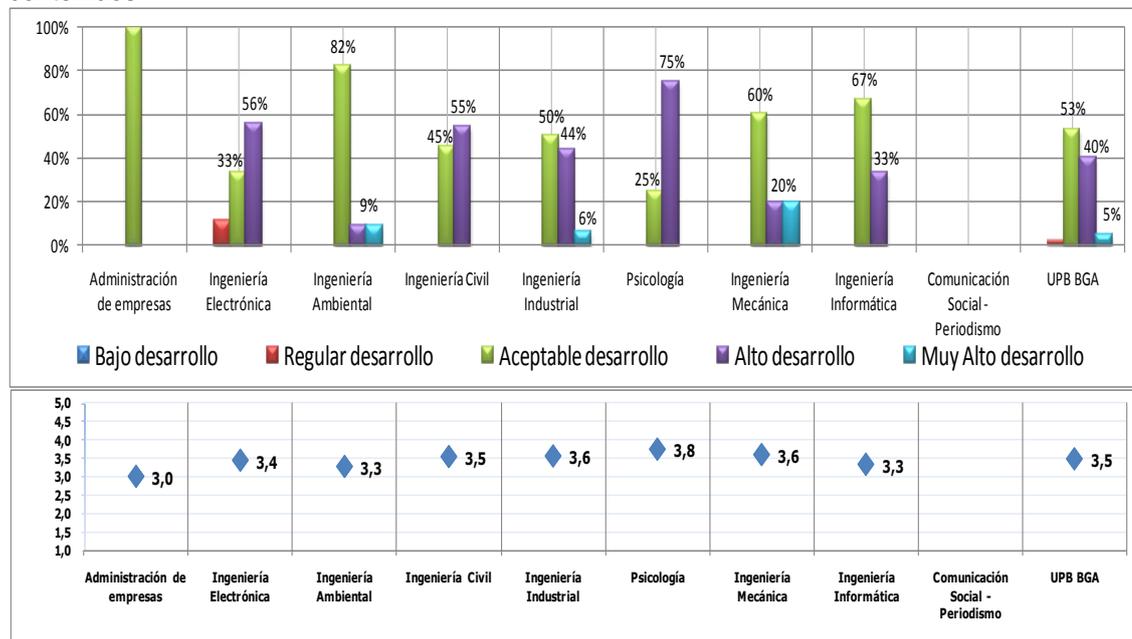


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



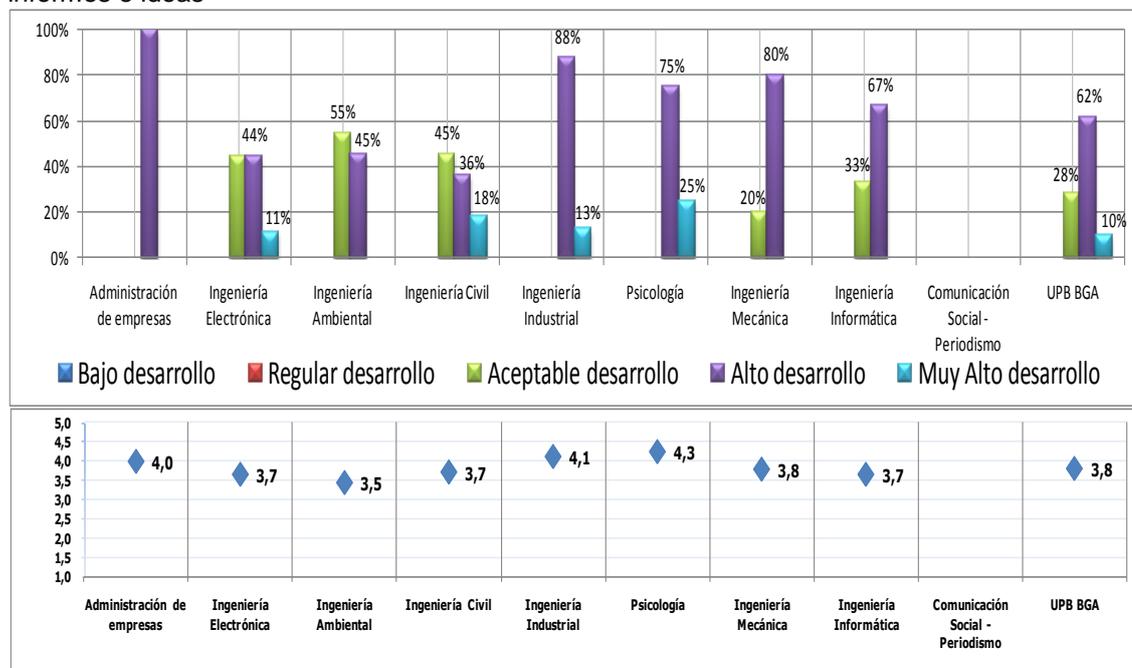
Figura 35. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 36. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Alto desarrollo=4 Muy alto desarrollo= 5

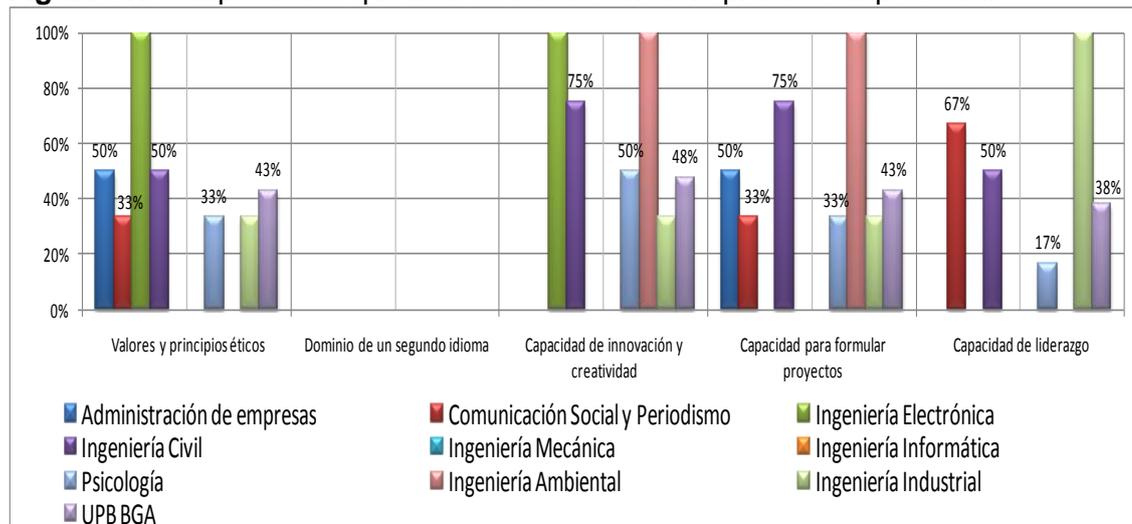
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



ANEXO H. Resultados Estudiantes de la UPB Bucaramanga en Práctica Empresarial.

Parte A. Fortalecimiento de Competencias en el desarrollo de la práctica empresarial desde la perspectiva de estudiantes en práctica empresarial.

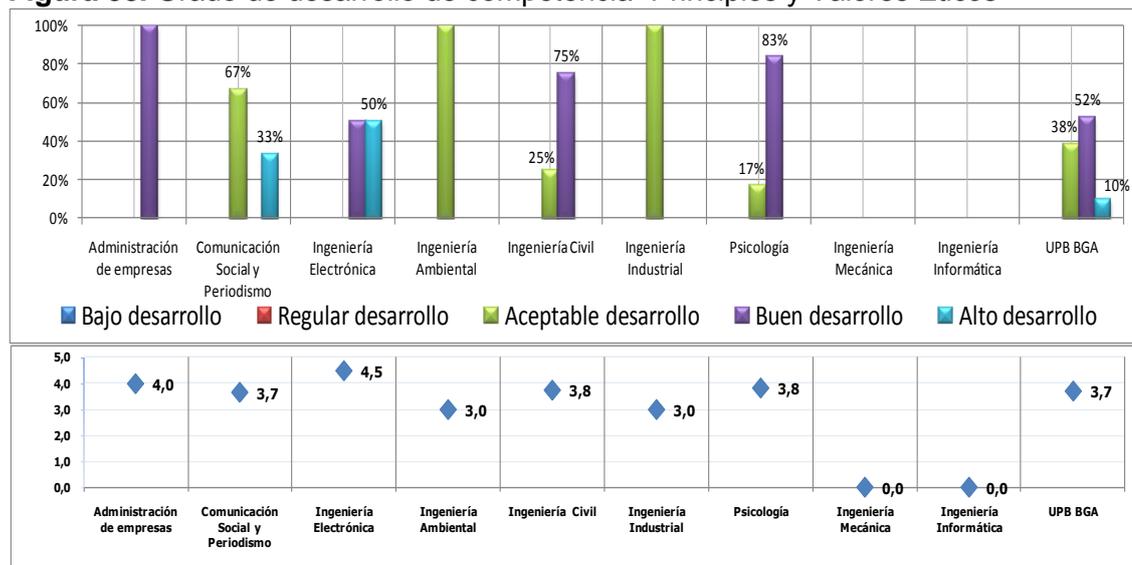
Figura 37. Competencias que más se fortalecen en la práctica empresarial.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Parte B. Grado de desarrollo de competencias en los estudiantes en práctica empresarial.

Figura 38. Grado de desarrollo de competencia "Principios y Valores Éticos"

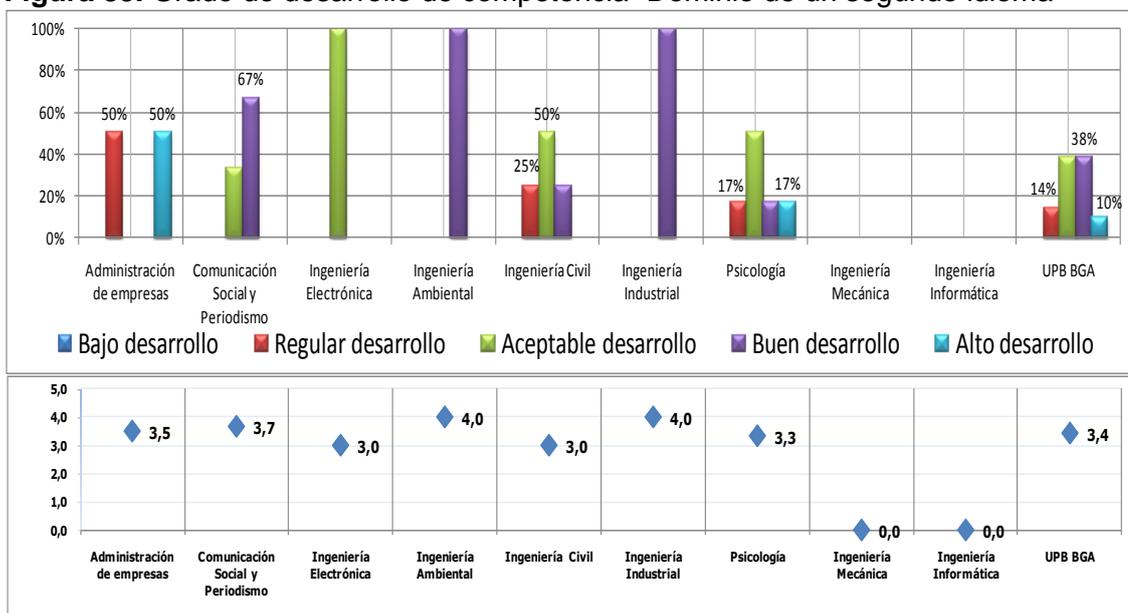


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



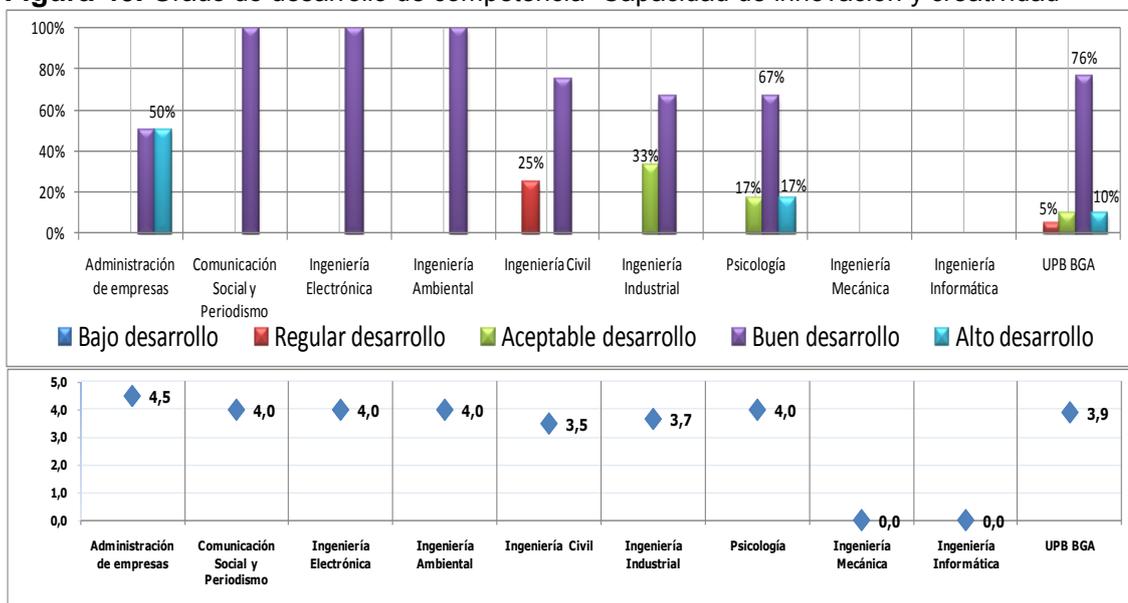
Figura 39. Grado de desarrollo de competencia “Dominio de un segundo idioma”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo=5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Figura 40. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de innovación y creatividad”

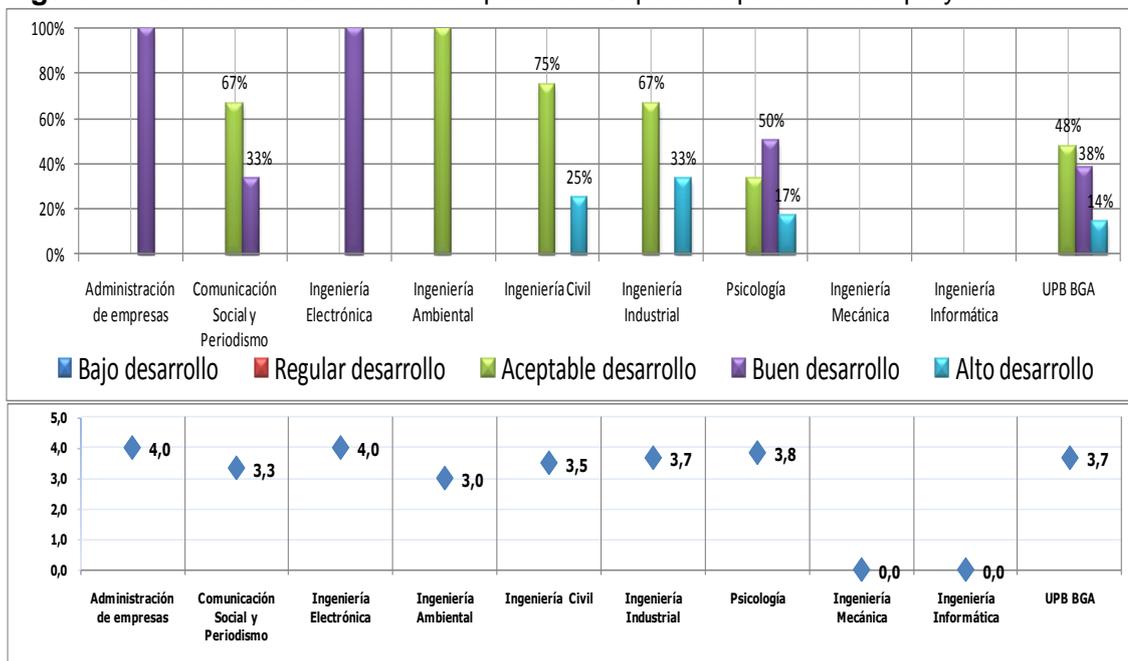


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo=5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



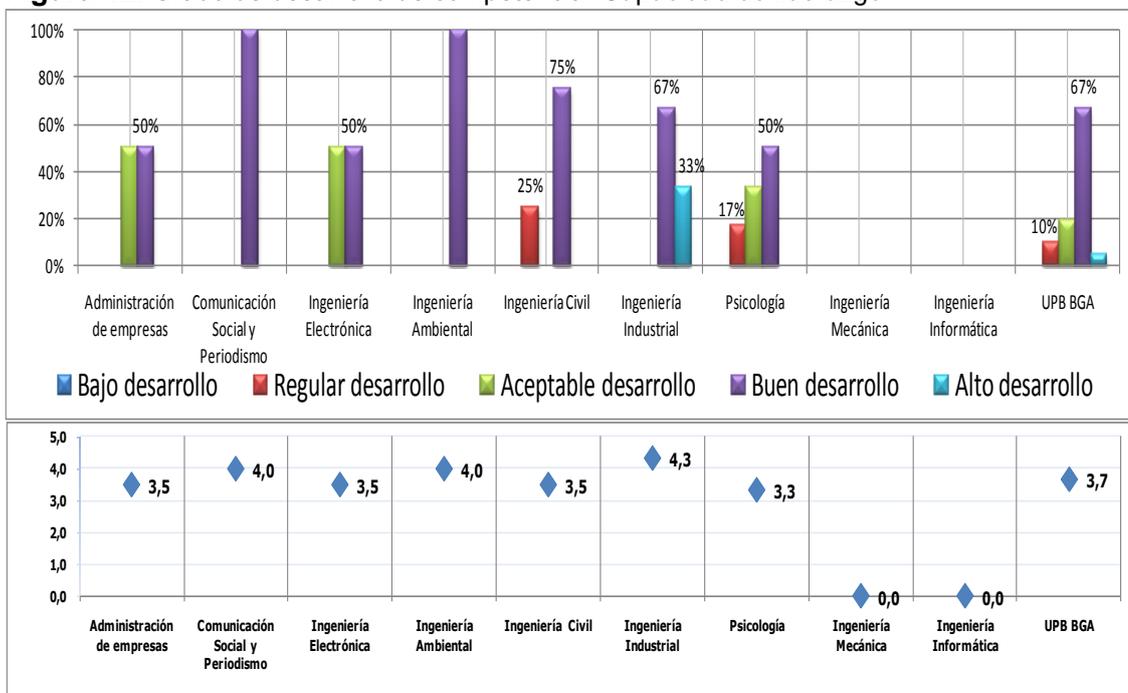
Figura 41. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para formular proyectos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 42. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de liderazgo”

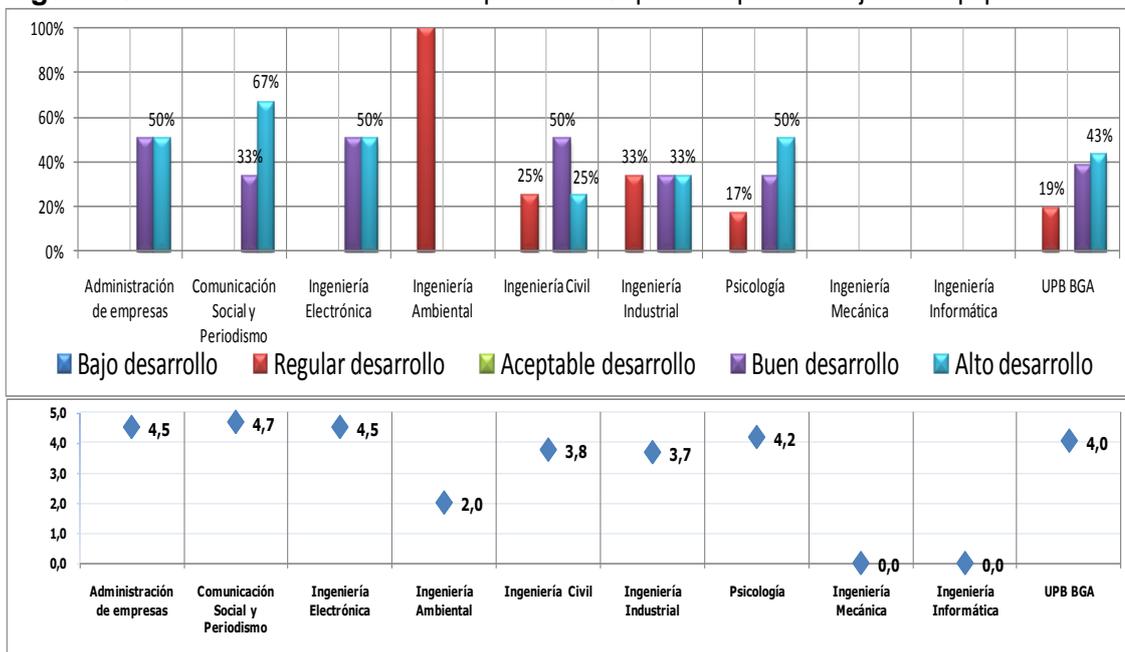


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



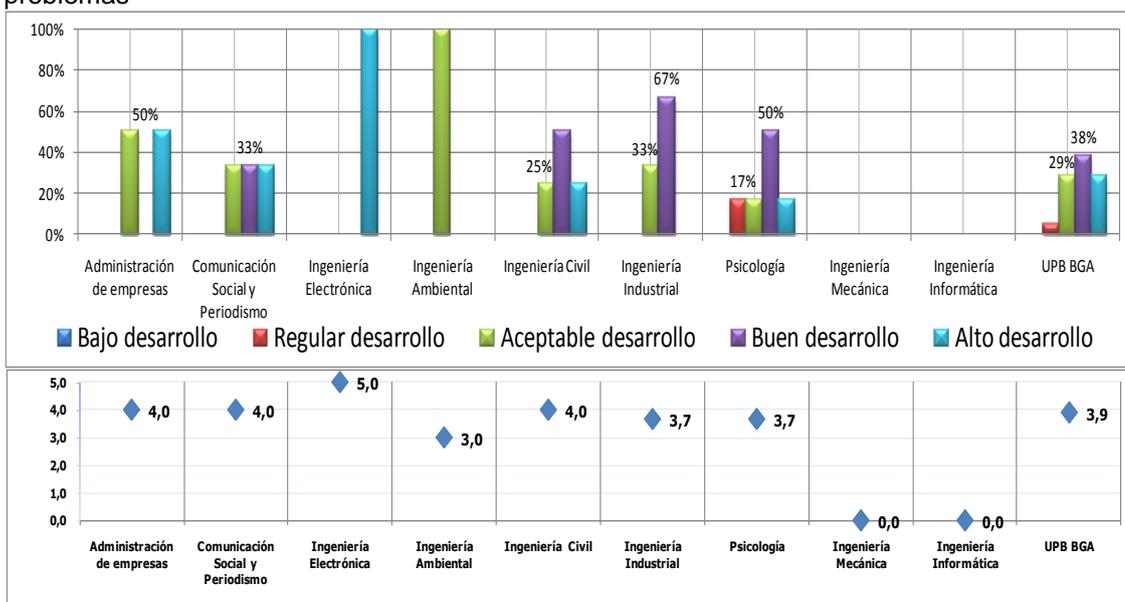
Figura 43. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en equipo”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 44. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de identificar y solucionar problemas”

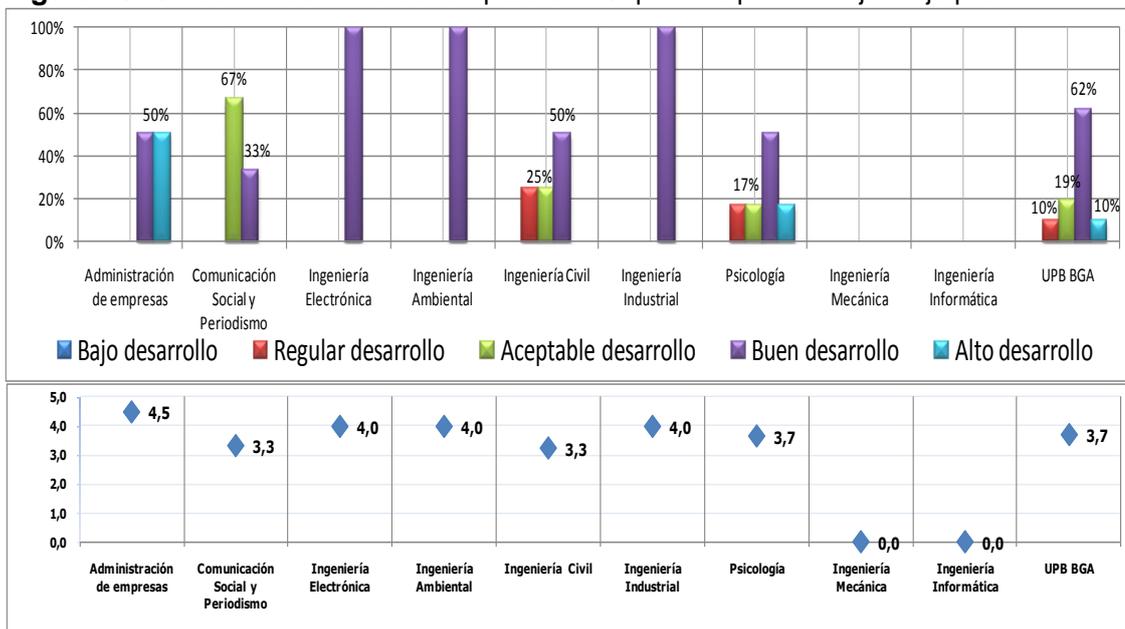


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



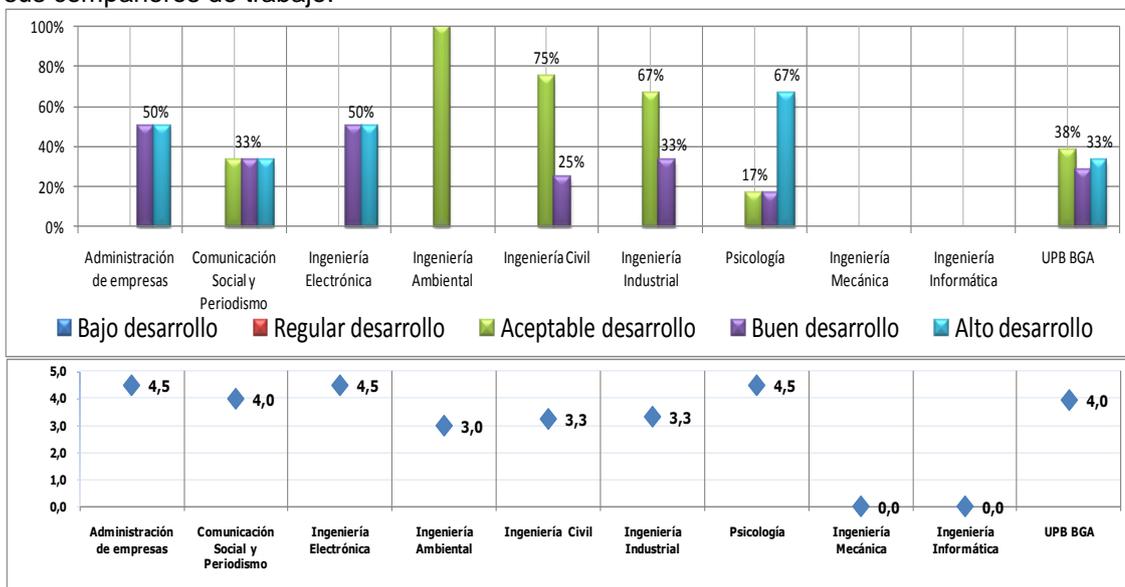
Figura 45. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar bajo presión”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 46. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.”

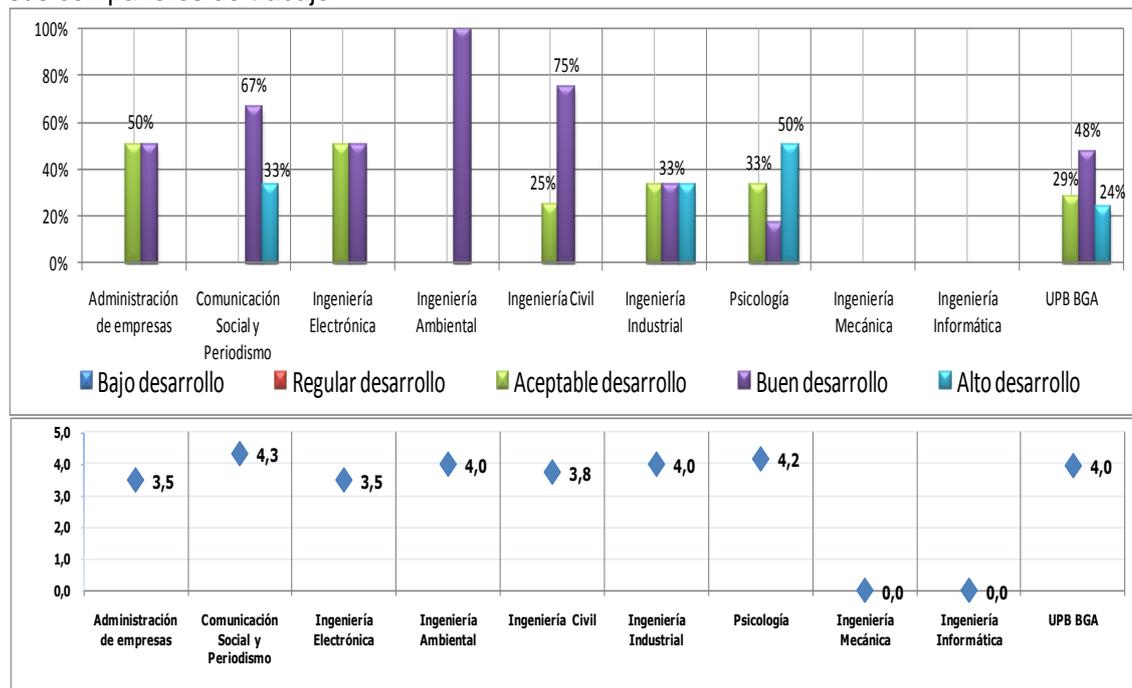


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



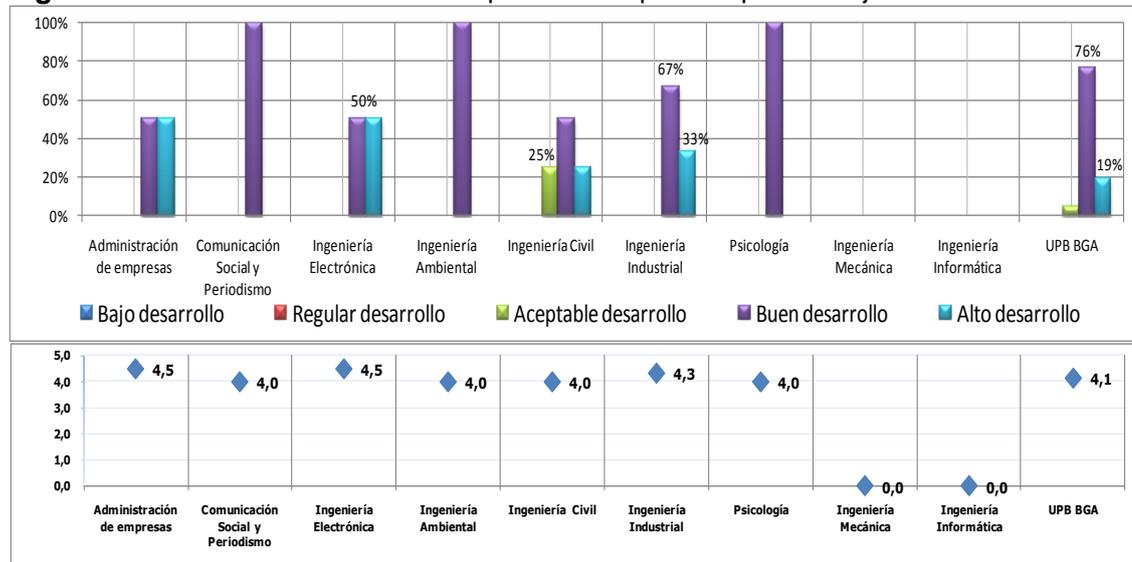
Figura 47. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo.”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 48. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en forma autónoma”

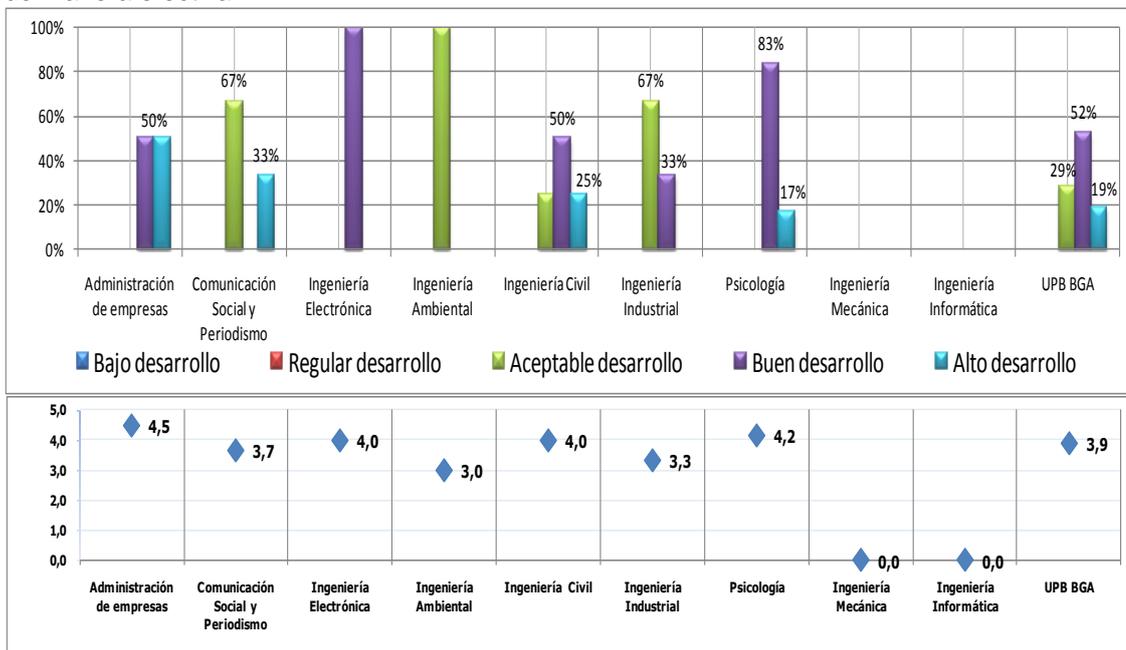


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



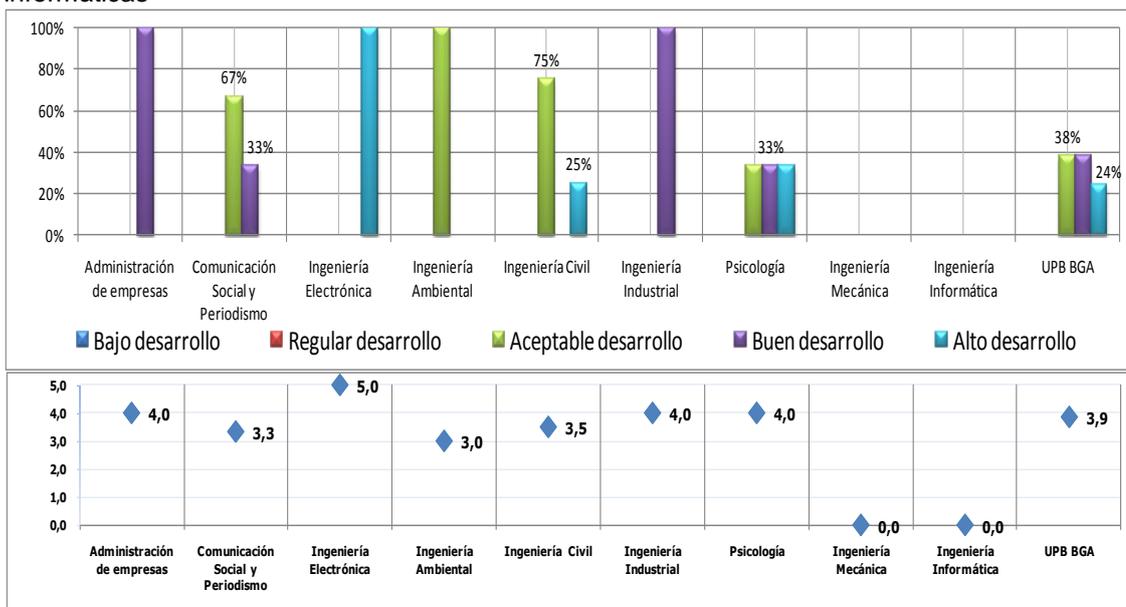
Figura 49. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 50. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para utilizar herramientas informáticas”

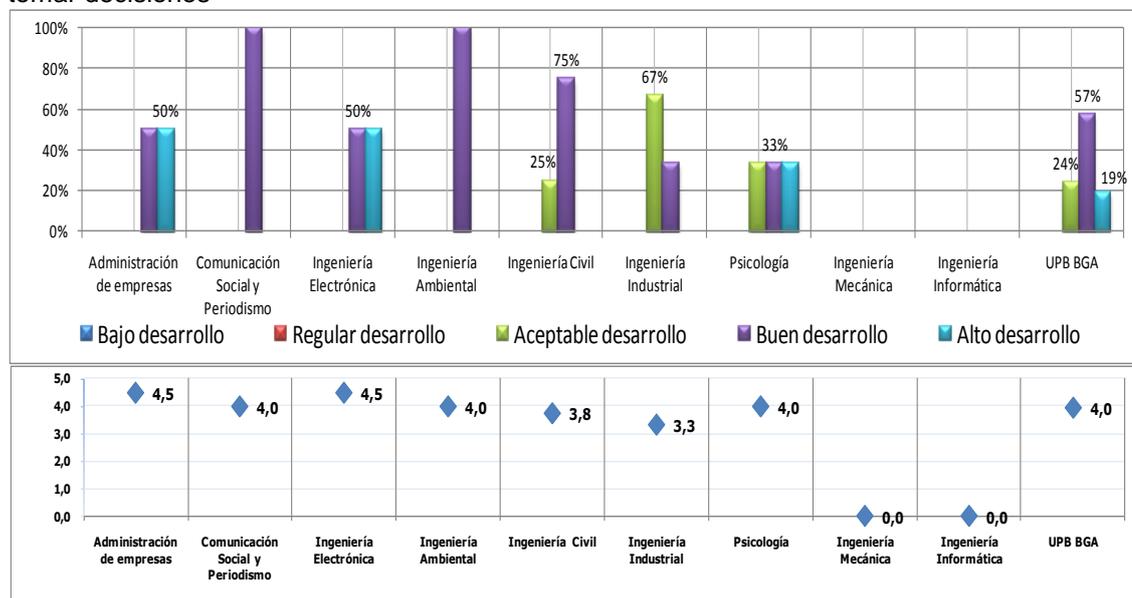


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



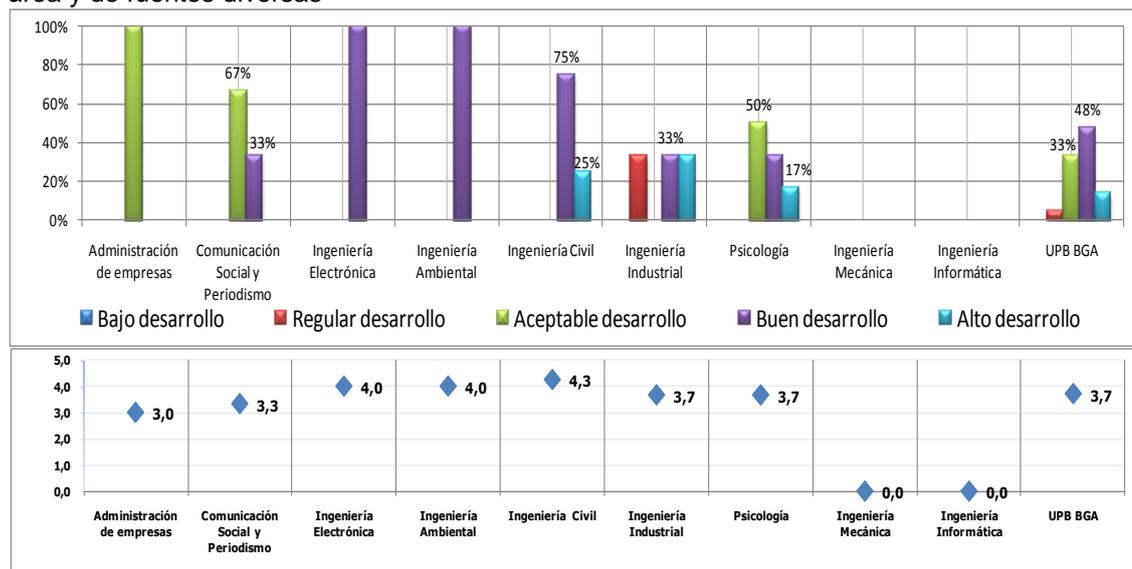
Figura 51. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 52. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para manejar información del área y de fuentes diversas”

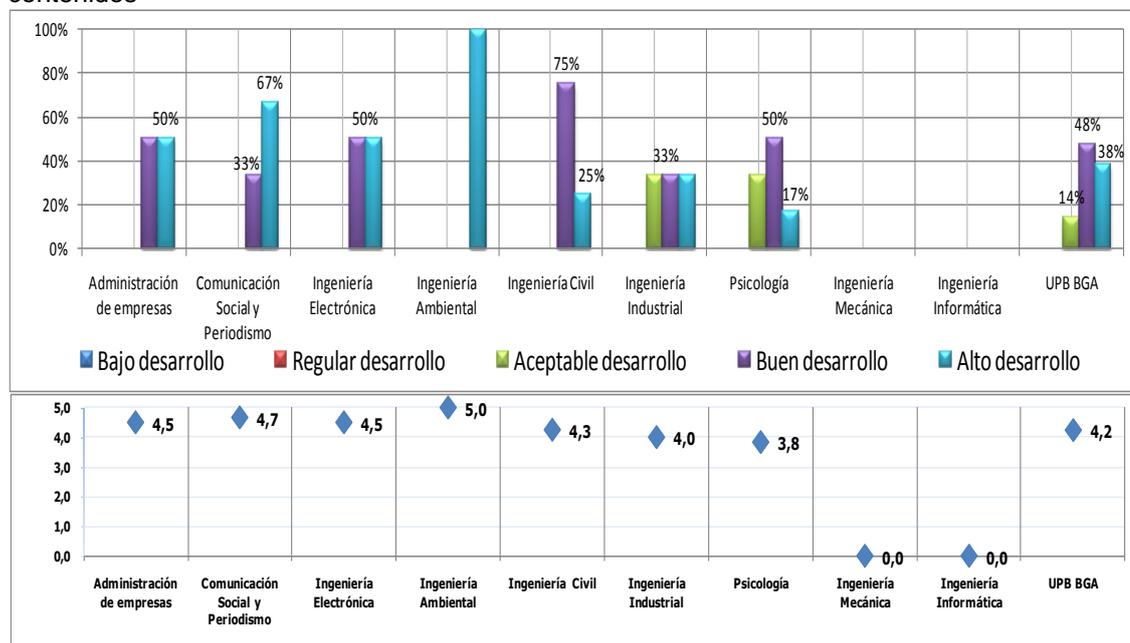


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



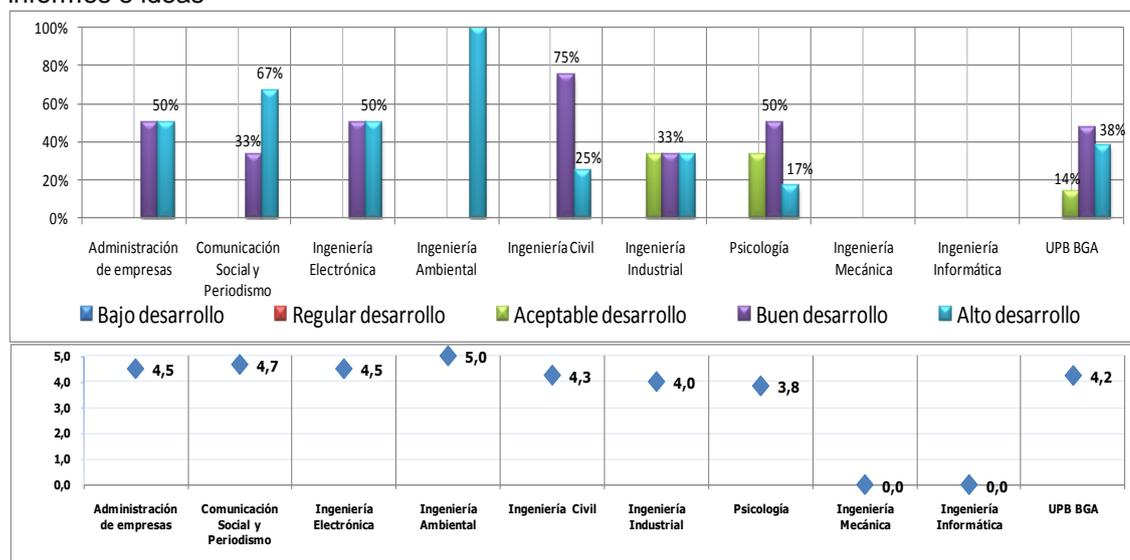
Figura 53. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 54. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

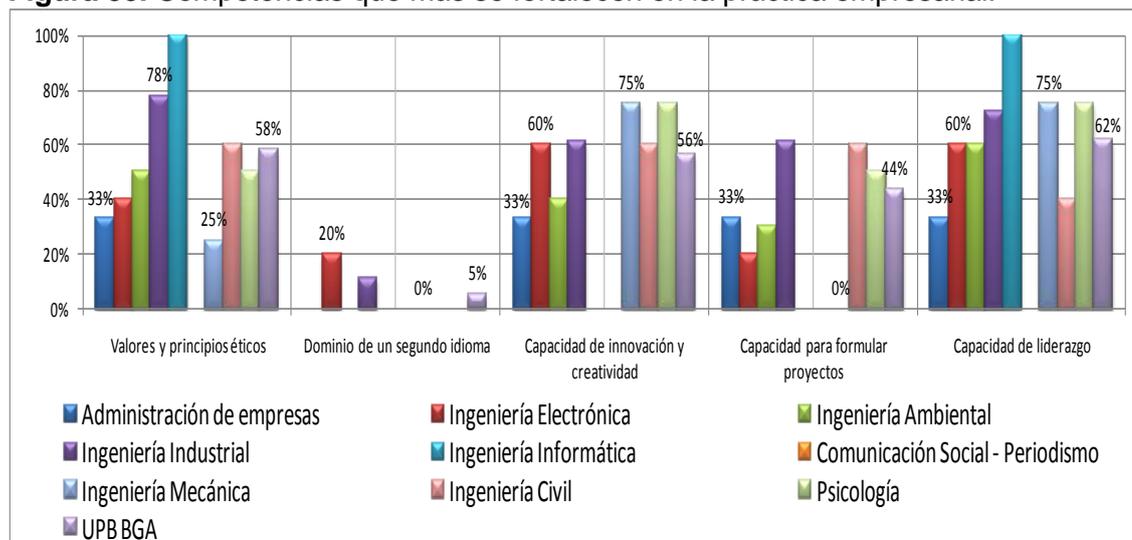
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



ANEXO I. Resultados Egresados de la UPB Bucaramanga que realizaron Práctica Empresarial.

Parte A. Fortalecimiento de Competencias en el desarrollo de la práctica empresarial desde la perspectiva de egresados de la UPB Bucaramanga.

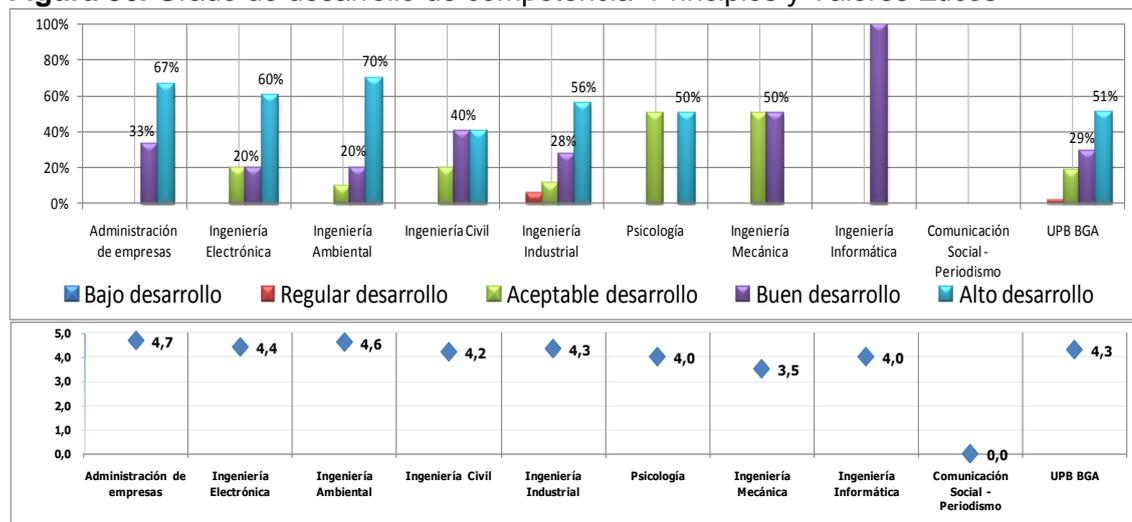
Figura 55. Competencias que más se fortalecen en la práctica empresarial.



Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Parte B. Grado de desarrollo de competencias en los estudiantes en práctica empresarial.

Figura 56. Grado de desarrollo de competencia “Principios y Valores Éticos”

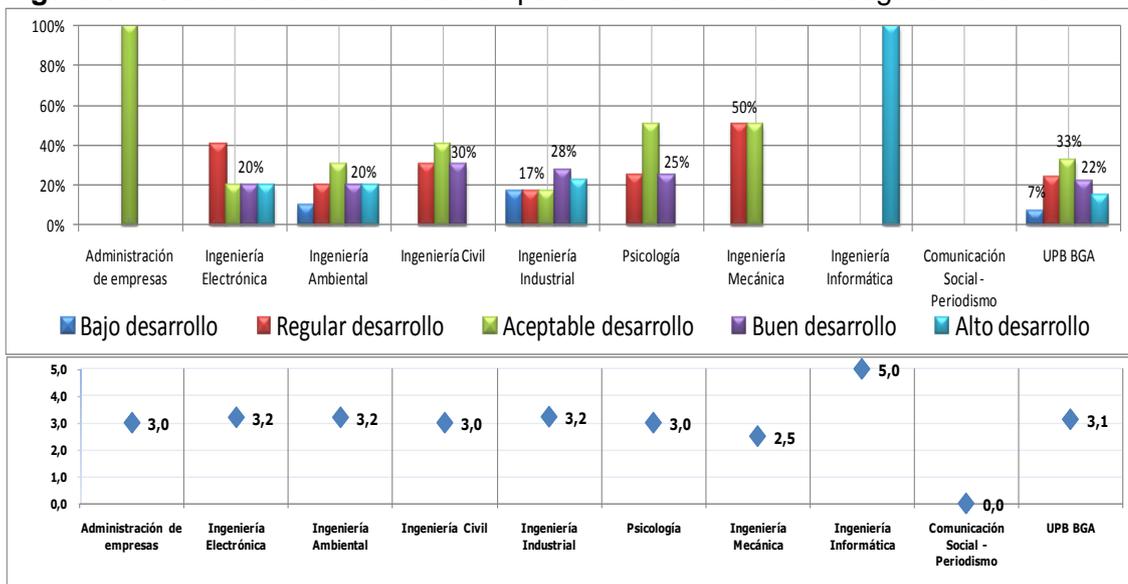


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



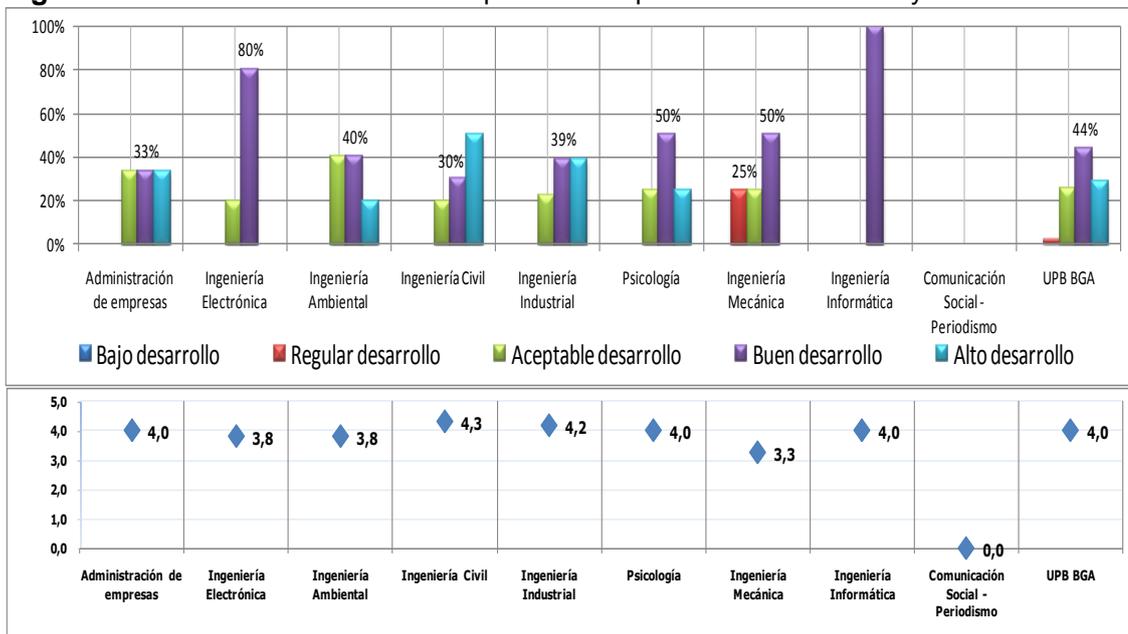
Figura 57. Grado de desarrollo de competencia “Dominio de un segundo idioma”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010

Figura 58. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de innovación y creatividad”

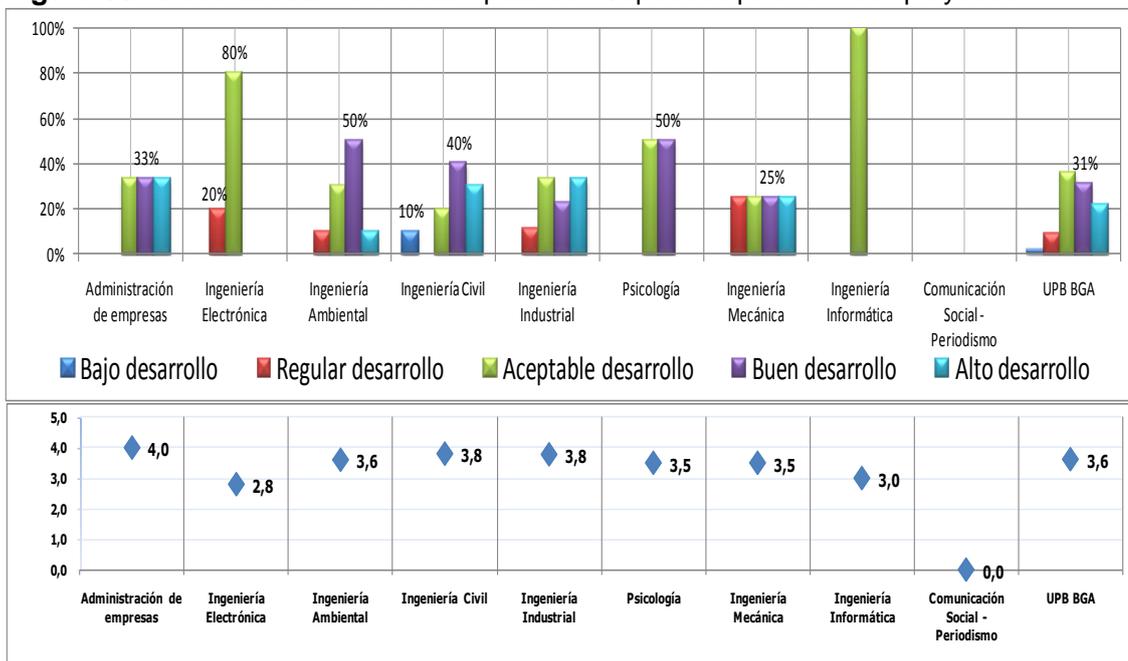


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010



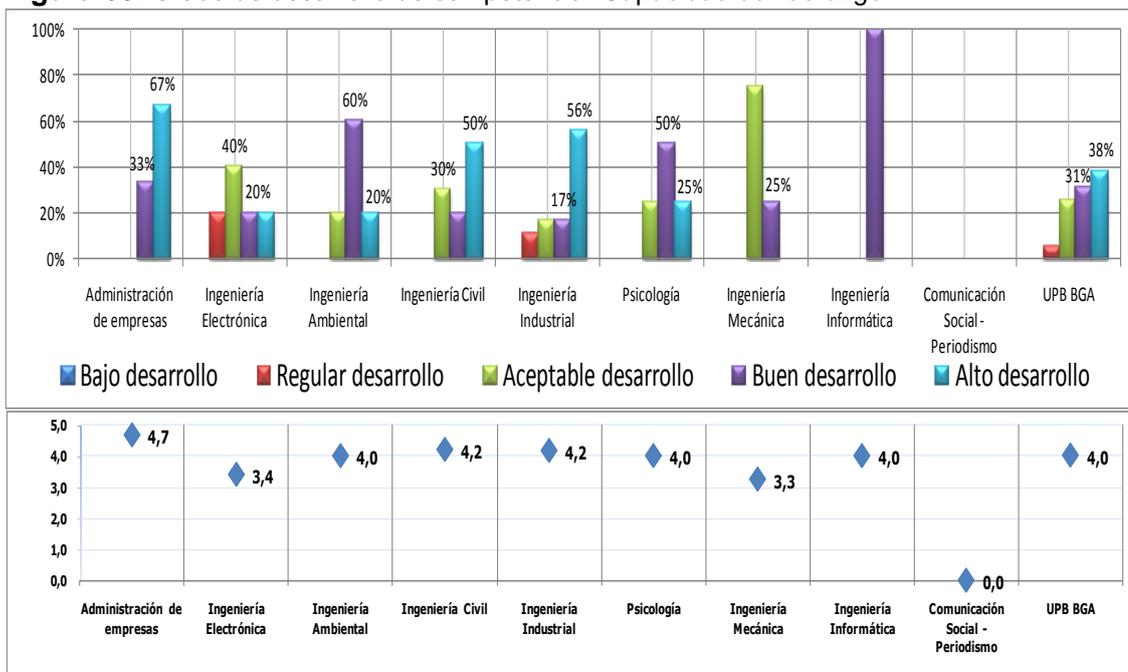
Figura 59. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para formular proyectos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 60. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de liderazgo”

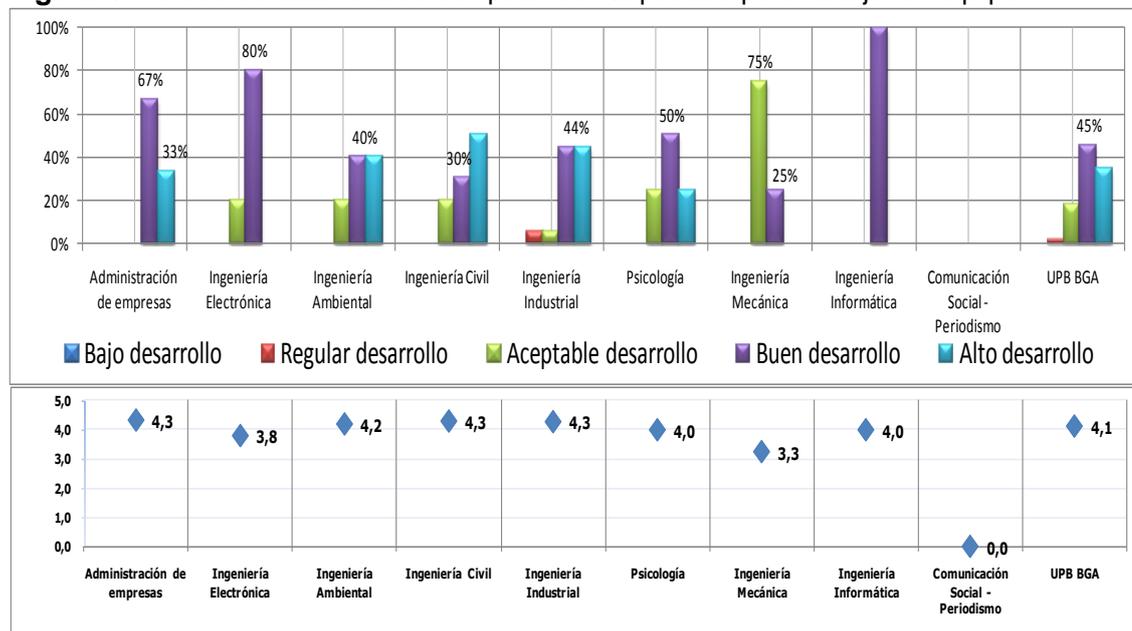


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



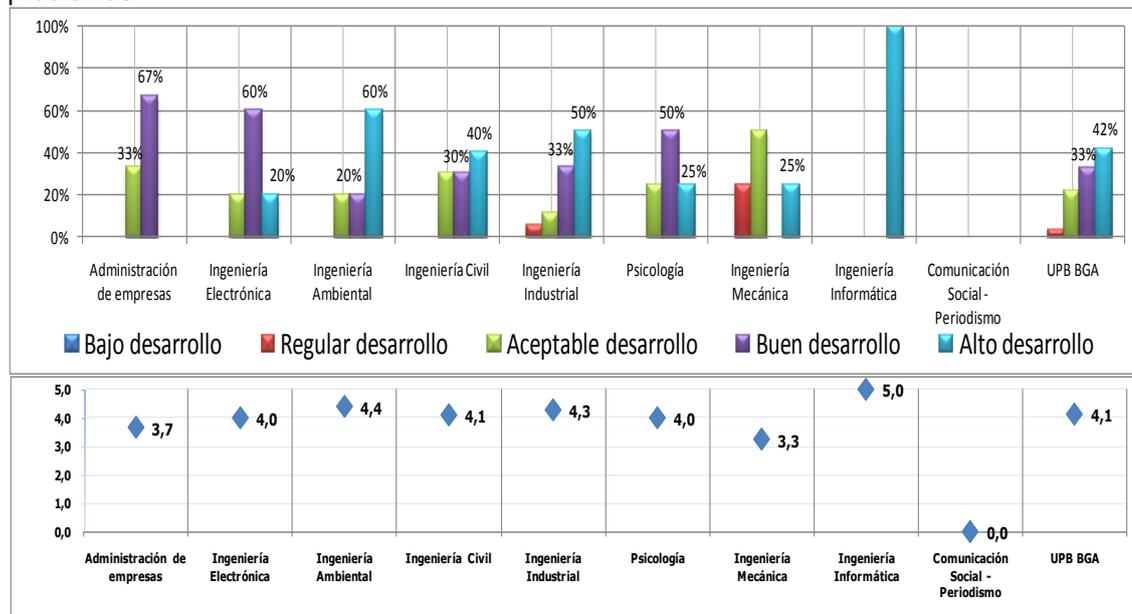
Figura 61. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en equipo”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 62. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad de identificar y solucionar problemas”

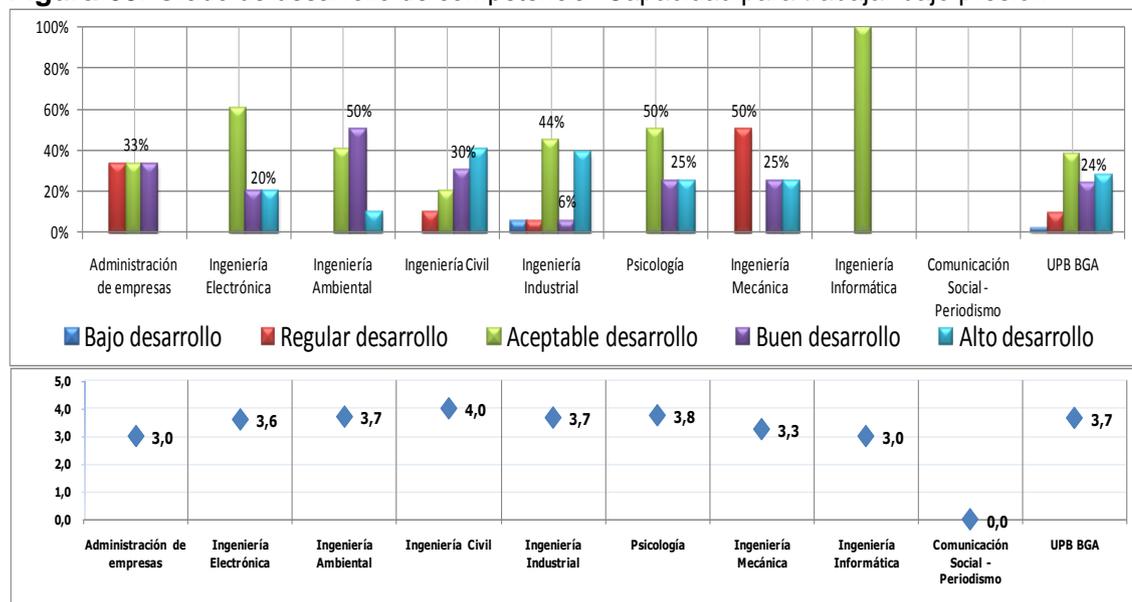


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



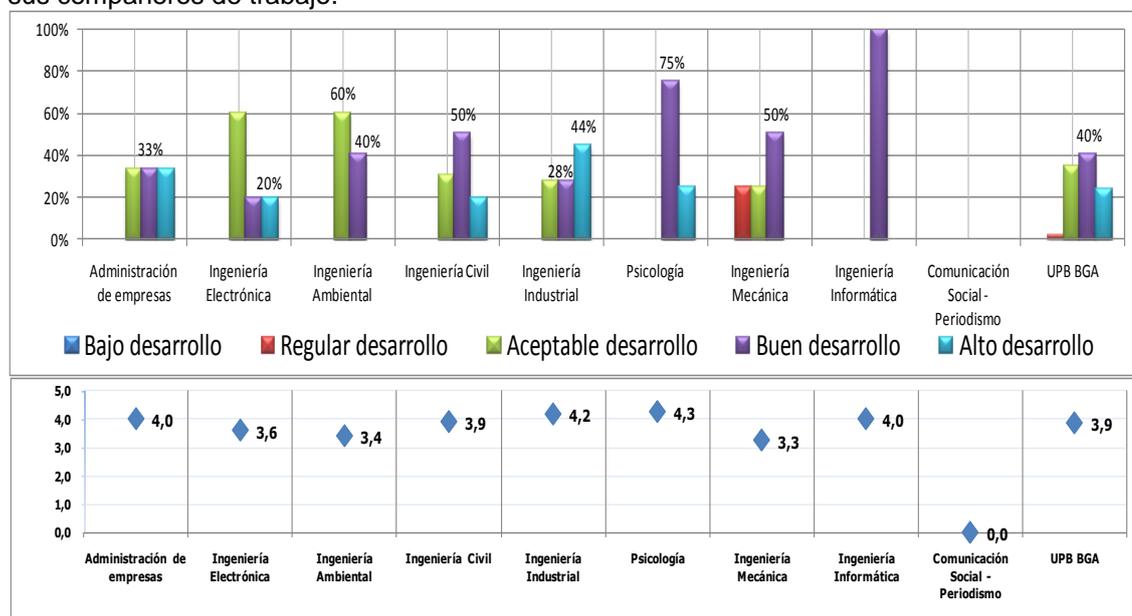
Figura 63. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar bajo presión”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 64. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para comunicarse por escrito con sus compañeros de trabajo.”

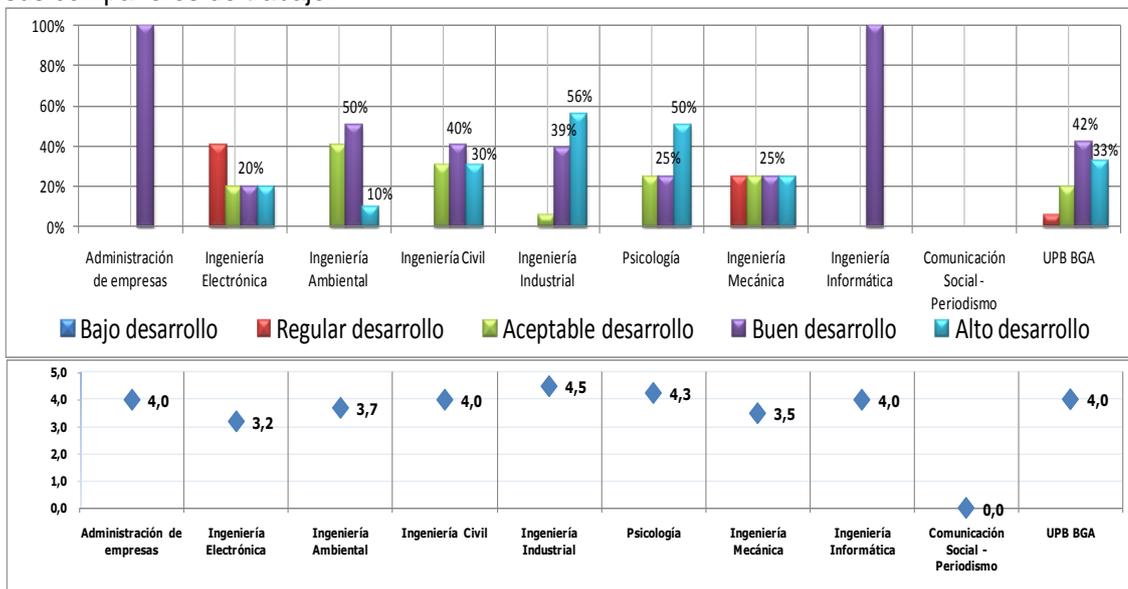


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



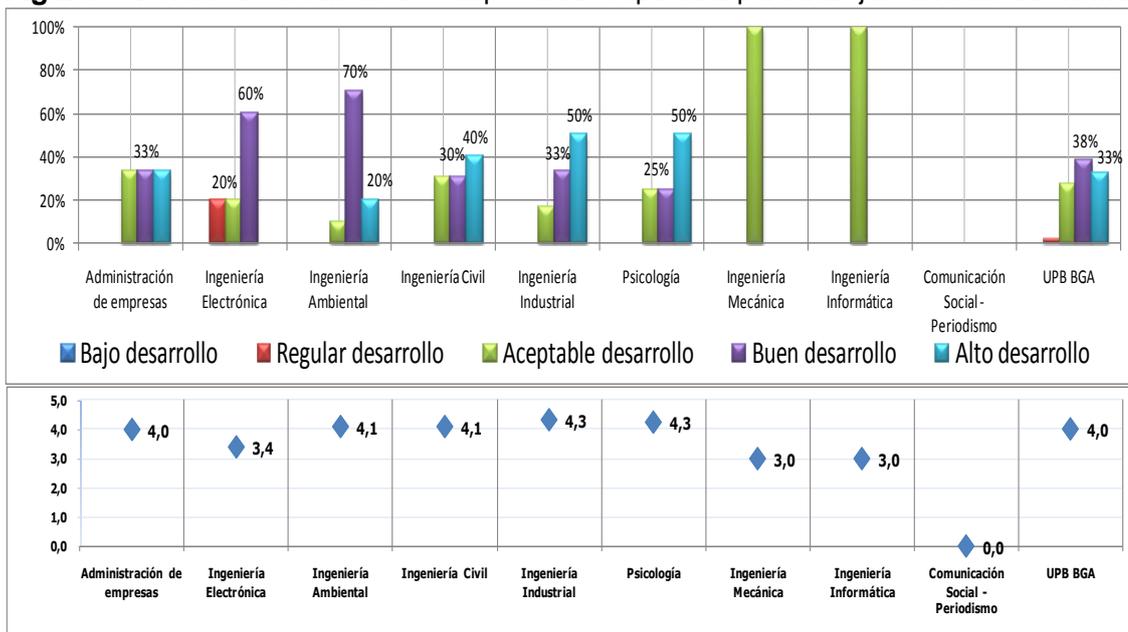
Figura 65. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para comunicarse oralmente con sus compañeros de trabajo.”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 66. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para trabajar en forma autónoma”

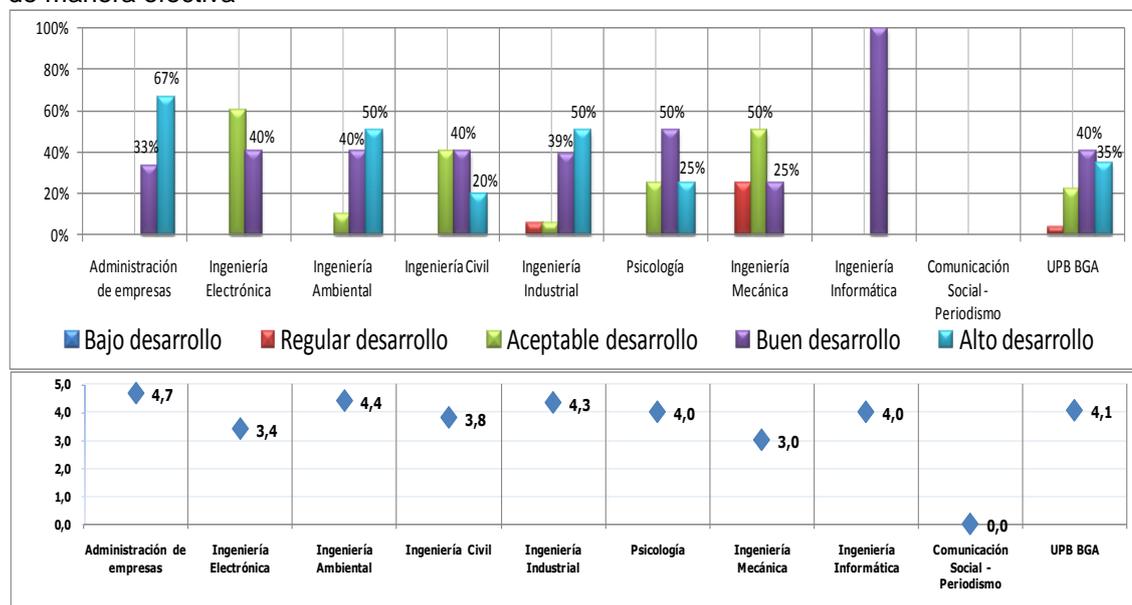


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



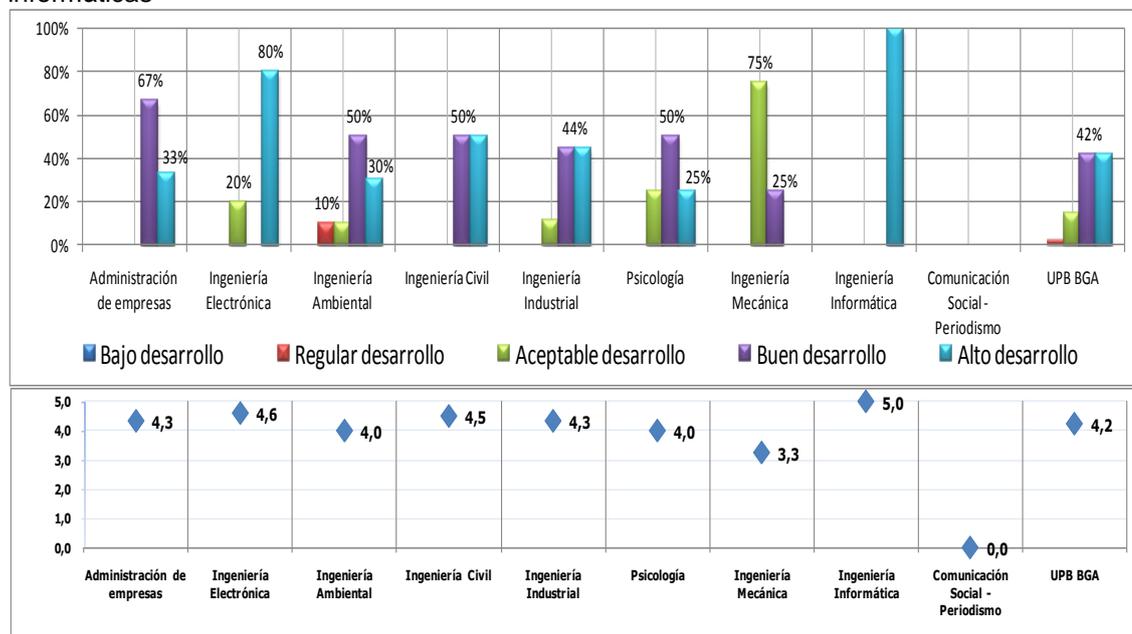
Figura 67. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 68. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para utilizar herramientas informáticas”

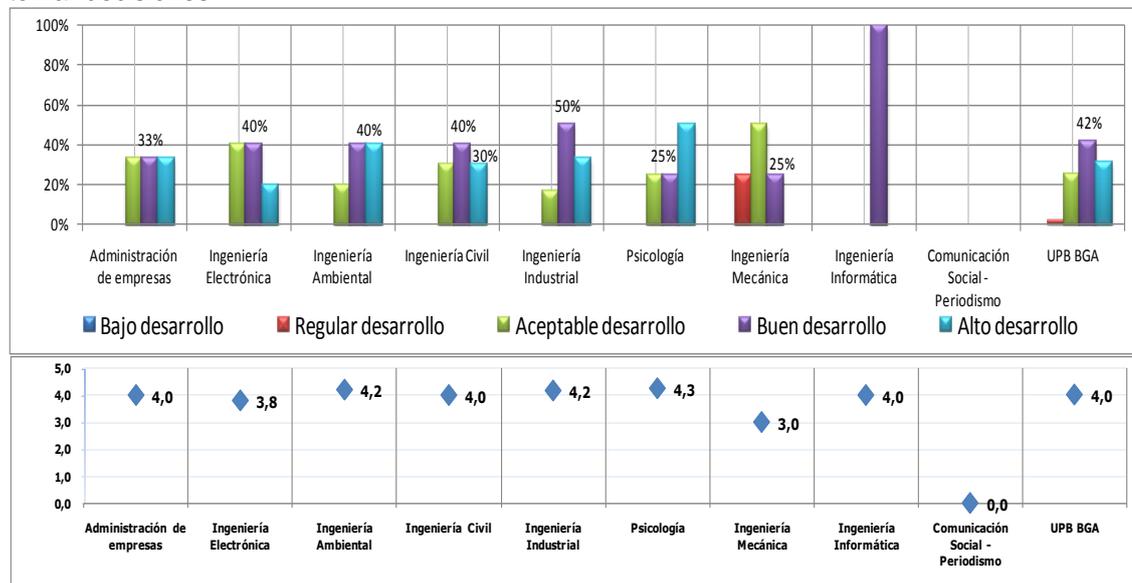


Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

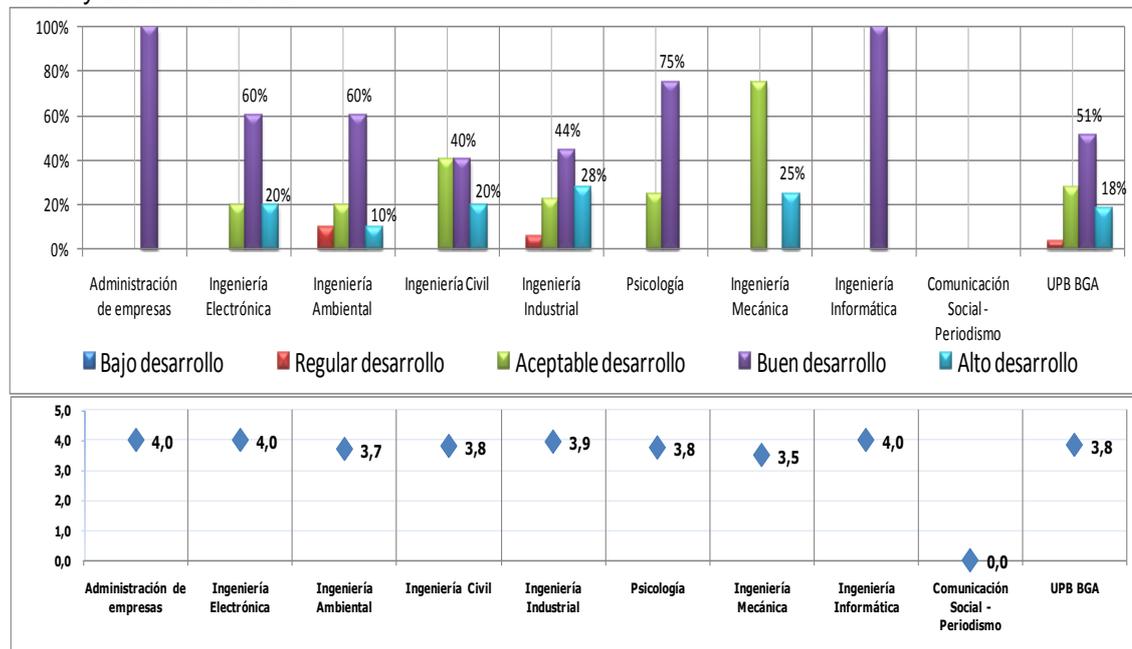


Figura 69. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

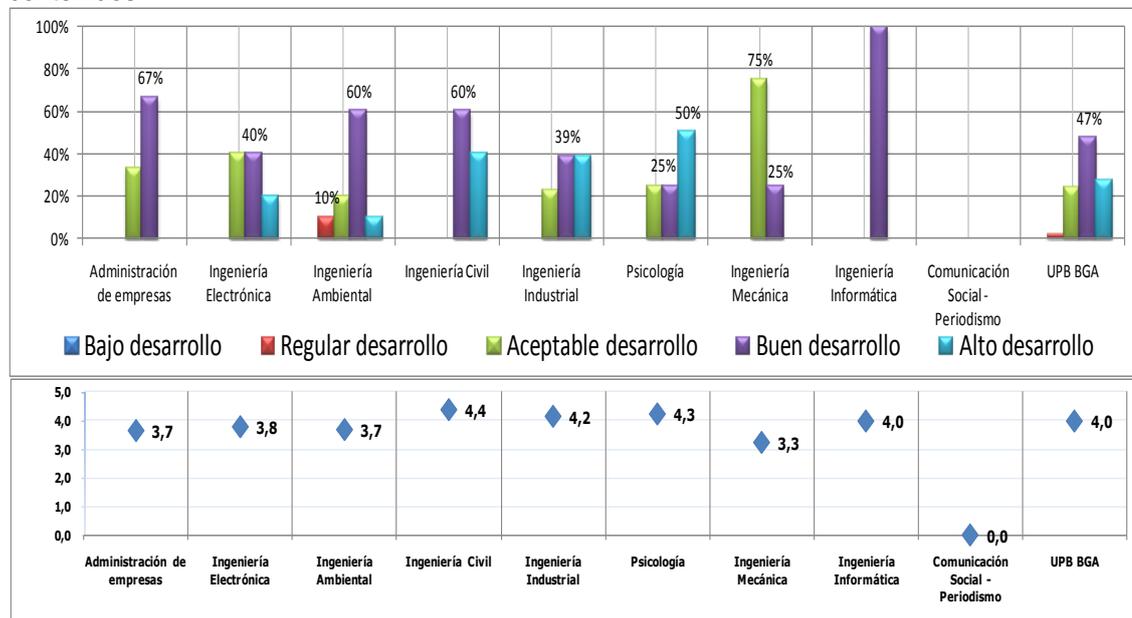
Figura 70. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para manejar información de áreas y fuentes diversas”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5
Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.



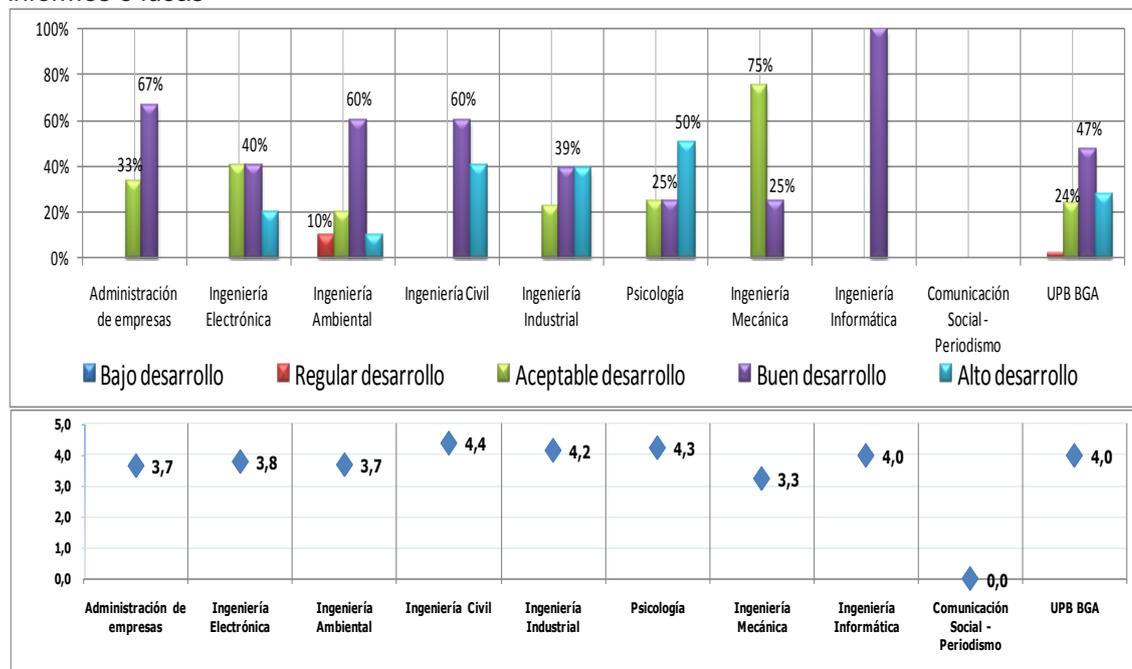
Figura 71. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para abstraer, analizar y sintetizar contenidos”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.

Figura 72. Grado de desarrollo de competencia “Capacidad para presentar y sustentar informes e ideas”



Escala de medición: Bajo desarrollo=1 Regular desarrollo=2 Aceptable Desarrollo =3 Buen desarrollo=4 Alto desarrollo= 5

Fuente: Grupo de investigación imarketing & Oficina de egresados UPB BGA - Septiembre 2010.