



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA

LILIANA CONTRERAS CONTRERAS

DESARROLLO E IMPLANTACION DE UN PROGRAMA DE
PRÁCTICAS PROFESIONALES EN LA UNIVERSIDAD

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Administración y Finanzas con Reconocimiento de Validez

EFECTUADA POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
de acuerdo número 87697 con fecha 17 - XII - 81.

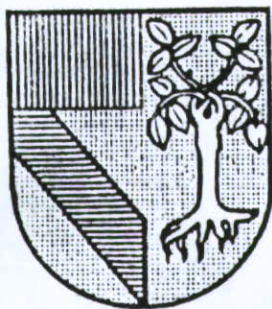
GUADALAJARA, JAL. 16 DE ENERO DE 1985



46228

CLASIF: TE AF 1995 CON
ADQUIS: 46228 411
FECHA: 16-5-02
DONATIVO DE 182 h. ; 21 cm.

1. Planearción Universitaria
2. Prácticas de la enseñanza.
3. Universidades - Historia.
4. Educación Superior - Investigaciones.
5. Tesis y disertaciones académicas.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA
BIBLIOTECA

LILIANA CONTRERAS CONTRERAS

DESARROLLO E IMPLANTACION DE UN PROGRAMA DE
PRACTICAS PROFESIONALES EN LA UNIVERSIDAD

Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Administración y Finanzas con Reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA,
según acuerdo número 81691 con fecha 17 - XII - 81.

ZAPOPAN, JAL. 16 DE ENERO DE 1995



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION

C. LILIANA CONTRERAS CONTRERAS

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa de investigación y campo, titulado: DESARROLLO E IMPLANTACION DE UN PROGRAMA DE PRACTICAS PROFESIONALES EN LA UNIVERSIDAD, presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Raúl Morelos Oseguera', written over a horizontal line.

Dr. Raúl Morelos Oseguera
Presidente de la Comisión

Zapopan Jal., a 11 de enero de 1995.

COMITÉ DE EXÁMENES PROFESIONALES
PRESENTE.-

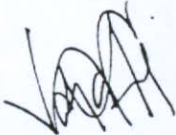
Muy señores nuestros:

Les comunico que la señorita Lilibian Contreras Contreras ha terminado su proyecto de tesis titulada: "La implantación y desarrollo de un Programa de Practicas Profesionales en la Universidad ", programa para el cual fui asignado como asesor de tesis.

La elaboración de la tesis ha sido aprobada en su contenido, por lo que les comunico se sigan los pasos necesarios para la conclusión de dicho trabajo.

Agradeciendo de antemano la atención al presente.

Atentamente .-



Ing. Braulio Vázquez Martínez

INDICE

INTRODUCCION	3
CAPITULO I	
UNIVERSIDAD	
I.1 Concepto de Universidad	6
I.2 Fines de la Universidad	10
I.3 Objetivos de la Universidad	13
I.4 Fnciones básicas de la Universidad	17
I.5 Objetivos de la Educación Superior en México	18
CAPITULO II	
EMPRESA	
II.1 Concepto de Empresa	22
II.2 Antecedentes Historicos	27
II.3 Estructura Formal	30
II.4 Caracteristicas de la Empresa	32
II.5 Elementos que forman la Empresa	33
II.6 Clasificación	35
II.7 Objetivos Generales	37
II.8 Objetivos Particulares	39
II.9 Organización e Integración de los recursos	41
II.10 El Empresario	43
CAPITULO III	
ANTECEDENTES	48
CAPITULO IV	
RELACION EMPRESA-UNIVERSIDAD	
IV.1 La Realidad	54
IV.1.1 Características Generales	54
IV.1.2 Características Económicas	56
IV.1.3 Situacion en el trabajo	63
IV.1.4 Distribución Sectorial	64
IV.1.5 Ingresos	65
IV.1.6 Desocupación	67
IV.2 Opciones de solución	69
CAPITULO V	
DERIVACION PRACTICA	
V.1 La entrevista	72

V.2 Perspectiva según la Universidad	74
V.3 Perspectiva según la Empresa	79
V.4 La necesidad de un programa de prácticas profesionales	99

CAPITULO VI

PRACTICAS PROFESIONALES

VI.1 Concepto de practicas Profesionales	104
VI.2 Objetivos del programa	105
VI.3 Planeación del programa de prácticas profesionales	106
VI.4 Desarrollo del programa de prácticas profesionales	107
VI.5 Controles del programa de prácticas profesionales	114
VI.5.1 Convenio	114
VI.5.2 Controles de avance	114
VI.5.3 Paneles y encuestas	115

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

VII.1 Conclusiones	117
VII.2 Sugerencias	119

ANEXOS

Manual de prácticas profesionales para alumnos	124
Manual de prácticas profesionales para el coordinador	131
Manual de prácticas profesionales para las empresas	138
Encuesta para la promoción de prácticas profesionales	144
Convenio	147
Panel de alumnos	153
2ª Panel de alumnos	156
Panel de Directores	158
Evaluación final para alumnos	163
Calendario de Actividades	166
Curriculum Vitae	167
Formato para la presentación del proyecto	174
Formato para reportes parciales	176
Formato del reporte final	178

BIBLIOGRAFIA

180

INTRODUCCIÓN

A través de los años se vio en la Universidad, como Institución de Educación Superior, una generadora de nuevas teorías y avances tecnológicos para la buena administración de las empresas.

Pero en los últimos años la situación ha cambiado, la tecnología de punta y algunas de las nuevas teorías son generadas dentro de la misma empresa como medio de mantenerse a la vanguardia en un mundo tan competitivo.

Por lo tanto estos avances llegan tarde a las aulas universitarias, generando con esto una brecha entre los conocimientos que adquieren los nuevos profesionistas y los que realmente demandan las empresas.

Asimismo los mismos alumnos piden que se les amplíe su perspectiva sobre lo que ocurre realmente en el área de trabajo donde ellos se van a desarrollar.

Sobre este problema y sus posibles soluciones es que trata esta investigación.

Como preámbulo para abordar el tema sobre esta relación, es necesario definir la Universidad y la Empresa, mencionando sus objetivos, fines, funciones, etc.

Continuando con los antecedentes sobre la relación que existe entre la falta de experiencia y conocimientos actuales de los nuevos profesionistas y la relación Empresa - Universidad.

Después se explica el por qué de la relación Empresa-Universidad, la realidad sobre está a través de algunas estadísticas, y la opinión sobre esta relación tanto de la Universidad como de la Empresa. Tratando también los avances hechos por ambas partes y las posibles soluciones que se pueden dar para que esta relación sea más estrecha y benefactora para las dos parte.

En el capítulo cinco se habla sobre una de las soluciones propuestas en el capítulo anterior, las Practicas Profesionales, sus beneficios y las posibles deficiencias que pueda tener un programa como este.

Los siguientes capítulos constan sobre la implantación de un programa de practicas profesionales en una Universidad. Terminando con las conclusiones.

A lo largo de esta investigación se utilizo en los primeros dos capítulos y en el cuarto, la investigación bibliográfica, en el capítulo cinco se uso la entrevista y el resto es la propuesta que da esta investigación.

CAPITULO I

CONCEPTO DE UNIVERSIDAD

I.1 CONCEPTO DE UNIVERSIDAD.

Universidad deriva del latín “universitas” que corresponde a un conjunto de elementos que constituyen una comunidad. El vocablo medieval latino universitas, del cual se deriva la palabra española “universidad”, se empleó originalmente sólo para designar cualquier comunidad o corporación considerada en su aspecto colectivo, como fueron los gremios, las corporaciones, las fraternidades, entre otros, que pretendían un fin común: el saber y el enseñar.

La universidad fue entonces “un instituto público de enseñanza donde se hacían los estudios mayores de ciencias y letras, y con la autoridad para la colocación, de grados en las facultades correspondientes”.¹

Cuando se les usaba en su concepto más moderno denotando un cuerpo dedicado a la enseñanza y la educación, era necesario completarlo para redondear su significado: “universitas magistrorum et scholarium o discipolorum.”*

Por esto, en el siglo XIV ya la palabra universitas empezó a emplearse sola, manifestando con ello a una comunidad espontánea de maestros y discípulos reconocida por una autoridad civil o eclesiástica.

¹ Enciclopedia Universal Ilustrada Europea-Americana, p.1137

* comunidad constituida por una asociación mixta formada por unos y por otros.

Universidad tiene un significado preciso y cargado de contenido: se forma de la frase latina "unum versus alia", lo uno frente a lo mucho, es decir, la unidad orientadora de lo mucho; el compendio, la síntesis o resumen de los muchos saberes en que el hombre, por fuerza de su necesaria parcelación, ha dividido los conocimientos que posee.

La Universidad así entendida tiene una doble connotación: informativa, porque proporciona conocimientos, y formativa, porque imprime un carácter que mejora a la persona que lo adquiere.

En los albores de la Universidad, Siglo XII, se consideraba como el "Studium Generale", que estaba reservado especialmente a clérigos y a algunos laicos. Para el siglo XIII la Universidad es reconocida como "Universitas", para significar el conjunto de elementos que constituyen una comunidad, cuya finalidad es el saber y el enseñar. "Dicha comunidad estaba constituida por la asociación mixta formada por unos y otros...", que se expresaba como..." universitas magistrorum et scholarium o discipolorum".²

Bajo este significado las primeras universidades que surgen son la de París, Bolonia, Montpellier, Oxford, Orleans, Salamanca y Coimbra. Fueron potentes focos de atracción cultural, en cuyo entorno se agrupaban alumnos de diferentes procedencias, edad y condición.

² FILHO, lourenco., "Organización y Administración Escolar", p.154.

Las principales causas que motivaban el acudir a la universidad fueron el aumento de los estudios liberales y el saber humano, y la tendencia a formar gremios en las diversas ramas profesionales. Con el tiempo éstos dieron origen a lo que hoy son los sindicatos, siendo éstos parte importante en la formación de empresas.

Hoy en día, la universidad " es un centro científico donde un grupo de maestros y alumnos investigan y trabajan a sus propias disciplinas con la finalidad de ayudar al proyecto de la ciencia".³ Por lo que la universidad no sólo tiene como fin la docencia, sino que además pretende la investigación y la transmisión de la cultura a la comunidad. "Esta tridimensión sólo estará vigente en tanto exista una universidad, ya que consiste en producir, transmitir y difundir el conocimiento".⁴

A partir de estos antecedentes y con influencia de los mismos, " En México se inicia la educación superior universitaria en el siglo XVI, al establecer la Corona Española, la Real y Pontificia Universidad de México por Cédula Real de fecha 21 de septiembre de 1551 la segunda universidad creada por la Corona Española fue la Real y Literaria Universidad de Guadalajara, por Cédula del Rey Carlos IV, de fecha 18 de noviembre de 1791".⁵

³ HIERRO, Graciela. "Naturaleza y fines de la educación superior", p. 34.

⁴ BAROJAS WEBER, Jorge. "La enseñanza como vínculo entre la investigación y la extensión universitaria". p. 7

⁵ RANGEL GUERRA, Alonso. "La educación Superior en México. p. 11

Actualmente en México existen cerca de 300 instituciones de educación superior: universidades públicas autónomas, universidades públicas estatales, instituciones dependientes del Gobierno Federal, o desconcentradas; de enseñanza técnica, agropecuaria, pesquera y de enseñanza especializada; organismos públicos des centralizados; instituciones públicas dependientes de los gobiernos de los estados, e instituciones privadas (universidades y de otro tipo de estudios): libres, reconocidas por la Secretaría de Educación Pública, por los gobiernos de los estados y por universidades públicas.⁶

Tipos de Instituciones de Educación Superior en México:⁷

- Universidades públicas autónomas.
- Universidades públicas estatales.
- Instituciones dependientes de la S. E. P.

*Enseñanza Pedagógica.

*Enseñanza Agropecuaria.

*Enseñanza Pesquera.

- Otras Instituciones dependientes de la SEP. Escuelas de Antropología, Historia, Biblioteconomía y Archivonomía, Diseño y Artesanía, Arte Teatral.

- Instituciones dependientes de otras secretarías de estado o del departamento del Distrito Federal.

⁶ *cfr. ibidem*. p. 17.

⁷ *ibidem* p. 157.

- Instituciones Públicas descentralizadas del Gobierno Federal.
- Instituciones Dependientes de los Gobiernos de los Estados.
- Instituciones Privadas Libres.
- Instituciones con reconocimiento de validez oficial de estudios de la SEP.
- Instituciones privadas con reconocimiento de validez oficial de Estudios de los Gobiernos de los Estados.
- Instituciones privadas con reconocimiento de validez oficial de estudios por Universidades Públicas.
- Instituciones con autorización especial de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- Organismos Internacionales.

I.2 FINES DE LA UNIVERSIDAD.

En cualquier universidad que exista en la actualidad, los fines más importantes y que debe cumplir en primer término son:

- Proporcionar una educación técnicamente organizada y regulada.
- Ser el último nivel de educación escolar, y
- Formar profesionistas a nivel licenciatura, Maestría o Doctorado.

Debido a la gran diversificación que presenta la educación superior en México respecto al tipo de instituciones y especialidades, parece difícil pensar en unas finalidades comunes, sin embargo todas ellas parten de una idea común, que aunque expresada de diferentes formas, todas coinciden en señalar sin excepción tres finalidades:

- Impartir educación superior. Que se puede traducir en formar profesionales a nivel superior, que a su vez sean personalidades rectoras en la vida social. Estos nuevos profesionistas y técnicos irán a formar parte o dar origen a una nueva empresa y con esto se ve la gran necesidad de una relación entre la Institución de Educación Superior y las Empresas.

- Realizar investigación. Que consiste en la iniciación a la investigación.

- Difundir la cultura. Manteniendo y desarrollando la vida cultural superior, así como elevar la vida cultural y el rendimiento social de un pueblo.

Como se mencionó en párrafos anteriores, la universidad no sólo tiene como fin la docencia, sino que además pretende la investigación y la transmisión de la cultura a la comunidad.

De tal manera que la Universidad tiene una doble proyección: individual y social.

Proyección Individual: Formación del hombre con dedicación intelectual, es decir, con capacidad suficiente para tener un conocimiento científico de la realidad y resolver los problemas que en ella se plantean. Se deben considerar las limitaciones humanas y la formación universitaria especializada en cada una de las profesiones que la componen.

Proyección Social: Con base en la formación de los universitarios procurar:

- La creación y mantenimiento de un ambiente y nivel cultural elevada.
- La dirección de la sociedad.
- El desempeño de un papel eficiente en la sociedad.

El lograr las finalidades y proyección de la Universidad, se enfrenta actualmente a un doble problema fundamental: ⁸

* Atender las necesidades de la sociedad en que vive, sin deterioro de la investigación y la difusión de la verdad.

⁸ idem.

* Albergar un número creciente de alumnos sin prejuicios de la calidad de la enseñanza y la orientación personal de los universitarios.

I.3 OBJETIVOS DE LA UNIVERSIDAD.

Los objetivos primordiales de la enseñanza universitaria son: La docencia, la Investigación o búsqueda de la verdad y la transmisión o difusión de la cultura.

La *Docencia* superior o universitaria está muy relacionada con la formación humana de los estudiantes. “Consiste en la comunicación de contenidos culturales de una forma planeada”.⁹

En la Universidad se espera que se de *Investigación* para el descubrimiento de nuevas verdades que orienten la vida. “Se busca en los centros universitarios de investigación el desarrollo de conocimientos humanos y sobre todo, científicos y se estudia su aplicabilidad a la realidad concreta e histórica para una mejor orientación y valoración de esa realidad”.¹⁰

Es también función de la Universidad la *Difusión o Extensión Cultural*, es decir, la preparación cultural del mayor número de personas por medio de la riqueza de la Universidad la cual trasmite sus experiencias, su saber a la sociedad.

⁹ GONZÁLEZ SIMANCAS, *et. al.*, “Universidad y Cambio”, p. 80

¹⁰ *idem.*

Con estas funciones se pretende que las personas que realicen estudios universitarios logren formarse profesionalmente, se inicien en investigación científica para prepararse como futuro investigador, forme una persona rectora de la vida social y se eleve a la vida cultural y social de un pueblo.

Para lograr esto, la universidad debe definir su organización, en la cual necesita:¹¹

- Un aparato administrativo.
- Un aparato de mínimos normativos de conocimientos, de evaluación y de certificación.

- Un sistema de comunicación entre maestros, alumnos y personal.
- Un departamento de planeación y programación de estudios.
- Maestros actualizados.
- Actualización del material y recursos.
- Un sistema de integración.
- La participación de los alumnos, y
- Tomar en cuenta la demanda educativa, las necesidades sociales y el avance científico y tecnológico.

¹¹ HIERRO, Graciela, op. cit., p. 32

“La esencia de la universidad esta constituida por aquellos órganos necesarios y convenientes para alcanzar plenamente el fin de la misma”.¹²

Por consiguiente, se constituye y organiza con todos los elementos y órganos necesarios para lograr de un modo adecuado y permanente la devaluación y transmisión de la verdad, que capacita y perfecciona al científico y al profesional.¹³

Los órganos esenciales para lograr el fin, son los siguientes:

1. Cuerpo de profesores o maestros, son los más indispensables, pues sin ellos no es posible la investigación y la docencia de la verdad.

Los docentes, son las personas capaces de buscar y encontrar la verdad para transmitirla en sus alumnos en sus cátedras, las cuales son la célula de la sociedad.

“La cátedra no es sino un maestro al frente de una disciplina fundamental de una carrera científica o profesional”.¹⁴

¹² DERESI, Octavio Nicolas. "Naturaleza y vida de la Universidad".p.75.

¹³ ibidem, p. 77

¹⁴ ibidem, p. 79

2. Facultad, es un conjunto de cátedras indispensables para alcanzar una ciencia o profesión, en donde se deben organizar los conocimientos de modo teórico e integrar esos estudios en el nivel superior y ubicarlos de acuerdo a las disciplinas especializadas en el orden de la cultura.

“También para lograr constituir una facultad, que pueda otorgar títulos académicos correspondientes, se requiere un nivel superior de formación, que confiera a los estudiantes una capacitación para la investigación y docencia o para el ejercicio, siempre actualizado en sus bases científicas, de una profesión”.¹⁵

Dentro de las facultades, se encuentran las acciones y funciones de investigación y docencia, pero lo más conveniente para lograr los fines de la universidad es que exista un Instituto de Investigación.

3. El Instituto “es el órgano de la universidad dedicado al estudio o investigación de un conjunto de disciplina más o menos afines...”¹⁶

El instituto es un centro de investigación pura que sirve de apoyo a una o varias facultades.

¹⁵ *ibidem*, p. 80

¹⁶ *ibidem*, p. 80

Existe otro organismo, que más que coordinar el trabajo de investigación y docencia, concentra su esfuerzo en la tarea de profesores y materias afines. Este organismo es:

4. El Departamento, que es un conjunto de cátedras afines que trabajan conjuntamente para lograr objetivos comunes.

I.4 FUNCIONES BÁSICAS DE LA UNIVERSIDAD.

A) La función primaria o *libertad de cátedra*. “La universidad es el lugar que la sociedad sostiene para la libre discusión del saber, en formación para su conservación, fomento y difusión”.¹⁷

B) La secundaria. “*La interdisciplinariedad*, creciente de las distintas ramas del conocimiento, siendo esto el requerimiento académico que presenta el desarrollo científico de esta época y a su vez es lo que determina los fines secundarios de la universidad”.¹⁸

C) *Función suprema*, que es “la reunión de las generaciones para reunir dialécticamente la experiencia con la imaginación y visión nueva de la vida que porta cada generación que se sucede”.¹⁹

¹⁷ HIERRO, Graciela, *op. cit.*, p. 58

¹⁸ *idem*.

¹⁹ *ibidem*, p. 59

Con esto, se pretende evitar que la enseñanza superior sea un cúmulo de

conocimientos aislados, los cuales recibe el alumno pasivamente y ajeno a los problemas sociales.

I.5 OBJETIVOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.

En México existe desde 1950 la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES). organismo creado por las principales instituciones del País.

Dentro de los fines de esta Asociación sobresalen los siguientes aspectos:

- a) Estudiar los problemas académicos y administrativos.
- b) Fomentar el intercambio entre las instituciones miembros.
- c) Estudiar los problemas económicos en general, y en particular de las instituciones miembros.
- d) Promover el desarrollo de actividades de docencia, investigación y difusión de la cultura.

Los objetivos de la educación superior en México son:

1. Ser un componente esencial y permanente del desarrollo y la independencia de la sociedad mexicana.

2. Participar eficientemente en el fortalecimiento de la capacidad nacional para asimilar y producir avances científicos, tecnológicos y de otro tipo e incorporarlos al desarrollo del País.

3. Contribuir al incremento de la población en sus diversos sectores, a la explotación adecuada de los recursos naturales, al logro de una justa distribución de la riqueza y a la elevación de los niveles de vida de la población.

4. Coadyuvar activamente en la expansión de los servicios educativos, sociales y asistenciales con el fin de realizar el desarrollo integral y humanizado del individuo sobre bases efectivas de libertad, seguridad y solidaridad social.

5. Comprometerse, sin limitación alguna, en la conformación de una auténtica conciencia clara para asegurar la participación democrática del ciudadano en las decisiones públicas.

6. Participar en la transformación de la sociedad actual para que el País, manteniendo su carácter nacional en la promoción y relaciones internacionales, se adapte a los cambios que se operen en nuestra época a los que impondrá el futuro.²⁰

Retomando lo anterior se puede decir que los objetivos de toda escuela a nivel superior son:

- * Proporcionar un servicio de mejora a la Sociedad,
- * La formación de profesionistas a nivel superior,
- * Difundir la cultura en toda su amplitud, en cuanto que considera todos los valores humanos,
- * Contribuir al intercambio de la producción en sus diversos sectores,
- * Generar investigaciones científicas y preparar futuros investigadores.

Para finalizar, se puede decir, que la universidad es la institución que se encarga de impartir educación a nivel superior con el fin de fomentar profesionales, técnicos, investigadores y maestros universitarios que sean útiles a la sociedad.

²⁰ RANGEL GUERRA, Alonso, "La Educación Superior en México, p. 48

CAPITULO II

CONCEPTO DE EMPRESA

II.1 CONCEPTO DE EMPRESA

El concepto de empresa es uno de los más usados en la actualidad se habla de trabajar en una empresa, de que se va a la empresa, etc. Y sin embargo, es a la vez uno de los conceptos más difíciles, cuya exploración aún no está terminada, por hallarse en plena evolución. Siendo usado en una gran cantidades de leyes mercantiles, fiscales, del trabajo, etc., no existe en el mundo, que se sepa, disposición alguna que ensaye siquiera definir este concepto.¹

Generalmente se conoce a la empresa como el principal factor dinámico de la economía. Está destinada a la producción de bienes y/o servicios, así como a la venta de éstos y obtención de un beneficio por llevar a cabo esta operación.

Una de la dificultades principales de esa definición radica en que la idea de empresa es un concepto analógico; esto es: se aplica a diversas realidades, en sentido parte idéntico, y parte diverso.

¹ REYES PONCE. Agustín. "Administración de Empresas", p.71

La acción de emprender o la cosa que se emprende, ciertamente existe la entidad representativa de un régimen económico social, pero es preciso que se tomen en cuenta multitud de elementos que la simple iniciativa o acción de emprender ni siquiera sugiere.

Es una unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común, que responda a los requerimientos del medio humano y social en el que la propia empresa actúa.²

Si se dice que la empresa es una unidad, tácitamente se indica que se está frente a una institución compleja, integrada por varias partes que al relacionarse convenientemente forman un todo.

La empresa es el todo. No es ninguna de sus partes aisladamente, sino el conjunto de todas ellas.

Los componentes de la empresa son: el capital, el trabajo y la dirección. Los tres forman la empresa al coordinarse para realizar una finalidad común, la producción.

² GUZMÁN VALDIVIA Isaac, "La Sociología de la Empresa", p.95

Esta finalidad, la producción, tiene un sentido económico. En ella radica la razón de ser de la empresa. La producción es el objetivo genérico del todo empresarial.

Claro está que el término producción se emplea en su más amplia aceptación. Significa la creación de utilidad. Y sabido es que este valor comprende a la industria, la agricultura, el comercio, la banca y todos los servicios en general.

Por otra parte, la empresa es una unidad de carácter social.

Es una agrupación humana. Inversionistas, obreros, empleados, supervisores, técnicos, especialistas, gerentes y directores, no obstante la diversidad de sus actividades, funciones, responsabilidades y facultades logran unirse mediante la organización interna. Su unidad es unidad de orden, como corresponde a toda entidad social.

Gran parte de este personal que hace que existan las empresas vienen de las Universidades o escuelas técnicas donde se forman para poder llegar a ser parte de esa unidad social. Aquí la importancia de que exista una comunicación entre empresas e instituciones de nivel superior para poder satisfacer las necesidades tanto de una como de la otra.

También es una unidad dinámica, existencial y en cierto grado inestable.

La empresa existe en cuanto su producción contribuye a la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

La empresa, depende de los consumidores. Trabaja para ellos, en cuanto su producción es comparada dentro de los márgenes vitales para la subsistencia económica de la organización.

La empresa no ha de producir sino aquello que va a ser consumido.

Otro autor nos define:³ La empresa está integrada por:

- a) Bienes materiales,
- b) Hombres y,
- c) Sistemas.

Agrega que se puede estudiar en cuanto a los siguientes aspectos:

- a) Económico,
- b) Jurídico,
- c) Administrativo,
- d) Sociológico y
- e) De conjunto.

³ REYES PONCE, Agustín, "Administración de Empresas", p. 72

Para fines de esta investigación, el concepto que aquí se manejará será: La Empresa es la unidad productiva o de servicio que constituida según aspectos prácticos o legales se integra por recursos y se vale de la Administración para lograr sus objetivos.

Desglosando la definición anterior se tiene que:

- Empresa es la unidad productiva o de servicio; el antecedente de una actividad lo constituye un problema y su anhelo de solución. La iniciación de la empresa puede ser la satisfacción de una necesidad ofreciendo un producto o rindiendo un servicio.

- Constituida según aspectos prácticos o legales; la actividad puede llevarse a cabo por una unidad emanada de un contrato legal y según las figuras jurídicas, o bien, puede ser una constitución práctica y de tipo transitorio.

- Se integra por recursos y se debe tener muy en cuenta la organización e integración de recursos humanos, materiales y técnicos en la empresa.

- Y se vale de la Administración para lograr sus objetivos; esta ciencia es la que le sirve de elemento motor y le permite el cumplimiento de objetivos.

II.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS:

El comercio ha existido desde la antigüedad puesto que entre los diversos pueblos hubo la necesidad de intercambiar productos.

La empresa surgió en el momento en que comenzaron a establecerse las ciudades en las que surgieron fabricantes de diversos artículos que se fueron uniendo en gremios. Esto sucede desde la antigua Grecia y Roma, pero tiene más auge en la Edad Media aunque se sigue considerando preindustrial, en la que se da como característica el "trabajo en común".⁴

En esta época la gente se agrupaba en aldeas resguardadas por los señores feudales. Los mercaderes se establecen en las tierras de los nobles formándose los gremios medievales de tipo mercantil. Su poder aumentó, así como la riqueza de la comunidad y comienzan a extenderse más allá de las fronteras de las villas amuralladas, y se forman así, los Burgos o distritos. También se forman gremios de artesanos encaminados a proteger a los productores ante los distribuidores que eran los mercaderes.

De esta forma, todo el poblado medieval de tipo feudal, se centraba alrededor de cuatro instituciones básicas: Iglesia, Gremio, Familia y Mercado; unidos en ocasiones por lazos

⁴ ENCICLOPEDIA GER, "Empresa I", Tomo VIII

múltiples. De ahí que a la familia se le considere una de las bases de sustentación de toda su vida. Existía una actitud afectuosa y obediente no solo hacia éste como institución, sino que tenían una jerarquía patriarcal. Este "Modus Vivendi" imperó en todos los ámbitos de su sociedad, y de esta forma se fue creando también la Empresa "eminentemente familiar, cuya estructura estaba establecida alrededor del patriarca y en el que prevalecía la relación entre maestros, oficiales y aprendices.

Toda esta etapa se fue desquebrajando poco a poco debido a los cambios revolucionarios que se fueron suscitando en los aspectos económicos, sociales y culturales. Ya para los siglos XVII y XVIII, habían cambiado completamente la vida y las instituciones de las ciudades europeas.

"El desarrollo del individualismo corrió paralelamente en las esferas social y cultural y en la económica, fomentando la empresa privada".⁵

La característica de esta época va a ser el "trabajo en colaboración". Se industrializa y capitaliza a la empresa, apareciendo "las primeras máquinas e introduciendo poco a poco algunas técnicas de producción, lo cual lleva como factor necesario la división del trabajo, especialización, coordinación de tareas, metas productivas comunes, dirección unitaria".⁶

⁵ BROWN J.A.C. "La Psicología Social en la Industria". p. 33

⁶ ENCICLOPEDIA GER. "Empresa III", Tomo VIII.

La empresa surge entonces como organismo preponderantemente económico cuyo significado económica esta representada por dos clases:

- El Capitalista.
- El Proletariado.

El primero aporta el capital; la mano de obra y la fabricación, aportada por los segundos que se van uniendo en sindicatos con el fin de protegerse y mejorar sus condiciones de trabajo. Surge así la Revolución Industrial. La competencia y lucha incesante se aceptaron como leyes fundamentales de la vida. El trabajo es desprovisto de su dimensión humana, convirtiéndose en un factor más de la producción económica, quedando hasta cierto punto, totalmente satisfechas las necesidades físicas pero las psicológicas (responsabilidad, condición, respeto, orgullo por el oficio, etc.); no se toman en cuenta.

Con todo este nuevo sistema, lo que se fomenta es el crecimiento de la organización burocrática. Frente a todos los problemas que se fueron suscitando en ésta época, se comienza a estructurar una legislación laboral e incluso se trasciende este aspecto al orden social para considerar y reconocer las relaciones que se establecen dentro de la empresa entre las diversas personas que la integran. México es de los primeros países, que se ocupa de legislar esta materia.

Se ha llegado en nuestros días a una era industrial desarrollada, caracterizada por la burocratización y masificación. Las empresas han crecido de tal forma, tanto internamente; es decir, en sus propias instalaciones; como externamente. La empresa contemporánea ha provocado nuevos problemas como son:

a) Los empresarios y directivos fijan su atención en problemas generales, olvidándose así de aspectos parciales o áreas de trabajo,

b) El avance tecnológico ha dado a la atención en problemas generales, olvidándose así de aspectos parciales o áreas de trabajo,

c) La necesidad de capital ha originado movimientos monetarios que son causa de alza de precios y costos, incremento de inversiones fijas, aumentos de salario que influyen y crean la inflación económica.

II.3 ESTRUCTURA FORMAL:

A continuación se analizarán las diferentes estructuras por las cuales ha pasado la empresa para llegar a ser lo que es hoy en día y entender mejor su funcionamiento.

CRITERIO:

A través del desarrollo de la administración han surgido diferentes tipos de organizaciones, en la época primitiva prevalecía el sistema de características militares; en la que la autoridad se centraliza en el jefe, y hay poca o nula participación con los subordinados.

En la época de Taylor se establece este concepto de organización de tipo funcional; considerándose la interdependencia de un subordinado como dependiente de varios especialistas.

Años después surge el sistema conocido como de organización a base de comités; formados por miembros de la empresa y que analizan problemas que ayudan la realización de la autoridad en línea. Es decir, el complemento del jefe en cuanto al análisis de diferentes problemas

En la actualidad son varios los tipos de organización y se puede afirmar que existen sistemas mixtos en los que predominan los sistemas militares y de comités.

II.4 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:

* Es una persona jurídica ya que tiene sus propios derechos y obligaciones establecidos por la ley.

* La finalidad principal en la mayoría de las empresas es lucrativa, es decir, que su principal objetivo es económico, el de velar por los intereses tanto de la empresa, acreedores, dueño y/o accionistas como el de lograr una satisfacción de este grupo mediante obtención de utilidades.

* Tiene una actividad mercantil: compra para producir, produce para vender y/o compra para vender (comercialización).

* Asume la responsabilidad del riesgo de pérdida a través de la administración, ya que es la única responsable de la buena o mala marcha de la entidad pudiendo haber pérdidas o ganancias, desarrollo o estancamiento, etc., a lo cual debe dar cara e incluso al riesgo de pérdida total.

* Es una entidad social con el objetivo de servicio a la comunidad de la que forma parte.

II.5 ELEMENTOS QUE FORMAN LA EMPRESA:

A. BIENES MATERIALES:

a) Ante todo integran la empresa sus edificios, las instalaciones que en éstos se realizan para adaptarlas a la labor productiva, la maquinaria que tiene por objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano, y los equipos, o sea todos aquellos instrumentos o herramientas que complementan y aplican más al detalle la acción de la maquinaria.

b) La materias primas, o sea, aquellas que han de salir transformadas en los productos, las materias auxiliares, es decir, aquellas que, aunque no forman parte del producto, son necesarias para la producción; los productos terminados: aunque normalmente se trata de venderlos cuanto antes, es indiscutible que casi siempre hay imposibilidad, y aun conveniencia, de no hacerlo. Puesto que forman parte del capital, deben considerarse parte de la empresa.

c) Dinero: toda empresa necesita cierto efectivo: lo que se tiene como disponible para pagos diarios, urgentes, etc. Pero además, la empresa posee, como representación del valor de todos los bienes que antes hemos mencionado, un "capital", constituido por valores, acciones, obligaciones, etc.

B. HOMBRES:

Son el elemento eminentemente activo en la empresa y, desde luego, el de máxima dignidad. Estos son los obreros que pueden ser calificados y no calificados, los empleados también calificados y no calificados, supervisores, técnicos, altos ejecutivos, directores.

Estos hombres como los técnicos, altos ejecutivos y directores vienen de las diferentes universidades y escuelas técnicas que hay en el país. Este punto es importante porque la empresa debe externar a estas instituciones, las necesidades actuales sobre el tipo de perfil que requieren, en sus diferentes puestos, para que los alumnos que se encuentran en las universidades salgan cubriendo este tipo de requerimientos y sean el personal adecuado para cubrir todos los requisitos que pida cualquier empresa.

C. SISTEMAS:

Son las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas, las diversas personas, o éstas con aquéllas. Puede decirse que son los bienes inmateriales de la empresa:

a) Existen sistemas de producción, tales como fórmulas, patentes, métodos, etc.; sistemas de ventas, sistemas de finanzas, etc.

b) Existen además sistemas de organización y administración, consistentes en la forma como debe estar estructurada la empresa: es decir, su separación de funciones, su número de niveles jerárquicos, el grado de centralización o descentralización, etc.

II.6 CLASIFICACIÓN:

Las empresas se pueden clasificar dentro de grupos generales con el fin de establecer similitudes y deferencias entre ellas.⁷

Existen tres grandes divisiones:

1. *Servicios*: Son aquellas en las que el esfuerzo del hombre produzca un servicio para la colectividad sin que el producto u objeto tenga naturaleza corpórea.

Dentro de este tipo de empresas se encuentran también otro tipo de organizaciones como:

- Aquellas que no requieren más que en algunos casos licencia de funcionamiento, son conocidas como empresas de servicios sin concesión, por ejemplo escuelas, hoteles, centros deportivos, etc.

⁷ RODRÍGUEZ VALENCIA, "Como administrar pequeñas y medianas empresas", p. 313-32

- Las empresas concesionadas por el Estado son las de carácter financiero como Instituciones Bancarias, Bolsas de Valores, etc.

- Las concesionadas no financieras son autorizadas por el Estado con servicios que no son de carácter financiero, como empresas para el suministro de gasolina, agua, etc.

2. *Comerciales*: Son las empresas que adquieren bienes, con el propósito de venderlos en el mismo estado físico en el que los adquirieron, aumentándole al costo un porcentaje de utilidad.

3. *Industriales*: Hay de dos tipos:

- Las industrias extractivas son las que se dedican a la extracción y explotación de las riquezas naturales sin modificar su estado primitivo. Estas se subdividen en Industrias de Recursos Renovables e Industrias de Recursos No Renovables.

- Industrias de transformación son aquellas dedicadas a la adquisición de materia prima para someterla a un proceso, el cual puede ser de transformación o de manufactura, con el objeto de obtener un producto con características diferentes a las materias primas.

II.7 OBJETIVOS GENERALES:

Los objetivos generales son de vital importancia en la planeación de una empresa siendo los más importantes los siguientes:

- Generar un valor económico agregado (VEA), en otras palabras la búsqueda de utilidades. Es uno de los objetivos más importantes ya que motiva a la empresa a continuar y, en cierto modo es un medio para el logro de los demás objetivos.

- Lograr permanencia en el tiempo, toda empresa busca éste para que sea considerada como tal, de otra manera sería negocio (oportunidad en el tiempo).

- Contribución al bien común, enriquecer a las personas como tales, que forman parte de la empresa.

- Proporcionar un servicio a la sociedad, satisfacer necesidades, producción de bienes, etc., es el darle algo a la sociedad a cambio de lo que ésta proporciona.

Se aceptan tres categorías de objetivos:

- 1) De servicio,
- 2) Social,
- 3) Económico.

Se debe aclarar que " la utilidad no puede ser la finalidad, sino debe ser un subproducto" ⁸.

Objetivo de servicio va dirigido a los consumidores o usuarios, se refiere a las buenas ofertas a los que satisfacen sus necesidades con los productos o servicios de la empresa.

Objetivo social este se dirige a tres partes:

- *Colaboradores*; buen trato económico y motivacional a empleados y obreros que prestan sus servicios en la empresa. También son grupo importante los familiares o dependientes de aquéllos.

- *Gobierno*; cumplimiento de las tasas tributarias para permitir la realización de las actividades gubernamentales.

- *Comunidad*; actividades de buen vecino y miembro de la localidad.

Objetivo económico este también se divide en tres:

- *Inversionistas*; pago de un dividendo razonablemente que sea proporcional al riesgo asumido.

⁸ J.F. Lincoln. "Intelligent Selfshnessand Manufacturing". Boletin 434. Lincoln Electric Co., N.Y.

- *Acreedores*; liquidación de interés y principales a los que complementan la estructura financiera de la empresa.

- *Empresa*; reinversión de una cifra proporcional de la utilidad y que garantice el buen crecimiento de la institución.⁹

II.8 OBJETIVOS PARTICULARES:

1. Los objetivos de una empresa y sus elementos componentes deben definirse claramente por escrito. La organización se debe mantener en forma simple y flexible.

Actividades y agrupación de actividades.

2. Las responsabilidades consideradas para una posición deben limitarse, tanto como sea posible, a una sola función.

3. Las funciones deben considerarse para unidades de la organización con base en la homogeneidad de objetivos, de tal suerte que permitan una operación más económica y eficiente.

⁹ FERNÁNDEZ ARENA, José Antonio, "El proceso Administrativo", p. 95 y 96

Autoridad.

4. Deben establecerse líneas claras de autoridad desde la cúspide hasta la base de la organización, y las responsabilidades correlativas.
5. La responsabilidad y autoridad de cada puesto se debe definir por escrito.
6. La responsabilidad debe ser complementaria a una autoridad correspondiente.
7. La autoridad para decidir debe ser delegada conforme sea necesario.
8. Los niveles jerárquicos de autoridad deben ser los menos posibles.

Interrelaciones.

9. Hay un límite de puestos que pueden ser supervisados por una sola persona.
10. Cada persona debe reportar a un solo supervisor.
11. La responsabilidad de las autoridades superiores es absoluta por los actos de los subordinados.

II.9 ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS RECURSOS.

Organización: sistema que permite una utilización equilibrada de los recursos. El propósito que se persigue es establecer una relación entre el trabajo (incluyendo sus herramientas y localización), y el personal que lo debe ejecutar.

Integración: realización de la organización equipando a la estructura con las partes necesarias.

Este procedimiento requiere de la participación individual en toda su intensidad.

En particular el departamento de relaciones humanas permite lograr las metas anheladas a través del esfuerzo humano debidamente seleccionado y capacitado para el puesto, sin referirse a la evaluación que deberá ser realizada por el individuo y su superior. Lo que se busca en la empresa es contar con un personal con participación activa en la integración del equipo de la institución.

Integración de recursos humanos: representan el factor más importante para el desarrollo de la administración. De nada sirve una estructura muy bien delineada cuando no es posible lograr la integración de los individuos que van a ocupar las distintas posiciones.

El complemento a los recursos humanos y materiales lo constituyen los recursos técnicos formados por los sistemas utilizados en los diferentes departamentos.

Los sistemas permiten el uso de técnicas que ayudan a la solución de problemas de características constantes y repetidas.

En cada departamento pueden existir sistemas variados, algunos privativos y otros de carácter combinado, o sea, en colaboración con otros segmentos de la empresa.

Los sistemas se constituyen con procedimientos que indican los pasos a seguir o los lineamientos para resolver un problema determinado. Por tanto, los procedimientos son los que requieren de plena y clara determinación para asegurar un buen uso de la técnica.

La coordinación de la empresa requiere de políticas departamentales, las que ayudan a interrelacionar los segmentos de la empresa con la seguridad de que pueden conocerse los límites de actuación y las posibles reacciones. Desde luego, que a mayor número de políticas específicas mejores resultados.

La utilización u observancia de la políticas en la empresa deberá aceptar la flexibilidad que demandan ciertos casos. De lo contrario estaríamos hablando de un reglamento rígido o una organización burocrática.

II.10 EL EMPRESARIO:

Habiendo estudiado aquello que forma la empresa, se debe ahora estudiar cuál es su causa eficiente, es decir, aquella que con su acción directamente produce o hace actuar la empresa.

Si la esencia de la empresa se encuentra en la coordinación de capital y trabajo, y de las funciones técnicas que, completadas y coordinadas, logran la producción de bienes y servicios para el mercado, quien realice esta coordinación, será el empresario.

Los principales elementos que integran esa función empresarial son:

a) *Asunción de riesgos*: es empresario aquel que liga su suerte con la de la empresa.

b) *Creatividad o innovación*: quien tiene la idea que hace surgir la empresa, quien, por lo menos, tiene la idea de ampliarla, cambiar su objetivo, añadir nuevos productos, adaptar nuevos sistemas de producción, ventas, etc., debe ser considerado empresario.

Obviamente, debe considerarse que esa misma creatividad, aunque en grado inferior y parcial, suele darse en un gran número de funcionarios y técnicos dentro de la empresa: por eso, de algún modo están quizá vinculados a la función empresarial.

c) *Decisiones fundamentales y finales*: debe de tratarse de la persona que, en último término decide, en forma inapelable, aquellas funciones y actividades de las que depende la vida de la empresa.

En adición a estos tres caracteres esenciales en el empresario, existen otros que vienen siendo consecuencia de ellos.

Destacan los siguientes:

d) *Designación de funcionarios*: Puede ocurrir que el empresario se limite a nombrar al más alto ejecutivo, y deje a éste la responsabilidad de todos los demás miembros.

e) *Delegación*: es igualmente una consecuencia ya señalada en el inciso c): es empresario aquel en quien se encuentra toda la suma de facultades para todas las funciones, y en todos los grados; en cada caso delega las que cree necesarias, a cada jefe, de cada nivel.

f) *Fijación de los grandes objetivos y políticas*: es una función derivada del inciso b): cualquiera que sea la delegación que el empresario haga, siempre dependerá de él exclusivamente la determinación de las metas que la empresa se propone alcanzar, y de las normas más amplias a través de las cuales pretende lograrlas.

g) *Control*: el empresario, precisamente para poder fijar los objetivos y políticas mencionadas, tiene que conocer al menos los resultados generales cada cierto tiempo, a fin de saber si los objetivos se han cumplido, y hacer los cambios, adiciones, correcciones, etc., que fueren necesarios.

h) *Aprobación de los lineamientos generales de la organización de la empresa*: aunque esto podría dejarse a los funcionarios ejecutivos, frecuentemente suele ser revisado por el empresario, por estar vinculado a los grandes objetivos.

Resumiendo, hacer empresa es ante todo una labor de estrategia, liderazgo, creatividad, inspiración, audacia y energía.

El empresario de hoy ha descubierto que la gran inversión es la persona humana. La empresa requiere de cuadros de dirección, de mandos intermedios, de empleados de confianza, de mano de obra.

Por eso la tendencia actual es tener administradores, ingenieros, etc. especialistas en calidad, producción, competitividad, manejo de recursos, etc. Cuando la empresa es orgánica es capaz de adaptarse a los cambios de entorno, del mismo modo como un organismo vivo se adapta a los cambios del medio ambiente, sin perder en estas adaptaciones su carácter compacto.

Con lo anterior el empresario debe fijarse objetivos, estrategias, etc. para que surga una relación entre la Empresa y la Universidad que ayude a que los nuevos profesionistas cumplan con las expectativas del empresario y este ayude a la universidad a cumplirlas.

Sobre este punto se hablará en los siguientes capítulos.

CAPITULO III

ANTECEDENTES

Debido a la constante transformación de nuestra sociedad, actualmente es de vital importancia permanecer actualizado para así poder afrontar los retos que representa ser un profesional en esta época.

Hoy en día, ya no es suficiente tener un cúmulo de conocimientos teóricos, sino reforzarlos a través de la confrontación con una realidad actual que los sustente y los convierta en susceptibles de ser aplicados, para que se consideren válidos dentro de la comunidad científica.

Por lo anterior muchas escuelas medicina, contaduría, etc. han tenido que diseñar los medios para que lo que los alumnos van aprendiendo en las aulas, lo pongan en práctica de inmediato para que realmente puedan ser válidos estos conocimientos adquiridos. Además de que el poner en práctica éstos debe ser una constante durante toda su carrera.

Pero en otras escuelas como administración, esto no es tan importante durante los primeros semestres, siendo trascendentes en los últimos porque ya han acumulado ciertos conocimientos que les permiten relacionarlos todos y ponerlos en práctica.

Para poder lograr este objetivo, actualmente varias Instituciones de Educación Superior del país están implementando, dentro de sus programas de estudio, laboratorios o materias en

las cuales el alumno sale a la realidad laboral a poner en práctica todos los conocimientos que esta adquiriendo dentro de las aulas.

Hasta hace algunos años la Universidad era generadora de tecnología, los científicos e investigadores hacían sus estudios auspiciados por la misma institución y los resultados que se obtenían eran impartidos como parte del plan de estudios en las aulas. Así, los estudiantes llegaban con esa información directamente a las empresas.

La situación ha cambiado, ahora la competitividad a la que están sometidas las empresas ha hecho que los científicos e investigadores hagan sus estudios en éstas y los conocimientos que estos generan, ya no van a las Universidades oportunamente, por lo tanto las nuevas generaciones no tienen acceso a este nuevo material de forma actualizada. Sin tomar lo anterior como una carrera sobre quien obtiene los conocimientos primero, ya que la empresa y la universidad no tienen las mismas funciones, por lo tanto no se ajustan a los mismos parámetros de tiempo; teniendo la universidad que tomar su tiempo para investigar y analizar los nuevos conocimientos que se van generando para poder aceptarlos.

En base a lo anterior, surge la necesidad de crear alternativas para que no se agrave el problema y también, por otro lado, existe la necesidad de darles a los alumnos alguna

Logrando con esto que los mismos alumnos vayan desarrollando la capacidad de autoformarse, es decir, que al enfrentar la realidad vean la necesidad de que lo que han aprendido este siempre al día.

Años atrás, esta experiencia de la que se hace mención, el profesionista que recién egresaba de la Universidad se la proporcionaba por sus propios medios. Esto lo lograba a través de obtener una cierta práctica dentro de alguna empresa pero sin ninguna remuneración económica. Es decir, sin verlo como un empleo formal.

Actualmente en algunas Universidades se lleva como materia obligatoria, donde la universidad coloca a varios de sus alumnos en diferentes empresas y en otras es un tipo de clínica empresarial donde los alumnos prestan asesoría a micro y pequeñas empresas.

Otra modalidad que existe es que la Universidad tenga un departamento encargado de la relación Empresa-Universidad. En este caso las prácticas son voluntarias y son remuneradas económicamente tanto para el alumno como para la Universidad.

En las escuelas técnicas también la materia sobre prácticas profesionales es obligatoria y la institución se encarga de conseguir los contactos necesarios.

En las Empresas esta necesidad queda cubierta a través de:

1) practicantes: son alumnos que por medio de la universidad obtienen el contacto con la empresa, la desventaja que tienen es que este trabajo puede o no ser pagado, pero tienen la opción de ser contratados al final de la práctica

2) a través de los becarios: estos son alumnos requeridos expresamente de la empresa a la Universidad o puede llegar el alumno a solicitarlo. Una ventaja importante es que su trabajo será remunerado además que puede ser contratado al tiempo de estar en la empresa.

Estos son los medios más comunes para satisfacer la necesidad de llenar esa falta de experiencia laboral que tanto critican las empresas a los profesionistas que acaban de egresar de una Institución de Educación Superior.

En la realidad en la cual vivimos, con una exigencia constante de ser más competitivos, es necesario que este tipo de materias sean integradas en la formación de un universitario ya que le da las herramientas necesarias para poder hacer frente, en el futuro, a la gran responsabilidad que tiene dentro del mundo profesional.

Los principales conocimientos que se adquieren al hacer una práctica profesional son aprender a tener un sentido de responsabilidad y colaboración dentro de un equipo de trabajo. Además que por una parte la Universidad y principalmente los alumnos se dan cuenta de lo

bien reforzados que se encuentran sus conocimientos, provocando con esto, que si por ejemplo, no entienda términos bursátiles o financieros, tenga que recurrir a hacer una investigación bibliográfica. Esto es importante, ya que en el alumno se le va formando el hábito de investigación y con esto se mantendrá actualizado constantemente y por lo tanto cumplirá con el objetivo de ser eficiente siempre.

Otro aspecto importante es darse cuenta si en realidad se cumplen con las expectativas que desea un empresario para aceptar a un nuevo profesionalista a su equipo de trabajo.

Finalmente este tipo de materias son realmente importantes, ya que es como un examen diario en el cual se tiene que demostrar que realmente se está preparado para afrontar los problemas que se pueden presentar dentro de una empresa, en un puesto específico, y darles la solución más adecuada y rápida que se le pueda dar a estos.

CAPITULO IV

RELACIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD

IV.1 LA RELACIÓN LABORAL.

Para no perder la relación entre lo teórico y lo práctico es necesario que se de un acercamiento entre la Empresa y la Universidad. Dentro de este capítulo se analiza cómo se da esta relación, si son suficientes los esfuerzos hechos hasta ahora y algunas soluciones para mejorar esta relación Empresa-Universidad.

Uno de los beneficios más importantes entre la relación Universidad-Empresa es que ésta proporcione profesionistas para ocupar un puesto dentro de alguna organización.

Con respecto a esto a continuación se presenten algunas estadísticas sobre como se mueve el mercado laboral según el Censo de 1990, para los profesionistas en México.

IV.1.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES.

El Censo de 1990 registró 1 millón 897 mil profesionistas* residentes en la República Mexicana cifra que equivale a 7 veces la registrada en 1970, cuando el censo reporto 267 mil personas en esta categoría. De la población de 25 años y más de edad, la proporción de los que aprobaron a menos 4 años en el nivel de educación superior, paso de 1% en 1970 a casi 6% en 1990.

* En la presente información se consideran profesionistas a los que declararon al menos 4 años aprobados en el nivel de educación superior y tienen 25 años y más de edad.

Considerando los 52 subgrupos o disciplinas académicas en que se clasificaron los profesionistas en el Censo de 1990, se destaca Contaduría, con la mayor proporción de profesionistas, 10.6%. Le siguen dos disciplinas de las llamadas tradicionales: Medicina, con el 8.7% y Derecho, con el 7.5%. La Administración y la Ingeniería Mecánica e Industrial se ubican también con proporciones superiores 5% y efectivos superiores a los 100 mil profesionistas. De las restantes disciplinas, 5 tienen efectivos inferiores a los 75 mil y superiores a 50 mil profesionistas, en tanto que 16 tienen entre 10 mil y menos de 10 mil profesionistas, 22 disciplinas. Finalmente, cuatro disciplinas tienen menos de mil profesionistas en todo el país, siendo estas la Biomédica, Ecología, Ingeniería Pesquera y Forestales.

DISTRIBUCION PORCENTUAL
PRINCIPALES DISCIPLINAS.



CONTADURÍA (A), MEDICINA (B), DERECHO (C), ADMINISTRACIÓN (D), INGENIERÍA MECÁNICA E INDUSTRIAL (E), INGENIERÍA CIVIL Y CONSTRUCCIÓN (F), AGRONOMÍA (G), ARQUITECTURA (H), ODONTOLOGÍA (I), INGENIERÍA QUÍMICA E INDUSTRIAL (J), PSICOLOGÍA (K), INGENIERÍA ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA (L), QUÍMICA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS, Y DE LA SALUD (M), ENFERMERÍA (N), ECONOMÍA (O), FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA (P), VETERINARIA Y ZOOTECNIA (Q), CIENCIAS SOCIALES (R), BIOLOGÍA (S), CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN (T), PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (U), OTRAS DISCIPLINAS (V), NO ESPECIFICADO (W).

VI.1.2 CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS.

Los profesionistas participan en la actividad económica con una proporción considerablemente mayor a la del resto de la población. Así, en 1990 la tasa de participación de profesionistas es de 82.3%, misma que supera en 31 puntos porcentuales a la registrada en la población de 25 años y

más. De esta manera, el grupo de inactivos representa entre los profesionistas el 17.3%, frente al 47.9% en la población total del mismo grupo de edad.

El Censo captó la ocupación principal de la población ocupada, que en el caso de los profesionistas, puede relacionarse o no con el ejercicio de la profesión. Así, del total de profesionistas, los que declararon como ocupación principal la de profesional, representan, en el caso de los hombres, 30.7% y en el de las mujeres, 27.3%. Entre las mujeres profesionistas una proporción considerable, 28%, declaró como ocupación principal la de trabajadora de la educación. Entre los hombres, otra ocupación destacada es la de funcionario o directivo, con 18.9%.

Por otra parte, tanto hombres como mujeres profesionistas, tienen una participación importante como oficinistas, superior al 13%.

Otras ocupaciones con porcentajes de consideración son las de comerciantes y dependientes, inspectores y supervisores y técnicos.

OCUPACION PRINCIPAL



(A) PROFESIONALES, (B) FUNCIONARIOS O DIRECTIVOS, (C) OFICINISTAS, (D) TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN, (E) COMERCIANTES Y DEPENDIENTES, (F) INSPECTORES Y SUPERVISORES, (G) TÉCNICOS, (H) ARTESANOS Y OBREROS, (I) TRABAJADORES AGROPECUARIOS, (J) TRABAJADORES DEL ARTE, (K) OPERADORES DE TRANSPORTE, (L) TRABAJADORES EN SERVICIO PÚBLICO, (M) PROTECCIÓN Y VIGILANCIA, (N) OPERACIÓN DE MAQUINARIA FIJA, (O) TRABAJADORES AMBULANTES, (P) AYUDANTES Y SIMILARES, (Q) TRABAJADORES DOMÉSTICOS, (R) NO ESPECIFICADO.

La distribución de los profesionistas según ocupación principal difiere entre las diversas disciplinas académicas.

Entre los profesionistas de las distintas disciplinas académicas, los médicos registran la mayor proporción de ocupados como profesionales, con el 79.9%. El resto de médicos se ocupan principalmente como oficinistas, funcionarios o directivos, trabajadores de la educación, comerciantes y dependientes, y técnicos.

Considerando ocupaciones específicas, se identifica la participación en las mismas de los profesionistas de cada disciplina academia. Así, en la ocupación de comerciantes o dependientes, se tiene que además de los profesionistas de la mercadotecnia, se registran porcentajes significativos en las disciplinas de Turismo, Administración, Veterinaria y Zootecnia, Agronomía, Diseño Industrial, Forestales, Ciencias del Mar, Ciencias Políticas y Administración Pública, Ingeniería Aeronáutica y Pilotos Aviadores, Ingeniería Química Industrial y Bioquímica, las cuales registran proporciones entre 8.1% y 12.6% del total de profesionistas de cada disciplina.

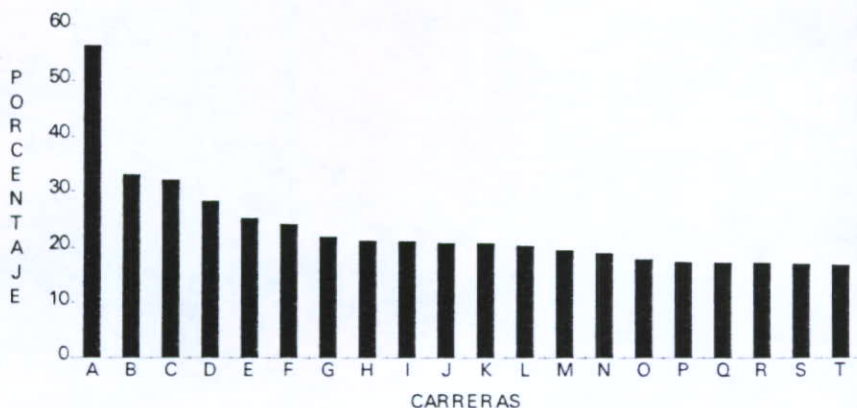
OCUPACION COMERCIANTES PROFESIONISTAS



MERCADOTECNIA (A), TURISMO (B), ADMINISTRACIÓN (C), VETERINARIA Y ZOOTECNIA (D), AGRONOMÍA (E), DISEÑO INDUSTRIAL (F), FORESTALES (G), CIENCIAS DEL MAR (H), C. POLITICA Y ADMINISTRACION. PUBLICA. (I), INGENIERIA AERODINAMICA. Y PILOTO AVIADOR. (J), INGENIERIA. QUIMICA. Y QUIMICA INDUSTRIAL (K), BIOQUIMICA (L), ECONOMIA (M), CIENCIAS. DE LA COMUNICACIÓN (N), INGENIERIA. MECANICA. E INDUSTRIAL. (O), INGENIERIA PESQUERA (P), INGENIERIA EXTRACTIVA CON METAL Y ENERGIA. (Q), CONTADURIA (R), CIENCIAS DE LOS ALIMENTOS (S), INGENIERIA TOPOGRAFICA. HIDRAULICA., GEOLOGIA. Y GEODINAMICA. (T).

Entre los profesionistas cuya ocupación principal es la de "oficinistas", se destacan las disciplinas de Archivonomía y Biblioteconomía, Ciencias Políticas y Administración Pública, Turismo, Economía, Mercadotecnia, Administración, Geografía, Ingeniería en Computación y Sistemas, Ciencias de la Comunicación, Ciencias Sociales, Ingeniería Pesquera y Ecología; con valores superiores al 20% de profesionistas y hasta el 56.4% correspondiente a la primera de las disciplinas indicadas. Cabe mencionar que entre los oficinistas se incluyen tanto personal administrativo y secretarial como mandos medios y técnicos de oficina.

OCUPACION OFICINISTAS PROFESIONISTAS



ARCHIVONOMÍA Y BIBLIOTECARIO (A), C. POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (B), TURISMO(C), ECONOMÍA(D) MERCADOTECNIA (E), ADMINISTRACIÓN (F), GEOGRAFIA (G), INGENIERIA EN COMPUTACIÓN Y SISTEMAS (H), CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN (I), CIENCIAS SOCIALES (J), INGENIERIA PESQUERA (K), ECOLOGÍA (L), AGRONOMÍA (M), PSICOLOGÍA (N) PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (O), CIENCIAS DE LOS ALIMENTOS (P), FORESTALES (Q), ANTROPOLOGÍA Y ARQUEOLOGÍA (R), DERECHO (S), CONTADURÍA (T)

Por lo que respecto a la ocupación de "funcionarios o Directivos", las disciplinas con mayor proporción de profesionistas son: Administración, Mercadotecnia, Ingeniería Mecánica e Industrial, Ingeniería Química y Química Industrial, Economía, Contaduría, Ingeniería Extractiva, Metalúrgica y Energética; Ciencias Políticas y Administración Publica, Diseño Industrial, Biomédica, Ingeniería en Computación y Sistemas, Turismo, Bioquímica e Ingeniería Civil y de la Construcción; cuyos valores son superiores al 20% y hasta 36.3% correspondiente a la primera de estas disciplinas.

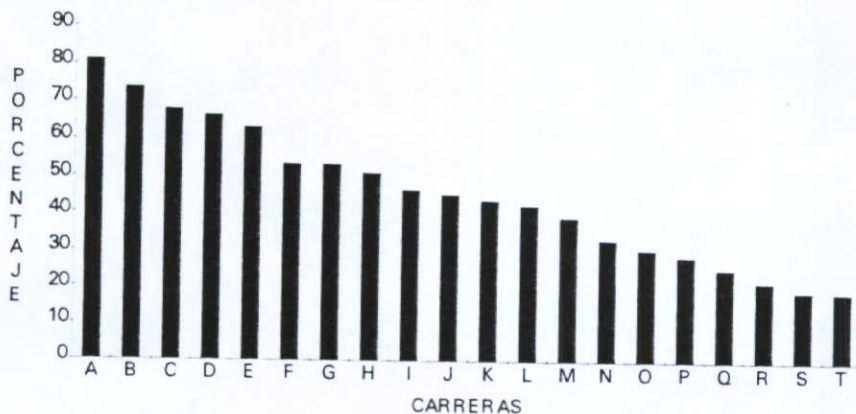
OCUPACION FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS PROFESIONISTAS



ADMINISTRACION (A),MERCADOTECNIA (B),INGENIERÍA. MECANICA. E INDUSTRIAL. (C),INGENIERÍA. QUÍMICA. Y QUÍMICA. INDUSTRIAL. (D),ECONOMÍA (E),CONTADURIA (F),INGENIERIA. EXTRACTIVA DE. METAL. Y ENERGIA. (G),COMPUTACIÓN. Y SISTEMAS. (K),TURISMO (L),BIOQUÍMICA (M),INGENIERIA. CIVIL Y DE LA CONSTRUCCIÓN. (N),CIENCIAS. DE LA COMUNICACIÓN. (O),MATEMÁTICAS (P), INGENIERIA. ELECTRÓNICA. Y ELECTROMAGNÉTICA. (Q), ARQUITECTURA (R), FÍSICA Y ASTRONOMIA (S), FILOSOFIA (T).

Entre los profesionistas cuya ocupación principal es la de "trabajador de la educación", las disciplinas que se destacan con proporciones altas, además de las relacionadas específicamente con la docencia, con las de Letras y Literatura, Historia, Matemáticas, Biología, Física, Astronomía, Música y Danza, Filosofía, Geografía, Ciencias Sociales y Artes Plásticas; todas con proporciones superiores a 30%.

OCUPACION TABAJADOR DE LA EDUCACION
PROFESIONISTAS



FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA (A), FORMACIÓN DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y NORMAL (B), EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTES (C), FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN ESPECIAL (D), LETRAS Y LITERATURA (E), HISTORIA (F), PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (G), MATEMÁTICAS (H), BIOLOGÍA (I), FÍSICA Y ASTRONOMÍA (J), MÚSICA Y DANZA (K), FILOSOFÍA (L), GEOGRAFÍA (M), CIENCIAS SOCIALES (N), ARTES PLÁSTICAS (O), PSICOLOGÍA (P), ANTROPOLOGÍA Y ARQUEÓLOGO (Q), BIOQUÍMICA (R), QUÍMICA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD (S), CIENCIAS DEL MAR (T).

VI.1.3 SITUACIÓN EN EL TRABAJO.

Conforme a la distribución de los profesionistas según la situación en el trabajo, la proporción de los que trabajan como empleados u obreros representa casi tres cuartas partes del total de profesionistas. Esta proporción es considerablemente mayor a la correspondiente en la población en general de 25 años y más.

En segundo lugar, se ubica la proporción de trabajadores por su cuenta, con 16%, y en tercer lugar la de patrones y empresarios. Esta última, de 8.5%, es mayor a la de la población total, de 3%. La frecuencia de profesionistas que trabajan como jornaleros y peones o como trabajadores familiares sin remuneración, es poco significativa, inferior al 1% del total de profesionistas.

SITUACION EN EL TRABAJO

PROFESIONISTAS

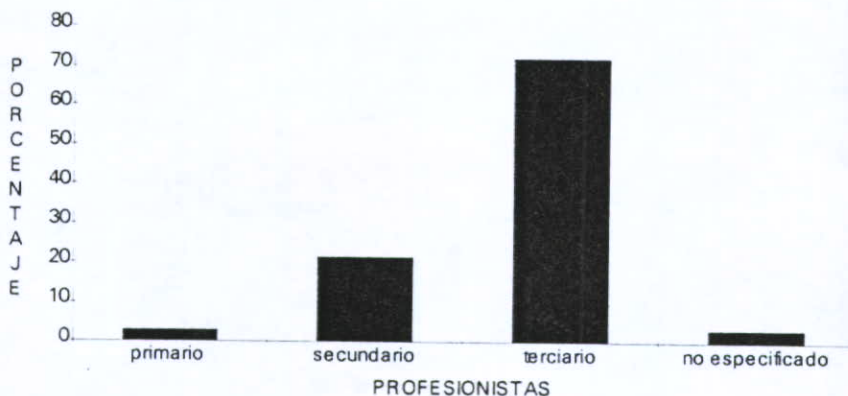


EMPLEADO U OBRERO (A), JORNALERO O PEÓN (B), TRABAJADOR POR SU CUENTA (C), PATRÓN O EMPRESARJO (D), TRABAJO FAMILIAR, NO REMUNERADO (E), NO ESPECIFICADO (F).

VI.1.4 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

La distribución de los profesionistas ocupados según sectores económicos se caracteriza por una elevada proporción en el sector terciario, es decir el comercial y de servicios, con el 72.3%, muy superior al de la población ocupada en general de 25 años y más, de 48%. En el sector secundario o industrial los profesionistas tienen una participación de 21.5%, en tanto que la proporción en el sector agrícola, ganadero y forestal es de sólo 2.9%, muy inferior al de la población ocupada de 25 años y más de 22.6%.

DISTRIBUCION SECTORIAL PROFESIONISTAS



VI.1.5 INGRESOS.

En la distribución según los ingresos por trabajo de los profesionistas ocupados, se distingue la mayor proporción en el rango de ingresos equivalentes a 5 salarios mínimos o más, con 35.7% de profesionistas, considerablemente superior a la del total de ocupados de 25 años y más, de 9.8%. Así mismo son superiores las proporciones en el rango de 3 a 5 salarios mínimos, con 24.7% frente a 12%.

En los rangos de ingresos inferiores a 2 salarios mínimos, las proporciones de profesionistas son muy inferiores a las de la población ocupada en general del mismo grupo de edad; sin embargo en ese nivel se tiene casi el 20% de profesionistas.



NO RECIBE INGRESO (A), HASTA 1 SALARIO MÍNIMO (B), DE 1 A 2 SALARIOS MÍNIMOS. (C) DE 2 A 3 SALARIOS MÍNIMOS (D), DE 3 A 5 SALARIOS MÍNIMOS (E), MAS DE 5 SALARIOS MÍNIMOS. (F), NO ESPECIFICADO (G).

VI.1.6 DESOCUPACIÓN

La desocupación abierta se refiere a la situación de no tener trabajo y realizar acciones para tenerlo. En ese sentido, los profesionistas muestran una desocupación ligeramente inferior a la de la población ocupada en general; de 1.4% frente a 1.8%, en la población de 25 años y más.

Por grupos de edad, se observa que los profesionistas registran en el grupo de 25 a 29 años una desocupación ligeramente mayor que el resto de la población; en tanto que en la mayoría de los grupos de edad siguientes, y sobre todo las mujeres profesionistas tienen las tasa más bajas.

En resumen, la población económicamente activa en México a 1990 es de 16,411,512 personas, de los cuales 1,897,000 son profesionistas. De éstos 458,783 se dedican a su profesión, el resto son oficinistas, funcionarios, directivos y trabajadores de la educación.

El porcentaje de desocupación como ya se mencionó no es muy alto pero se debe hacer notar que muchos profesionistas trabajan como empleados u obreros, sin tener que ver con su profesión.

El 16% trabaja por cuenta propia y sólo el 8.5% son patronos o empresarios.

Con esto se quiere dar a entender que un gran número de profesionistas se dedican a un negocio propio o empleo que no se relaciona con su carrera universitaria.

Esto se debe a que la generación de empleos no va a la par con el número de profesionistas que egresan año con año de las Instituciones de Educación Superior. Ocasionando con esto una falta de oportunidades para desarrollarse dentro de una profesión.

Por otra parte, sucede que un individuo sin ser profesionista va escalando puestos dentro de una determinada empresa y llega a ocupar cargos que requieren de una educación universitaria y sin embargo los obtienen por el conocimiento que tienen sobre la empresa y la experiencia que han ido acumulando.

Otro fenómeno que ocurre con frecuencia es que por ejemplo en una empresa farmacéutica, un químico se encarga del departamento de finanzas. Esto puede llegar a distorsionar el buen funcionamiento de dicho puesto porque los intereses cambian. Ocasionando un conflicto porque un administrador o un financiero no le darán dicho puesto por no estar relacionado con la rama a la que se dedica la empresa.

Un factor que influye también a que los profesionistas no se dediquen a su profesión, son los bajos sueldos que predominan en el mercado.

IV.2 OPCIONES DE SOLUCIÓN

De los resultados obtenidos se observa que la necesidad de la relación Empresa-Universidad sea más estrecha, algunas de las soluciones que tanto la Universidad como la Empresa ha propuesto son las siguientes:

- Algunas empresas cuentan con programas de becarios.
- Estudios que requiere alguna empresa han sido encargados a alguna Universidad para su investigación y desarrollo.
- Otra propuesta es "el empresario en la universidad", el cual se refiere a que gran parte del profesorado dentro de las universidades sean empresarios para que apoyen con sus conocimientos y experiencias a los alumnos.
- También la existencia de un intercambio continuo de nueva tecnología entre la empresa y la universidad.
- Por último hace algunos años las universidades han venido desarrollando programas de practicas profesionales donde los alumnos van a poner en práctica sus conocimientos adquiridos dentro de un proyecto en alguna empresa.

Para mejorar la relación Empresa-Universidad, se debe manejar esta de una manera integral : por bloques, que la promoción y el trato con las empresas sea por parte de una sola persona; que si necesita ingenieros se les mande ingenieros o si requieren administradores con conocimiento en Finanzas se mande financieros, etc., se debe dar una imagen más de bloque y por lo tanto un control administrativo homogéneo de tal manera que la presión que siente la empresa sea la misma porque si para una cosa es una persona y para otra es otra persona, la empresa no ve equipo.

Otra cosa que se debe hacer y es muy importante, es establecer relaciones con proyectos que inclusive sean como asesoría por parte de la Universidad; y que ayuden en éstas los alumnos.

CAPITULO V

DERIVACIÓN PRÁCTICA

Dentro de este capítulo se desarrollará el tema sobre los diferentes puntos de vista que tienen tanto los empresarios como las universidades sobre la vinculación que existe entre ellos y la forma en que se da.

Para este fin se vio que había muchos medios de recabar dicha información como: mesas de trabajo, encuestas, y entrevistas entre otros. Se decidió para esta investigación, llevar el método de la entrevista porque es el medio que más se prestaba para ello, dado que los empresarios y los representantes de las universidades no cuentan con el tiempo suficiente como para programar y llevar a cabo los métodos mencionados antes.

En los siguientes párrafos se mencionan las características y ventajas que ofrece la entrevista como medio de obtener información.

V.1 LA ENTREVISTA.

La entrevista se refiere a la interrogación de un especialista, denominado entrevistado; ante un auditorio, por un miembro de un grupo o asociación quien se denomina entrevistador.

Sin llegar a ser tan formal como una exposición verbal o un discurso, la entrevista resulta ser más formal que el simple diálogo.

El papel del entrevistador es el de mantener el nexo entre el grupo y el experto, establecer el nivel de discusión, marcar la rapidez con que se desarrollan los distintos aspectos y es responsable de la dirección del proceso.

Este método es recomendable para estimular el interés, obtener información significativa para el grupo y para desarrollar una línea de pensamiento coherente. La entrevista ahorra tiempo y mejora la eficacia del grupo. Pero es aconsejable planear con tiempo la entrevista.

La entrevista debe mantenerse siempre flexible y en forma de conversación. Las preguntas deben ser reflexivas y en el nivel de la habilidad del grupo. Es importante recordar que el entrevistado esta en derecho de contestar o no las preguntas que él considera apropiadas.

VENTAJAS:

- Adquirir importantes conocimientos de actualidad.
- Oportunidad para precisar conceptos y aclarar dudas.
- Observar reacciones, actitudes y prejuicios del entrevistado.

OBJETIVOS:

- Obtener información oral de una persona.
- Intercambiar opiniones e ideas.

- Actualizar temas.

V.2 LA PERSPECTIVA SEGÚN LA UNIVERSIDAD

En los anteriores párrafos definimos lo que es la entrevista y sus ventajas como medio de obtener información. Esta técnica se utilizó para recabar la opinión de las personas encargadas de las prácticas profesionales de diferentes universidades como son: el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA), Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Guadalajara y la Universidad Panamericana, todas estas ubicadas en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, además de los representantes de éstas universidades en la Asociación Mexicana de Educación Continua, región occidente.

Las preguntas que se hicieron son:

- 1.- ¿Cómo considera usted como coordinador de prácticas profesionales, la relación empresa-universidad?
- 2.- ¿De qué manera se da esta relación?
- 3.- ¿De dónde nace la idea de este acercamiento entre universidades y empresarios?
- 4.- ¿Cree usted que dicha relación aporta algún beneficio tanto a la universidad como a los empresarios? ¿De que forma se dan estos beneficios?
- 5.- ¿Considera que sea importante ésta relación para mejorar los planes de estudio de su universidad?

- 6.- ¿Ayuda esta relación a que los futuros profesionistas llenen los perfiles de empleo que requieren las empresas?
- 7.- ¿Qué logros se han obtenido últimamente a raíz de esta relación?
- 8.- ¿Ha habido algún resultado negativo? En qué casos y por qué.
- 9.- Desde su punto de vista, ¿qué considera que hace falta complementar o mejorar esta relación?
- 10.- ¿Cuales serían las expectativas sobre esta relación en el futuro? ¿Cree que mejore?

A continuación se presenta el resumen de las entrevistas hechas en las diferentes universidades mencionadas anteriormente.

La Universidad a través de esta relación busca dar alguna experiencia a sus alumnos, por medio de la "universidad en la Empresa", haciendo intercambios de tecnología, obteniendo conocimientos y experiencia empresarial: organizando conferencias y procurando que la mayoría de los profesores en las Universidades sean empresarios.

Los objetivos de esta serían por una parte; el ayudar a la Empresa con trabajos que no puedan hacerse por falta de dinero, gente, etc., y por otro lado que la empresa proporcione a la Universidad o les proporcione a los alumnos la experiencia.

También es importante porque es una retroalimentación. Hace muchos años la Universidad era generadora de tecnología, pero con el desarrollo que han tenido las empresas últimamente, éstas son

ahora las generadoras de su propia tecnología y la Universidad la enseña después que la generó, por lo tanto una manera de relación con la empresa es mediante los profesores y por otro lado a través de los post-gradados de donde vienen gentes de la empresa. Lo importante es como la empresa transmite la tecnología a la Universidad y esta sea útil para fines académicos.

Por otro lado la necesidad de la relación Empresa-Universidad surge de la importancia de darle poca experiencia o pocos conocimientos del mundo empresarial y por otra parte que la tecnología que maneja la Universidad ya no es la de punta, ya que esta llega a las aulas a través de libros que ya fueron escritos después que una empresa ya intentó algo o alguien se lo propuso a varias empresas y funcionó.

Los beneficios que aporta la relación Empresa-Universidad son más para la Universidad que para la empresa, pero lo que se ha visto es que la empresa ha tomado en este caso las practicas profesionales como la posibilidad de contar con trabajo mas o menos especializado o preparado a niveles de costo muy bajo, y esto siempre y cuando sea de beneficio para el alumno es bueno para la Universidad.

Esta relación ha ayudado a mejorar los planes de estudio ya que ha generado actividades extra curriculares, por ejemplo los alumnos de Finanzas cuando hacen sus practicas entran a Casas de Bolsa o Bancos en un semestre en el cual todavía no saben el vocabulario propio y es muy importante que se les enseñe a los alumnos una plática acerca de esto y probablemente en el futuro también se introduzcan nuevos paquetes de computación y es cuanto a esto la Universidad Panamericana va mas o menos adelantada, pero si surgiera algo nuevo esto lo adoptaría inmediatamente, ya que las Casas de Bolsa tienen

programas de simulación por excel y en éste semestre que acaba de terminar se implantó una materia precisamente de simulación por computadora.

Otra cosa que es vital es que haya gente de la empresa involucrada en el comité que elabora los planes de estudio.

Porque cuando los profesores se cargan exclusivamente a la Universidad pierden el contacto, pero no todos ya que hay profesores que imparten materias básicas que pueden ser profesores de tiempo completo. Pero en semestres avanzados y materias aplicadas deben ser profesores de la Empresa o profesores que combinen su trabajo, por lo tanto, en los comités debe de haber y de hecho existe gente de la empresa que ve las necesidades de ésta.

Esta relación Empresa-Universidad es trascendente para la visión en cuanto a los perfiles de empleo que requiere en la actualidad la empresa, además en los estudios que se han hecho en la Universidad Panamericana y en otras los perfiles técnicos o parte técnica no es la mas importante, normalmente los empresarios están más interesados en que les llegue gente con valores; que gente excelente en la parte técnica. Entonces si se logra formar gente con valores más aparte la parte técnica, el perfil que pide la empresa se cumple ampliamente.

Los logros que se han obtenido a raíz de esta relación Empresa-Universidad es que cierto porcentaje, aproximadamente el 40% de los alumnos que hacen prácticas profesionales son contratados en las

empresas donde las hicieron y esto demuestra que los alumnos están preparados para resolver los problemas que se les presentan y por esto los contratan, porque su trabajo es bueno.

Otro logro es que los planes de estudio tuvieron que ser cambiados para que los egresados resulte con mejores perspectivas en el desarrollo profesional.

Lo único negativo que ha habido en esta relación ha sido el famoso "ejecutivo IBM" y esto generó una gran desmotivación en el alumno ya que algunas veces se les encasilla en tareas secretariales siendo su potencial mucho mayor.

Las perspectivas por parte de la empresa, con relación a la participación de otras instituciones, por ejemplo Instituciones Intermedias como la Cámara de Comercio Americana de Guadalajara, tiene varios comités formados por empresarios gremiados y uno de esos comités es precisamente sobre la relación Empresa-Universidad. Este comité preocupado para que la Universidad provea de profesionistas capacitados para las empresas, generó su propio programa de prácticas y lo sometió a su membresía.

Las expectativas de la Universidad a corto y mediano plazo es colaborar en los proyectos no nada más con alumnos que obviamente son inexpertos, tienen los conocimientos pero no están aplicados, sino también con asesorías por parte de maestros y directivos de la Universidad y es la medida que se

haga en forma organizada y por equipo de trabajo, y que pueda ser inclusive multidisciplinaria daría muy buenos resultados tanto para la Universidad como para la Empresa.

Otra perspectiva de los directivos de la Universidad es hacer la "Universidad en la Empresa" por ejemplo en medicina las escuelas tienen hospitales donde los alumnos pueden trabajar con un profesor médico que puedan ir siguiendo por todo el hospital e incluso empiecen a practicar, ya que esta carrera se presta para este tipo de actividad pero se puede aplicar a otras carreras como ingeniería o administradores financieros.

El propósito es que el profesor no de su clase en la Universidad sino en su propio trabajo para que los alumnos aprendan de ver la realización, de ver como se hace, que decisiones toma, de ver los casos como los enfrenta, que tipo de información requiere, etc.; pero como nadie ha trabajado como hacerlo, hay que hacerlo; entonces el trabajo es muy pesado y para ello hay que contar con mas apoyo por parte de las mismas empresas.

V.3 LA PERSPECTIVA SEGÚN LA EMPRESA.

En cuanto a los puntos de vista de los empresarios se recurrió a las diferentes cámaras de Guadalajara principalmente a la Cámara Americana de Comercio. Donde se han hecho varios coloquios

y mesas de trabajo, teniendo como tema principal las deficiencias tanto de los alumnos como de las universidades y las alternativas de solución a éstas.

En los siguientes párrafos se mencionan algunas de las conclusiones a las que se llegaron en los últimos dos coloquios sobre empresa-universidad:

SEGUNDO COLOQUIO ENTRE EMPRESAS Y UNIVERSIDADES

“INTERACCIÓNLA SOLUCIÓN”

NOVIEMBRE 29, DE 1989.*

En palabras del Dr. Raúl Gío Arguez, Subsecretario de vinculación de Educación Superior de la SEP, que en representación del Dr. Luis E. Todd Discretó sobre la “Educación Superior e Investigación dentro del Plan Nacional de Desarrollo”.

Su mensaje versó sobre la importancia de apoyar la investigación de aplicación no inmediata y de buscar fuentes alternas de financiamiento para la investigación tales como la iniciativa privada, PEMEX, CFE, CONACYT, SEDUE y Agencias Internacionales tales como OEA, UNESCO, FAO, etc.

Entre algunas de las acciones del Plan Nacional de Educación que forma parte del Plan Nacional de Desarrollo, mencionó:

* Coloquio realizado por la Cámara Americana de Comercio de Guadalajara.

a) La vinculación de la investigación de las universidades para la solución de problemas del medio ambiente.

b) El fomento a la investigación de nuevo ingreso.

c) El fomento a la investigación de ciencias básicas e ingeniería.

d) El mejoramiento en los mecanismos de evaluación y seguimiento de los programas de investigación para apoyarlos o cancelarlos, según su utilidad práctica.

Finalmente invitó a las universidades a presentar sus iniciativas relacionadas con el entorno y a las empresas a acercarse a las universidades.

Por otra parte, el Dr. Javier E. García de Alba, Director de Investigación, nos hizo ver una panorámica de la investigación científica en Jalisco, ofreciendo datos muy interesantes, entre ellos:

- En países desarrollados, el gasto total de investigación y desarrollo representa el 3% del PIB.

- En México, dicho gasto representa el 0.53% del PIB.

- En los países desarrollados, el presupuesto de investigación y desarrollo representa el 30% del presupuesto total de las Universidades. En México, sólo el 3.8% de la licenciatura continua a post-grado y de ellos, sólo el 23% se gradúa.

- El 69% de los esfuerzos de la investigación se lleva a cabo en los centros de educación superior públicos y privados.

- En Jalisco existen 106 dependencias que de alguna manera están efectuando investigación y desarrollo en la siguiente proporción:

- Ciencias Sociales: 36%
- Ciencias Biológicas: 35%
- Ciencias Físico-matemáticas: 16%
- Ciencias Agropecuarias: 13%

- Muchos investigadores de Jalisco están ubicados en otras latitudes debido a las malas condiciones imperantes tanto en el trabajo como en el aspecto económico.

Así mismo, el Dr. García de Alba expuso que es imperativa la formación de un centro estatal de información tecnológica, además de la aplicación de una serie de estrategias y programas tendientes a fomentar la investigación y desarrollo de áreas tales como la alimentación, la pesca, los bosques, las aguas dulces, la industria agropecuaria, la salud pública, la epidemiología, la zoología, la ecología y las ciencias sociales y humanidades.

Por último, el Dr. García de Alba reseñó una serie de programas tendientes a fomentar la investigación más allá de las Universidades.

Para cerrar la parte informativa del programa, el Ing. Jorge Martínez Güitrón nos ofreció una visión empresarial de los requerimientos de educación e investigación universitaria, como base del crecimiento. Nos dijo que toda empresa, además de la voluntad para crecer, necesita recursos financieros y recursos humanos y, de estos dos, los recursos humanos son los más importantes.

Por lo mismo, es necesario que la Universidad acerque demandas del país a las aulas y viceversa y dentro de este contexto, las universidades deberán de darle importancia a los siguientes puntos:

- La apertura comercial y la necesidad de contar con recursos humanos más preparados;
- El gran avance tecnológico de las telecomunicaciones.
- La ecología.
- La reestructuración y transformación del movimiento obrero mexicano.
- La nueva tendencia de descentralización y desincorporación de las empresas paraestatales, así como la privatización de dichas empresas y;
- El crecimiento demográfico.

El Ing. Martínez concluyó haciendo énfasis en la importancia que tiene el que se adecúen los programas educativos a las nuevas necesidades sociales y productivas, el educar para el futuro, el evitar la educación en abstracto y el orientar al recién egresado para su adecuada integración a la empresa.

En el panel que se llevó a cabo con la participación de distinguidos representantes del Instituto tecnológico y de estudios Superiores de Occidente, de la Universidad Panamericana, de la Universidad de Guadalajara, del Centro de Estudios Tecnológicos e Industriales, de la Universidad Autónoma de Guadalajara y de la Universidad del Valle de Atemajac, se dieron respuesta a diversas preguntas, siendo estos los resultados:

* Área de currícula. El diseño, revisión y evaluación de los planes de estudio, debe hacerse con base en los recursos humanos, los factores imperantes en el entorno y tomando en cuenta la opinión de los cuerpos colegiados de universidades y empresarios.

* Área de seguimiento de egresados. Se enfatizó la importancia de contar con instrumentos tales como catálogos, bolsas de trabajo, boletines y de mantener contacto con las empresas para efectos de reclutamiento y selección, debiendo además elaborar y llevar a cabo programas de continuidad y actualización.

* Área de posición geopolítica y geográfica de la ciudad de Guadalajara. Se expresó que nuestra ciudad ha sido muy poco aprovechada por las ataduras burocráticas y centralistas y por el aislamiento mutuo de las instituciones educativas y de la sociedad. Por otra parte, se señaló que el crecimiento de Guadalajara ofrece grandes oportunidades para las instituciones educativas y que existen diferentes formas en que las empresas tapatías pueden otorgar su apoyo.

* Área de formación. Se resaltó que la universidad debe tener una definición ética, una selección y formación adecuada de profesores que prediquen con el ejemplo; una enseñanza de la ética como parte de la filosofía. Enfatiza también que la empresa debe convencerse de que las universidades son las únicas que le pueden proveer del personal que conformará sus cuerpos directivos.

* Área de Investigación Tecnológica. Hay una gran necesidad de establecer mecanismos de comunicación que permitan conocer a las empresas, las fuerzas y debilidades de las universidades para establecer proyectos de desarrollo tecnológico y permitir así que la empresa conozca aquellas áreas en que puede apoyar a las instituciones educativas.

Teniendo como marco toda esta información y como resultado de las mesas de trabajo en cada una de las cuales se tuvo representación de los sectores universitario y empresarial, se llegó a las siguientes conclusiones:

PREGUNTA:

¿Qué vías o medios concretos de colaboración pueden establecerse entre empresa y universidad en el campo de la investigación y desarrollo tecnológico?

RESPUESTAS:

A) Creación de un vehículo de información entre empresas y universidades que establezca necesidades y recursos de investigación disponibles; vgr: boletín de información, inventario de recursos por ambas partes, publicaciones sobre tesis e investigaciones.

B) Creación de un organismo coordinador de los esfuerzos de investigación tanto de las universidades como de las empresas.

- C) Establecimiento de convenios empresa-universidad tendientes a resolver problemas específicos de desarrollo tecnológico e investigación.
- D) Creación de parques científico-tecnológicos por sectores productivos y de bancos comunes de información.
- E) Creación por parte de las empresas, de fundaciones tendientes a ayudar a la investigación en las universidades.
- F) Incorporación de la mediana y pequeña empresa a la universidad mediante proyectos específicos.
- G) Organización de visitas mutuas universidad-empresa para conocerse y entenderse.
- H) Intercambio de profesores por profesionistas y viceversa, mediante el desarrollo de proyectos y/o por medio de la impartición de clases.
- I) Incluir dentro de los programas educativos la realización de proyectos aplicables a las empresas.
- J) Ofrecer servicio de traducción de manuales de tecnología o desarrollo científico.
- K) Establecer un sistema de retroalimentación de las empresas a las universidades sobre los puntos fuertes y puntos débiles de sus egresados.

PREGUNTA.

¿Cómo puede la empresa colaborar en la elevación de la calidad en el campo educativo?

RESPUESTAS:

- A) Apoyando a las instituciones educativas con fondos económicos, becas y reconocimiento.
- B) Realizando intercambios de profesionistas que den clases por profesores que atiendan proyectos laborales y/o alumnos que realicen prácticas profesionales.
- C) Patrocinando conferencias, seminarios, programas de postgrado y proyectos de tesis, así como permitiendo visitas a sus empresas.
- D) Ofreciendo casos reales a solucionar por la Universidades.
- E) Proporcionando los perfiles profesionales que necesita.
- F) Integrando un comité que revise constantemente la curricula.
- G) Teniendo presencia del empresario en los consejos técnicos universitarios.

PREGUNTA

¿En qué situaciones o circunstancias de la dinámica universitaria conviene o debiera tener presencia el empresario?

RESPUESTAS:

- A) Apoyando activamente en patronatos o asociaciones civiles de las universidades.

- B) Actividades extracurriculares tales como: conferencias, intercambio de experiencias por ejemplo coloquios como éste.
- C) Participando en la elaboración del perfil del egresado y estableciendo niveles de expectativa a los maestros y a los estudiantes.
- D) Difundiendo la tecnología por diferentes medios, a las universidades.
- E) Fomentando dentro de las diferentes Cámaras Industriales, la creación de comités de vinculación empresa.universidad.
- F) Comprometiéndose a buscar la titulación de sus profesionistas con apoyo de la universidad.
- G) Difundiendo para que haya una apertura del gobierno a la ampliación del campo de posibilidades de aplicación del servicio social.
- H) Apoyando la formación de empresas dirigidas por estudiantes.
- I) Apoyando la formación de bolsas de trabajo.

PREGUNTA:

¿De acuerdo a su experiencia, puede indicar en qué situaciones o circunstancias de la dinámica empresarial conviene o debiera tener presencia la universidad?

RESPUESTAS:

- A) En la actualización de maestros en materias de tecnología.
- B) Realizando coloquios entre profesionistas y profesores por áreas o por disciplinas.

- C) Fomentando visitas de empresarios a universidades.
- D) Teniendo presencia en la solución de problemas y proyectos específicos de la empresa.
- E) Creando conciencia de la problemática ecológica y social entre alumnos, profesores, empleados y empresarios.
- F) En la aplicación de programas de extensión universitaria en las necesidades culturales y recreacionales de la empresa.
- G) En el desarrollo de programas tendientes a mejorar actitudes hacia el trabajo y hacia la empresa.
- H) En la implementación de módulos de consulta, compuestos por alumnos y maestros de asesoría a la empresa pequeña.
- I) Elaborando programas para la difusión de la filosofía empresarial dentro de las Universidades.
- J) Fomentando entre sus egresados además de la calidad técnica, la calidad humana.
- K) Involucrándose en los estudios de factibilidad y en la implementación de nuevas tecnologías.
- L) Aprovechando la infraestructura universitaria, involucrándose en los programas de capacitación, de dirección y de difusión de la asesoría empresarial.
- M) Realizando conjuntamente con los empresarios, exposiciones en las que la oferta y demanda de servicios se den a conocer.

TERCER COLOQUIO ENTRE EMPRESAS Y UNIVERSIDADES

RUMBO A LA INGENIERÍA COMPETITIVA

UNIO 11 DE 1992 **

Resumen.

La iniciativa de vinculación entre universidades y empresas, debe ser consiente.

- Por parte de la universidad, de las aplicaciones reales de lo que, mediante la investigación efectiva y específica, esta planeando en su currícula académica.

- Por parte de la empresa, de lo que su experiencia ha dado y puede aportar a dicha currícula en las universidades, que al final le redundará en un beneficio.

Las universidades han demostrado el gran interés que tienen en estar más cerca de la empresa y adecuarse a las necesidades es ésta, y es así como las empresas dan a conocer sus demandas en la preparación de profesionistas:

- Lograr la excelencia académica, mejorar la calidad de los recursos humanos que egresan.

- Equipar con laboratorios a las universidades para reforzar la base experimental.

- Contar con infraestructura de apoyo eficiente y efectiva.

- Concientizar al alumno de su sentido de pertenencia al desarrollo social y económico del país; su compromiso.

** Coloquio realizado por la Cámara Americana de Comercio de Guadalajara.

- Mejorar el papel del docente, darle más apoyo económico e investigador (talleres y laboratorios).

- Consolidar las áreas de estudio de ciencias básicas.

- Reducir las carreras tecnológicas para hacerlas más adaptables al cambio.

- Se hace énfasis en las cualidades del egresado.

Valores que debe tener un universitario: emprendedor y honesto, líder comprometido con: la empresa, la sociedad y el país; respetuoso, ético, responsable, con cultura de calidad y visión estratégica.

Por otro lado el mejorar la currícula en cuanto:

* Se fortalezca la productividad.

* El trabajo en equipo y formación de grupos.

* Fortalecer la actitud de calidad.

* Implementar un programa de apoyo legal para ser más competitivos teniendo un claro marco jurídico para resolver las controversias del mercado abierto que se plantea un futuro no muy lejano, en resumen lograr la excelencia académica.

Así la empresa también da a conocer su disponibilidad para ayudar a las universidades:

* Visitas de estudiantes.

* Programas de prácticas profesionales.

- * Participación en eventos culturales y académicos (conferencias, dar clases, etc.).
- * Apoyo en equipo para favorecer actividades de investigación y desarrollo.
- * Actualización de bibliografía.

Y también daña conocer cuales son sus necesidades básicas de capacitación, detectadas hasta ahora:

- Optimización de procesos.
- Relaciones humanas
- Postgrados.
- Producción
- Proceso técnico.

Y de vinculación con las universidades:

- * Crear centros de comunicación que vinculen a las empresas.
- * Crear listados de expertos en las diversas áreas (ésto va también para las mismas empresas) de fácil acceso para ambas partes.

Las dos instituciones quieren buscar dicho acercamiento, ya que lo que se ha comprobado es este diálogo es que existe un interés mutuo en la vinculación permanente.

Formas de vinculación: Como un solo ejemplo, podemos mencionar a la industria electrónica, la cual se unió a la Universidad Autónoma para establecer esa capacitación e incluso envió a sus propios

empleados. Hay mucha competitividad en esa industria pero pocos están preparados suficientemente para las necesidades que demanda el ritmo actual del desarrollo económico y social de nuestro tiempo.

También se hicieron otras entrevistas en diferentes cámaras. Las preguntas que se utilizaron en éstas fueron:

- 1.- ¿Cómo considera usted como empresario, la relación empresa-universidad?
- 2.- ¿De qué manera se da esta relación?
- 3.- ¿De dónde nace la idea de este acercamiento entre empresarios y universidades?
- 4.- ¿Cree usted que dicha relación aporta algún beneficio tanto a los empresarios como a los alumnos dentro de las universidades? ¿De que forma se dan estos beneficios?
- 5.- ¿Considera que sea importante ésta relación para mejorar los planes de estudio de las universidades?
- 6.- ¿Ayuda esta relación a que los futuros profesionistas llenen los perfiles de empleo que requieren las empresas?
- 7.-¿Qué logros se han obtenido últimamente a raíz de esta relación?
- 8.- ¿Ha habido algún resultado negativo? En qué casos y por qué.
- 9.- Desde su punto de vista, ¿qué considera que hace falta complementar o mejorar esta relación?
- 10.- ¿Cuales serían las expectativas sobre esta relación en el futuro? ¿Cree que mejore?

A continuación se presenta el resumen de estas entrevistas:

En cuanto a las necesidades de la Empresa, esta las ha hecho saber por medio de Instituciones intermedias (cámaras), comités de vinculación, coloquios, etc.

Las cámaras han hecho muchos esfuerzos por acercar a las Universidades a las necesidades de los empresarios, desde hace varios años se tienen programas de vinculación que se les llaman para reunir a todas las Universidades y que estas escucharan de los propios empresarios las necesidades de estos.

Los resultados de esto fué una serie de coloquios Empresa-Universidad que comenzaron a llevarse a cabo hace unos cuatro años las cámaras empezaron con unos programas muy agresivos de vinculación y se tienen varios programas que están dando excelentes resultados ; uno de ellos fue un programa de su denominación "empresario a la Universidad" lo que se hizo fue preguntar a las Universidades cuales eran sus necesidades de información por parte del empresario, para esto la cámara tiene un comité de educación y capacitación al cual asisten empresarios y representantes de todas las Universidades donde esta exponen sus necesidades, se localizo a los empresarios que podían ayudarlos dándoles información sobre temas específicos, empresarios que eran expertos en la materia y se empezó a organizar ciclos de conferencias esto se llevo a cabo con mucho éxito y se han llevado empresarios a todas las universidades siendo esta una manera de acerca a los alumnos a que tengan la inquietud de tener información fresca que el empresario esta requiriendo, de que es lo que la industria requiere, cuales son las habilidades que se requieren para los alumnos.

Las cámaras sirven de enlace y esto ha dado resultados muy positivos por ejemplo, hay otro programa precisamente de practicas profesionales que es un programa totalmente de vinculación y lo que se hace es hablar con las Universidades para que los acerquen a los alumnos que deseen hacer

prácticas profesionales y se les ayuda colocarlos en las empresas para que realicen las prácticas o su servicio, se ha estado en contacto con el COPLADE y recientemente autorizo que los alumnos que tuvieran que hacer sus prácticas o su servicio social lo hicieran en empresas de la Cámara Americana, por ejemplo, así se sirve de enlace, si hay alguna empresa que necesite por ejemplo 50 estudiantes para algún proyecto en especial de determinadas carreras la cámara se acerca a la Universidad que tenga estas carreras y se le pone en contacto con la empresa para que los alumnos hagan sus prácticas. La Universidad ayuda a la cámara a localizar a los alumnos que reúnan las características que requiere la empresa y la cámara se encarga de hacer la solicitud oficial a COPLADE para que autorice que los alumnos hagan las prácticas o servicio en esta empresa.

Con respecto al programa de prácticas las Cámaras trabajan con todas las Universidades incluso con la Universidad de Guadalajara.

En cuanto a cómo se da la relación Empresa-Universidad, las cámaras tienen una serie de comités representados por personas de las mismas empresas que se unen y plantean cuáles son sus inquietudes en cada una de las áreas y esto no es nada más es el comité de educación también se tiene comités en desarrollo industrial, en turismo, educación y capacitación, etc., dependiendo de las necesidades de la empresa es el tipo de comité que las cámaras tienen.

Por ejemplo se han tenido programas de vinculación en materia turística con las Universidades que tienen esta carrera, para hacer un programa de concientización sobre el servicio al turista se hace a través de las Universidades.

Esta idea de acercamiento entre Universidades y empresarios nació del primer coloquio entre empresas y universidades.

Los beneficios que aporta esta relación es importante. Las Universidades hablan de que ya no existe una brecha entre los programas de las mismas y las necesidades del industrial, sin embargo la cámara que esta en contacto directo con los empresarios, ve que la tecnología esta avanzando más rápido que los que avanzan los programas de las Universidades , entonces no se diría que existe un divorcio , y que las Universidades tienen sus propios argumentos, la Universidad produce ciudadanos útiles a la comunidad en la que se desenvuelven, por lo tanto hay una mentalidad un poco diferente entre la Universidades sobre sus alumnos y la industria de como ve el producto que están sacando la Universidades. sin embargo ésta tiene que cambiar su perspectiva de generar individuos útiles a la sociedad sino también útiles a la industria.

Una manera de ayudar la Empresa a la Universidad es la aportación de ideas para los planes de estudio, dentro del consejo o comité que los elaboran deberían estar varios empresarios por carrera ; que estos sean empresarios actualizados. Este punto es difícil de lograr porque el empresario es una persona muy ocupada y cada vez es menos la participación de éste en la Universidad porque no se le

motiva, entonces hay que buscar nuevos métodos para motivar a los empresarios y estos participen en el diseño de programas, para que ya no exista esta separación entre la empresa y la universidad.

Otra cosa que es muy importante, es que los maestros no sean de tiempo completo porque el maestro de tiempo completo se empolva, para nada sirve un maestro que ha estado cinco años metido en la Universidad, por ejemplo, que no ha tenido la oportunidad de practicar, de conocer nuevas tecnologías, el maestro tiene que estar involucrado en la empresa.

Los logros generados por esta relación son mayores por ambas partes, la Universidad necesita más dinero, más apoyos, entonces hay que acercar a las Universidades a las Empresas, para que estas estén consientes de las necesidades de la Universidad. Un avance podría ser, realizar convenios conjuntos por ejemplo, la Universidad le da apoyo a la empresa en proyectos de Investigación y la empresa a cambio da cierto número de horas en técnicos, o le recibe a la Universidad cierto número de estudiantes en visitas a la planta, etc.

Conseguir apoyos financieros o de equipo.

Casos negativos dentro de esta relación no ha habido y si los hubo fue por un mal manejo pero en general, solo ha aportado beneficios.

Las cosas que hacen falta son: la falta de recursos, apoyos financieros, también que el gobierno ayude un poco con respecto a que si una empresa hace un donativo a una Universidad, que este fuera más abierto, más normal, que la gente pudiera hacer aportaciones a las Universidades, pero sin embargo aquí en México no es muy frecuente ya que no es deducible de impuestos. Que el apoyo del gobierno sea más decidido porque como ya se sabe el problema de México es la educación y hay que apoyarla para solucionar muchos problemas como la pobreza, el desempleo, la falta de apoyo al campo, etc.

Otro punto importante es dar más facilidades para que la educación llegue a mayor número de estudiantes, dar más becas por parte de las empresas a personas que realmente lo necesiten.

Sobre las expectativas, continuamente de están haciendo nuevos programas, por ejemplo en este momento hay uno que se llama curso "Empresa 2000" este programa ya es viejo, lo diseñó la empresa Dupont, pero la cámara lo retomó y lo está actualizando con cursos de calidad, competitividad, Tratado de Libre Comercio, competitividad en el extranjero.

Este programa se está difundiendo entre todas las empresas y se han topado con que los empresarios no tienen tiempo para capacitar a su gente, entonces la cámara debe de idear medios para que estos programas lleguen a las empresas, consiguiendo patrocinadores, etc.

46228

V.4 LA NECESIDAD DE UN PROGRAMA DE PRACTICAS PROFESIONALES.

Con lo que se ha visto anteriormente vemos que existe una gran necesidad de implementar un instrumento, por medio del cual nos ayude a cerrar la brecha que existe entre la realidad de un medio laboral, que exige ciertas características por parte del egresado de cualquier carrera como: competitividad, destreza, experiencia en el medio en el que se desenvolverá, conocimientos actuales, etc. y la realidad que plantea la Universidad.

Este instrumento es para este caso la implantación de un programa de Practicas Profesionales con el cual se busca vincular a los sectores empresarial y educativo mediante la realización de proyectos concretos que apoyen el desarrollo empresarial y complementen el aprendizaje técnico de los alumnos.

Los objetivos que persigue este programa son:

- Establecer un compromiso formal entre las diversas instituciones o empresas participantes, para el desarrollo de practicas profesionales por parte de los alumnos de esta última.
- Lograr a través de las practicas profesionales que se beneficien las tres partes involucradas: Empresa, alumnos y Universidad, mediante la realización de los proyectos.
- Atender necesidades concretas de la empresa o detectar sus necesidades para proponer algún proyecto.

- Que el alumno se enfrente a la realidad empresarial y haga su máximo esfuerzo para detectar, tanto oportunidades como problemas, y aproveche las primeras y resuelva las segundas.
- Que la Universidad compruebe el perfil académico de sus alumnos, respecto al plan de estudio detecte desviaciones o requerimientos de actualización y lleve a cabo los ajustes correspondientes.

En el siguiente capítulo trataremos del concepto de Prácticas Profesionales y su Metodología.

CAPITULO VI

PRÁCTICAS PROFESIONALES

Los objetivos de la relación Empresa-Universidad, de la cual se habló ampliamente en el capítulo anterior, son dar al alumno experiencia, conocimientos tanto técnicos como administrativos, todo esto dentro de una Empresa.

Para poder lograr esto se necesita un medio de vinculación que ayude a lograr los objetivos anteriores, para esto se ha visto que una de las soluciones más viables es la implantación de un programa de Prácticas Profesionales.

Los principales actores que intervienen en este programa de prácticas profesionales son: la Universidad, los alumnos y los empresarios.

En los siguientes párrafos se enumerarán las ventajas que ofrece el programa para cada uno de ellos.

LA UNIVERSIDAD

Ventajas:

- La oportunidad de brindar a los alumnos la experiencia que requieren dentro de un medio laboral real.
- Complementar los conocimientos adquiridos por los alumnos dentro de las aulas.

- Verificar que los planes de estudio que se tengan actualmente estén en concordancia con los conocimientos que los empresarios requieren de los nuevos profesionistas.

Además que esta puede estar pendiente de los adelantos que van obteniendo los alumnos dentro de sus practicas, logrando esto, siendo las practicas obligatorias, además de que exista una responsabilidad de supervisión tanto de la Empresa como de la Universidad.

LA EMPRESA.

También es ventajoso para la Empresa porque la relación que surge de las Practicas Profesionales, no es una relación laboral y por lo tanto no es obligatorio que a los alumnos se les tenga que proporcionar algún tipo de sueldo.

Asimismo tienen la oportunidad de dar salida a proyectos que no se han podido realizar debido a una falta de presupuesto o personal. Además ayudan a la Universidad con la labor educativa de los nuevos profesionistas, siendo estos mucho más eficientes.

LOS ALUMNOS.

Los logros que pueden obtener los mismos alumnos universitarios de este programa serian:

- Obtener una cierta experiencia en un medio laboral.

- Poner en practica todos sus conocimientos para la resolución de problemas y toma de decisiones. Desarrollando con esto nuevas habilidades.

- Complementar sus conocimientos.

- Aprender a trabajar en equipo y adquirir responsabilidades.

VI.1 CONCEPTO DE PRACTICAS PROFESIONALES.

El programa de Prácticas Profesionales es un proyecto que una Universidad puede tener para brindar a sus alumnos la experiencia laboral que requieren.

Este programa nace por la necesidad:

1. De la Universidad por proporcionar una práctica profesional a sus alumno;
2. Y la necesidad eventual de las empresas de desarrollar proyectos específicos.

VI.2 OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

El objetivo general que el programa pretende cubrir es:

- Para el alumno: Tener la oportunidad de adquirir experiencia laboral, de desarrollar sus capacidades dentro de un ambiente real y poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula de estudio.

- Para la Empresa: Colaborar con la Universidad en la formación de futuros profesionistas, conociendo sus aptitudes en situaciones reales, ayudando a desarrollarlas y mejorarlas.

Los objetivos particulares del programa serian:

- Integrar a los alumnos a la vida laboral de México en un plan activo.

- Permitir al alumno un desarrollo individual y de trabajo en un grupo para resolver situaciones reales dentro de un área de trabajo.

- Proporcionar a las Empresas buenas opciones para ampliar sus expectativas de colaboradores.

- Oportunidad para las Empresas de llevar a cabo proyectos específicos que representen un beneficio que resuelvan sus necesidades.

- Integrar al alumno en proyectos específicos que llenen sus expectativas de experiencia laboral.

VI.3 PLANEACIÓN DEL PROGRAMA DE PRACTICAS PROFESIONALES

La planeación se da por medio del análisis de los siguientes puntos:

- Ver la experiencia que necesitan los alumnos según la carrera en donde estén.
- Escoger el tipo de empresa que sería la ideal para proporcionar esa experiencia.
- Determinar el nivel en la carrera donde el alumno pueda ser atractivo para la empresa.
- Definir el tipo de relación que será, ya sea por medio de proyectos en la empresa,

puesto específicos o proyectos de consultoría.

- Determinar si la relación va a ser laboral o no.

- Determinar si en las prácticas profesionales va haber remuneración y si esta va a ser por medio del sistema contable de la empresa.

- Especificar si la formalización de la relación va a ser por medio de convenios eventuales o permanentes.

- Definir los elementos de control por ejemplo: avances en el proyecto, asistencias, evaluación de desempeño, retroalimentación.

La programación se hará a través de la calendarización de las actividades importantes tanto para la universidad como para la empresa:

* Promoción.

* Reclutamiento y selección.

- * Formalización de convenios.
- * Evaluaciones y retroalimentación, ya sean parciales o finales.

Además de la designación de responsables:

En la Universidad habrá un responsable principal o legal, que asumirá las consecuencias del convenio y un responsable operativo que se encargará de las actividades antes mencionadas.

En cuanto a la Empresa también habrá un responsable principal, que generalmente será el responsable del departamento de Relaciones Industriales y el responsable operativo que será el Director de proyecto que se encargará de la asesoría y control de los practicantes a su cargo.

VI.4 DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PRACTICAS PROFESIONALES

Lo primero es la promoción del programa, que sería llevada a cabo por medio de un estudio de las empresas más importantes de Guadalajara, que puedan ser posibles prospectos para ingresar al programa y cubran con las características deseadas por una Universidad.

Estas características podrían ser:

- Empresas que deseen participar en el programa y sean seleccionadas como candidatos por una Universidad;
- Proponer proyectos específicos en los cuales se planea integrar al practicante.
- Dar un seguimiento real a dichos proyectos.

Una vez localizadas, se les invita a un evento donde sea presentado el programa. En dicho evento se hace énfasis en los beneficios que representa ser parte de este tanto para las Empresas como para la Universidad.

El objetivo de llevar a cabo este evento sería tener una lista de posibles candidatos a ingresar al programa, por medio de una encuesta que se aplicaría a los participantes (ver anexo encuesta de promoción) los cuales son contactados a través del coordinador del programa para ver el número de alumnos que podrían hacer sus prácticas dentro de estas empresas y el tipo de proyecto donde se desarrollará el alumno.

Cuando el programa comience se reúne a todos los alumnos para hablarles del programa, como una materia más que cursarán durante los siguientes semestres de su carrera.

Primero se divide al total de alumnos en dos partes ya que la práctica será de seis meses, lo que corresponde a un semestre escolar, con esta división se ve quienes harán sus prácticas primero y quienes después.

En esta reunión también se les presentaría una lista de las Empresas que se encuentran dentro del programa para que escojan donde quieren realizar las prácticas profesionales. El coordinador hará la designación definitiva conforme al número requerido de alumnos por cada empresa y por el promedio

académico de cada alumno. Generalmente se designarán a más alumnos que los requeridos para que exista una verdadera competencia para obtener un lugar dentro de ésta.

Después de haber sido designados los alumnos , estos tendrán que hacer una cita ya sea con el encargado de Recursos Humanos o directamente con el que será el Director de Proyecto.

La selección definitiva la hará la empresa conforme al perfil de alumno que más se apegue a las necesidades que requiere el proyecto para su optima realización.

A continuación el alumno ya se pondrá de acuerdo con su Director de Proyecto sobre la actividades a realizar, sus superiores inmediatos, el horario a cumplir, etc. También es importante que al alumno se le de una inducción sobre lo que es la empresa, en que ramo se mueve para que haya una mejor identificación con el proyecto por parte de éste.

Las empresas hacen la inducción del proyecto a los alumnos y satisfacen todas sus dudas en relación al mismo y a su vinculación con la empresa. El objetivo de esta entrevista de inducción es que el alumno conozca a fondo el proyecto, condiciones de trabajo, horarios, recursos que la empresa ofrece y lo que en suma, se espera de él.

La relación que nace en este momento es totalmente académica, en ningún momento será laboral. La Universidad se encargara de realizar un convenio donde se incluirán todas las cláusulas necesarias para

lograr lo anteriormente mencionado (ver anexo convenio). Este será enviado a través de los alumnos para que sea firmado por el encargado de Recursos Humanos o el Director de Proyecto.

A fin de formalizar la relación Empresa-Universidad se celebra un convenio de carácter estrictamente académico, el cual marca claramente:

- El tipo de vinculación Empresa-Universidad.
- La situación del alumno con relación a la empresa, la cual se manejará como extensión educativa de la Universidad.
- Que la Universidad cuenta con un seguro de riesgos para cubrir cualquier eventualidad que le ocurra al alumno.

Junto con este convenio también se le da a conocer al Director de Proyecto el calendario de actividades durante el semestre.

Este convenio puede darse por terminado al final del periodo establecido para la realización de las prácticas o antes en caso de que la empresa lo considere conveniente de acuerdo a una justificación clara, exponiendo los motivos.

El alumno podrá renunciar a la empresa a la que fue asignado, si presenta a las Autoridades de la Universidad razones o motivos por los cuales no pueda continuar con el proyecto, siempre y cuando estas razones sean válidas y comprobables.

En este caso tendrá un plazo máximo de 15 días para reubicarse en otra de las empresas que hubiesen enviado su proyecto, de lo contrario el alumno quedará reprobado en la materia de seminario de Practicas Profesionales del semestre correspondiente.

La empresa podrá solicitar por escrito a la Universidad la suspensión temporal o definitiva de algún alumno por razones de mal aprovechamiento, indisciplina o falta de asistencia, dirigido al coordinador de las practicas y se considerará dar otra oportunidad o definitivamente se retirará al alumno del proyecto.

El contacto entre la Universidad y la Empresa durante el periodo de las practicas será el alumno.

El alumno entregará a su coordinador de practicas la descripción del proyecto a realizar, así como un programa de trabajo detallado.

Al alumno se le evaluará de acuerdo con el cumplimiento de lo programado en el proyecto a través de su participación activa, elaboración y entrega de reportes, manuales o ensayos, investigación documental requerida y en suma con los resultados logrados a través del semestre.

El alumno deberá cubrir un mínimo de 80% de asistencias para acreditar la materia.

La calificación final del alumno se determinara bajo los siguientes criterios:

- 50% calificación por parte del Director del Proyecto en la empresa respecto al cumplimiento del programa (ver anexo, cuestionario de evaluación).
- 50% calificación por parte del coordinador de las practicas considerando:
 - * 30% entrega de reportes y manuales (presentación, puntualidad, contenido)
 - * 30% mesa panel, mesa redonda, asistencia a visitas a la empresa.
 - * reporte y/o manual final.
- Habrá evaluaciones parciales y una final.

Toda la información ya sea escrita o a través de las exposiciones que hagan los alumnos de sus proyectos, deberá ser supervisada por los directores de los proyectos con objeto de dar una estructura metodológica adecuada y omitir información cuyo carácter confidencial el alumno desconozca e incluya en sus reportes.

En el transcurso del semestre se llevaran a cabo dos paneles para Directores de Proyecto para aclarar dudas y comentar sobre el avance de los proyectos.

Del mismo modo se realizan dos paneles de alumnos, donde hacen una presentación de lo que es su proyecto, que es lo que hacen específicamente, y también se les aplica una encuesta donde se les pregunta si han tenido alguna dificultad, si los conocimientos que tienen hasta ahora les han sido

suficientes o por el contrario, se necesita que haya mayor reforzamiento en ciertas materias que se hayan llevado (ver anexo panel de alumnos).

La evaluación del alumno se lleva acabo mediante diversos aspectos en los que se considera su desempeño, su presentación personal, su puntualidad, la entrega de reportes parciales, en los cuales la colaboración del Director del proyecto es necesaria para realizar dicha evaluación (ver anexo evaluación parcial).

Al finalizar el periodo de practicas, la Empresa deberá otorgar al alumno un reconocimiento donde especifique que se da por terminada la relación de practicas y se comente sobre el desempeño del alumno en el proyecto que realizo.

También es aquí donde se realizaria el segundo panel de directores para agradecerles su colaboración en el programa y con la Universidad y se les pregunta si el proyecto fue concluido, si satisfizo sus expectativas, como se sintieron con los alumnos, etc. Se les hace también una cordial invitación a que continúen con el programa para el próximo semestre.

VI.5 CONTROLES DEL PROGRAMA DE PRACTICAS PROFESIONALES

VI.5.1 CONVENIO

El convenio es el medio por el cual la relación Empresa-Universidad se hace formal, para que exista un compromiso por ambas partes. El formato es el siguiente:

- Se incluyen los antecedentes, el objetivo general de las practicas, y los lineamientos generales de los que se habló con anterioridad.
- En el convenio que la Universidad realiza se especifican todas las cláusulas que se considere indispensables para la realización del programa.

El esqueleto del convenio se encuentra en el Anexo Convenio.

VI.5.2 CONTROLES DE AVANCE

Los controles de avance son los reportes parciales y el reporte final, en donde los alumnos presentarán un resumen de las actividades realizadas en determinado periodo (generalmente 4 semanas), el grado de avance del proyecto, es decir, un porcentaje cumplido del mismo, los comentarios que tienen al respecto, si ha tenido alguna dificultad en la realización de las practicas, etc.

Son importantes estos reportes porque el coordinador de las practicas se puede dar cuenta como van progresando los alumnos, si realmente están llevando acabo el proyecto designado y enterarse de algún problema ocurrido durante el ejercicio de las practicas para tratar de solucionarlo.

También son importantes porque serian el medio de evaluación de las practicas.

Otro control de avance son las visitas que se realizarian a todas las empresas donde hay practicantes, para observar como se desarrollan los alumnos en su medio laboral.

VI.5.3 PANELES Y ENCUESTAS.

Los paneles que se harían en el transcurso del semestre es un medio de sondeo para averiguar como se están desarrollando los alumnos dentro de las practicas profesionales en el caso de ser panel para directores, y para saber como se sienten los alumnos en el transcurso de las mismas, los logros que han tenido y las dificultades que han tenido que afrontar, para el panel de alumnos.

Para finalizar en la parte de los anexos de encuentran diferentes manuales como son el del alumno, el coordinador y la empresa ; a modo de ejemplo de como se llevaría a cabo el programa antes expuesto.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

VII.1 CONCLUSIONES

Como se ha visto a lo largo de todo este trabajo la importancia que tiene un Programa de Practicas Profesionales para mejorar su plan de estudio es trascendental ya que es una herramienta muy importante para el desarrollo del alumno dentro del ámbito profesional, ya que le brinda cierta experiencia sobre lo que es la realidad laboral, además de que aplica sus conocimientos a resolver problemas o situaciones reales.

También le da una idea de que es lo que esperan los empresarios de él, que tipo de conocimientos debe tener, valores, etc.

Todo esto se traduce en un beneficio directo para el alumno más que para la Universidad, ya que adquiere esa experiencia que es tan importante en un mundo profesional que cada día exige más, y mientras los nuevos profesionistas tengan más conocimientos y más experiencia en este medio les será menos difícil adaptarse a él y tener mas oportunidades de desarrollo dentro de las Empresas. Y también abre el camino para que los nuevos profesionistas sean no tanto empleados, sino los nuevos empresarios generadores de fuentes de empleo.

Con este programa la Universidad brinda a los alumnos la oportunidad de desarrollarse dentro de este medio, teniendo como objetivo que el alumno ponga en practica todos sus

conocimientos y experiencias que les ayuden en su formación académica, logrando esto con la colaboración de las Empresas.

Los beneficios que obtiene la Universidad es que obtiene de las empresas esa tecnología que día con día se va generando y que se necesita como información para impartirla en las aulas de la Universidad.

Por otro lado la empresa también se beneficia porque ayuda a la Universidad en su labor educativa, además de que confirma el perfil de los que serán en un futuro los profesionistas que trabajen dentro de sus organizaciones.

Otro punto muy importante es la ayuda que puedan recibir los alumnos por parte de sus profesores, dando experiencias propias acerca de como solucionar un problema, el tipo de información que se requiere o que tipo de solución tomaría, todo esto se puede lograr si el profesor también es un hombre de empresa.

También es importante que las mismas empresas apoyen este tipo de proyectos para que se den cuenta que tipo de producto se esta generando en las Universidades y las oportunidades que tienen estos futuros profesionistas dentro de sus empresas.

VII.2 SUGERENCIAS

En esta parte se pretende dar algunas sugerencias para enriquecer aun mas el programa de Practicas Profesionales. Estas sugerencias son las siguientes:

- Que exista una etapa previa para la obtención y identificación de los objetivos por parte de la Empresa y la Universidad.

- Que las Empresas puedan aportar objetivos a cumplir.

- Organización de mesas de trabajo participativas para grupos de practicantes, obteniendo con esto que los practicantes transmitan sus experiencias al resto de sus compañeros.

- Realizar una inducción al alumno para que se familiarice con la empresa donde hará sus practicas.

- Todas las empresas deberán tener el derecho de pre-seleccionar a los alumnos que harán sus practicas dentro de su empresa.

- Tratar de buscar la forma de darles a los alumnos algún tipo de incentivo durante la realización de sus practicas.

- Cursos extra curriculares sobre temas específicos como: vocabulario financiero, conocimientos sobre seguros y fianzas, etc.

- Presentación de un proyecto general del servicio.

- Exponer a nivel grupal y empresarial las actividades realizadas.
- Continuidad con los proyectos.
- Otorgar al alumno alguna constancia para su curriculum.
- Que exista más contacto con el departamento de Recursos Humanos. es decir, que

toda la relación se lleve a través de este departamento.

- Programación en el trabajo por parte de los alumnos que no revuelvan la escuela con

las practicas.

- Una mayor comunicación entre los Directores de Proyecto y la Universidad.

Aspectos que deberían modificarse:

- Una secuenciación entre los practicantes que concluyen y los que empiezan.
- Una mayor formalidad en el programa.
- Más supervisión por parte de la Universidad y por parte de la Empresa.
- El periodo de practicas debería ampliarse, en vez de ser de un semestre que sea anual,

ya que los proyectos en las empresas son de largo plazo.

En el siguiente apartado se muestran los anexos. Primeramente estan los manuales de los alumnos, la coordinación y la empresa; todos estos manuales son una propuesta de las actividades que se llevarian acabo dentro del programa.

Incluye también los formatos para los controles de avance como son: los reportes parciales y el reporte final, los formatos de evaluación de los alumnos y el esqueleto del convenio entre la empresa y la universidad para las prácticas profesionales.

ANEXOS

MANUALES

DE

PRACTICAS

PROFESIONALES

MANUAL DE

PRACTICAS PROFESIONALES

PARA ALUMNOS

Las PRACTICAS PROFESIONALES están diseñadas para que los alumnos de sexto y séptimo semestre, puedan prestar un servicio a empresas previamente seleccionadas, desarrollando un proyecto específico en donde ustedes, los alumnos, puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su vida escolar.

OBJETIVO GENERAL

- Para el alumno: Tener la oportunidad de adquirir experiencia laboral, de desarrollar sus capacidades dentro de un ambiente real y poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula de estudio, pudiendo desarrollar su capacidad de análisis para tomar experiencia y buscar alternativas para eficientar áreas o el mismo proyecto.

- Para la Empresa: Colaborar con la Universidad en la formación de futuros profesionistas, conociendo sus aptitudes en situaciones reales, ayudando a desarrollarlas y mejorarlas.

Es importante que entre ustedes mismos puedan comentar sus proyectos para que su experiencia no sea sólo una.

Dentro de estas PRACTICAS PROFESIONALES se les pide un mínimo de CUATRO horas por cada día durante la realización de su proyecto. Hasta acumular 400 horas.

I.- REUNIÓN GENERAL DE ASIGNACIÓN.

Dos meses antes de terminar el quinto semestre, se deberá llevar a cabo la reunión con todos los alumnos que cursarán el sexto semestre. Se les dará una plática sobre el funcionamiento del programa y se llevará a cabo la selección de los alumnos que realizarán sus prácticas durante el sexto o el séptimo semestre.

Esta selección se hará conforme a las preferencias personales por uno u otro periodo, pero siempre cuidando que sea la mitad de la generación para cada uno de ellos. Cuando exista mayor preferencia por un semestre que por otro, el proceso de asignación se hará en base a los promedio más altos de toda la carrera hasta llegar a los más bajos del semestre que tenga más de la mitad de alumnos solicitantes.

II.- REUNIÓN DE PRESENTACIÓN DE EMPRESAS

Una vez conformado el grupo que realizará sus prácticas profesionales en sexto semestre, se llevará a cabo un mes antes de terminar el semestre (quinto para los que harán prácticas en sexto y sexto para los que las realizarán en séptimo) una reunión donde se les

presentarán las diferentes opciones de empresas con las cuales tenemos convenios a fin de que hagan una selección de las mismas. Se les entregará una papeleta y anotarán el nombre de tres empresas en orden de preferencia.

III.- ENTREVISTAS CON EMPRESAS

Una vez seleccionada la empresa, deberán acudir a una entrevista de presentación con su futuro director de proyecto y una vez que sean aceptados deberán presentar el PROYECTO que seguirán durante el semestre, para que el coordinador pueda evaluar su rendimiento y el cumplimiento del mismo. (Ver anexo de formato para la presentación del proyecto).

PUNTOS DESEABLES PARA ASISTIR A LAS ENTREVISTAS:

- SOLICITAR CON ANTICIPACIÓN LA CITA PARA ENTREVISTA.
- PUNTUALIDAD EN LA HORA FIJADA PARA LA ENTREVISTA.
- PRESENTAR UN CURRICULUM VITAE.
- PRESENTARSE VESTIDOS DE MANERA FORMAL (los hombres con saco y corbata y las mujeres de una forma discreta).

Entre una y dos semanas después de ser aceptados se envía, con el practicante, el convenio de Prácticas Profesionales para que sea firmado por el Gerente de Recursos

Humanos. Se les entregará un original y copia, el original es para la empresa y la copia se devolverá a la Universidad lo más pronto posible.

IV.- REPORTES PARCIALES.

Se pide que presenten además REPORTES PARCIALES a más tardar el último día de presentación de exámenes parciales (Ver anexo de presentación de reportes parciales). Se hará un CALENDARIO de actividades del semestre de Prácticas Profesionales (mismo que estará fijo en su pizarra de avisos. Ver anexo de calendario). Estos reportes se calificarán en base a tres puntos:

PUNTUALIDAD	(4)	En cuanto a la entrega de los documentos.
CONTENIDO	(4)	En donde se califique la calidad y presentación del mismo.
ASISTENCIA	(2)	A los paneles o cualquier otra actividad extraordinaria.
TOTAL	10	PUNTOS.

El incumplimiento de cualquiera de estos tres puntos causará por cada día .5 menos hasta llegar al máximo de cada uno.

Por ejemplo: Si el REPORTE se debió haber presentado el Viernes 18 y se presentó el lunes 21 la calificación máxima será de 3.5 en puntualidad y así sucesivamente.

Los paneles de alumnos son obligatorios en el semestre en que realizan sus prácticas.

V.- REPORTE FINAL

Al concluir sus PRACTICAS PROFESIONALES deberán presentar un REPORTE FINAL de acuerdo al formato anexo.

Este reporte se calificará en base a los siguiente:

PUNTUALIDAD	(3)	En cuanto a la entrega de documento
CONTENIDO	(3)	En cuanto a la calidad y presentación
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR	(4)	Calificación otorgada por el director del proyecto. Encuesta enviada por coordinación.
TOTAL	(10)	Puntos

VI.- CARTA DE LIBERACIÓN.

Por ningún motivo se entenderá que un alumno ha terminado sus prácticas profesionales, si no entrega a la coordinación de las mismas una carta de la empresa, donde ésta de por confirmado que las ha concluido satisfactoriamente.

NOTA: Prácticas Profesionales es una materia extracurricular de séptimo semestre por lo tanto la calificación de la misma será 50% parciales y 50% reporte final. Los alumnos que las realizan en sexto semestre se guarda su calificación para séptimo.

VER OTROS ANEXOS:

- * Calendario de actividades.
- * Forma para hacer un Curriculum Vitae.
- * Formato de proyecto.
- * Formato de reportes parciales.
- * Formato de reporte final.

MANUAL DE

PRACTICAS PROFESIONALES

PARA EL COORDINADOR

1. ACTIVIDAD PROMOCIONAL:

Desayuno: Se promueve el Programa de Prácticas Profesionales en Enero-Junio.

2. VISITAS Y ENTREVISTAS:

Se realizan a lo largo de todo el semestre, procurando dar prioridad a aquellos casos que lo ameriten.

3. SESIONES DE TRABAJO:

* Reunión con alumnos para dar indicaciones generales y aclarar dudas. Información básica para la elaboración de Curriculum Vitae y citas profesionales

* Se realiza el Primer Panel de Alumnos. Aplicación de instrumento de encuesta para verificar el avance de proyecto. Trabajo en equipo y propuesta de soluciones.

* Junta con Directores de Proyecto y aplicación de un cuestionario. Retroalimentación.

* Segundo Panel de Alumnos. Encuesta para la evaluación general.

* Desayuno con Directores de Proyecto, para hacer una retroalimentación global del curso.

4. PROYECTOS E INFORMES:

Enero: Revisión de Proyectos para verificar si cumplieron los requisitos establecidos.

Febrero: Revisión del informe de actividades entregado por los alumnos. Atención a formato y grado de avance.

Abril: Entrega y revisión del informe de actividades, se atendió el grado de avance y seguimiento del proyecto original.

Mayo: Entrega y revisión del informe de actividades, verificando el grado de avance del proyecto.

Junio: Informe final. Verificación de los objetivos propuestos en el proyecto original.

5. DISEÑO DE INSTRUMENTOS:

1)Diseño de Base de Datos de empresas para promoción de Prácticas.

2)Diseño de encuesta de promoción de Prácticas.

- 3) Preparar presentación para promoción de Prácticas.
- 4) Elaboración de Base de datos con los datos de cada alumno.
- 5) Formato para informes de practicas profesionales.
- 6) Formato guía para comunicación de proyectos.
- 7) Cédula para cuestionario de encuesta para el primer y segundo panel de alumnos.
- 8) Cuestionario para reunión de Directores de Proyecto.
- 9) Escala estimativa para evaluación final del alumno por parte de la empresa.

6. ACTIVIDADES GENERALES:

- Revisión de convenios, envío y colección.
- Calendarización de actividades.
- Correspondencia para enterar a las empresas de diferentes aspectos, como:

7. LINEAMIENTOS GENERALES:

- Calendario de actividades.
- Solicitud del horario a cumplir por el alumno en la empresa.
- Invitación para reunión de Directores.
- Invitación a desayuno y clausura.
- Establecimiento de criterios para la evaluación del alumno por la coordinación .
- Atención individual a los alumnos en los siguientes casos:
 - 1.- No entregan lo convenido o lo hacen tarde.
 - 2.- Lo solicitan.
 - 3.- Aquellos que por sus informes, visitas a la empresa o seguimiento telefónico, lo requiera.

8. CRONOGRAMA PARA ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE PRACTICAS PROFESIONALES.

ENERO:

JULIO: Sesión con el grupo para dar a conocer el programa, formato que debe cumplir el proyecto y verificar la razón social de la empresa. OTRAS Firma y entrega de convenios.

Enviar correspondencia a empresa con programa de prácticas.

ENERO:

JULIO: Sesión con alumnos para aclarar dudas respecto al programa, entregar formato para elaborar informe de actividades. Formar expedientes con datos generales.

OTRAS Recolección de convenios firmados, iniciar visitas a las empresas. Pedir por escrito los horarios a cumplir por el alumno.

FEBRERO: Ultima semana.

AGOSTO: Ultima semana: Entrega del informe de practicas. Se continúan visitas.

MARZO.

SEPTIEMBRE: Se continúan las visitas, y se hace seguimiento telefónico atienden a los alumnos que tengan alguna dificultad en su informe o que lo soliciten. Se realiza el primer panel de alumnos, fecha tentativa: Marzo 17, Septiembre 10.

ABRIL.

OCTUBRE: Entrega del informe de actividades.

Primera semana: Atención a las propuestas discutidas en el primer panel de alumnos.

Invitación a los Directores de Proyecto a la junta. Continúan seguimiento telefónico y visitas.

Atención a alumnos.

MAYO: Entrega del informe de actividades.

NOVIEMBRE: Entrega del tercer informe de actividades. Junta de Directores de Proyecto y análisis de encuesta. Segundo panel de alumnos, se sugiere a final de mes.

JUNIO.

DICIEMBRE: Entrega de informe final. Fecha tentativa: último día de examen semestral.

Envío y recolección de instrumentos para la evaluación final del alumno por parte de la empresa. Entrega de calificaciones En la última semana, retroalimentación final con Directores de Proyecto y agradecimiento.

MANUAL DE

PRACTICAS PROFESIONALES

PARA LA EMPRESA

1. CARACTERÍSTICAS DESEABLES

1. Que tengan la necesidad de ejecutar un proyecto particular, que pueda ser asignado, bajo la tutela y asesoría de un Director de Proyecto, a un alumno de sexto o séptimo semestre.
2. Que tenga un interés manifiesto y comprometido con el programa de Prácticas Profesionales, teniendo la anuencia y aceptación formal del Gerente o Director General.
3. Que tenga la disponibilidad de TIEMPO para atender adecuada y suficientemente al alumno.

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS PROYECTOS

El tipo de Proyecto que se pretende tener con cada una de las empresas que integren el Programa de Prácticas Profesionales deberá ser real, es decir, que si se lleve a cabo dentro de la empresa y que el alumno sienta la responsabilidad de cumplirlo.

También que sea relacionado con la actividad de la empresa, con esto se pretende que no se les asignen a los alumnos tareas secretariales, ya que podrían ser más eficientes en otras áreas relacionadas con la carrera que cursan.

La empresa puede presentar uno ó varios proyectos, considerando las metas a cumplir por alumno en cada proyecto.

Deberá presentarse a la Coordinación de Prácticas Profesionales un documento que contenga la información general del proyecto.

La Coordinación hará la revisión y propondrá las correcciones, modificaciones, adaptaciones o innovaciones que estime pertinentes, por escrito y concertando nuevas entrevistas con los Directores de Proyecto de la Empresa.

Si los proyectos presentados no cumplen con las especificaciones que se mencionan anteriormente, no obstante las aclaraciones del coordinador del programa, se descartarán por el momento considerando a la institución para semestres posteriores.

3. PERFIL DESEABLE DE DIRECTOR DE PROYECTO.

a) Deberá ser una persona con experiencia profesional en el área educativo-administrativa correspondiente que garantice una sólida asesoría al alumno, que le permita conocer a fondo lo que se busca en el proyecto y los cursos alternos de acción.

b) Que conozca a fondo el proyecto propuesto.

c) Que tenga un nivel organizacional que le permita tomar decisiones sobre las actividades del alumno, sobre la ejecución del proyecto en sí y en suma, que permita ejecutar fluidamente el mismo.

d) Que tenga la disponibilidad de tiempo para asesorar permanentemente al alumno, considerando como mínimo una hora de asesoría efectiva a la semana y disponibilidad flexible cuando así se requiera.

e) Las sesiones de asesoría por parte de la empresa deberán programarse tantas veces como sea necesario, pretendiendo como mínimo, una hora efectiva de asesoría a la semana.

4. PANELES DE DIRECTORES.

Durante el semestre se realizan dos paneles de Directores de Proyecto. Estos tienen el objetivo de hacer una retroalimentación sobre los avances o problemas que puedan surgir con los alumnos que se encuentren en ese momento haciendo Prácticas.

En el primer panel se analizan los siguientes puntos:

- * Dar a conocer el Programa a los Directores que sean nuevos dentro de este.
- * Agradecer la colaboración de los Directores de Proyecto.
- * Discutir las expectativas que se tienen de los alumnos que estén haciendo las Prácticas.
- * Comentar las metas a las que se pretende llegar al final del período de las Prácticas.

En el segundo panel se analizan los siguientes puntos:

- * Se agradece la colaboración durante el semestre de los Directores de Proyecto.
- * Se analiza si se llegaron a los objetivos y metas fijadas al principio del semestres.
- * Se comenta si los alumnos llenaron las expectativas deseadas por el Director de Proyecto.
- * Alguna sugerencia que se quiera hacer para mejorar el programa.
- * Comentarios generales.

En la Coordinación de Prácticas Profesionales se considera que es muy importante a la asistencia a los paneles por parte de los Directores de Proyecto, ya que los punto tratados en

estos son de suma importancia, además que pueden expresar su acuerdo o desacuerdo con respecto al programa y a los alumnos que se encuentren en ese momento realizando las Prácticas.

ENCUESTA PARA LA PROMOCIÓN DE PRACTICAS PROFESIONALES

EMPRESA: _____.

NOMBRE DEL REPRESENTANTE: _____.

FECHA: _____.

INSTRUCCIONES: Subraye la respuesta que concuerde con su opinión.

1. ¿ Por qué tuvo interés en asistir a este desayuno?

A) Estoy interesado en el programa.

B) Ya conozco el programa y me agrada.

C) Porque me invitaron.

D) Otro _____.

2. ¿Cree que sean útiles este tipo de programas para incrementar la relación entre la

Universidad y el sector productivo?

A) Si.

B) No.

¿Por qué? _____.

3. ¿Qué expectativas tiene usted del alumno universitario?

A) Responsable.

B) Alto nivel académico.

C) Creativo y eficiente.

D) Que cumpla con su trabajo simplemente.

E) Otros _____.

4. ¿Considera que le podrían ser útiles los practicantes en los actuales proyectos que tiene su Institución?

A) Si.

B) No.

¿ Por qué ? _____.

5. ¿Le interesaría entrar en el programa de Prácticas Profesionales?

A) Si.

B) No.

¿ Por qué ? _____.

6. ¿Estaría su Institución en condiciones de remunerar económicamente a los practicantes?

A) Si.

B) No.

¿ Por qué ? _____.

7. ¿Estaría de acuerdo si se estableciera una cuota fija para el pago a los practicantes, con un previo acuerdo entre las instituciones y empresas que están dentro del programa?

A) Si.

B) No.

¿ Por qué ? _____.

8. Comentarios y sugerencias.

CONVENIO

LA ESCUELA _____ DEDICADA A LA PROMOCIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y A LA DIFUSIÓN DE LA ALTA CULTURA, REPRESENTADA POR SU DIRECTOR GENERAL, _____, Y «EMPRESA», REPRESENTADO POR «NOMBRE», «PUESTO», EL PRESENTE CONVENIO ACADÉMICO PARA EL DESARROLLO DEL "SEMINARIO DE PRACTICAS PROFESIONALES" DE LA ESCUELA MENCIONADA.

ANTECEDENTES

1. La Universidad se ha propuesto realizar prácticas profesionales con sus alumnos para complementar su educación profesional a través de la materia: SEMINARIO DE PRACTICAS PROFESIONALES. Para ello, requieren la participación de Empresas ó Instituciones que puedan apoyar al aprendizaje de los alumnos por medio de proyectos y programas.

2. Las Empresas tienen la necesidad de implementar y estructurar planes, proyectos y programas tendientes a satisfacer sus necesidades en materia, para ello, involucrarán a los alumnos de la Universidad en la planeación, implementación, ejecución y evaluación del ó los programas en todas estas fases, ó bien en algunas de ellas (dependiendo del proyecto a realizar), con un doble propósito:

- Que el alumno adquiera experiencia profesional a través de los proyectos y asesoría que las empresas le proporcionan.

- Que la Empresa satisfaga sus necesidades en el área de, por ejemplo, Administración y Finanzas a través de la participación del alumno.

CLÁUSULAS

I. Ambas partes se sujetaran a lo dispuesto en el presente convenio y a los "Lineamientos generales del SEMINARIO DE PRACTICAS PROFESIONALES"

II. La relación establecida por este documento es de carácter estrictamente académico, por tanto, no plantea establecer, ni considerar la relación Alumno-Empresa como relación de trabajo por las siguientes razones:

a) La Universidad pretende apoyarse en las Empresas y en sus dirigentes con el fin de cumplir su tarea educativa y no para buscar el lucro a través de sus alumnos.

b) El objetivo del presente convenio, obedece el plan de estudios de la carrera de la Universidad, por tanto, las actividades de aprendizaje que la materia plantea se circunscribe a lo académico estrictamente.

c) La relación Alumno-Empresa, en cuanto a su relación con la Universidad a través de los alumnos, comprende los siguientes puntos:

1.1- Asignar al ó los alumnos a los proyectos aceptados por la Universidad, de acuerdo a la relación de los alumnos y proyectos y a los "lineamientos Generales" que se anexan.

1.2- Asignar un Director del (los) proyecto (s), con conocimiento pleno de la materia del proyecto, de tal manera que pueda y asesore al (a los) alumno (s), técnica y metodológicamente y llega a cabo un seguimiento constante y permanente de las actividades desarrolladas por el alumno.

1.3- Coordinar todas las actividades del alumno desde la promoción del proyecto hasta la evaluación del mismo, a través del "Coordinador del Seminario" asignado por la Universidad.

1.4- Otorgar al alumno, al finalizar el Seminario, una constancia escrita de su participación en el proyecto de la empresa para fines de reconocimiento y validez oficial.

1.5- Asignar un representante de la Empresa para asistir en su nombre, a las mesas redondas y paneles organizados por la Coordinación del Seminario, para fines de exposición de los proyectos, problemática y conclusiones de los trabajos.

NOTA: -La Empresa se reserva el derecho de presentar la información exclusiva de la misma en las mesas y paneles organizados o cualquier medio de información promovido a raíz del Seminario-

1.6- Evaluar al alumno de acuerdo a los "Lineamientos Generales" Anexos.

III. Responsabilidad de la Universidad:

- a) La Universidad será quien evalúe y acepte tanto el proyecto como la participación del alumno en el mismo y en la Empresa dados.
- b) Coordinará el Seminario en todos sus aspectos, fundamentalmente para efectos académicos de evaluación y acreditación .
- c) Apoyará a los alumnos técnica y metodológicamente en sus proyectos a través de asesorías con personal docente de la misma Universidad.
- d) Programará, de acuerdo a los proyectos presentados, las actividades de los alumnos, entrega de informes, asesorías, mesas redondas, paneles y demás actividades propias de la participación de los alumnos en el Seminario.

NOTA: Los convenios podrán ser por tiempo indefinido siempre y cuando ambas partes lo pacten.

IV. Seguro de Riesgos y Accidentes Personales: La Universidad tiene una póliza de seguro que cubre el riesgo de posible accidente que sufra el alumno en ejercicio de sus actividades académicas.

V. El presente convenio surte efecto en el período de clases comprendido del ___ de _____ de 19__ al ___ de _____ de 19__, pudiéndose prorrogar por más tiempo, si por razones de conveniencia, la Empresa requiere de la participación del alumno por más tiempo, será responsabilidad y decisión entre el alumno y la Empresa y no se considerará una relación académica como la que se plantea en el presente convenio.

VI. La Empresa podrá solicitar la baja de algún alumno en el proyecto por razones de indisciplina, faltas de asistencia ó incumplimiento de sus obligaciones. Esta solicitud se dirigirá por escrito al Coordinador del Seminario, quien dará el fallo definitivo de acuerdo con el Director del proyecto en la Empresa.

VII. La Universidad podrá, en cualquier momento, desvincularse de la Empresa cuando esta no cumpla con el compromiso adquirido, en el presente.

VIII. Anexo al presente convenio se encuentra la relación con el (los) alumno (s) que se integraran al (los) proyecto (s) mencionados.

POR LA UNIVERSIDAD

POR LA EMPRESA

NOMBRE DEL DIRECTOR

«NOMBRE»

PANEL DE ALUMNOS

ALUMNO: _____ FECHA: _____

EMPRESA: _____

NOMBRE DEL PROYECTO: _____

1.- Indique sus principales dificultades en la realización de sus Prácticas Profesionales:

a).- Personales:

b).- Técnicas:

c).- Académicas:

d).- Otras:

2.- En la ejecución de sus Prácticas Profesionales su principal logro en los siguientes aspectos ha sido?

a).- Personal:

b).- Técnico y operacional:

c).- Otros:

3.- El apoyo que ha recibido hasta este momento de su director de proyecto ha sido?

BUENO

REGULAR

DEFICIENTE

Explique porque lo considera así.

4.- De lo aprendido en la escuela que considera que ha sido lo mas útil para la realización de su proyecto en estas prácticas profesionales?

5.- Diga tres medidas que podría realizar la universidad para mejorar estas prácticas?

6.- Observaciones:

2º PANEL DE ALUMNOS

ALUMNO: _____ FECHA: _____

EMPRESA: _____

NOMBRE DEL PROYECTO: _____

Elija la respuesta correcta marcando una sola opción.

1.- Los objetivos del proyecto se cumplieron:

TODOS

LA MAYOR PARTE

ALGUNOS

2.- El proyecto cumplió las expectativas de la empresa:

TODAS

LA MAYOR PARTE

ALGUNAS

3.- El avance logrado del proyecto fue:

TOTAL

PARCIAL

POCO

4.- Catalogue sus logros personales como:

BUENOS

REGULARES

POBRES

ACADÉMICOS: _____

TÉCNICOS: _____

PERSONALES: _____

5.- Le agradaría seguir participando en proyectos similares:

SI

NO

6.- En términos generales su participación individual en las practicas la cataloga como:

MUY BUENA

BUENA

REGULAR

7.- El interés de su director de proyecto fue:

MUY BUENO

BUENO

REGULAR

8.- La intervención de la Universidad fue

MUY BUENA

BUENA

REGULAR

PANEL DE DIRECTORES

EMPRESA: _____.

INFORME SOBRE LA PRACTICA REALIZADA POR: _____.

DEL _____ AL: _____ DE: _____.

MARQUE CON UNA CRUZ

1. RESPECTO A LAS METAS Y OBJETIVOS DEL PROYECTO

Hay una identificación clara y precisa ()

Se han identificado solo en parte ()

No se ha analizado este punto ()

2. RESPECTO AL AVANCE DEL PROYECTO HASTA HOY

Excelente ()

Dentro de lo esperado ()

Lento ()

3. LAS ASESORÍAS OFRECIDAS AL ALUMNO

Han sido constantes ()

Se han tenido ocasionalmente ()

No han sido necesarias ()

4. EN CUANTO AL ALUMNO

a) PUNTUALIDAD

Buena ()

Regular ()

Deficiente ()

b) PRESENTACIÓN PERSONAL

Siempre correcta ()

Descuidada a veces ()

Inadecuada ()

c) DISPOSICIÓN PARA EL TRABAJO

Interesada y entusiasta ()

Algo apática ()

Variable e inconstante ()

d) RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO

En alto grado ()

Buena ()

Regular ()

e) REDACCIÓN ESCRITA

Excelente ()

Buena ()

Deficiente ()

f) EXPRESIÓN ORAL

Fácil y correcta ()

Correcta con dificultad ()

Con errores frecuentes ()

5. MENCIONE UD. CINCO ASPECTOS POSITIVOS Y CINCO NEGATIVOS DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO.

Positivos:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Negativos:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

6. RESPECTO A LA UNIVERSIDAD

a) LA COMUNICACIÓN HA SIDO:

Buena () Regular () Pobre ()

b) SEÑALE CUALQUIER OTRA OBSERVACIÓN :

7. LAS PRINCIPALES INQUIETUDES QUE EL ALUMNO HA TENIDO SE REFIEREN A

ASPECTOS ACADÉMICOS ()

RELACIONES INTERPERSONALES ()

SOBRE EL PROYECTO ()

ASPECTOS ECONÓMICOS ()

OTRAS: _____.

EVALUACIÓN FINAL PARA ALUMNOS.

INSTRUCCIONES: Marcar con una "X" en el lugar correspondiente de acuerdo a su opinión en el desenvolvimiento de cada una de las características a evaluar.

EMPRESA _____.

DIRECTOR DE PROYECTO _____.

ALUMNO _____.

DEPARTAMENTO _____.

EXCELENTE BUENA REGULAR MALA

*ASPECTOS PERSONALES:

1. PRESENTACIÓN

2. CONDUCTA

3. DISCRECIÓN

4. ADAPTABILIDAD

5. PUNTUALIDAD _____

6. DISPONIBILIDAD _____

7. RESPONSABILIDAD _____

*RELACIONES INTERPERSONALES CON:

1. JEFES _____

2. COMPAÑEROS _____

*RESULTADOS DEL TRABAJO

1. ORGANIZACIÓN _____

2. RENDIMIENTO _____

3. INICIATIVA _____

4. SEGUIMIENTO DE MÉTODOS _____

5. ASISTENCIA

6. CALIDAD DEL TRABAJO

PUNTUACIÓN FINAL: (Anotar 3 puntos por cada respuesta EXCELENTE, 2 por cada BUENA, 1 por cada REGULAR y 0 si es MALA)

* T O T A L _____.

OBSERVACIONES

NUMERO DE HORAS ACUMULADAS AL REPORTE _____.

FIRMA

CALENDARIO DE ACTIVIDADES.

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
2ª quincena de Enero-Julio	Entrega de proyectos y Programa de actividades.	Alumnos.
2ª quincena de Feb-Ago	1º Reporte de actividades.	Alumnos
2ª quincena de Marzo-Sep	2º Reporte de actividades.	Alumnos
1ª quincena de Abril-Oct	1º Panel de alumnos.	Alumnos/Coordinación.
1ª quincena May-Nov	3º Reporte de actividad.	Alumnos
2ª quincena May- Nov	2º Panel de Alumnos.	Alumnos/Coordinación.
2ª quincena Jun-Dic.	Reporte final de actividades	Alumnos

CURRICULUM VITAE

Curriculum Vitae es una expresión latina usada en educación y la vida profesional como un informe o resumen detallado del desempeño laboral y la vida de una persona, sus actividades, gustos y trabajos.

Se pronuncia "Curriculum Vite" y se debe subrayar anotar en cursiva o entrecomillar por ser un termino latino.

Una división elemental del Curriculum Vitae podría ser:

I. CURRICULUM VITAE LITERARIO

Se caracteriza por ser corto, escrito en verso o en prosa por la misma persona, generalmente se usa un estilo literario frío, irónico, agudo y lacónico.

Ejemplo:

BIOGRAFÍA

No lo que pudo ser

es lo que fue

y lo que fue está muerto

"Piedras sueltas", Octavio Paz.

II. CURRICULUM VITAE PROFESIONAL

Es una lista pormenorizada y concreta de los trabajos y actividades que se realizan y/o se han realizado. Debe incluir los siguientes puntos:

1. DATOS PERSONALES:

- Nombre completo.- Empezar con el nombre de pila y continuar con el apellido paterno y materno.
- Lugar y fecha de nacimiento.
- Nacionalidad.- Indicando si es que se ha nacionalizado y la fecha.
- Domicilio.

- Documentos y actas civiles.- Se indica el registro federal de causantes, IMSS, estado civil y número de hijos.

2. ESTUDIOS:

- Escuela Primaria.
- Escuela Secundaria y/o Media.
- Profesional.

Se indica nombre del plantel, años en que se cursaron los estudios y la ubicación. Títulos grados y Certificados obtenidos.

- Especialización.
- Otros Estudios.

NOTA: Algunas Universidades sugieren que se anoten así:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS: _____.

UBICACIÓN (PAÍS, ESTADO) _____.

NOMBRE DE LA CARRERA O DE LOS ESTUDIOS: _____.

PERIODO DE ESTUDIOS _____ A _____ OBTENCIÓN DEL TITULO
año año

TITULO DE LA TESIS _____.

BECA PARA REALIZAR ESTOS ESTUDIOS _____.

INSTITUCIÓN OTORGANTE: _____.

UBICACIÓN (PAÍS ESTADO) _____.

PERIODO DE VIGENCIA: INICIO _____ FIN _____.

3. IDIOMAS:

Indicando el grado en que se domina: Rudimentario, traducción, lo lee, lo escribe.

4. DISTINCIONES CIENTÍFICAS Y PROFESIONALES:

Se refieren a premios, menciones honoríficas y reconocimientos públicos. Se anota el nombre de la Institución otorgante, la categoría de la distinción, la ubicación y la fecha.

5. ASOCIACIONES A LAS QUE SE PERTENECE:

Se anota el nombre, ubicación y la fecha de ingreso, indicando si es socio o miembro activo.

Este dato puede ser sustituido por referencias comerciales.

6. VIAJES EXPERIENCIAS Y OTROS DATOS:

Los que se crean pertinentes de acuerdo al puesto, puede omitirse.

7. TRABAJOS DESEMPEÑADOS:

Empleos, Cargos Administrativos, Comisiones, Puestos de elección popular. Se separan así:

Sector Oficial.

Sector Privado.

Otras Instituciones.

NOTA: Se describen empezando por el cargo actual, hasta el primero que se desempeñó.

Ejemplo:

NOMBRE DE LA INSTITUCION: _____.

PUESTO: _____ . Periodo: _____.

PRINCIPALES FUNCIONES: _____.

(Breve descripción de sus responsabilidades).

8. OBRAS CIENTÍFICAS:

Pueden ser de Investigación o Literarias. Se anota fecha, editorial, lugar y dimensiones.

Ejemplo:

PUBLICACIONES REALIZADAS

Tipo de material: _____.

Forma de participación: _____.

Grado de avance: _____.

Lugar de publicación: _____.

Editorial: _____.

Fecha de publicación: _____.

Disciplina o Área a la que pertenece: _____.

Es opcional si se incluyen comentarios y/o críticas de especialistas.

9. PARTICIPACION EN CONGRESOS, CONFERENCIAS, CURSILLOS, SEMINARIOS, ETC.

Se anota el nombre del evento, la sede o quien lo organizó, título del trabajo (En caso de que se haya sido expositor), la fecha, duración y lugar.

10. TRADUCCIONES:

Se anotan los datos bibliográficos correspondientes al material que se ha traducido.

III. CURRICULUM ABREVIADO

Se anotan los datos técnicos de forma muy breve, se usa como una solicitud de empleo, se recomienda anotar el salario deseado.

En todos los casos el Curriculum Vitae va acompañado de documentos que verifiquen la información, se presentan originales y fotocopias para que se cotejen de forma inmediata. En algunos casos se piden las copias notariadas o registradas, para esto hay en la SEP un departamento especial.

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DEL PROYECTO:

Presentación del proyecto

1. Datos generales del proyecto

1.1- Razón social de la empresa:

Número del personal:

Organigrama:

1.2- Domicilio de la empresa y teléfono:

1.3- Nombre del proyecto:

1.4- Objetivo general del proyecto:

1.5- Nombre del director del proyecto:

1.6- Puesto inmediato superior al que reportará el alumno:

1.7- Ubicación funcional del proyecto en la estructura organizacional de la empresa:

1.8- Periodo de tiempo requerido para la realización del proyecto:

1.9- Lugar y condiciones de trabajo que ofrece:

2. Información sobre el (los) alumno(s) requerido(s)

2.1- Número de alumnos requeridos:

2.2- Características requeridas en cuanto a:

Conocimientos

Personalidad

Relaciones interpersonales

3. Programa a desarrollar

3.1- Metas y actividades a realizar, estipulando tiempo estimado de ejecución en cada

una.

3.2- Evaluación y seguimiento:

FORMATO PARA REPORTES PARCIALES

Alumno: _____

Empresa: _____ Tel: _____

Director de proyecto: _____

Puesto: _____ Area: _____

Nombre del proyecto: _____

Horario de Prácticas Profesionales: de _____ a _____

Periodo: _____

* Determine con suficiente claridad:

- Objetivo general:

- Objetivos específicos:

- Actividades realizadas:

- Objetivos logrados:

- Grado de avance:

- Justificación del grado de avance:

- Comentarios u observaciones:

FORMATO DEL REPORTE FINAL

I.-

Alumno: _____

Empresa: _____ Tel: _____

Director del proyecto: _____

Puesto: _____ Area: _____

Nombre del proyecto: _____

II.-

- Actividades realizadas durante el periodo de las prácticas profesionales:

- Metas alcanzadas:

- Avance del proyecto:

- Justificación del avance del proyecto:

III.-

1.- En relación al objetivo general de su proyecto, hasta que punto considera usted que se logro cumplir y por qué?

2.- Actividades no alcanzadas

3.-Cuál fue su experiencia en las prácticas profesionales?

4.- Comentarios

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Enciclopedia Universal Ilustrada Europea-Americana, Ed. Espasa-Calpe, Barcelona 1926, p.1137.
- 2.- Fliho Laurencó, Organización y Administración Escolar, Fliho, Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1965, p.242.
- 3.- Graciela Hierro, Naturaleza y fines de la Educación Superior, Ed. ANUIES, México 1980, p.161.
- 4.- Jorge Barajas Weber La Enseñanza como vínculo entre la investigación y la educación universitaria, Ed. UNAM, México, 1982, p.163.
- 5.- Virctor Garcia Hoz, Principios de Pedagogía Sistemática, Ed. Rialp 10ª edición, Madrid 1960, p.696.
- 6.- José Luis Gonzalez Simancas y F. Otero Oliveros, Universidad y cambio, Ed. EUNSA, Pamplona 1969, p.136.

- 7.- Nicolas Deresi Octavio, Naturaleza y vida de la Universidad, Ed. Eudeba, Buenos Aires 1969, p. 209.
- 8.- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (Censo 1990). Los profesionistas en México.
- 9.- Brown J.A.C., La psicología social en la Industria, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1973, p. 33
- 10.- Enciclopedia Ger, Voz Empresa I y III , Tomo VIII.
- 11.- Alonso Rangel Guerra, La Educación Superior en México, Ed. Colegio de México, 2ª edición, México 1979, p.180.
- 12.- Aguntín Reyes Ponce, Administración de Empresas, Ed. Limusa Wiler, México 1988, p. 189.
- 13.- Guzmán Valencia, Humanismo trascendental y desarrollo, Ed. Limusa, México 1985.

14.- Rodríguez Valencia, Como administrar pequeñas y medianas empresas, Ed. ECASA , México 1985.

15.- Isaac Guzmán Valdivia, La Psicología de la Empresa, Ed. Jus, México 1963.

16.- José Antonio Fernández Arena El Proceso Administrativo, Ed. Diana

