



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO

Trabajo de titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:

**“PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PASANTIAS PROFESIONALES
EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, A TRAVÉS DE UNA EFECTIVA
FORMACIÓN UNIVERSITARIA”**

Realizado por:

ESTEBAN DANIEL HIDALGO ÁLVAREZ

Director del proyecto:

SANTIAGO OQUENDO

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, 05 de Marzo de 2020

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, ESTEBAN DANIEL HIDALGO ÁLVAREZ, con cédula de identidad # 1724355308, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos a propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



ESTEBAN DANIEL HIDALGO ÁLVAREZ

C.C. 1724355308

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado
**“PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PASANTIAS PROFESIONALES
EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, A TRAVÉS DE LA EFECTIVA
FORMACIÓN UNIVERSITARIA”**

Realizado por:

ESTEBAN DANIEL HIDALGO ÁLVAREZ

Como requisito para la Obtención del Título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor:

SANTIAGO OQUENDO

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



LOS PROFESORES INFORMANTES

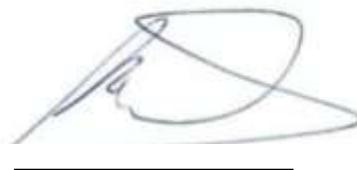
Los Profesores Informantes:

PENDIENTE

Después de revisar el trabajo presentado,
Lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador.

Handwritten signature of Alfonsina Rodriguez in blue ink, written in a cursive style. Below the signature is a horizontal line.

ALFONSINA RODRIGUEZ

Handwritten signature of David Jaramillo in blue ink, written in a cursive style. Below the signature is a horizontal line.

DAVID JARAMILLO

Quito, 05 de Marzo de 2020

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

¡La maestría llegó en el momento adecuado...!!

Algunos presumen que existen oportunidades únicas en la vida, otros; un accidente del destino y quizás muchos otros, un trabajo de la suerte. Yo me animo a llamarlo propósito.

El 15 de octubre del 2017 comenzó una gran historia. Llena de retos, sueños y por supuesto incertidumbres; que acarreaba no solo la responsabilidad de iniciar un programa de maestría, sino como esta lograría compaginarse con una vida profesional abrumadora, nuevas responsabilidades familiares y un emprendimiento a la par.

Casi dos años y medio después, quiero iniciar por honrar y agradecer a Dios por permitirme llegar hasta el lugar donde me encuentro y mucho más. Como siempre digo, todo se debe a su favor en mi vida.

A mi querida esposa, Dani. No tengo la menor duda que sin su apoyo, respaldo e ímpetu habría sido imposible tan solo haber comenzado, mucho menos finalizar.

A mi mamá, Aura Álvarez, por apoyarme cuando todo parecía complicado e imposible en mi vida. Estoy convencido que solo tu amor pudo impulsarme para tantas cosas.

Por supuesto, a mi papa por las valiosas conversaciones en el auto de ida a la universidad. A mis suegros y hermanos quienes desde su espectro de acción contribuyeron a mi formación.

Finalmente, a cada docente que inspiro, ánimo y facilito el aprendizaje.

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 El problema de investigación.....	9
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	9
1.1.2 Objetivos Generales.....	11
1.1.3 Objetivos Específicos.....	11
1.1.4 Justificación.....	12
1.2 MARCO TEÓRICO.....	13
1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema.....	14
1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica.....	18
CAPÍTULO II. METODO.....	23
2.1 Nivel de Estudio.....	23
2.2 Modalidad de investigación.....	23
2.3 Método.....	24
2.4 Población y Muestra.....	24
2.5 Selección instrumentos de investigación.....	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	28
3.1 Presentación y análisis de resultados.....	28
3.2 Aplicación práctica.....	40
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	42
4.1 Conclusiones.....	42
4.2 Recomendaciones.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Proyección de empresas encuestadas	25
Tabla 2: Distribución de la muestra por edad.....	27
Tabla 3: Selección de plataforma de encuestas virtual	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Interacción para una correcta inserción laboral	17
Gráfico 2: Sistema de Formación Dual	20

RESUMEN

Desde hace algunos años, más expresamente desde el 2017 las organizaciones públicas y privadas en Ecuador con más de 100 trabajadores están obligadas a vincular un porcentaje de estudiantes bajo la modalidad de pasantías o prácticas profesionales, conforme lo expresa el acuerdo ministerial 109.

Tomando como referencia dicha disposición es importante resaltar la contribución e impacto que generan este tipo de acontecimientos para el desarrollo de nuestro país, dado que no hablamos solamente de alternativas para una vinculación laboral eficiente; sino, la forma como nuestras universidades entienden el modelo dual o participación conjunta entre – academia y empresa -

Bajo este contexto, el presente trabajo de investigación plantea exponer una guía metodológica cimentada en un concepto de comprensión inicial, que se enfoca en entender la “necesidad”; es decir, ¿Cuáles son las habilidades, conocimientos y destrezas que realmente solicitan las organizaciones de sus nuevos profesionales (pasantes)? versus lo que se está impartiendo en las aulas. A partir de ello, se construirá una propuesta de trabajo que garantice su aplicación y fácil adaptación a diferentes escenarios o áreas.

Está claro que el asimilar un cambio de mentalidad exige apuntalar una convicción más allá de una disposición gubernamental, es lo aquí lo fascinante de esta propuesta, por lo tanto, la aplicación y éxito dependerá del trabajo conjunto entre los diferentes intervinientes del proceso.

Bienvenidos a descubrir una nueva forma de ver las prácticas profesionales o pasantías en nuestro país, y como una adecuada formación académica facilita su adaptación al mundo empresarial.

Palabras claves: pasantía, práctica profesional, practicante, planes de estudio, malla curricular, transición universidad – trabajo, empleo formal.

ABSTRACT

For some years, and more specifically since 2017, public and private organizations in Ecuador with more than 100 workers are required to link a percentage of students under the modality of internships or pre-professional practices, as expressed in ministerial agreement 109.

Taking this provision as a reference, it is important to highlight the contribution and impact generated by this type of event for the development of our country, given that we are not only talking about alternatives for an efficient labor relationship; but, the way our universities understand the dual model or joint participation between - academia and business

-

Under this context, the present research paper proposes to expose a methodological guide based on a concept of initial understanding and understanding, which focuses on understanding the "need"; that is, what are the skills, knowledge and skills that really require the organizations of their new professionals? Comparing what is being taught in the classrooms. From this, a work proposal will be constructed that guarantees its application and easy adaptation to different scenarios or areas.

Of course, assimilating a change in mentality that requires the belief beyond a disposition is the fascinating thing about this proposal, therefore, the application and success of this will depend solely on your support.

Welcome to discover a new way to see pre professional practices or internships.

Keywords: internship, professional practice, practitioner, curricula, curriculum, transition university - work, formal employment.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 El problema de investigación

La mayoría de estudiantes universitarios en Ecuador, específicamente del área de recursos humanos presumen que las prácticas profesionales en empresas públicas y privadas no contribuyen a su desarrollo y crecimiento profesional, ya que las funciones o actividades asignadas no guardan relación con su formación; ejemplo: impresión de copias, mensajería, archivo, etc.

Por otro lado, las instituciones suponen una afectación en el desempeño de sus actividades diarias al tener estudiantes de últimos niveles que no consiguen aterrizar los conocimientos teóricos a una realidad organizacional.

Lo que está ocasionando un desequilibrio entre el cumplimiento obligatorio por parte del estado a las empresas con más de 100 trabajadores estables y permanentes, versus la presión de entes regulatorio académicos y de educación superior que exigen realizar a las estudiantes prácticas como requisito para su graduación.

1.1.1 Planteamiento del Problema

En relación a lo antes mencionado, considero oportuno reconocer el escaso o mínimo aporte que actualmente está generando las pasantías pre profesionales en los estudiantes y empresas, con realidades que van desde la asignación indebida de actividades hasta un posible perjuicio para las organizaciones por falta de claridad en procesos.

Son pocas las organizaciones en el país que por iniciativa propia han generado programas y metodologías que garanticen la inserción de estudiantes en la empresa, la gran mayoría se han acoplado a una política sin estructura.

1.1.1.1 Diagnóstico

Por lo tanto, ¿Qué debemos hacer los empleadores con los estudiantes? A continuación, algunos síntomas y causas de este problema:

Causas

- Escasa información sobre la ley de pasantías.
- Debilidad en el esquema de inclusión laboral para los estudiantes.
- Separación entre la necesidad empresarial y la formación en aula.
- Bifurcación en prioridad y objetivos, separados de una realidad país.
- Implementación de leyes o políticas sin un sustento metodológico que lo respalde.

Síntomas

- Subutilización del tiempo y capacidad de los estudiantes en actividades fuera de su profesión.
- Excesivo tiempo de enseñanzas y entrenamiento para los estudiantes.
- Indiferencia con el proyecto de las prácticas pre profesionales.
- Afectación a productividad y desarrollo de las empresas

1.1.1.2 Pronóstico

Al final del día, por supuesto; no queda únicamente en el cumplimiento. En realidad, las empresas y universidades coincidimos en el hecho que las prácticas generar un impacto más allá de una calificación o certificado aprobación. Es su primera experiencia, una clara posibilidad de avanzar en vida profesional en la empresa, o simplemente el aprendizaje real (la vida diaria de una empresa).

A lo mejor son muy pocos los que se han preguntado, ¿qué pasaría?, si:

- Un estudiante (pasante) perjudicaría algún proceso, sistemas o reputación de la empresa por un error. ¿Quién sería el responsable? – La universidad que no le mostro la realidad empresarial o el jefe que le brindo la confianza para ejecutarla.
- Las habilidades, conocimientos o destrezas del estudiante (pasante)se verían truncadas por una desmotivación o subutilización de su tiempo en actividades que no se relacionan a su formación.
- Las empresas se limitarán a cumplir una Ley; y no a generar una verdadera contribución.
- El reconocimiento económico no representará ni un tercio de la remuneración básica.

1.1.1.3 Control Pronóstico

Claramente la finalidad del proyecto de investigación no se centra en apuntalar, recriminar o tan solo identificar las casusas. El propósito está en proponer alternativas para un mejoramiento continuo, por ejemplo: identificar aspectos esenciales que requieren las áreas de recursos humanos para sus pasantes, construir mallas curriculares y sílabos que se adapten a la realidad organizacional, etc.

En los siguientes capítulos profundizaré en las alternativas de desarrollo.

1.1.2 Objetivos Generales

Diseñar una guía metodológica que fortalezca las pasantías profesionales a través de una efectiva formación universitaria, con base en los resultados obtenidos en el levantamiento de información realizado en los departamentos de Recursos Humanos de 30 empresas del Ecuador.

1.1.3 Objetivos Específicos

- Identificar mediante una encuesta digital o entrevista telefónica las necesidades esenciales que tienen los encargados o responsables de Recursos Humanos para los pasantes.
- Plantear una propuesta de vinculación entre la academia y la empresa, en post de construir programas de formación universitarios aplicables en el mundo laboral.
- Proponer una metodología para el fortalecimiento de las pasantías profesionales en Recursos Humanos.

1.1.4 Justificación

Durante el mes de agosto, específicamente el cuarto día del año 2017, se emitía el acuerdo ministerial 109 por parte del Ministerio de Trabajo (MDT); donde se presentaba el Instructivo General de Pasantías, documento que entre otras cosas explicaba los siguientes puntos:

- Objetivo. ámbito y definiciones.
- Responsabilidades e inexistencia de relación laboral en empresas público y privadas
- Número y distribución de pasantes.
- Duración.
- Reconocimiento económico y afiliación al Seguro Social.
- Incumplimiento y sanción
- Registro, evaluación y convenios de pasantía.
- Certificación de culminación.
- Disposiciones: Generales, Reformatorias y Derogatorias.

Con base en lo antes señalado, se puede evidenciar que el Ministerio de Trabajo enfocó únicamente sus esfuerzos en delimitar y definir parámetros de gestión y cumplimiento; lo cual,

por supuesto que está ¡perfecto!, sin embargo; descuido el trabajo conjunto que debería existir entre la academia – empresa con la finalidad de entender el rol de cada uno y como su aplicación tendría que estar acompañada de un esquema.

Bajo este antecedente, uno de los principales argumentos que respaldan la generación de este proyecto de investigación es la falta de una guía metodológica práctica, aplicable y aterrizada a la realidad empresarial y necesidad universitaria.

De acuerdo con el catedrático de Comunicación de la Universidad de Málaga, (Bernardo, 1998) Bernardo Díaz, las necesidades del mercado laboral avanzan mucho más rápido que los planes de estudios, debido a que los planteamientos de las facultades están “desfasados y escasamente dinámicos”

1.2 MARCO TEÓRICO

Una propuesta de guía metodológica consiste en generar un proyecto descriptivo-explicativo, que constituye un recurso importante para el fortalecimiento de las pasantías pre profesionales en el área de Recursos Humanos, a través de la efectiva formación universitaria. Los elementos y herramientas técnicas que se utilizarán en la elaboración de la guía metodológica marcarán una pauta fundamental para determinar los procesos, recursos y factores que incidan positivamente en la aplicación de dicha Ley.

Por tal motivo, es necesario arrancar por entender los posibles antecedes en el mundo, cual es la situación actual y como una perspectiva del futuro puede generar valor; con la finalidad de consolidar tareas y actividades en un modelo de trabajo para los entes gubernamentales, instituciones de educación superior y las empresas.

1.2.1 Estado actual del conocimiento sobre el tema

Partiendo de un concepto primario de explicación gradual y en relación a lo expuesto anteriormente, me parece interesante comenzar por diferenciar algunos conceptos básicos de la investigación para dimensionar su alcance. Por ejemplo:

Diferencia entre pasante y practicante

(Alvaluz, 2019) considera que *“el pasante es aquel estudiante (mínimo de segundo año / tercer semestre) o egresado de un centro de estudios de nivel superior o intermedio, mientras que un practicante es estudiante de bachillerato”*.

¿Qué es una pasantía?

Según (Ambrosino, 1997) la pasantía se define como la *“práctica en el ámbito profesional que realiza el estudiante con el objetivo de fortalecer los conocimientos teóricos que fueron adquiridos durante todo el trayecto de sus estudios universitarios”*.

Mientras que (Rodríguez, 2000) sostiene que la *“pasantía consiste en una experiencia profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades.*

Que valioso es diferenciar los conceptos para así enfocar el punto de acción primero de la investigación y orientar la normativa gubernamental hacia una consolidación de las pasantías pre profesionales en el Ecuador”.

1.2.1.1 Antecedentes

Por lo general las pasantías son asimiladas como un punto más a la interminable lista de requisitos de una futura graduación; sin embargo, con el pasar del tiempo y la fuerte transformación cultural – generacional que vive nuestro mundo y en tal sentido el Ecuador es fácil evidenciar el propósito que está generando la primera experiencia profesional.

Con base en lo dicho anteriormente; a continuación, la visión de algunas organizaciones y entes gubernamentales sobre las pasantías pre profesionales.

La OIT y las pasantías

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), ha mencionado contundentemente que las pasantías universitarias son el medio más adecuado para acercar al estudiante al mundo laboral. Asimismo, plantea que estas con frecuencia son consideradas una excelente manera para adquirir experiencia laboral y afianzarse en el mercado de trabajo.

Por otra parte, la (OIT, 2012) asegura que en *“numerosas ocasiones se han receptado denuncias sobre abusos, estafas y asignación indebida de funciones a los estudiantes”*.

En Ecuador

El artículo 89 del Reglamento de Régimen Académico (Régimen Académico, 2019), señala que las *“prácticas pre profesionales, son actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión”*.

Mientras que en el artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador *“reconoce a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del país, fomentando su incorporación en la condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”*.

El literal i) del artículo 14 de la Ley de Juventud, prescribe como *“política de promoción del derecho a la educación de los jóvenes, la difusión de pasantías laborales en los sectores públicos y privados enfocadas en el desarrollo del país”*.

Ámbito universitario

El artículo 14 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), constituye como valor fundamental previo a alcanzar el título universitario, las pasantías pre profesionales, mismas que sean debidamente acreditadas en los campos de especialidad o afinidad a la formación y debidamente monitoreadas por los tutores, docentes y personal académico.

Además, el artículo 90 del Reglamento de Régimen Académico, establece que las practicas pre profesionales se deben realizar bajo la figura de “pasantía”, con la finalidad de regularizar su normativa que impida modificar el carácter y efecto académicos que se está buscando.

Si analizamos la constitución o política universitaria desde un punto de vista normativo, a lo mejor, llegamos a la conclusión afirmativa; no obstante, en la realidad empresarial el hecho de no considerar al tercer participe fundamental en ciclo de inserción laboral se ve fuertemente afecto.

En el siguiente gráfico me gustaría explicar cómo se debería trabajar en conjunto a fin de constituir las pasantías profesionales en un concepto integral y que beneficie a todos. No únicamente a la academia.

Gráfico 1. Interacción para una correcta inserción laboral



Fuente: Esteban Hidalgo Álvarez

Ámbito empresarial

Según el artículo publicado en New York Times, (Times, 2010). *“En América del Norte durante los años setenta, los empleadores mediáticos llevaban a los estudiantes universitarios en calidad de pasantes para trabajar, sin ofrecerles paga, y los ponían a responder correos rutinarios, tomar mensajes de llamadas telefónicas, pulir manijas de puertas o barrer pisos, en vez de permitirles aprender de tareas sustanciales”*.

Posiblemente pensemos que en diez años la situación a cambiando en esta parte del mundo, lamentablemente no es así; existen todavía algunos que piensan que las pasantías son un atajo económico para contratar mano de obra de bajo costo que involucren actividades operativas.

Entonces, ¿cuál es el verdadero objetivo de las pasantías pre profesionales?

Para Olivera, Piccinini, Retour (citados por Lemos y Scandelari, 2012) *“las pasantías deben buscar entender la formación que requieren las organizaciones, para garantizar la inserción profesional progresiva”*.

Mientras que Sayago y Chacón (Sayango y Chacón, 2006) *“menciona que las pasantías son una actividad formativa del estudiante a través de una inserción a una realidad o ambiente laboral específico que le posibilite la aplicación integrada de los conocimientos que ha adquirido mediante su formación académica”*.

Por lo tanto, diría que las practicas pre profesional son una herramienta que plantea una conexión de doble vía, donde la teoría y la práctica se interrelacionan como un cuerpo vivo, dando lugar a un nuevo esquema y significado de la realidad académica y profesional.

Por lo general las prácticas pre profesionales se realizan en los últimos niveles de la carrera, cuando el estudiante adquiere parcialmente conocimientos, competencias y destrezas

que deberían ser suficientes para asumir un rol de contribución dentro de la organización, a la par que adquiere cierto nivel de experiencia dependiendo el tipo de jefe o encargado que fue asignado

En nuestro país, Xavier Sisa del Grupo El Comercio menciona (El Comercio, 2017) realiza un análisis fuerte sobre este tema: *“Los representantes de los empleadores en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, ha cuestionado el cambio en el número exigido de pasantes año tras año, ya que se está tratando de generar mayor empleo “por decreto”, sin mirar la realidad de las empresas y los costos adicionales que esto acarreará”*.

1.2.2 Adopción de una perspectiva teórica

Con la finalidad de fortalecer el presente proyecto de investigación es imperante analizar la evolución, desarrollo o contribución que países en el mundo han propuesto en post de vincular la academia con la empresa público o privada.

1.2.2.1 Marco Referencial

El Banco Mundial (Desarrollo Mundial, 2007) establece *“la necesidad de invertir en los jóvenes para impactar de manera adecuada en su desarrollo a través de cinco fases: el estudio, el inicio de la etapa laboral, la adopción de un estilo de vida saludable, la formación de una familia y el ejercicio de sus derechos cívicos”*.

A partir de dicha premisa varios países en todo el mundo han dimensionado el impacto que constituye la transición adecuada de los estudiantes desde la academia hacia la empresa; donde, no solo se trata de cumplir una política o Ley gubernamental, sino generar un resultado a largo plazo que contribuya al desarrollo del estudiante y la productividad de la organización

Para lo cual, me permito detallar algunas estrategias que las principales potencias económicas han implementado o se encuentran en vías de realizarlo, en favor de una vinculación que genere valor

Educación Dual

La Educación Dual es un modelo basado en competencias, que surge en Alemania a principios del siglo XIX con el propósito de fortalecer la vinculación entre la academia y la iniciativa privada.

Su fundamento consiste en que los jóvenes al momento de iniciar su aprendizaje formal (universitario) deberían considerar tareas o actividades que se encuentren alineadas a los sectores primarios, como las relaciones o el comercio; y paulatinamente se vayan adquiriendo nuevos conocimientos.

Países de la Unión Europea, y específicamente Alemania, en el siglo pasado, después de una terrible guerra mundial que dejó no solo consecuencias sociales lamentables; sino, una debilitada estructura económica. Lo cual generó la elaboración de nuevas políticas regulatorias para la formación profesional, que en definitiva facilitaron la transformación legislativa y visión a nivel país.

A la par, como ya lo mencioné mucho otros países han fortalecido sus propios sistemas de formación dual; es el caso de: Australia, Suiza, Croacia, Hungría, entre otros.

El sistema de formación dual, menciona (Zehnle, 2008) gerente general de la Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano -Alemania, es un *“modelo en el cual entre el 50 - 60% de la formación profesional se recibe en una empresa formadora, y el 50 o 40% en una Institución educativa. Los aprendices duales, al contrario de los practicantes, no van a las empresas a aplicar los conocimientos adquiridos en la institución educativa”*.

¿Qué es la formación dual?

De acuerdo a (Unid, 2019) “Los estudiantes se incorporan a una empresa formadora, para poner en práctica los conocimientos aprendidos durante la fase teórica. Es así como dentro del programa existe una *Convergencia Didáctica* en la que el alumno va alternando de manera sincronizada, en períodos cuatrimestrales, la formación teórica y práctica. Entre las dos fases, constituyen un proceso de aprendizaje especial que es la clave del éxito de la formación dual. El Plan de Estudio y la rotación en la empresa son los ejes que guían al estudiante a través de su aprendizaje. Al final de sus estudios, el egresado DHLA contará con las competencias necesarias para desarrollarse profesionalmente, pues no sólo podrá adquirir conocimientos académicos sino sociales, profesionales, laborales, de comunicación y de trabajo en equipo”.

Gráfico 2. Sistema de Formación Dual



Fuente: INSALCO. (2018). Formación Dual Alemana

Transfiriendo el modelo alemán al ámbito nacional

Adaptar las mejores prácticas a nuestra sociedad por supuesto que no es un tema menor, es bien conocido que muchas propuestas han quedado en olvidadas por falta de visión o apoyo

de las autoridades. De acuerdo con(Christopher Wahli, 2018), presidente ejecutivo de la Asociación Nacional de Fabricantes de Alimentos y Bebidas (ANFAB), *“Su éxito está en dependencia de una serie de variables, en las que el individuo es el principal factor, seguido de la reforma del sistema educativo, la pertinencia en las industrias, y la creación de un marco legislativo”*.

En Ecuador el sistema de formación dual no ha tenido un apoyo directo del Gobierno Central, ha sido la academia y la empresa privada a través de diferentes organizaciones; por ejemplo: El Instituto Tecnológico Superior Alemán (ITSA), quien, a inicios en 1989, propuso en la carrera de administración de empresas una estrategia de formación, para trabajar sobre los posibles pilares que necesitarían las empresas: funciones, actividades y competencias de los trabajadores.

Otra estrategia que a lo mejor no ha tenido mayor fuerza por diferentes razones en nuestro país es el programa Mi Primer Empleo.

Mi primer Empleo

El 25 de abril del 2018 se prescribía el Acuerdo Ministerial No. 00039 por parte del Ab. Antonio Gallardo Valarezo, en su calidad de Ministro de Trabajo y Empleo, donde se presentaba a la población el programa “Mi Primer Empleo”, el cuál consistía en desarrollar un sistema de pasantías pagadas para jóvenes estudiantes de los Centros de Educación Superior en entidades del sector público. Si bien no relacionaba la necesidad empresarial con la formación académica, de alguna forma buscaba impulsar la vinculación de los estudiantes con la realidad empresarial.

Dicha propuesta fue visionada para alcanzar una duración de cuatro años; es decir, hasta el año 2022 y con una inversión económica aproximada por parte del estado ecuatoriano de 200 millones de dólares. Aunque en el primer año por el deterioro e inestabilidad de país se

invertieron tan solo 30 millones en mencionado proyecto, fuentes de la presidencia asegurar que en los siguientes años se estima avanzar fuertemente con lo prometido.

En referencia a lo mencionado anteriormente, Cristina Puma (Comercio, 2018) directora del proyecto, explicó que el *“Gobierno enfoca su inversión en el 50% del salario básico de los estudiantes que se vinculan al proyecto (USD 394 al 2019), además de la mitad del aporte a la Seguridad Social. Las pasantías duran de 3 a 6 meses y pueden realizarlas los estudiantes a partir del segundo semestre de su carrera.*

Es importante mencionar que el Gobierno ha suscrito más de 560 convenios en el sector público y privado, agregó Puma. Actualmente existen más 20 000 jóvenes inscritos en la plataforma del proyecto y 1860 jóvenes han sido incorporados en pasantías y prácticas pre profesionales”.

CAPÍTULO II. METODO

2.1 Nivel de Estudio

La gestión que ha existido entre la academia y las organizaciones, privadas o públicas, en referencia a las prácticas profesionales en nuestro país sin duda alguna ha sido un tema de constante debate; con leyes, políticas e imposiciones que han definido únicamente aspectos generales y administrativos de su aplicación, que despreocupaban una metodología real para su efectiva aplicación, lo que generó un desbalance con los diferentes intervinientes del proceso (estudiantes, academia y empresa). A pesar de que se han realizado algunos avances en este sentido, sin lugar a dudas en la mayoría de instituciones se evidencia la inexistencia de un procedimiento o guía establecida para su adecuado cumplimiento. Por lo tanto, cuando se planteó el presente proyecto de investigación consideró realizar un estudio descriptivo – explicativo que permita comprender el alcance de la norma (Acuerdo Ministerial 109 Registro Oficial Suplemento 51 de 04-ago.-2017 “Ley de pasantías), al menos tres mallas académicas de diferentes universidades que formen profesionales en psicología organizacional o administración de recursos humanos; y finalmente una encuesta a los responsables o administradores del proceso de talento humano en empresas privadas o públicas del Ecuador para conocer los aspectos fundamentales que debería conocer y aplicar un estudiante.

Adicional se incluye un breve procedimiento que podría ser aplicable y replicable en el futuro para las diferentes áreas de una institución, mediante una guía metodología que facilite la adaptación de planes de acción o hitos estratégicos.

2.2 Modalidad de investigación

La modalidad de investigación que se utilizó en la investigación fue de tipo “Campo”, donde los datos estadísticos e históricos fueron recolectados de fuentes primarias y confiables, determinadas bajo los siguientes parámetros:

- Acuerdos, políticas y normas relacionadas al tema de investigación: información web disponible al público general sin restricción de confidencialidad o citación; además, plataformas de formación legal como Lexis o Fiel para garantizar la fuente.
- Mallas académicas: información web disponible en portales y páginas de las universidades sin restricción de confidencialidad.
- Criterios de necesidad de las principales empresas de Ecuador: encuesta elaborada por Esteban Hidalgo Álvarez con fines académicos que busca comprender la visión de los responsables o administradores de recursos humanos cuando solicitan pasantes.

Se complementó la propuesta con una investigación técnica para la construcción de la guía metodológica, con el objetivo de fortalecer el esquema de formación académica de los pasantes y adaptación en el ámbito empresarial.

2.3 Método

El método utilizado en el presente proyecto es “Deductivo”, dado se desea determinar las expectativas que tienen las empresas públicas y privadas del país con énfasis en el área de recursos humanos para contratar pasantes, con la finalidad de examinar el escenario actual en las pasantías profesionales; y con base, en los resultados obtenidos desarrollar una propuesta de fortalecimiento del modelo a través de una efectiva formación universitaria y metodología de gestión.

2.4 Población y Muestra

Según Neftalí (Toledo, 2017) *“la población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos u organismos) que participan del fenómeno que fue*

definido y delimitado en análisis del problema de investigación. Mientras que la muestra es una parte de la población”.

En referencia a lo expuesto por Toledo, en el presente estudio se consideró las principales empresas del país, por su tamaño, número de colaboradores, facturación y trayectoria, de acuerdo al ranking publicado por la revista Ekos en el año 2019.

Por tratarse de una población reducida, 48 empresas consideradas en el ranking Ekos, la expectativa de finalización en la encuesta virtual para determinar la necesidad empresarial en relación a las pasantías será del 60 por ciento del total de compañías. Sin embargo, por razones de dispersión, logística y comunicación quizás se determine un valor menor.

Tabla 1: Proyección de empresas encuestadas

Número de empresas	Porcentaje	Total
48	60 %	28,8
48	50 %	24
48	40%	19,2

Fuente: ranking empresarial Ekos
Elaborado por: Esteban Hidalgo A.

Tabla 2: Las empresas más importantes del Ecuador por su tamaño, número de colaboradores, facturación y trayectoria

Las empresas más importantes del Ecuador			
Se clasifica a las organizaciones en el siguiente ranking de acuerdo al tamaño, número de colaboradores, facturación y trayectoria			
Categoría A	Categoría B	Categoría C	Categoría D
Corporación Favorita C.A.	Nestlé Ecuador	Andes Petroleum Ecuador LTD.	OMNIBUS BB Transportes S.A.
Claro	Holcim Ecuador S.A.	Banco Internacional	Tesalia
Banco Pichincha	Cervecería Nacional S.A.	Negocios Industriales Real	DANEC S.A.
Corporación El Rosado S.A.	Arca Ecuador S.A.	UNILEVER Andina Ecuador S.A.	Industrial Pesquera Santa Priscila S.A.
Pronaca	KIA Motors	Farmaenlace CIA. LTDA.	Quifatex
General Motors del Ecuador S.A.	Primax Comercial Ecuador	DIPOR	Toyota
DINADEC S.A.	La Fabril S.A.	ADELCA	Repsol - YPF Ecuador S.A.
DIFARE S.A.	Banco Guayaquil	Gerardo Ortiz e Hijos CIA. LTDA.	Ecuaquímica
TIA	Schlumberger del Ecuador S.A.	Mega Santamaria S.A.	Yambal Ecuador S.A.
Telefónica Movistar	Produbanco	Novacero S.A.	Quala Ecuador S.A.
Banco del Pacífico	Farmacias Fybeca	De Prati	Shaya Ecuador S.A.
INT Food Services Corp (Grupo KFC)	Diners Club del Ecuador	Neohyundai S.A.	Directv Ecuador

Fuente: Ranking empresarial 2019

Elaborado por: Revista de negocios "Ekos" - (<https://www.ekosnegocios.com/ranking-empresarial>)

2.5 Selección instrumentos de investigación

En el ámbito de investigación y recolección de información existen diferentes instrumentos para dicho proceso, así lo detalla en su blog Katherine (Ruiz, 2010) donde hace referencia a la observación, entrevista, encuesta, fichaje y test.

Bajo este contexto, el instrumento más acorde a la necesidad de la investigación fue la encuesta, misma que tiene como principal objetivo conocer la percepción que tienen los administradores y responsables del área de recursos humanos frente a la contratación de pasantes en relación a la necesidad empresarial. Realizando de esta manera un análisis documental sobre los datos e información obtenida para el desarrollo de la propuesta que abarque la guía metodológica.

Tabla 3: Selección de plataforma de encuestas virtual

Plataforma de encuesta	Confiabilidad de la herramienta	Plan contratado	Link
Google Forms	100%	Licencia google, básico	https://docs.google.com/forms/d/12VFwGx-WzD4JjEpnfOjBDtEAqK-fn1YnlOzsW1H84/edit

Fuente: Google forms

Elaborado por: Esteban Hidalgo A.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

En el capítulo tres se analizan y presentan los resultados obtenidos en la recolección de información de la encuesta virtual ejecutada entre noviembre del 2019 y enero del 2020, donde se envió a los responsables de recursos humanos de las principales empresas del Ecuador 17 preguntas que permitieron identificar patrones y necesidades que se plantearon en la investigación.

Adicional, se realizó una investigación en las páginas web de las principales universidades del Ecuador para analizar el esquema formativo o propuesta académica para las carreras de psicología organizacional e administración de talento humano que actualmente se están utilizando.

Para la exposición de los resultados fueron considerados varios aspectos, entre los más relevantes se encuentran: datos generales, estadísticas, características, categorías y datos socio culturales o económicos.

Como complemento a los resultados obtenidos se incluye una breve interpretación y conceptualización de la información obtenida, en referencia a lo establecido al inicio de la investigación. Razón por la cual comenzare por identificar la propuesta académica de las universidades.

Propuesta académica de universidades

De las 80 universidades (Altillo, 2019) que existen actualmente en Ecuador se tomará en cuenta para la investigación las tres principales provincias del país: Pichincha, Guayas y Azuay. En dichas provincias existen 8 instituciones que ofertan carreras de pregrado

relacionadas a la administración y manejo de personal (RRHH). A continuación, se analizan tres casos

Universidad Tecnológica Equinoccial (Quito)

- Datos generales: Título en licenciatura para gestión del talento humano, 5760 horas de formación, 8 períodos académicos y modalidad presencial
- Malla académica:

<p style="text-align: center;"><u>Primer período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Administración General Contabilidad General Matemática Aplicada Metodología de la Investigación Formación de Líderes</p>	<p style="text-align: center;"><u>Segundo período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Organización Estructural y de Procesos Contabilidad de costos Estadística y Análisis de Datos Fundamentos de Marketing Macroeconomía</p>	<p style="text-align: center;"><u>Tercer período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Análisis Ocupacional Legislación Empresarial y Laboral Gestión por Competencias Cultura y Comportamiento Organizacional Microeconomía</p>
<p style="text-align: center;"><u>Cuarto período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Clasificación y Valoración de Cargos Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales Planificación Estratégica Negociación y Mediación Laboral Innovación y Emprendimiento</p>	<p style="text-align: center;"><u>Quinto período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Investigación del Mercado Ocupacional Reclutamiento y Selección del Talento Humano Planificación del Talento Humano Trabajo Social Empresarial Responsabilidad Social Empresarial</p>	<p style="text-align: center;"><u>Sexto período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Técnicas y Herramientas para la Gestión del Talento Humano Evaluación y Gestión del Desempeño Laboral por Competencias Aplicaciones Tecnológicas para la Gestión de Talento Humano Sistemas de Comunicación Organizacional Clima Laboral y Ambientes de Trabajo</p>
<p style="text-align: center;"><u>Séptimo período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Presupuesto del Talento Humano KPI's para la Gestión y Control de Talento Humano Administración de Estructuras Salariales Innovación y Buenas Prácticas de Talento Humano Incentivos Laborales</p>	<p style="text-align: center;"><u>Octavo período académico</u></p> <p style="text-align: center;">Auditoría del Talento Humano Prácticas para la Gestión del Talento Humano Desarrollo Profesional y Organizacional Gestión del Conocimiento Seminario de Integración</p>	

- Campo ocupacional: Experto en el manejo eficiente del talento humano de cualquier tipo de organizaciones tanto a nivel nacional e internacional.
- Fuente de información: página web - <https://www.ute.edu.ec/facultad-de-ciencias-administrativas/gestion-del-talento-humano/>

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

- Datos generales: Título en psicología laboral y empresarial, 246 créditos, 9 períodos académicos y modalidad presencial
- Malla académica:

<p style="text-align: center;"><u>Primer período académico</u></p> <p>1.- Comunicación oral y escrita 2.- Fundamentos biológicos de la psicología 3.- Fundamentos históricos y epistemológicos de la psicología 4.- Internet y herramientas informáticas básicas 5.- Escuelas y enfoques teóricos de la psicología I 6.- Neurolingüística 7.- Neuroanatomía</p>	<p style="text-align: center;"><u>Segundo período académico</u></p> <p>1.- Inglés I 2.- Estadística aplicada 3.- Matemáticas aplicada 4.- Métodos de investigación y aprendizaje 5.- Escuelas y enfoques teóricos de la psicología II 6.- Antropología cultural ecuatoriana 7.- Psicofisiológica</p>	<p style="text-align: center;"><u>Tercer período académico</u></p> <p>1.- Actualidad económica 2.- Inglés II 3.- Pedagogía 4.- Psicología social 5.- Estadística aplicada II 6.- Procesos psicológicos 7.- Neuropsicología</p>
<p style="text-align: center;"><u>Cuarto período académico</u></p> <p>1.- Ética profesional 2.- Formación de empresarios 3.- Inglés III 4.- Psicometría 5.- Economía 6.- Psicología diferencial 7.- Psicología del desarrollo I</p>	<p style="text-align: center;"><u>Quinto período académico</u></p> <p>1.- Inglés IV 2.- Conducción de grupos 3.- Psicopatología general 4.- Psicología organizacional I 5.- Evaluación psicológica I 6.- Derecho laboral</p>	<p style="text-align: center;"><u>Sexto período académico</u></p> <p>1.- Inglés V 2.- Psicología educativa 3.- Psicología organizacional II 4.- Comportamiento organizacional 5.- Organización empresarial 6.- Evaluación psicológica II</p>
<p style="text-align: center;"><u>Séptimo período académico</u></p> <p>1.- Inglés VI 2.- Marketing 3.- Cultura organizacional 4.- Higiene y seguridad laboral 5.- Reclutamiento y selección 6.- Talleres I</p>	<p style="text-align: center;"><u>Octavo período académico</u></p> <p>1.- Comportamiento profesional y ambiental 2.- Métodos de dirección y management 3.- Comunicación profesional y liderazgo 4.- Capacitación y desarrollo del talento humano</p>	<p style="text-align: center;"><u>Noveno período académico</u></p> <p>1.- Gerencia de recursos humanos 2.- Dinámica de grupos 3.- Desarrollo organizacional 4.- Administración de compensaciones 5.- Talleres III</p>

	5.- Mención y evaluación del recurso humano 6.- Talleres II	
--	--	--

- Perfil de egreso: Profesional capaz de mejorar los procesos organizacionales en los ámbitos administrativos y operativos, optimizando los recursos organizacionales en base al talento humano, haciendo énfasis en la inserción de los individuos en las organizaciones.
- Fuente de información: página web - <https://www.uteg.edu.ec/psicologo-laboral-y-empresarial/>

Universidad del Azuay (Cuenca)

- Datos generales: Título en licenciado en psicología organizacional, 4 años y medio, 9 períodos académicos y modalidad presencial diurno.
- Malla académica:

<p style="text-align: center;"><u>Primer período académico</u></p> <p>1.- Psicología general 2.- Psicofisiología humana 3.- Teorías y sistemas psicológicos I 4.- Psicología del desarrollo humano: Niñez 5.- Antropología 6.- Lectura y escritura académica I</p>	<p style="text-align: center;"><u>Segundo período académico</u></p> <p>1.- Antropología filosófica 2.- Psicología del desarrollo humano: adolescencia 3.- Teorías y sistemas psicológicos II 4.- Psicofisiología humana II 5.- Psicopatología general 6.- Lectura y escritura académica II</p>	<p style="text-align: center;"><u>Tercer período académico</u></p> <p>1.- Psicotecnia I: inteligencia y aptitudes 2.- Entrevista psicológica 3.- Psicología social 4.- Psicología del desarrollo humano: adultez y vejez 5.- Psicopatología del niño y del adolescente 6.- TICS</p>
<p style="text-align: center;"><u>Cuarto período académico</u></p> <p>1.- Patología laboral 2.- Neuropsicología 3.- Riesgos psicosociales 4.- Resolución de conflictos y mediación 5.- Asesoramiento psicológico y orientación 6.- Ética y responsabilidad social</p>	<p style="text-align: center;"><u>Quinto período académico</u></p> <p>1.- Desarrollo personal 2.- Investigación cuantitativa 3.- Optativa libre I 4.- Instrumentos de evaluación psicológica 5.- Intervención grupal 6.- Promoción y prevención psicológica</p>	<p style="text-align: center;"><u>Sexto período académico</u></p> <p>1.- Organización de la gestión de talento humano 2.- Comportamiento en la organización 3.- Gestión estratégica 4.- Investigación cualitativa 5.- Optativa libre II</p>

<u>Séptimo período académico</u>	<u>Octavo período académico</u>	<u>Noveno período académico</u>
1.- Legislación laboral 2.- Ingeniería de procesos 3.- Contabilidad financiera 4.- Gestión del conocimiento 5.- Gestión del cambio 6.- Coaching	1.- Sociología del trabajo 2.- Psicología comunitaria 3.- Practicas de vinculación con la colectividad 4.- Sociología política 5.- Gestión de proyectos 6.- Cambio y desarrollo social	1.- Trabajo de titulación 2.- Practica pre profesional

- Perfil de egreso: Profesional con capacidad de aportar a las teorías psicológicas, administrativas y de las gestión social y comunitaria desde la nueva visión sistemática del análisis de la conducta humana favoreciendo al desarrollo humano individual, grupal y organizacional.
- Fuente de información: página web - <http://www.uazuay.edu.ec/estudios-de-grado/carreras/psicologia-organizacional>

Encuesta virtual para determinar la necesidad empresarial en relación a las pasantías profesionales

Partiendo de la primicia que la encuesta virtual es el medio más adecuado para conocer la visión empresarial de los diferentes sectores económicos de nuestro país, se escogió las 48 organizaciones más importantes por su tamaño, número de colaboradores, facturación y trayectoria. A continuación, los resultados.

Datos Generales

- Número de encuestas finalizadas: 21 empresas a nivel país
- Porcentaje de encuestas respondidas versus la proyección de la población: 41%
- Número de empresas que respondieron la encuesta en relación a las Big 48 de la revista Ekos: 12 (60%) – Banco Pichincha, Yambal, Pronaca, Grupo KFC, DePrati, Nestlé, Holcim Ecuador, LaFabril, Diners Club Ecuador, Banco Internacional, Banco del Pacifico y Produbanco.

- Número de empresas fuera de las Big 48 de la revista Ekos: 8 (40 %) – BGR, Cooperativa de la Policía Nacional, Royaltex – Lee, Puntonet, Pague Ya, Indurama, Hospital Axxis, Udlá y Kruger.
- Segmentación por tipo de negocio

Tipo de Negocio	Cantidad	Empresas
Financiero	8	Banco Pichincha, Diners Club Ecuador, Banco Internacional, Banco del Pacifico y Produbanco, BGR, CPN, Pague Ya
Educativo	1	UDLA
Consumo masivo	8	Yambal, Pronaca, Grupo KFC, DePrati, Nestlé, LaFabril, Royaltex – Lee e Indurama
Construcción	1	Holcim Ecuador
Servicios	3	Puntonet, Hospital Axxis y Kruger
TOTAL	21 Empresas	

- Segmentación por número de colaboradores

Número de colaboradores	Número de empresas	Empresas
50 - 100	2	Puntonet, Kruger
100 - 500	2	Cooperativa de la Policía Nacional y Pague Ya
500 - 1000	4	BGR, Royaltex – Lee, Indurama y Hospital Axxis
1000 - 5000	8	Yambal, DePrati, LaFabril, Diners Club Ecuador, Banco Internacional, Banco del Pacifico, Produbanco y UDLA
5000 - 10000	5	Banco Pichincha, Pronaca, Grupo KFC, Nestlé, Holcim Ecuador
TOTAL	21 Empresas	

- Segmentación por ciudad

Ciudad	Número de empresas	Empresas
Quito	19	Banco Pichincha, Pronaca, Grupo KFC, Nestlé, Holcim Ecuador, Yambal, LaFabril, Diners Club Ecuador, Banco Internacional, Produbanco y UDLA, BGR, Royaltex – Lee, Indurama, Hospital Axxis, Cooperativa de la Policía Nacional, Pague Ya y Kruger

Guayaquil	2	Banco del Pacifico y DePrati
TOTAL	21 Empresas	

- Segmentación por cargo de la persona que respondió la encuesta

Tipo de cargo	Número de personas
Asistente	1
Analista	2
Coordinador	6
Jefatura	11
Director / Gerente	2
TOTAL	21 Empresas

Preguntas

1.- ¿En su área se contratan pasantes?			
Si	21	¿Por qué?	1.- Contribución con la sociedad, generación de nuevos talentos, fortalecimiento de la marca
No	0		2.- Necesitamos que nos ayuden con la parte operativa 3.- Porcentaje de cumplimiento 4.- Cumplimiento de Ley 5.- Mano de obra calificada a bajo costo

Interpretación: Se muestra una clara evidencia de la contratación de pasantes en el 100% de las empresas seleccionadas para la investigación

2.- Aproximadamente ¿Cuántos pasantes contratan por año en su empresa?			
De 0 a 10	3 empresas	De 60 a 100	5 empresas
De 10 a 30	2 empresas	Más de 100	4 empresas
De 30 a 60	4 empresas	Más de 500	3 empresas

Interpretación: La mayor concentración de contrataciones anuales de pasantes se encuentra en el rango de 60 a 100 siendo el 23%, mientras que el más bajo es el rango de 10 a 30 con el 9,5%

3.- ¿Conoce la ley de pasantías en Ecuador y todas sus implicaciones?		
Si	13	Señale algunos puntos: <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje que debo cubrir, el tiempo de permanencia • Desde que fecha está en vigencia la ley • Cuantos pasantes debo tener en relación a mi nómina • Que personas están consideradas en el cálculo para la contratación de pasantes • Remuneración (estipendio) que se debe pagar a un pasante
Parcialmente	6	
No	2	

Interpretación: El 61,9% de las personas que respondieron la encuesta mencionan que conocen la ley de pasantías, mientras que parcialmente dicen que conocen el 28,6 % y el resto no conocen; es decir, 2 encuestados.

4.- ¿Le gustaría obtener mayor información sobre la ley de pasantías en Ecuador y todas sus implicaciones?		
Si	19	Señale algunos puntos: <ul style="list-style-type: none"> • Me gustaría tener una guía para el desarrollo profesional de un pasante • Seria valioso entender si el porcentaje va a permanecer en el tiempo o se estacionará en el 4% • Como puedo retroalimentar a la universidad sobre los estudiantes • Qué pasa si un pasante afecta mi reputación como empresa • Como puedo desarrollar a mis pasantes • Como aclarar algunos puntos con el gobierno
No	2	

Interpretación: Claramente se evidencia el 90,5 % de las personas encuestadas quiere o necesita obtener mayor información sobre la ley de pasantías en Ecuador.

5.- ¿Conoce si existe un esquema, metodología o técnica definido por el estado para garantizar el aprendizaje, contribución y desarrollo profesional de los estudiantes?		
Si	0	Resuma que conoce: <ul style="list-style-type: none"> • No creo que existe • No • Por supuesto que no existe • Ojalá existiera, presumo que cada empresa lo tiene • Para nada, pero si lo tenemos como empresa
No	21	

Interpretación: Llamativamente se evidencia que el 100% de las personas encuestadas mencionan que no conocen la existencia de un esquema o metodología.

6.- ¿Considera que el proyecto de pasantías profesionales en el Ecuador tiene oportunidades de mejora?		
Si	19	Señale algunos puntos:
No	2	
<ul style="list-style-type: none"> • Esquema de vinculación, afiliación empresa – universidad • Trabajar con la academia para garantizar la inserción con la empresa • El porcentaje de cumplimiento • El alcance del proyecto en el tiempo • Comunicación entre todos los intervinientes 		

Interpretación: El 90,5% de las personas encuestadas menciona que el proyecto de pasantías profesionales en Ecuador tiene oportunidades de mejora, siendo en los comentarios repetitivo el concepto de esquema de vinculación y afiliación empresa - universidad.

7.- ¿Considera que la jornada de cuatro a seis horas diarias y un máximo de treinta horas semanales en 6 meses son suficientes para el desarrollo, crecimiento y aporte de un pasante en la organización?		
Si	7	¿Por qué?
No	14	<ul style="list-style-type: none"> • Para temas operativos considero claro, pero si queremos desarrollar a los chicos es imposible • Tiempo suficiente • Las personas necesitamos mayor tiempo para adaptarnos, aprender, proponer y desarrollarnos • En realidad, debería ser menos tiempo • El objetivo sería que el pasante se quede trabajando, como empresa buscamos un crecimiento en el tiempo.

Interpretación: Existe una tendencia a que los parámetros actuales de administración de una pasantía no están acordes a la necesidad con el crecimiento y desarrollo con el 66,7%

8.- Escoja el subsistema de recursos humanos donde va enfocar sus respuestas			
Capacitación	7	Reclutamiento y Selección	7
Desarrollo Organizacional	3	Beneficios al personal	0
Nómina	3	Seguridad y Salud Ocupacional	0
Evaluación del desempeño	1	Otro:	0

Interpretación: Se muestra claramente que los subsistemas de recursos humanos que más contratan pasantes son capacitación, reclutamiento & selección y en menor escala desarrollo organizacional.

9.- Escriba cuatro actividades puntuales que realiza su pasante en relación al subsistemas antes seleccionado	
Referencias profesionales de candidatos	Levantamiento de descriptivos de cargo
Logística para assessment	Registro de horas extras
Archivo de carpetas	Revisión de documentos de ingreso
Digitalización de hojas de vida	Entrevistas telefónicas
Scaneo y copias para capacitaciones	Validación de pruebas psicométricas
Entrevistas de selección para cargos operativos	Búsqueda de proveedores para capacitación
Inscripción de funcionarios en LMS	Inducción organizacional
Elaboración del file empleado	Manejo de kardex de insumos
Compra de insumos	Elaboración de informes de selección y capacitación

Interpretación: Si bien en la consigna se solicitaban cuatro actividades puntuales en la tabla antes mencionada se muestran 18 argumentos, donde predominan actividades de selección y capacitación

10.- Escoja dos aspectos principales que considera a la hora de contratar un pasante para su empresa			
Calificaciones (expediente académico)	15	Conocimientos	3
Recomendación de la universidad	0	Habilidades	3
Referencias empresariales anteriores	5	Competencias	3
Imagen personal	0	La universidad que proviene	5
Estatus socio-económico	0	Disponibilidad de tiempo	8

Interpretación: El principal aspecto que los responsables de recursos humanos escogieron a la contratar un pasante es la “Calificación (expediente académico) con el 35,7% del total, seguido de “Disponibilidad de tiempo” con 19%.

11.- Considera ¿qué las actividades y responsabilidades encargadas a su pasante se encuentran relacionadas con los estudios académicos?		
Poco relacionadas	4	¿Por qué? <ul style="list-style-type: none"> • Creo que tienen mucha teoría, pero poca práctica. • Lamentablemente existe una desconexión con el mundo empresarial. • No, animaría a las universidades para entender la realidad del día a día. • Los estudiantes deberían venir con propuestas de implementación, mejoras y valor agregado. • Si claro son excelentes.
Algo relacionadas	15	
Muy relacionadas	2	

Interpretación: El 71,4 % de las personas encuestadas consideran que las actividades y responsabilidades encargadas a un pasante encuentran algo relacionadas con los estudios académicos.

12.- ¿Cuál es el tiempo de aprendizaje y adaptación que usted considera necesita un pasante?		
1 Mes	0	¿Por qué? <ul style="list-style-type: none"> • Al menos debería tener un año, la realidad empresas requiere una consolidación en el tiempo. • Un año para aprender el contexto empresarial. • Para conocer la cultura empresarial y administrar su proceso al menos 2 años. • Considero que el tiempo adecuado es 3 meses, son contrataciones de paso. • Cuatro meses, si lo vemos después del periodo de prueba.
De 2 a 3 meses	3	
De 3 a 5 meses	4	
Más de 6 meses	14	

Interpretación: El 66,7 % de los encuestados considera que el tiempo del aprendizaje y adaptación de un pasante debería superar los seis meses que actualmente dura el contrato de pasantía.

13.- ¿En su empresa u organización han generado por iniciativa programas o metodologías para la inserción de pasantes, con la finalidad de garantizar el desarrollo y contribución de los estudiantes?		
Si	19	Resuma iniciativas: <ul style="list-style-type: none"> • Alianzas estratégicas con las mejores universidades del país • Rotación de pasantes por diferentes áreas • Asignación de proyectos • Esquema de acompañamiento mentor / tutor interno • Desarrollo profesional a cargo de directores y decanos
No	2	

Interpretación: El 90,5 % de las personas encuestadas menciona que en sus empresas han generado por iniciativa programas de inserción de pasantes lo cual en primera

instancia podría ser muy interesante, sin embargo; me queda la duda de la falta de homologación que existe en todo el país.

14.- ¿Cuál es el aporte que un pasante genera para su área y específicamente en el subsistema escogió?		
Ninguno	0	¿Por qué? <ul style="list-style-type: none"> • En proyectos de alto impacto, con acompañamiento de tu mentor / tutor interno. • A nivel operativo. • En la administración logística • Con tareas sencillas y rutinarias. • Manejando correctamente el archivo.
Mínimo	2	
Mediano	17	
Alto o valor agregado	2	

Interpretación: Casi el 81% de las personas encuestadas considera que el aporte de un pasante es de nivel medio o mediano y por los comentarios el enfoque tiene una tendencia a los procesos operativo o logísticos.

15.- ¿Cuáles son los aspectos que determinarían la permanencia de un pasante en su organización bajo un contrato indefinido?			
Buen desempeño durante la pasantía	8	Disponibilidad de vacante interna	9
Disponibilidad de tiempo	0	Relación con el equipo de trabajo	0
Recomendación de una autoridad	0	Aceptación de la remuneración	2
Contribución excepcional (valor agregado)	0	Rápido aprendizaje	2
Adaptación al cambio	0		

Interpretación: Entre el buen desempeño durante la pasantía (39%) y la disponibilidad de una vacante interna (42,9%) se enfoca los aspectos para la permanencia de un pasante en la empresa.

16.- ¿Considera que la enseñanza universitaria prepara a los estudiantes para los retos empresariales?		
Si	5	¿Por qué? <ul style="list-style-type: none"> • Propongo revisar las mallas académicas. • Sería genial que los estudiantes conocieran los aspectos importantes de la empresa a la que van. • No, es mucha teoría.
No	16	

		<ul style="list-style-type: none"> • No, no, no se centran en enseñar cosas teóricas y poco aplicables. • Las nuevas tendencias marcan otra realidad.
--	--	---

Interpretación: El 76% de las personas encuestadas mencionan que la enseñanza universitaria no prepara a los estudiantes para los retos empresariales.

17.- ¿Considera que la malla curricular, silabo de materias o contenidos académicos se ajustan a las necesidades empresariales?		
Si	5	¿Por qué?
No	16	
		<ul style="list-style-type: none"> • No, en la anterior pregunta sugería revisar los contenidos • Yo pienso que sí, los chicos vienen con buenas bases • No las materias no tienen relación con esta nueva tendencia empresarial • Desconozco, pero entiendo que si • No

Interpretación: El 76% de las personas encuestadas considera que la malla curricular o silabo académico no se ajusta las necesidades empresariales.

3.2 Aplicación práctica

Como parte integral de la propuesta del proyecto de investigación fue considerar un esquema de aplicación y replica mediante una guía metodológica que abarque diferentes aspectos.

Objetivo de la guía metodológica

Direccionar y asesorar técnicamente el proceso de aplicación y réplica del levantamiento de información, fases y entregables sobre la propuesta antes presentada; identificando componentes, factores y elementos de éxito y priorización según las empresas y universidad donde se va aplicar.

Importancia de la guía metodológica

Es de gran valor no solo identificar el problema; sino brindar un posible solución o mejora del proyecto de pasantías profesionales en nuestro país. Para lo cual, se construyó una

guía metodológica procedimental, que permita estandarizar técnicamente la preparación académica (malla curricular y sílabos) y el proceso de inserción laboral en las organizaciones.

Alcance de la guía metodológica

La presente guía metodológica puede ser replicada en diferentes áreas de las organizaciones; así como, la necesidad identificada puede ser propuesta a revisión de las universidades.

Fases de la guía metodológica

El procedimiento a continuación expuesto, tiene como finalidad identificar etapas o fases claves que se deben tomar en cuenta para su implementación:



CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

4.1 Conclusiones

Considero evidente que existen algunas oportunidades de mejora y trabajo por realizar a manera primera y luego muy específico con el proyecto de pasantías profesionales a nivel país; y como estas, deberían conectarse con la realidad académica y empresarial. Por lo tanto, a continuación, se detallan algunas conclusiones obtenidas a lo largo de la investigación:

- Al implementar una ley se deben considerar aspectos metodológicos más allá de los lineamientos administrados y de cumplimiento.
- La clara desconexión que existe entre la academia y empresa afecta indiscutiblemente en el desarrollo y adaptación de los pasantes.
- Se muestra una plausible intención por parte de los responsables de recursos humanos por generar valor en las pasantías en recursos humanos.
- La falta de un procedimiento o guía a llevado a que los diferentes intervinientes en el proyecto tomen sus propias decisiones.
- En muchos casos el aporte que generar los pasantes, a través de sus actividades, sugerencias o iniciativas son mínimas o solo enfocadas en la parte operativa & logística.
- Si bien el gobierno lanzo el programa mi primer empleo considero que ocurre lo mismo que con ley de pasantías se tratan de establecer parámetros de forma y no de fondo.
- El desenfoco en muchas materias o mallas académicas de las universidades en mención ocasionan que los estudiantes pierdan una realidad empresarial, sin considerar que profesional relativamente cercanas no guardan casi ninguna relación entre ellas.
- En la era digital que vivimos, sumado a la vorágine de la información de nuestro mundo me lleva a pensar que conceptos como: Endomarketing, ERP's, Outplacement, LMS, Mapas de talento, FlexHour, Desing Thinking etc. Calzarían a la perfección en lugar de Sociología política, Lectura y escritura académica, Dinámica de grupos o Trabajo social empresarial.

4.2 Recomendaciones

Si bien deben existir algunas recomendaciones y en futuro espero que algún colega pueda seguir contribuyendo con la investigación e implementación de nuevos esquemas, me permito a continuación detallar cuatro principales recomendaciones:

- Implementar la guía metodológica sugerida.
- Mejorar la comunicación entre todos los intervinientes (academia, empresa y estado).
- Revisar las mallas académicas reforzando una investigación de la realidad empresarial.
- Acompañar el desarrollo y crecimiento profesional y personal de los pasantes.