

## **Prácticas profesionales: experiencias universitarias.**

### *Resumen:*

El presente artículo tiene por objetivo analizar diversas dimensiones alrededor de las prácticas profesionales llevadas a cabo por los jóvenes universitarios; la compleja relación existente entre la educación y el trabajo, el cual se caracteriza por desarrollarse en un contexto marcado por el desempleo, la precarización del trabajo y la incertidumbre, nos lleva a reflexionar sobre los objetivos que se persiguen, las expectativas y las percepciones que despiertan en los jóvenes estas prácticas alrededor de un panorama económico caracterizado por la flexibilidad del mercado laboral y la creciente demanda de competencias conductuales y funcionales para el trabajo.

**Palabras clave:** Trabajo, jóvenes, percepción, prácticas, competencias, precariedad.

### *Abstract:*

This article aims to analyze various dimensions around professional practices carried out by young university students; the complex relationship between education and work, which is characterized by develop in a context marked by unemployment, the precarization of work and uncertainty leads us to think about the objectives pursued, expectations and insights which in young people these practices about an economic landscape characterized by the flexibility of the labor market and the growing demand for behavioral and functional competencies for the job.

**Keywords:** Job, Young, perception, practices, skills, precarious.

## *Introducción.*

En la actualidad, las elevadas tasas de desempleo juvenil existentes en el mundo hacen que el tema de insertarse a un empleo sea una de las mayores preocupaciones de la sociedad en el entorno de la recuperación económica. La dificultad para colocarse en el mercado de trabajo afecta en gran medida a jóvenes con un nivel alto de estudios y sin experiencia práctica, quienes deben poseer mayores herramientas para enfrentarse de manera eficiente a un entorno laboral altamente competitivo, con condiciones de trabajo precarias y que posee sus propios desafíos. De ahí la importancia de analizar los mecanismos que les permiten adquirir esta experiencia necesaria para las organizaciones, en este caso particular, las denominadas prácticas profesionales<sup>1</sup>. Sin embargo, la problemática que se encuentra es identificar si estas prácticas son el medio adecuado para lograr la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo o son sólo una forma de precarización del mismo, ya que en realidad el joven está realizando las tareas propias de un puesto dentro de una organización sin tener los beneficios de un trabajador, es decir, sin un salario equivalente a las tareas realizadas y sin ningún tipo de prestaciones, aceptando de esta manera una nueva forma de trabajo caracterizado por condiciones que benefician en demasía a las empresas que recurren a este tipo de prácticas y que no favorecen a los nuevos profesionistas.

En este contexto, resulta vital tratar de comprender los mecanismos de transición escuela-trabajo así como los retos a los que se enfrentan los jóvenes hoy en día, quienes intentan

---

<sup>1</sup> Se hace referencia a las prácticas profesionales como la conjunción de funciones realizadas por el estudiante universitario de manera temporal dentro de una empresa u organización, capaces de proveer oportunidades para los mismos, ya que permite ganar experiencia en el campo profesional, orientar intereses a alguna especialidad en particular o crear una red de contactos.

construir “puentes” de calidad que los favorezcan al momento de acercarse al mundo laboral. Se debe analizar de manera conjunta el papel de las universidades y las empresas; un lugar donde es particularmente palpable la relación universidad/empresa y/o escuela/trabajo son las prácticas profesionales cuyas características no dejan claro si se tratan de una verdadera oportunidad para los jóvenes o, más bien, son un mecanismo más de explotación laboral.

Por un lado, las prácticas profesionales tienen el propósito de ayudar a que los jóvenes puedan adquirir cierta “experiencia previa” que les permita enfrentarse de mejor manera a la realidad de su entorno laboral. No obstante, este conjunto de actividades específicas, propias de cada carrera y demandadas por las empresas según las áreas de especialización, muchas veces se convierten en experiencias que no representan ninguna utilidad para los jóvenes, las actividades versan sobre aspectos que no tienen nada que ver con la formación universitaria, o pasan a ser sólo parte de un requerimiento para obtener los créditos necesarios para titularse. Asimismo, las empresas se ahorran el pago correspondiente a un empleado al subutilizar a jóvenes estudiantes o recién egresados.

En sentido estricto, las prácticas profesionales deberían ser una fase de formación de los universitarios, en la cual se fusionarán tanto los intereses académicos como los intereses sociales. Éstas tendrían que brindar al joven la posibilidad de incursionar en el campo laboral con la oportunidad de analizar, crear, proponer, transformar y proyectar nuevas formas de realización y respuestas a las necesidades de las organizaciones pero contando aún con el apoyo de la institución educativa formadora (por ello, se desarrollan como parte

de la formación académica del estudiante). No obstante, en reiteradas ocasiones estos propósitos no se alcanzan ya que más que ser un espacio formativo pasa a ser parte de las formas de precarización del trabajo al posibilitar a los empleadores no tener que contratar como es debido a nuevo personal y sustituirlo con estudiantes en prácticas. Por esta razón, es necesario conocer cuál es el papel real que juegan las prácticas en el desarrollo de los estudiantes, y así determinar su importancia en la adquisición de experiencia o bien determinar si esto es sólo un discurso bajo el cual se justifica la precarización laboral en las condiciones de contratación de los jóvenes. Ya que las prácticas profesionales suelen visualizarse como un proceso que dota elementos capaces de equilibrar la división del aprendizaje adquirido en el transcurso de la formación académica y la experiencia solicitada por las organizaciones para acceder a un puesto de trabajo, el propósito de este artículo es reflexionar acerca del punto de vista que tienen los jóvenes de la Facultad de Psicología del Trabajo en la Universidad Autónoma de Querétaro sobre éstas, con la finalidad de contribuir a la discusión sobre el sentido formativo que proporcionan dichas experiencias así como algunas circunstancias claves de su desarrollo.

### *Las prácticas profesionales en el modelo de competencias*

Una de las justificaciones más importantes en torno a la existencia de las prácticas profesionales se encuentra en la idea de que supuestamente promueven el desarrollo de ciertas competencias laborales. A pesar de las diversas definiciones que se conocen del concepto “competencia”, gran parte de ellas destacan que éstas son susceptibles de aprendizaje y desarrollo, implicando con esto la importancia de la experiencia y la práctica para promoverlas; Peñaloza (2003) señala que son un conjunto de acciones con un grado tal

de realización que se muestran eficaces al materializarse, debido a la estrecha relación entre el conocimiento, la intención, la suficiencia y la acción para alcanzar lo que el profesional se propone. Las competencias laborales son consideradas hoy en día como un imperativo frente al desarrollo de la economía del conocimiento y se han convertido en un punto de referencia central dentro de los distintos ámbitos del trabajo (Segal, 2008).

Asimismo, se destaca que la existencia de competencias que no se relacionan de manera directa o exclusiva a la realización de tareas técnicas del puesto de trabajo, sino que se orientan a la actitud hacia el trabajo, hacia los demás, la capacidad de adaptación, de interacción entre otras. En ese sentido, pareciera que las organizaciones aprecian cada vez más las competencias conductuales<sup>2</sup> por encima de las funcionales<sup>3</sup>, lo que conlleva a enfatizar la importancia de la forma en que interactúan los individuos con su entorno social en el trabajo. Sin embargo, no queda claro cómo las instituciones educativas contribuyen al desarrollo del primer tipo de competencias mencionadas. Es en este punto donde aparece para los jóvenes la opción de obtener experiencia pre-laboral a manera de “prácticas”, que les brinden la oportunidad de desarrollarse integralmente, a través de una actividad que posibilite coordinar las competencias conductuales requeridas por las organizaciones. Así, este periodo resulta ser fundamental ya que contribuye al desarrollo y fortalecimiento de las estas competencias.

---

<sup>2</sup> Las competencias conductuales son habilidades y destrezas metodológicas y sociales que definen el estilo de actuación requerido y permiten distinguir una actuación de mayor calificación; es decir el “cómo hacer bien el trabajo”. Por ejemplo: conocimiento del negocio, toma de decisiones, resolución de problemas, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, etc. (Ribes, 2006)

<sup>3</sup> Capacidad de una persona para desempeñar las actividades que componen sus funciones laborales según los estándares y calidad esperados por el mundo productivo (Ibídem, 2006)

### *El papel de las prácticas profesionales en la adquisición de experiencia laboral*

El modelo ideal propuesto por las instituciones académicas en materia de prácticas profesionales pretende señalar que éstas son cada vez más demandadas por las empresas; bajo este modelo se pretende mostrar que contar con este tipo de experiencia profesional resulta indispensable ya que para las organizaciones sirve como un mecanismo de inserción laboral útil para formar al estudiante y conocer sus competencias profesionales y conductuales (Repetto, 2007). Respecto a los jóvenes que realizan prácticas profesionales, la concepción inicial es que tendrán la oportunidad de demostrar sus conocimientos y habilidades en la realidad laboral ya que debido a esta experiencia, podrán interactuar con la realidad profesional y con varios espacios de ensayo y experimentación, teniendo así un abanico de oportunidades para ejercitarse y reflexionar bajo la guía y tutela de la institución educativa formadora, así como ser un punto de referencia para las siguientes búsquedas de empleo. (Ibídem, 2007)

Aunado las afirmaciones anteriores, se puede inferir que también las prácticas profesionales generan en los jóvenes procesos, expectativas y percepciones que van más allá de la mera aplicación del conocimiento teórico a una experiencia laboral “real” (Parent, 2004). La perspectiva que tienen los jóvenes muchas veces es congruente en este sentido: es decir, la aplicación del conocimiento contribuirá a un mejor desarrollo en el terreno de la formación profesional. Sin embargo, la pretensión del presente artículo no es mostrar cómo se aplica el conocimiento en las empresas sino justamente poner en evidencia las percepciones que tienen los jóvenes en torno a las prácticas profesionales, enmarcadas en condiciones de alta precariedad laboral.

Las prácticas profesionales son capaces de configurar en los individuos diversas expectativas respecto al beneficio que tendrán para ellos, éstas significan un tiempo de pasaje profesional que hasta cierto punto estructura el camino de las próximas experiencias profesionales. En las prácticas, los jóvenes dejan de lado usos y costumbres formados en el transcurso de la formación académica, en este contexto los jóvenes buscan a través de las prácticas profesionales adquirir experiencia laboral, intentando reconstruir y ordenar los conocimientos adquiridos en la universidad para llevarlos a un plano de aplicación y relación con el entorno real del trabajo, esta experiencia involucra un proceso que sistematiza la forma de analizar la realidad laboral para proponer una transformación que contribuya al enriquecimiento de la misma, y al quehacer profesional en las organizaciones. Debido a esto es menester identificar no sólo las experiencias de aprendizaje “deseables” como prácticas significativas, sino también las que resultan de una experiencia fracasada, o de una interrupción del proceso de la práctica. (Andreozzi, 2011). Por ello, las prácticas profesionales en tanto experiencia laboral, orientan un proceso de construcción de la futura trayectoria profesional de los jóvenes, ya que posibilitan un atajo en el que se entrelazan redes de posibilidad de inserción en el mundo laboral. En este sentido, la experiencia adquirida por medio de las prácticas profesionales se entrevé como una ocasión de oportunidad y acción que abre otras posibilidades de conocer y transformar la realidad profesional y laboral en este campo.

*Las prácticas profesionales como una forma de empleo precario*

Aparte de los objetivos y las orientaciones de las instituciones de educación superior, es un hecho que la mayor parte de los profesionistas (cuatro de cada cinco en México) busca, desde que está en el proceso de formación académica, obtener cierto tipo de “experiencia” que le “facilite” insertarse al mercado laboral, colocarse en un empleo capaz de proporcionarle un estilo de vida de acuerdo a las expectativas que se ha ido generando por el simple hecho de haber cursado una carrera profesional. (Hernández, 2012). Sin embargo, como se ha señalado al inicio, las condiciones económicas a nivel mundial dificultan aún más la entrada de los jóvenes al mercado laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara que “el debilitamiento de la recuperación mundial en 2012 y 2013 ha agravado la crisis del empleo juvenil, dificultando aún más el acceso al empleo para muchos desafortunados jóvenes que buscan trabajo, dificultándolo hasta tal punto, que muchos están renunciando a seguir buscando” (INEGI, 2013).

La OIT identifica también un desajuste en las competencias laborales de los jóvenes y señala que “la sobreeducación y el exceso de competencias coexisten con la subeducación y la escasez de competencias y cada vez más con el desgaste de la formación adquirida por causa del desempleo de larga duración” (Hernández, 2012). Un acercamiento a este problema lo da la ENOE: 38.3% de los jóvenes ocupados de 25 a 29 años, con estudios profesionales terminados, laboran en ocupaciones no profesionales y en los jóvenes con un estrato socioeconómico medio bajo este porcentaje aumenta a 41.9 %. Otra forma de visualizar este problema es analizando el acceso al trabajo formal: 49.36% de los jóvenes no tienen acceso a trabajos formales y su condición se hace más notoria cuando su escolaridad es baja (ENOE, 2012).



En el caso de Querétaro, se tiene registrado que cada año egresan 9,000 estudiantes de las diferentes carreras; el reto importante es que los jóvenes encuentren trabajo en el área en la que se están preparando. La gran cantidad de jóvenes recién egresados que buscan acceder al mercado laboral lo hacen bajo un contexto de alta competitividad a través de mecanismos que construyen, fundamentalmente de forma individual, y bajo condiciones laborales que caracterizan la precariedad: empleos de corta duración, o que tienen una alta probabilidad del cese de la relación laboral, empresas de trabajo temporal, sin contrato formal, menos control en las condiciones de trabajo o trabajos que difieren de la formación profesional.

En este contexto, las prácticas profesionales pueden ser percibidas como empleos de paso, las cuales suelen tener una remuneración escasa o nula, donde muchas ocasiones los jóvenes en esta situación suelen desarrollar un puesto como otro cualquiera de la organización una vez adquiridas las habilidades necesarias para ello, habilidades que no responden necesariamente a la especialización que obtuvieron a lo largo de su formación académica como profesionistas. Esta situación es altamente ventajosa para las empresas ya que les permite ahorrarse el pago a un empleado que es suplido con un estudiante a través del concepto de práctica profesional; a cambio, los egresados obtienen cierta experiencia, siempre y cuando las actividades realizadas en este periodo coincidan con su formación profesional.

Pareciera haber un desacuerdo entre la forma en que las organizaciones y los jóvenes conciben la realización de prácticas profesionales (Bastacini, 2004) para las empresas son absolutamente necesarias ya que otorgan a los jóvenes la facilidad de conocer e interactuar con el medio laboral antes de poner en ellos la responsabilidad que implica poner a prueba

los conocimientos adquiridos en la formación académica en puesto de trabajo; de esta manera, las “prácticas”, para los empleadores, deben entenderse como un proceso de “formación y adecuación”. Para los segundos, puede significar caer en una lógica de empeoramiento de la calidad del trabajo si este no aporta nada para su crecimiento o formación profesional; en ese sentido, el valor de las prácticas no sólo dependerá de las condiciones económicas bajo las cuales se lleve a cabo esta relación entre “practicante” y empresa, sino también dependerá de la coincidencia entre las actividades realizadas y los conocimientos teóricos. Así, si bien las prácticas dentro de empresas se han normalizado considerándose un procedimiento habitual para la mayoría de los jóvenes, éstas no garantizan obtener un mejor trabajo o hacerlo de manera eficaz ya que los jóvenes se enfrentan a una mayor precariedad laboral: ya sea porque por sus prácticas se le paga poco o no se les paga y/o bien porque las actividades que desempeñan en ellas no estén vinculadas con lo que están estudiando y en ese sentido no están adquiriendo experiencia en su campo disciplinar/laboral ni les ayudan a desarrollar mejores y nuevas competencias conductuales.

#### *Abordaje metodológico*

Se aplicó el “cuestionario sobre percepción, expectativas y competencias formativas en las prácticas profesionales” (de elaboración propia) a una total de 57 jóvenes, de edades comprendidas entre los 21 y 25 años, los cuales se encuentran cursando el séptimo semestre de la licenciatura en Psicología del Trabajo en la Universidad Autónoma de Querétaro, ya que estos se encuentran realizando o realizaron sus prácticas profesionales como parte de los requisitos para cubrir los créditos establecidos por plan curricular de la licenciatura, la

aplicación se hizo en una sola etapa. El 66% son mujeres y el 34% hombres, los cuales deben cumplir con un total de 700 horas de prácticas profesionales.

El cuestionario que se ha confeccionado para este fin está dividido en dos partes, la primera está compuesta de 12 ítems a través de los cuales se solicitó a los estudiantes dieran sus opiniones sobre tres dimensiones relacionadas con las prácticas,-objetivos que persiguen los estudiantes, las expectativas que en ellos se generan y las características y condiciones en que realizan su práctica profesional-. La valoración sobre las situaciones que deben manifestarse se llevó a cabo por medio de una escala de Likert. Para esta parte se analizaron los datos desde la perspectiva de cada una de las dimensiones sobre las cuales fue construido el cuestionario, ya que sobre todo interesa en la presente investigación los posicionamientos de los estudiantes en referencia a las condiciones de las prácticas profesionales.

La segunda parte del cuestionario comprende un listado de competencias conductuales y funcionales que propone desarrollar el plan curricular del área de Psicología del Trabajo, donde se pregunta a los estudiantes acerca del nivel necesario de determinada competencia para realizar sus actividades y cómo las prácticas han contribuido en el desarrollo de cada una.

A continuación se muestran las competencias que comprende el plan curricular de la Licenciatura de Psicología del Trabajo.

<b>Cuadro 1</b>
-----------------

## Competencias a desarrollar en la licenciatura en Psicología del trabajo.

Las *competencias* deseables de ingreso al área serían:

- Iniciativa
- Creatividad e innovación
- Trabajo en Equipo
- Visión holística
- Capacidad de trabajo bajo presión
- Compromiso social

Se pretende que el Psicólogo del Trabajo egresado, de acuerdo con esta propuesta de plan curricular, tenga las siguientes *competencias conductuales*:

- *Capacidad general.* El cuestionarse sobre lo dado y dicho acerca de los fenómenos, problemas y procesos propios de su campo es un punto de partida fundamental para un quehacer profesional que profundice en la explicación y solvencia de manera adecuada los problemas.
- *Capacidad científica.* El tratamiento metódico, profesional y objetivo de los fenómenos, problemas y procesos propios de su campo, como una práctica que involucre tanto la investigación como la intervención y conjugue la teoría con la técnica en el momento de enfrentar la realidad.
- *Capacidad de decisión.* Es la que, con base en sus conocimientos y experiencias, deberá tener el profesionista para discernir, elegir u optar por las soluciones correctas de su campo.
- *Capacidad creativa.* La requerida para producir nuevas explicaciones y soluciones a los problemas de su campo.
- *Capacidad investigativa.* Es la que se traduce en ejercicio que construye y aplica conocimientos para explicar, comprender y proponer alternativas de solución a los fenómenos, problemas y procesos del campo correspondiente.
- *Compromiso social.* La práctica consciente y creativa en función de responder a necesidades sociales.

Al egresar, el Psicólogo del Trabajo tiene distintas alternativas para insertarse en el mercado laboral: puede incorporarse a organizaciones industriales del sector público o del sector privado, organizaciones de servicio, centros comerciales o instituciones de crédito, instituciones públicas y de seguridad social, al ejercicio libre de su profesión en consultoría, al sector social, en cooperativas y sindicatos, docencia.

*Competencias funcionales:*

- Medición de índices de satisfacción en el trabajo.
- Diseño de sistemas de comunicación organizacional.
- Manejo y solución de conflictos en las organizaciones.
- Identificación y consolidación de valores de una organización.

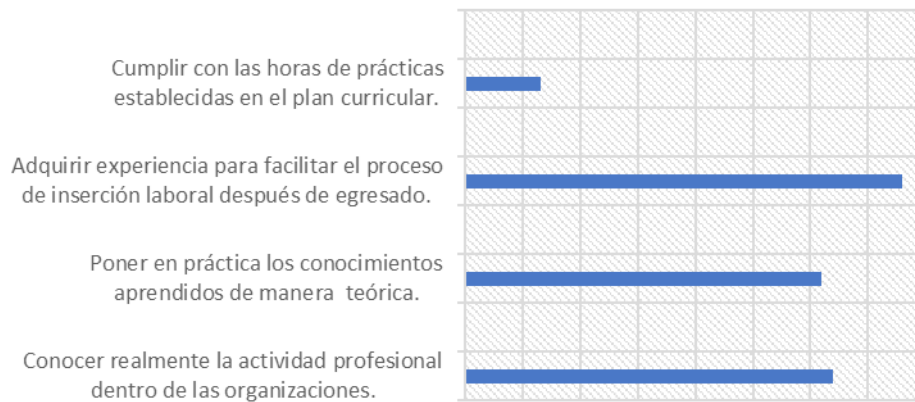
- Evaluación del potencial humano en el trabajo.
- Diagnóstico y elaboración de programas de Desarrollo Organizacional.
- Evaluación psicométrica en el trabajo.
- Integración de equipos de trabajo.
- Identificación y desarrollo del liderazgo de las organizaciones.
- Elaboración y diseño de programas de capacitación y adiestramiento técnico humanístico.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Relaciones laborales.
- Estudios de tiempo libre y diseño de programas recreativos para el desarrollo personal.
- Psicodiagnóstico y tratamiento en los centros de trabajo.
- Programas de seguridad e higiene en el trabajo.

### *Discusión y resultados.*

A continuación se presentan en gráficos el análisis de las respuestas de los 57 alumnos de Psicología del Trabajo que desarrollaron y/o desarrollan sus prácticas profesionales en el presente año. A partir de las mismas fue posible construir algunas reflexiones vinculadas a las condiciones en que se desarrolla este ejercicio profesional, a los requisitos necesarios en materia de competencias para desarrollar sus tareas y a las expectativas de los jóvenes sobre lo que significa desempeñar el “oficio” de Psicólogo del Trabajo.

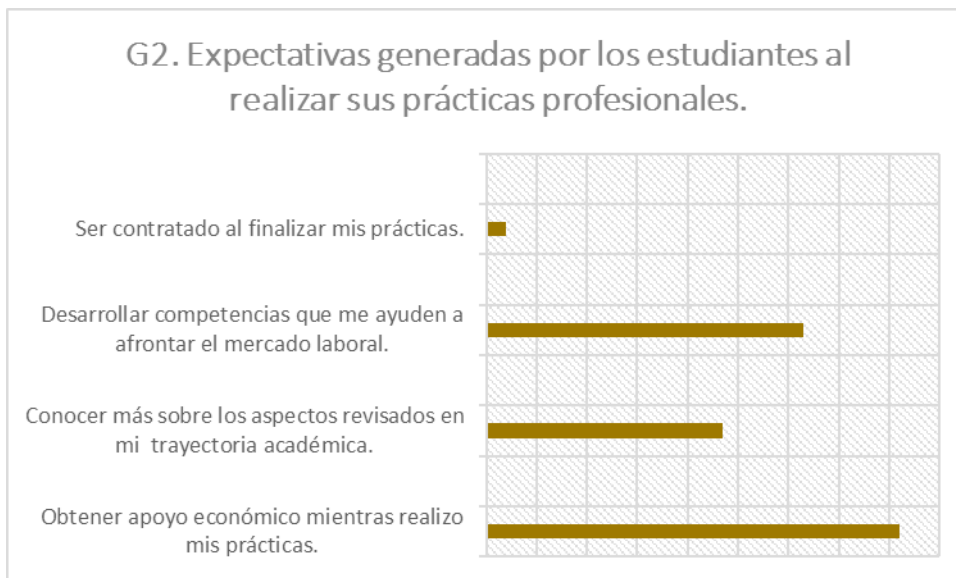
La primera dimensión que se ha considerado hace referencia al objetivo que persiguen los estudiantes al realizar sus prácticas profesionales, cuatro aspectos distintos de los cuales destaca: Adquirir experiencia para facilitar el proceso de inserción laboral después de egresado, (G1). Según se puede apreciar de acuerdo al análisis de los resultados, que la adquisición de experiencia es un objetivo vital para los estudiantes de psicología, ya que consideran ésta les facilitara colocarse en una primera situación de empleo, quedando de lado la realización de prácticas únicamente por cumplir con los créditos necesarios.

## G1. Objetivos de los estudiantes al realizar prácticas profesionales.



El segundo aspecto considerado gira en torno a la expectativa que generan los estudiantes respecto al desarrollo de prácticas profesionales, cuatro variables integran esta dimensión, (G2).

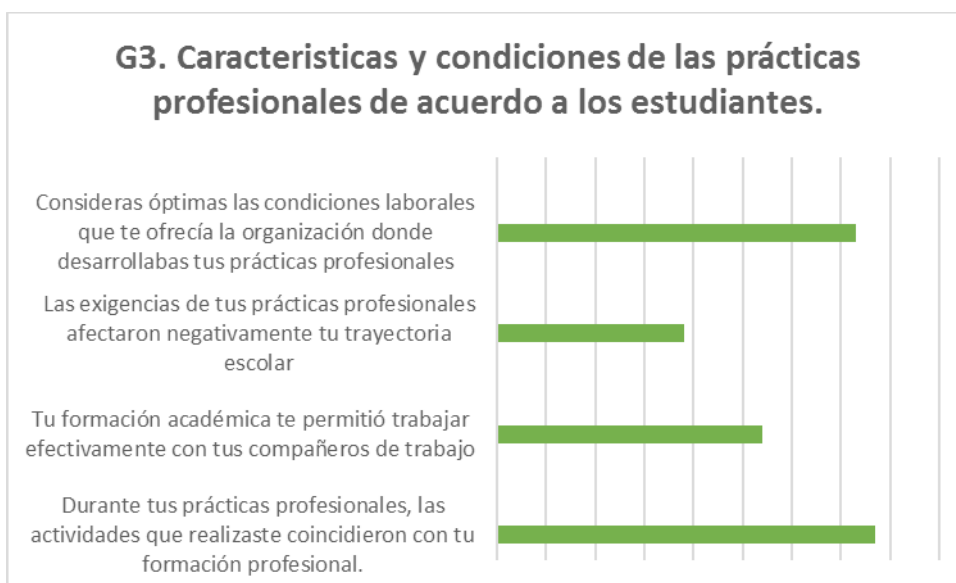
## G2. Expectativas generadas por los estudiantes al realizar sus prácticas profesionales.



Dos variables destacan sobre las demás, se muestra con cierto grado de importancia obtener

algún tipo de remuneración o apoyo económico mientras se realizan prácticas, de igual manera los datos de la encuesta arrojan que el 100% de los estudiantes reciben un “estímulo económico” mientras llevan a cabo sus prácticas, así como el 43% cuenta con ayuda de transporte y de comedor.

La tercera dimensión hace referencia a las características y condiciones en que los jóvenes llevan a cabo sus prácticas profesionales, de acuerdo al análisis de los resultados, los jóvenes consideran que las actividades que desempeñan en sus prácticas, coinciden en gran manera con lo aprendido en su trayectoria universitaria, de igual manera piensan que las condiciones ofrecidas por las organizaciones eran óptimas para la realización de sus tareas.  
(G3)



Para el análisis de la segunda parte de la encuesta, la cual comprende el grado en que son necesarias las competencias conductuales y funcionales dentro de las prácticas

profesionales, los datos analizados muestran que en referencia al primer tipo de competencias, un 73% de los jóvenes consideran que se necesita un nivel muy alto de tolerancia a la frustración para poder desempeñar su trabajo, así como la contribución de las prácticas es significativa en el desarrollo de esta competencia. La segunda competencia que consideran es altamente necesaria, corresponde a la iniciativa con un 61%.

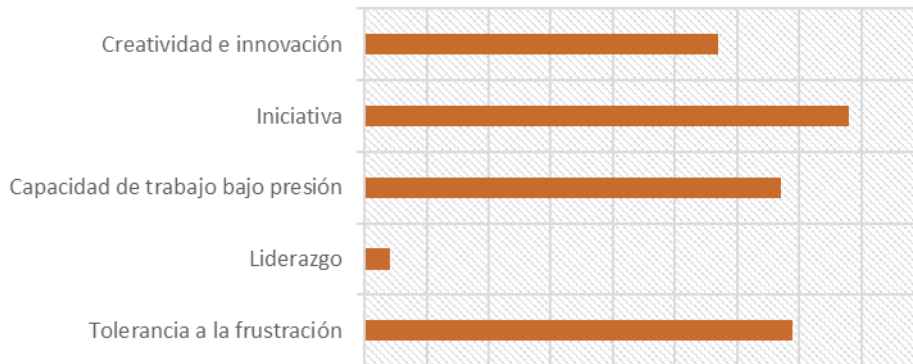


La grafica G4 muestra el acumulado de los porcentajes arrojados en la encuesta, se muestra el grado en que cada competencia conductual fue considerada como muy altamente necesaria por los jóvenes para realizar las tareas asignadas en las prácticas profesionales.

La siguiente grafica G5 muestra de acuerdo a la opinión de los jóvenes que la iniciativa es la competencia que se desarrolla de mayor manera en una situación de prácticas profesionales con un 78%, seguida de la tolerancia a la frustración y la capacidad de trabajo bajo presión con un 69% y 67% respectivamente.

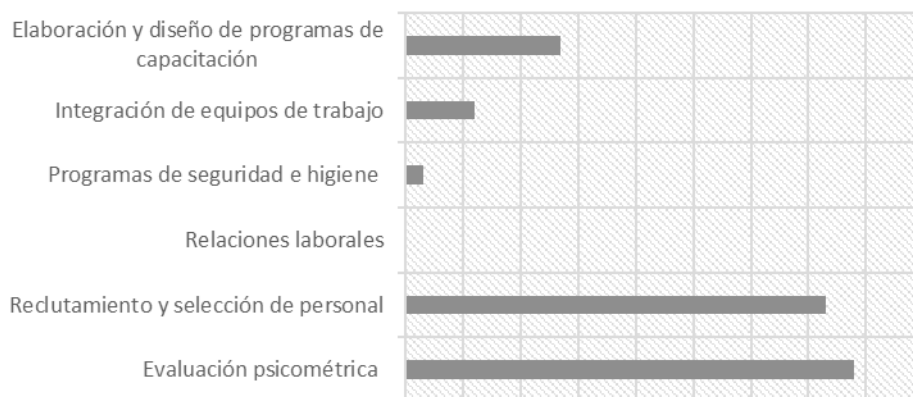


### G5. Contribución de las prácticas profesionales para el desarrollo de las competencias conductuales.



Por último, dentro de las competencias funcionales es muy notorio que la evaluación psicométrica así como el reclutamiento y selección de personal son las competencias más exigidas por las organizaciones para los estudiantes de Psicología del Trabajo, aspectos que se ven de igual manera reflejados en los resultados que refieren a la contribución de las prácticas para el desarrollo de estas competencias.

### G6. Nivel necesario de competencias funcionales para desarrollar sus actividades.



## *Reflexiones finales*

El sentido que se atribuye a las prácticas profesionales por parte de los estudiantes es estructurado desde los objetivos y las expectativas previas que estos construyen en función a realizar su práctica profesional; en los espacios, los estudiantes esperan realizar las actividades congruentes a los conocimientos que han adquirido. Se ha podido apreciar que los jóvenes ven en las prácticas profesionales una oportunidad de acercarse al mercado laboral y poder ganar experiencia para facilitar su futuro proceso de inserción laboral, donde para el caso de la población encuestada, las competencias funcionales demandadas como lo es la evaluación psicométrica y el reclutamiento y selección de personal, aparecen como indispensables para las organizaciones que requieren este tipo de perfiles, pareciera que los estudiantes se muestran satisfechos por acceder a una experiencia laboral *ad hoc* con su formación y poder aplicar lo que han estudiado es suficiente, más allá de sólo cumplir con sus prácticas como parte de un requisito que demandan sus estudios.

Es posible inferir que las prácticas profesionales son hoy en día, debido a la marcada flexibilidad y competitividad del mercado laboral, un factor importante para la construcción de una trayectoria laboral exitosa, que desarrolla competencias conductuales que quizá no sean explotadas en el plano universitario y que son requeridas por el sector laboral, tomando en cuenta que cada profesión posee sus propias lógicas de formación, demandas y exigencias para hacerse de un lugar dentro de las organizaciones.

## Bibliografía:

Andreozzi, M. (2011) Las prácticas profesionales de formación como experiencias de pasaje y tránsito identitario [En línea] Archivos de Ciencias de la Educación, 4a. época, 5(5). Disponible en Memoria Académica:

[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5431/pr.5431.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5431/pr.5431.pdf)

Bastacini, M. (2004). El papel de las prácticas pre-profesionales en la formación de trabajadores sociales. XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. La cuestión Social y la formación profesional en Trabajo Social en el Contexto de las nuevas relaciones de poder y la diversidad latinoamericana. San José. Costa Rica.2004

Hernández Laos, E. (2012) Mercado Laboral de profesionistas en México: Diagnóstico (2000-20009) y prospectiva (2010-2020) informe final. ANUIES

Parent, J., Esquivel, N. (2004) La práctica profesional una función indispensable. Cuarto congreso nacional: Retos y Expectativas de la Universidad.

Peñaloza, W. (2003). Los propósitos de la educación. Lima: Fondo editorial del Pedagógico San Marcos.

Repetto, E. (1992) El desarrollo de la carrera a lo largo de la vida y la orientación de los Recursos Humanos en las organizaciones. Revista de orientación educativa y vocacional. Vol 3, pp 17-31.

Repetto, E., Perez, J. (2007) Formación de competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresa. Revista Europea de formación profesional No. 40. Pp 92-112.

Ribes E. (2006). Competencias conductuales: su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. Revista Mexicana de Psicología, vol. 23, núm. 1, pp 19-26.

Ségal, E. (2007) « Tipos de regulación productiva y su impacto sobre los recursos humanos, en Economía Informa, No. 370 septiembre – octubre 2011. En línea, <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/370/02elodieSégal.pdf>

Fuentes electrónicas consultadas:

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). Censo de Población y vivienda ENOE (2010). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo disponible en:

[http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.asp?s=est&c=27225&proy=enoe2011\\_po](http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.asp?s=est&c=27225&proy=enoe2011_po)<http://in-formacioncgt.info/ateneo/materiales-reflexion/MR11.pdf> <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7116/tma.pdf?sequence=1>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Censo de Población y Vivienda, 2010. Cuestionario básico. Consulta interactiva de datos. México, INEGI, 2011.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, [ANUIES] (2013). Anuario Estadístico licenciatura [Anuario]. Recuperado el 23 de octubre de 2013 de <http://www.anuies.mx>