



**ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DE ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS Y DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS SOBRE LA
EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

**AUTORES:
GERSO ANDRÉS VERA
DANIEL SESELOVSKY**

UNIVERSIDAD ICESI

2022

**ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DE ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS Y DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS SOBRE LA
EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

**AUTORES:
GERSO ANDRÉS VERA
DANIEL SESELOVSKY**

**DIRECTORA DEL PROYECTO:
MÓNICA FRANCO, Ph. D**

UNIVERSIDAD ICESI

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

SANTIAGO DE CALI

2022

Contenido

Resumen.....	4
Palabras clave:	4
Abstract.....	4
Keywords:.....	5
Introducción.....	5
Marco teórico	7
Metodología.....	11
Resultados	14
Discusión de los resultados	47
Conclusiones y recomendaciones.....	50
Futuras líneas de investigación	51
Bibliografía	52

Resumen

En este análisis se estudia la percepción de los estudiantes que hicieron su práctica profesional en PYMES y de algunos representantes de PYMES las cuales tuvieron practicantes y cómo se ha venido construyendo una relación ganar-ganar entre ambas partes. Se llevó a cabo una investigación cualitativa, en la cual participaron 215 estudiantes y 158 PYMES. Se analizaron las siguientes variables: desempeño, satisfacción, desarrollo personal y profesional. Lo anterior, con el fin de entender la percepción sobre la experiencia. Con respecto a esto, se encontró que la mayoría de las empresas y de los ex alumnos consideraron esta experiencia positiva y enriquecedora, en general los ex alumnos consideran que hacer la práctica en las PYMES les ayuda a crecer tanto personal como profesionalmente y las empresas consideran que al tener este programa de prácticas las impulsa en la adquisición de nuevos talentos y a evolucionar como empresas.

Palabras clave: PYMES, practicantes, prácticas, prácticas en PYME

Abstract

This analysis studies the perception of the students who did their internships in SMEs and of some representatives of SMEs who had interns and how a win-win relationship has been built between them. Qualitative research was carried out, in which 215 students and 158 SMEs participated. Variables from both parties were analyzed, measuring variables of performance, satisfaction, personal and professional development. The above, to understand the perception of the experience. In this regard, it was found that most companies and alumni considered this positive and enriching experience. In general, alumni consider that doing the internship in SMEs

helps them grow both personally and professionally, and companies consider that having this internship program encourages them to acquire new talent and evolve as companies.

Keywords: SMEs, Internships, Interns, Internships in SMEs

Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (PYME) constituyen el motor de la economía nacional. En Colombia, las PYMES representan el 99,6% de las empresas en el país (Mintrabajo, 2019). Además, las pymes generan más del 80% del empleo en el país (Mintrabajo, 2019). Asimismo, estas proveen de impulso, innovación y productividad a todo el sector empresarial (Hart y Barratt, 2009). Lo anterior, sumado al porcentaje que aporta este sector al PIB nacional han hecho que el gobierno nacional implemente diferentes inyecciones de capital a través de diferentes programas como el PAEF que ha beneficiado a muchas PYMES en Colombia. Las PYMES resultan fundamentales en la economía, debido a sus aportes significativos en la reactivación económica.

El crecimiento de las PYMES ha hecho que se demande más talento profesional (Sukri y Roslan, 2014). Lo anterior, añadió un desafío para las PYMES, en relación con la atracción de talentos recién graduados a sus empresas (Sukri y Roslan, 2014). Debido a que la mayoría de los graduados, son contratados en las grandes empresas (Hart y Barratt, 2009). Por esta razón, las prácticas universitarias de pregrado se consideran de gran importancia, porque permite un acercamiento real del estudiante a entornos laborales (Rothman y Sisman, 2016). Tanto académicos como teóricos ven la práctica como una oportunidad para tomar decisiones críticas y guiadas, así mismo comparten la idea, de que la práctica debería ser obligatoria en las instituciones de educación superior (Rothman y Sisman, 2016).

Las prácticas benefician principalmente a los estudiantes, pero también a las empresas y las universidades, consolidando una relación donde todas las partes ganan. Diversos estudios empíricos muestran la importancia de las prácticas y más aún en las pequeñas empresas (Degraevl, Hertz, y Koutroumanis, 2012). Lo anterior, debido a que las pymes han tomado una posición competitiva frente a las empresas de gran tamaño, para atraer a los recién graduados (Sukri y Roslan, 2014). Walmsley, Thomas y Jameson (2012), sugieren la necesidad de vincular las instituciones de educación superior con las PYMES, para crear estrategias que permitan la creación de conciencia sobre la importancia de hacer la práctica en estas empresas. La práctica en las PYMES permite el crecimiento y desarrollo profesional tanto de las empresas como de los estudiantes.

El rápido crecimiento de las ventas y el volumen en el enfoque financiero de las empresas conlleva a una necesidad de personal. En muchas ocasiones estas PYMES no llevan mucho tiempo en el mercado y buscan personal con mentes frescas, jóvenes y con pensamientos contemporáneos, que pueden encontrar en los practicantes universitarios según Zhao (2013). Por otro lado, las prácticas logran un enfoque sin mucho riesgo para las empresas, pues atraen talentos nuevos y posibles empleados sin la necesidad de comprometerse con la persona en cuestión (Williamson, 2002).

El presente estudio busca analizar este vínculo de práctica en PYMES, desde una perspectiva local en el Valle del Cauca y la Universidad Icesi y establecer los desafíos, beneficios y demás, de los egresados que han participado en este tipo de experiencias en la región. Lo anterior, Con el fin de entender las percepciones de los practicantes y de las PYMES en cuanto a la práctica profesional.

Además, este estudio busca brindar una guía con la cual los estudiantes puedan visualizar las oportunidades que tendrían al hacer su práctica en una PYME y como ha sido la experiencia de los exalumnos que ya han pasado por este proceso. Por otro lado, las PYMES podrán entender qué buscan los estudiantes al hacer sus prácticas y cómo estas empresas pueden crear un programa de prácticas más atractivo para poder atraer a nuevos talentos con ideas frescas a la organización. Finalmente, la Universidad podrá comprender los intereses tanto de los practicantes como de las PYMES en pertenecer a un programa tan enriquecedor como este. También logrará tener una base de datos de las PYMES que suelen reclutar estudiantes para la práctica.

Para la investigación se realizaron encuestas tanto a los exalumnos que hicieron su práctica en PYME cómo a las mismas PYMES. Gracias a esta metodología utilizada, se recolectaron datos muy valiosos con respecto a las diferentes percepciones del programa de práctica. Además, se pudo comprender la satisfacción de los actores en cuanto a las variables evaluadas.

Marco teórico

En una revisión de la literatura se encontraron varios aspectos relevantes en cuanto a la relación de las PYMES y los estudiantes de práctica. Muchas de las investigaciones de estos temas se centran en el potencial de las prácticas a nivel internacional para ser una poderosa herramienta estratégica en entornos de pequeñas y medianas empresas (Degraevl, 2011). También se resaltan hipótesis sobre los motivos y objetivos que invitan tanto a los estudiantes como a las pequeñas y medianas empresas a participar en estos programas de prácticas.

Se menciona de manera importante que al participar los estudiantes en prácticas en las PYMES se puede facilitar su aprendizaje sobre el trabajo y la organización, de esta manera, se ayudaría a aumentar sus intenciones de unirse a la empresa (Zhao, 2013). Lo anterior, debido a

que los pasantes suelen estar menos familiarizados con las pequeñas y las medianas empresas (Williamson, 2002) por esto, se pueden confiar más en la experiencia de una práctica, para obtener una vista previa sobre la PYME. Se cree que los pasantes que realizan sus prácticas profesionales en estas empresas tienen menos intención de quedarse en estas que los estudiantes que realizan las prácticas en empresas multinacionales y reconocidas (Zhao, 2013).

También es importante resaltar que las PYMES son una herramienta supremamente poderosa e importante para la formación de los estudiantes. En las PYMES los estudiantes pueden aprender sobre la organización, pero a su vez, aprenden a utilizar sus conocimientos académicos y sus competencias personales y profesionales. La práctica se ha considerado tan importante en la educación de pregrado que en repetidas ocasiones muchos académicos han recomendado que se vuelva un requisito obligatorio del plan de estudios de una escuela de negocios (Rothman y Sisman, 2016) . Por ejemplo, en la Universidad Icesi es un requisito obligatorio, pero en muchas otras universidades no se maneja de esta manera.

La práctica es la "experiencia laboral estructurada y relevante para la carrera obtenida por los estudiantes antes de la graduación de un programa académico" (Taylor, 1988). Las prácticas van más allá de una herramienta pedagógica importante, también son un proceso de transición enfocando las carreras profesionales (Sides y Mrvica, 2007). Aunque en general, los resultados de las investigaciones sobre las prácticas se centran más en los aprendizajes que se obtienen como resultado principal de la herramienta (Degrauel et al., 2012). Aunque hay algunos otros estudios que se centran más en los resultados de búsqueda de empleo y los éxitos profesionales de los estudiantes que participan en programas de prácticas profesionales.

Tanto las personas profesionales como los académicos concuerdan en que las prácticas relacionadas con la carrera y la experiencia laboral ayudan de manera indiscutible en el desarrollo

de las competencias como la toma de decisiones sabias y asertiva (Hurley, Renger y Brunk, 2005). Decisiones bien informadas, que repercutirán en escoger el trabajo y la empresa adecuada para la cual los estudiantes trabajarán en un futuro cercano (Cunningham, Sagas, Dixon, Kent y Turner, 2005; Gault, Leach y Duey, 2010).

Por otro lado, otro aspecto que se destaca en la relación que pueden llegar a tener las PYMES con los estudiantes que buscan hacer una práctica profesional es, la práctica como estrategia para encontrar talento humano con pensamientos contemporáneos y frescos (Holden y Jameson, 2002). Muchas PYMES buscan encontrar en los estudiantes que realizan las prácticas un lado conceptual que tiene como objetivo demostrar el potencial que tienen las prácticas para traer valiosos resultados, estratégicos y positivos para la organización. Al encontrar nuevos talentos y ofrecerles proyectos de desarrollo de práctica en la empresa, se crea un comportamiento de ganar-ganar entre la empresa y el estudiante, trayendo consigo desempeños óptimos en áreas de la empresa y aprendizajes importantes para el desarrollo profesional del pasante (Degrauel, 2012).

Como se menciona anteriormente, las PYMES se han tornado como una herramienta estratégica en la que todas las partes ganan (Degrauel, 2012). Por ejemplo, a los estudiantes, la experiencia en práctica contribuye en aclarar sus posibles intereses laborales con respecto a las trayectorias profesionales antes de embarcarse en su búsqueda de trabajo después de la graduación (McCarthy y McCarthy, 2006; Moghaddam, 2011; Rothman, 2007). De esta manera al graduarse, sin importar si son contratados en la empresa de práctica o no, pueden tener una visión más amplia y clara sobre sus aspiraciones profesionales y esto les ayudará a planear sus siguientes pasos en el mundo laboral.

En adición a lo anterior, al realizar la práctica, los estudiantes pueden obtener una visión realista de la empresa y de que es lo que los empleadores esperan de ellos, así como de lo que

pueden esperar del lugar de trabajo con respecto a características de estilo de vida tales como el equilibrio entre la vida laboral y personal. Aspectos que con el tiempo se tornan más relevantes para las personas y especialmente en el ámbito laboral comprendido por las generaciones actuales (Rothman y Sisman, 2016). Finalmente, Lord (2011), considera que esta experiencia ayuda a reflexionar sobre la situación particular del estudiante, es decir, si creen que pertenecen y si creen que pueden tener éxito en un trabajo o industria en particular.

A medida que pasa el tiempo, las pequeñas y medianas empresas han prestado más atención a las prácticas profesionales de estudiantes (Masurel y Nijkamp, 2011). Lo anterior indica que el interés en las PYMES y su capacidad para proporcionar empleo a los graduados ha aumentado (Walmsley et al., 2012). Por este motivo Walmsley et al. (2012), pide abiertamente que se incrementen los vínculos entre las PYMES y las instituciones de educación superior con el objetivo de crear conciencia sobre las oportunidades laborales que pueden llegar a darse en estas empresas.

En relación a lo anterior, en muchos países se reconoce que el sector de las PYMES se ha convertido en un rubro importante para el aumento del empleo, el desarrollo económico y la generación de riqueza. Se han iniciado iniciativas, principalmente dirigidas por el gobierno, para fortalecer los lazos entre la educación superior y el sector de las PYMES, aumentar la empleabilidad de los graduados y facilitar la transición de los graduados al sector profesional (Gallagher y Stephen, 2020). Las PYMES pertenecen a uno de los sectores que más crece en muchos países, en Colombia son el sector que más brinda empleo, de esta forma las prácticas en PYMES abren la oportunidad para que la transición de la universidad al empleo sea más rápida y sencilla (Mintrabajo, 2019).

Por el motivo anterior, las prácticas en PYMES constituyen un pilar fundamental en el desarrollo de la economía de los países subdesarrollados (Syakirah, Sabariah, Ibrahim y Patsy, 2020). Las PYMES han creado más de la mitad de los empleos a nivel global, según datos de la organización internacional del trabajo (OIT, 2019). Estos aportes en la generación de empleo incluso superan al de empresas grandes y con experiencia en el mercado. Por este motivo, muchos gobiernos han potencializado programas que benefician las instituciones de educación superior y su relación directa con las PYMES (Westhead y Matlay, 2005). Lo anterior resulta valioso, puesto que cada vez se le da mayor importancia a las PYMES como reclutadoras de recién graduados (Holden y Jameson, 2002).

Es así como las PYMES utilizan las prácticas como una herramienta estratégica (Sukri y Roslan, 2014). Estudios han analizado el impacto que tiene la incorporación de las prácticas en PYMES, este enfoque hacia las pequeñas y medianas empresas se genera gracias a las características propias e inherentes a este tipo de empresas (Varghese, et al., 2012). Puesto que el número de empleados, el nivel de desarrollo entre otros factores permite que las PYMES sean candidatas perfectas para analizar el impacto que tienen las prácticas en el desarrollo interno de las empresas.

Metodología

La metodología de esta investigación en principio consistió en buscar artículos publicados entre 2012 a 2021 en las cien revistas más importantes de administración, teniendo en consideración el *Scimago Journal Rank*. Este es un factor que mide y establece la calidad de las publicaciones científicas. El anterior cálculo se logra contabilizando la cantidad de citas recibidas y ponderándolas por el prestigio e importancia de las revistas de donde proceden las citas. Posterior a esto, se hizo la tarea de buscar los artículos en las revistas utilizando palabras claves que podrían

ser usadas en investigaciones parecidas, las palabras fueron las siguientes: Internship, Internship in Small and Medium Enterprises, Internship in SMEs. Al ser un tema tan específico solamente se encontró un artículo sobre el tema en la revista “Journal of Business Venture” escrito por Zhao (2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, se decidió incluir otras revistas especializadas en emprendimiento y negocios, la tabla 1 muestra las revistas, donde se logró encontrar una cantidad considerable de artículos que sirvieron como base y marco teórico para la investigación, estas revistas fueron:

Tabla 1. Scimago Journal Rank

1. Journal of Entrepreneurship
2. Journal of Social Entrepreneurship
3. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies
4. International Journal of Gender and Entrepreneurship
5. International Journal of Entrepreneurship and Innovation
6. International Journal of Entrepreneurship and Small Business
7. Entrepreneurship Research Journal
8. Journal of Small Business and Entrepreneurship
9. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship
10. Journal of Entrepreneurship Education
11. International Journal of Globalisation and Small Business
12. Journal of Developmental Entrepreneurship
13. Journal of Entrepreneurship and Public Policy
14. Academy of Entrepreneurship Journal
15. World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development
16. International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management
17. International Journal of Entrepreneurship
18. Contemporary Issues in Entrepreneurship Research

19. International Journal of Technoentrepreneurship
20. Journal of Business and Entrepreneurship
21. International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se decidió ampliar la búsqueda a otras revistas que escriben sobre PYME y emprendimiento, extendiendo el rango de años en los cuales fueron publicados dichos estudios.

Con lo anterior se encontraron 18 artículos. Estas revistas se muestran en la tabla 2:

Tabla 2. Revistas enfocadas en emprendimiento y negocios

1. Education + Training
2. Small Business Institute® Journal
3. Organizational Dynamics
4. People, Place & Policy Onlin
5. Economics of Education Review
6. Industry and Higher Education
7. Journal of Education and Work
8. Industry & Higher Education
9. Annals of Business Administrative Science
10. Journal of Small Business and Enterprise Development
11. Industry & Higher Education
12. Journal of Small Business and Enterprise Development
13. Journal of Management Policy and Practice
14. Advances in Environmental Biology
15. Journal of social sciences and humanities
16. Education + Training
17. Education + Training
18. Technological Innovation Across Nations

Fuente: Elaboración propia.

Entrando en materia, se realizaron encuestas que medían variables y experiencias tenidas en cuenta a la en el transcurso de la práctica. Para ser más concretos, el tamaño de la muestra de

las empresas fue 158 y el de los ex practicantes fue de 215. En esta investigación se tuvieron en cuenta variables tanto para los estudiantes como tanto para las PYMES, cada una enfocada a su rubro, entre estas están las variables de desempeño, satisfacción, desarrollo personal y profesional y características de la práctica. Cada una de estas enfoca bien sea a las PYMES o a los estudiantes que realizaron la práctica en PYME.

Las variables de desempeño consistían en evaluar el nivel con el que los estudiantes o las PYMES cumplieron con los requerimientos y obligaciones propuestos por ambas partes y de qué manera. Por otro, las variables de satisfacción hacen referencia al nivel en que se cumplieron las necesidades e intereses de las partes involucradas en el proceso. Ahora bien, las variables de desarrollo profesional intentan medir el impacto que la práctica tuvo en el desarrollo de habilidades, aptitudes y capacidades tanto de la empresa como de los estudiantes y cómo estas contribuyeron en el crecimiento profesional de cada uno. Finalmente, las características de la práctica son aquellos aspectos más formales que dependían de los contratos de aprendizaje entre los estudiantes y las empresas, avalados por los requisitos de la Universidad Icesi.

Resultados

De los 215 egresados de la Universidad Icesi, en el gráfico 1 se evidencia que los valores más altos se distribuyen de la siguiente forma: 35 personas pertenecieron al programa de Diseño de medios interactivos, 20 personas cursaron Economía y negocios internacionales, 18 personas cursaron Mercadeo y negocios internacionales y la misma cantidad de personas cursaron Diseño industrial. Cabe resaltar que las 215 personas encuestadas, se encuentran distribuidas en todas las facultades de la Universidad, lo cual permite hacer un análisis más riguroso.

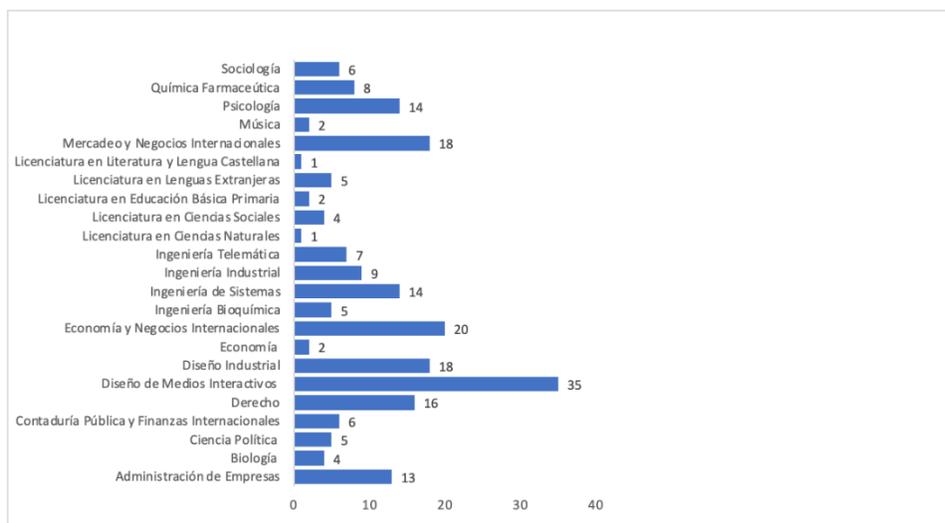


Gráfico 1. Programa de pregrado al que pertenece el estudiante.

Fuente: elaboración propia.

Dentro de las empresas donde los estudiantes realizaron su práctica, se encuentran compañías de varios sectores económicos. Respecto al tamaño de la empresa, como lo muestra el gráfico 2, 94 estudiantes afirman que la empresa donde realizaron su práctica pertenece a la categoría de pequeña empresa, seguido de 63 estudiantes que realizaron su práctica en una mediana empresa y finalmente 58 estudiantes realizaron su práctica en una microempresa.

A continuación, en el gráfico 3 se evaluará los resultados y la información obtenida sobre ellas. En primer lugar, se buscó especificidad sobre cuántas empresas de las encuestadas eran micros, cuantas pequeñas y cuantas medianas. En el siguiente gráfico se muestra la distribución.

De las 158 empresas que cumplían los requisitos de características para ser consideradas micro, pequeñas o medianas empresas. Se encontró que 63 son pequeñas pues tienen de 11 a 50 empleados. 54 empresas son medianas, pues tienen entre 51 y 200 empleados. Finalmente, las microempresas son 41, el número más pequeño entre las tres, pero de igual manera son una cantidad considerable.

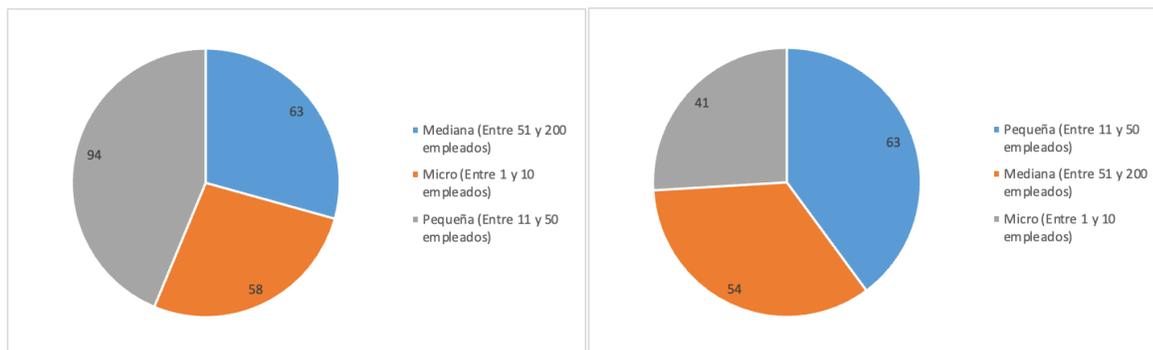


Gráfico 2. Tamaño de la empresa según estudiantes y gráfico 3, tamaño de la empresa según las PYMES.

Fuente: elaboración propia.

Otro aspecto que se midió sobre las empresas encuestadas fue el sector económico en el que se encontraban. Siendo en su mayoría empresas que trabajan ofreciendo servicios, seguido de empresas tecnológicas y bastante más abajo empresas industriales tal como se evidencia en el gráfico 4.

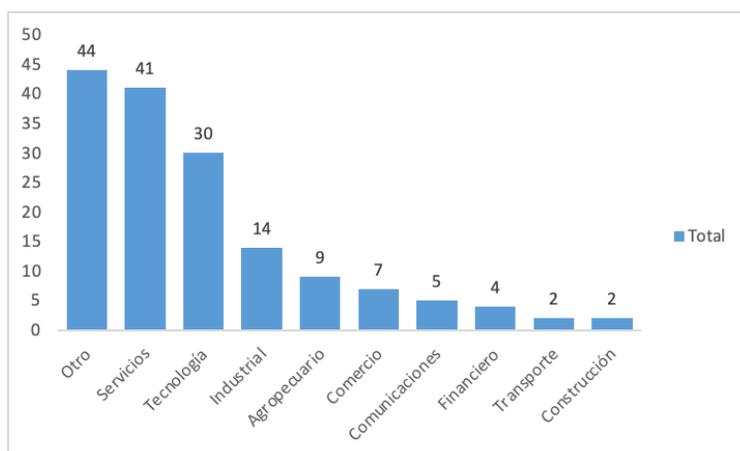


Gráfico 4. Sector económico de la empresa.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto al área de la empresa donde el estudiante desempeñó su práctica, en el gráfico 5, se evidencia que 35 personas estuvieron vinculados al área de Mercadeo y ventas, mientras que 24 personas estuvieron en el área de Investigación y desarrollo y la misma cantidad de estudiantes de Informática. Cabe resaltar que 75 personas afirman que estuvieron vinculadas a otra área. Lo anterior se puede deber a que, algunas empresas designan con otros nombres a las áreas comúnmente conocidas.

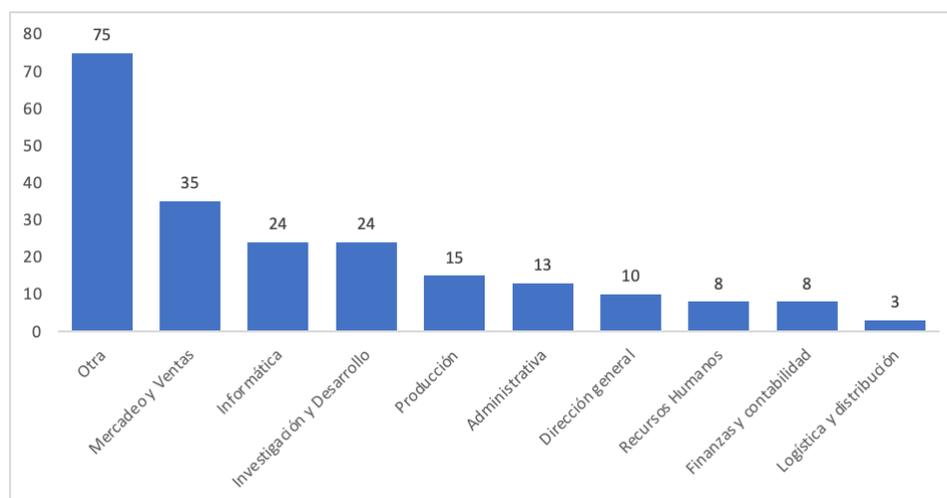


Gráfico 5. Área en la que se desempeñó el estudiante.

Fuente: elaboración propia.

El gráfico 6 muestra el nombre de los cargos que desempeñó el estudiante en práctica, 140 personas afirman ser contratado bajo el cargo de estudiante en práctica, seguido de 19 personas bajo el cargo de asistente y en menor proporción se encuentran Analistas, auxiliares, aprendiz, coordinador entre otros.

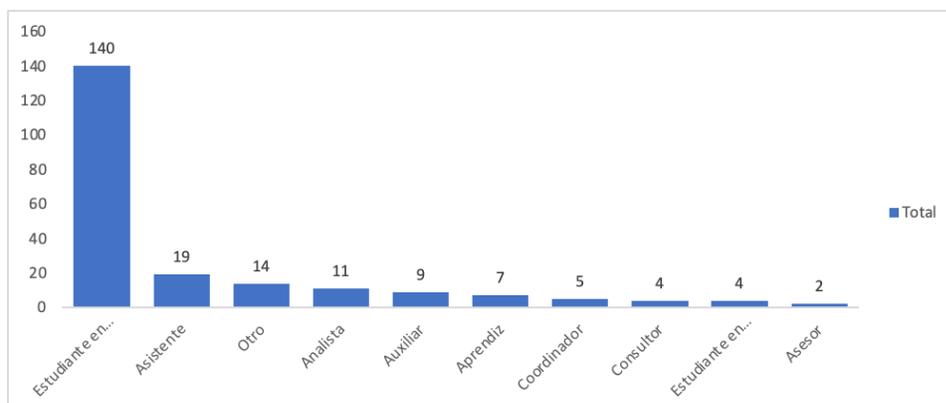


Gráfico 6. Cargo que desempeñó el estudiante

Fuente: elaboración propia.

Con el fin de asegurarnos que los encuestados realizaron su práctica en un periodo no mayor a tres años. Se preguntó acerca del año y semestre en que realizaron la práctica y los resultados se muestran en el gráfico 7. La mayoría de los estudiantes encuestados realizaron su práctica en el periodo 2021-2, seguido de 43 estudiantes en el periodo 2021-1, 31 estudiantes en el periodo 2020-1, 27 en el periodo 2020-2, 26 estudiantes en el periodo 2019-2 y finalmente 23 estudiantes realizaron su práctica en el periodo 2019-1. Lo anterior resulta importante para nuestro estudio, ya que permite analizar el comportamiento de las prácticas durante 3 años consecutivos, los cuales son inmediatamente anteriores al actual.

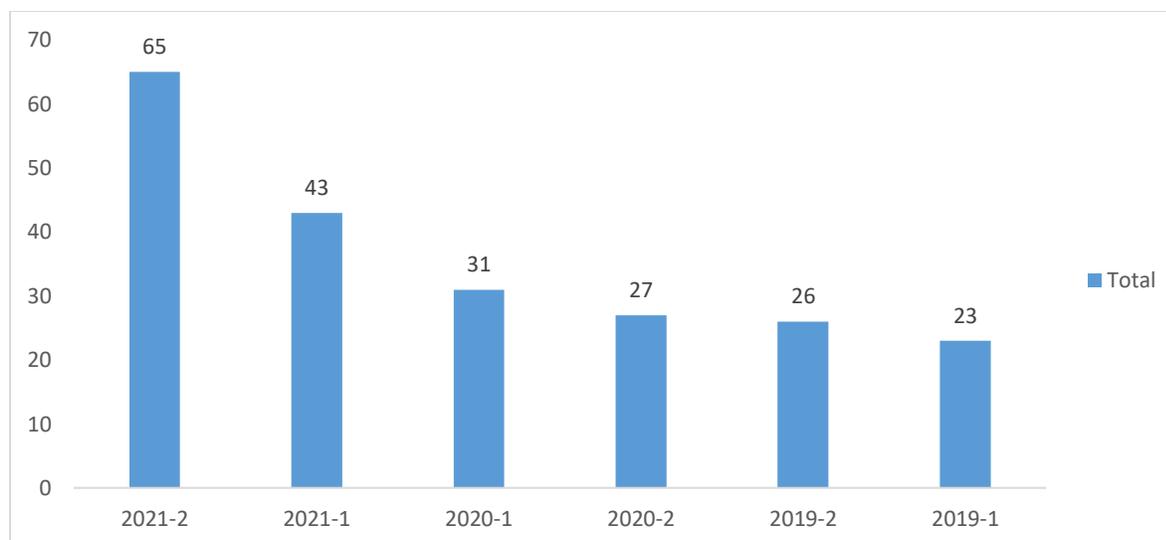


Gráfico 7. Periodo en que los estudiantes realizaron su práctica.

Fuente: elaboración propia.

Posteriormente, se indagó en la cantidad de trabajadores profesionales con los que la empresa cuenta, en el gráfico 8 se muestra de manera gratificante que 55 de las empresas encuestadas tienen entre el 91% y 100% de trabajadores con un título profesional. Por otro lado, las empresas que menos tienen trabajadores profesionales son 14 y el rango de profesionales está entre 1% y 10%. Del cuadro anterior podemos destacar que hay una tendencia creciente en cuanto a las empresas contratando personal profesional, pues la mayoría de las empresas encuestadas tienen más del 50% de sus colaboradores graduados de una carrera profesional.

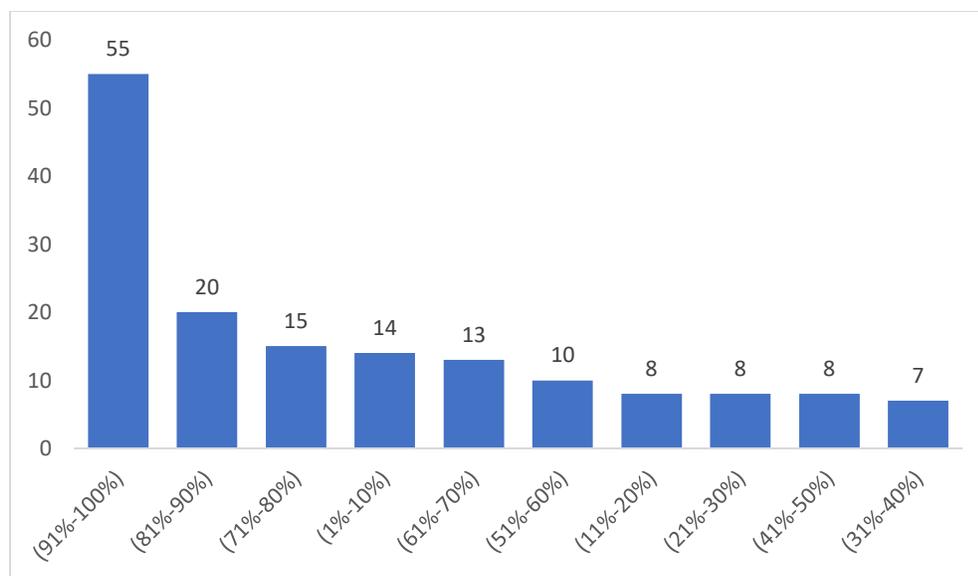


Gráfico 8. Porcentaje de trabajadores profesionales de la empresa

Fuente: elaboración propia.

Para tener una aproximación más certera sobre lo que se buscaba en esta investigación, es decir, saber la percepción en cuanto a las prácticas académicas por parte de los estudiantes que realizaron las prácticas en PYMES y de las PYMES en sí. Se preguntó sobre el cargo que desempeñan los representantes de las empresas que respondieron la encuesta, los resultados se evidencian en el gráfico 9.

El 41% de las personas que respondieron la encuesta tienen un cargo de alta gerencia. El 30% desempeñan un rol de jefe o director. El 12% se encuentran en la gerencia media. El 11% son asistentes o coordinadores. El 2% trabajan en la gerencia de nivel bajo y finalmente un 3% trabaja en otro puesto.

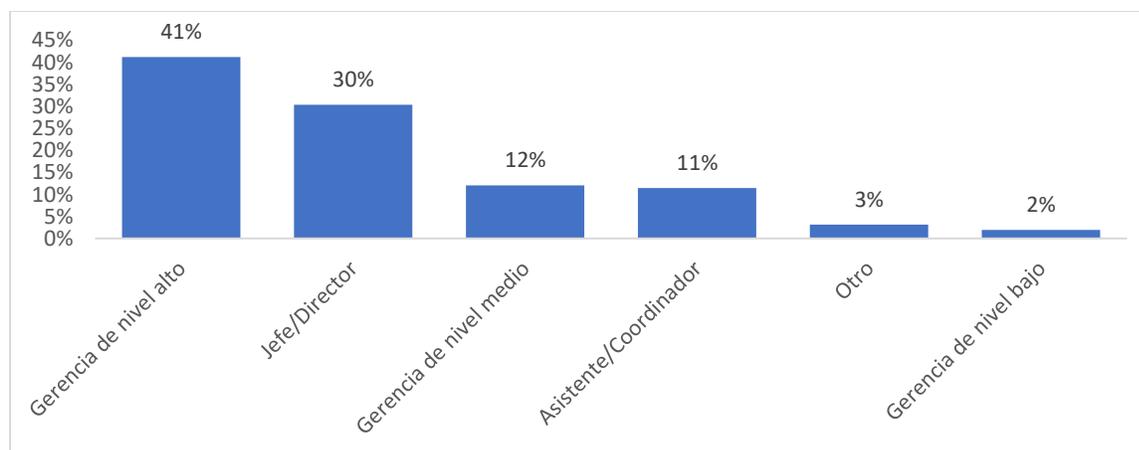


Gráfico 9. Área en la que se desempeña el representante de la empresa que respondió la encuesta.
Fuente: elaboración propia.

Para continuar evaluando la experiencia de las empresas con practicantes de la Universidad Icesi se preguntó acerca del nivel de satisfacción que se consideraba frente algunos aspectos del estudiante.

Respecto a la importancia que les dan los estudiantes a algunos aspectos, como sus conocimientos, competencias personales, entre otros. En general, los estudiantes consideran muy importante los aspectos anteriormente descritos, tal como lo evidencia el gráfico 10. En las competencias profesionales el 52% de los encuestados, afirman que este aspecto es muy importante, seguido de 39% de personas para los cuales es importante, para el 7% es moderadamente importante y para el 1% es poco importante.

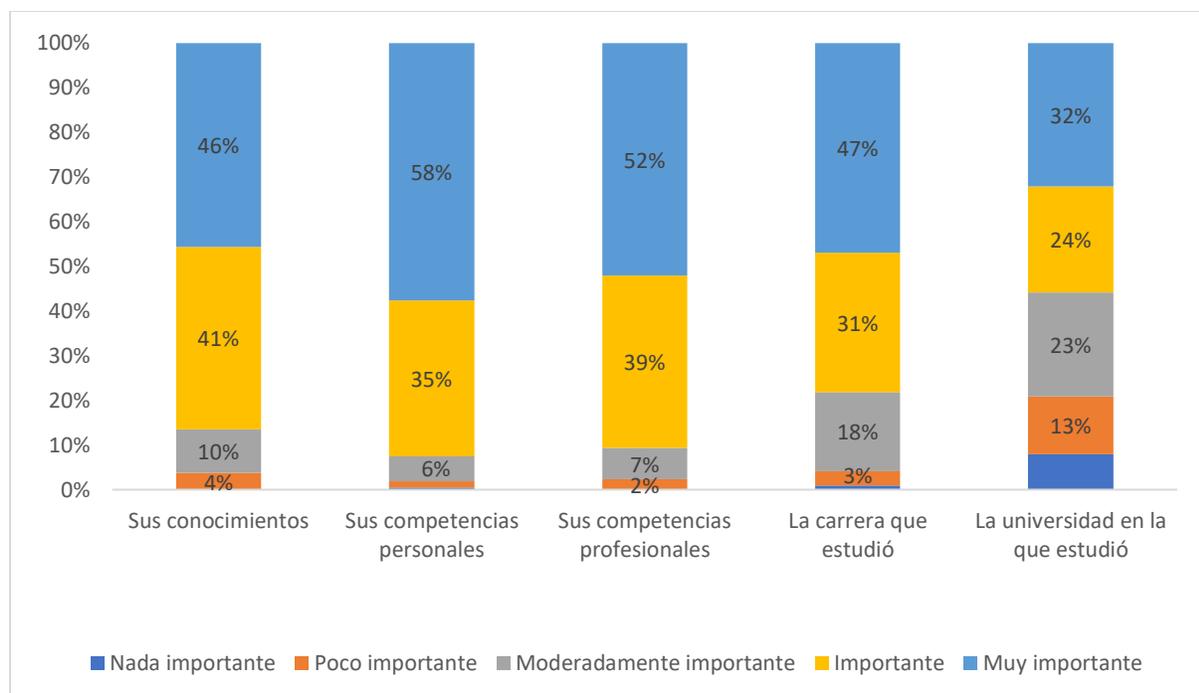


Gráfico 10. Nivel de importancia para los estudiantes con respecto a su proceso de práctica.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las competencias que los estudiantes consideran muy importantes para realizar la práctica, se destacan la comunicación con un 65% y el trabajo en equipo con 56%. Por otro lado, los estudiantes consideran importantes aspectos como, la perspectiva global, el pensamiento crítico y la ética y responsabilidad social, tal como se observa en el gráfico 11.

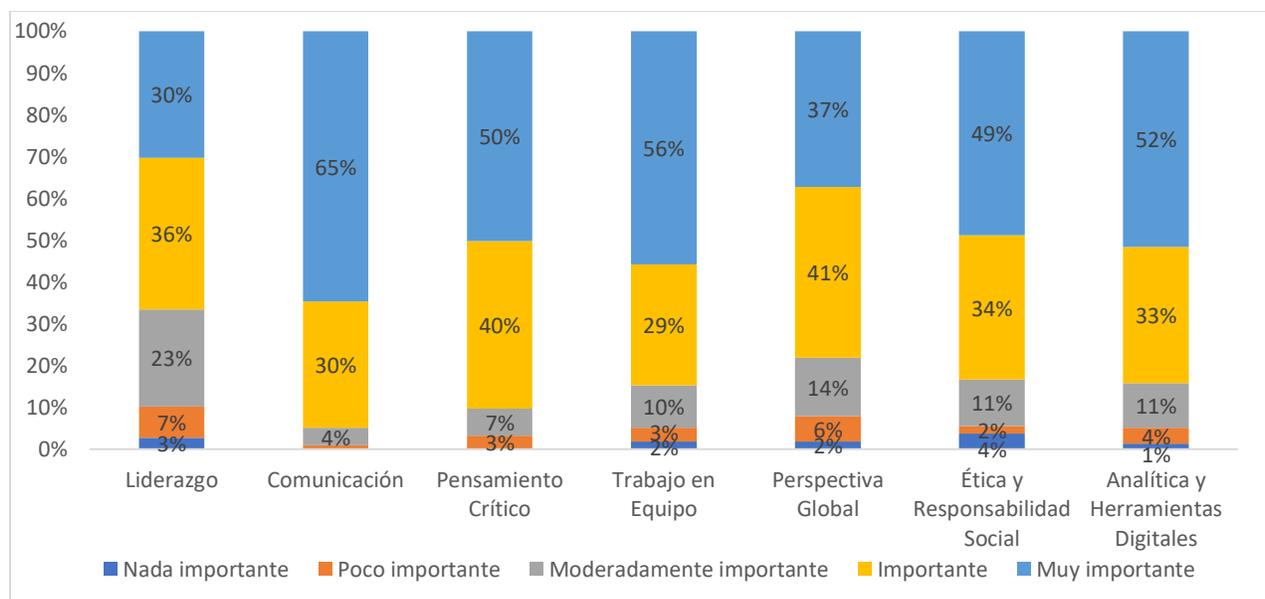


Gráfico 11. Competencias más importantes para realizar la práctica.

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se procederá a ver la comparación de las perspectivas de las empresas y la de los estudiantes en cuanto al desempeño del estudiante en la práctica. En el gráfico 12 se puede observar los resultados de la autoevaluación de los estudiantes con respecto a su práctica y en el gráfico 13 se pueden ver los resultados de la percepción de las empresas. El 50% de los estudiantes considera que el desempeño fue sobresaliente, mientras que las empresas, de manera muy similar consideran que el 44% de los estudiantes que realizaron las prácticas en sus empresas consideran que el desempeño de los estudiantes fue sobresaliente. También, de manera positiva un 46% de los estudiantes consideran que su desempeño fue excelente. Mientras que por el lado de las empresas se considera que el 47% de los practicantes tuvieron un desempeño excelente.

En cuanto al resto, el 4% de los estudiantes consideran que tuvieron un desempeño aceptable, mientras que las empresas consideran que el 7% de los estudiantes tuvieron un desempeño aceptable. Para terminar, se puede observar que los porcentajes de desempeño

insuficiente considerado por los estudiantes fue mínimo, del 0,5%. Aunque por el lado de las empresas sube un poco, 1% también es una cantidad mínima de practicantes que las empresas no consideran que estuviesen a la altura.

En general la comparación de estas tablas se muestran tendencias muy similares. Se puede observar que ambas partes en su mayoría estuvieron satisfechas con el desempeño obtenido por los estudiantes de práctica de la Universidad Icesi.

Adicionalmente, cuando se les consultó a los estudiantes si otros factores habían determinado su desempeño, estos respondieron que la presión, el ambiente conflictivo y el aprendizaje autónomo resultaban fundamentales. Mientras que las empresas dijeron a esta misma pregunta, que otros factores que influenciaron el desempeño de los estudiantes fueron, la universidad, la actitud y sus competencias personales.

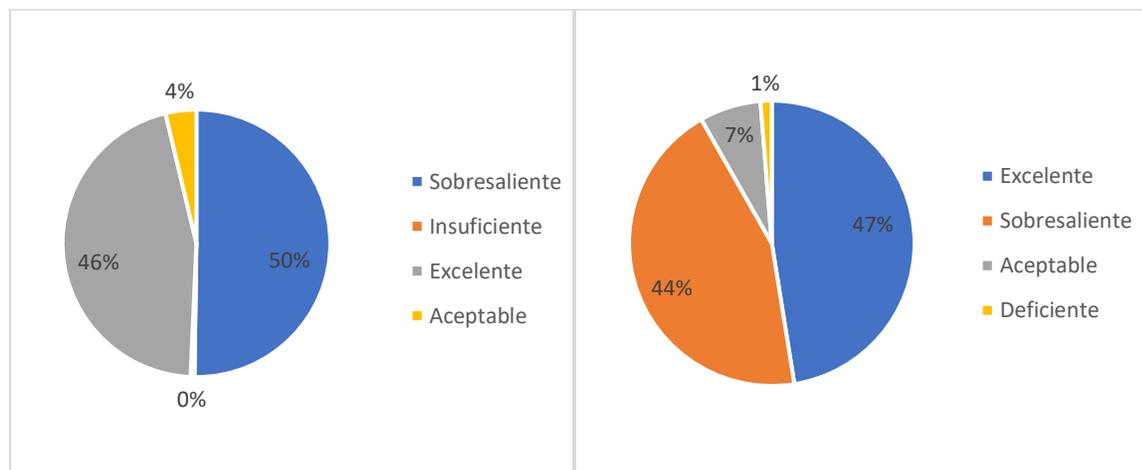


Gráfico 12. Desempeño de la práctica para el estudiante y gráfico 13, desempeño del practicante según la empresa.

Fuente: elaboración propia.

La experiencia de los estudiantes en cuanto a su programa de práctica fue considerada en un 39% muy buena, y buena en un 43% tan cómo se evidencia en el gráfico 14. En su contra parte

el 13% de los estudiantes tuvieron una experiencia regular, un 3% tuvo una experiencia mala y un 2% tuvo una experiencia muy mala. Aunque se encontró un 18% de personas que tuvieron una experiencia relativamente negativa, los estudiantes que tuvieron una experiencia positiva los superan con creces.

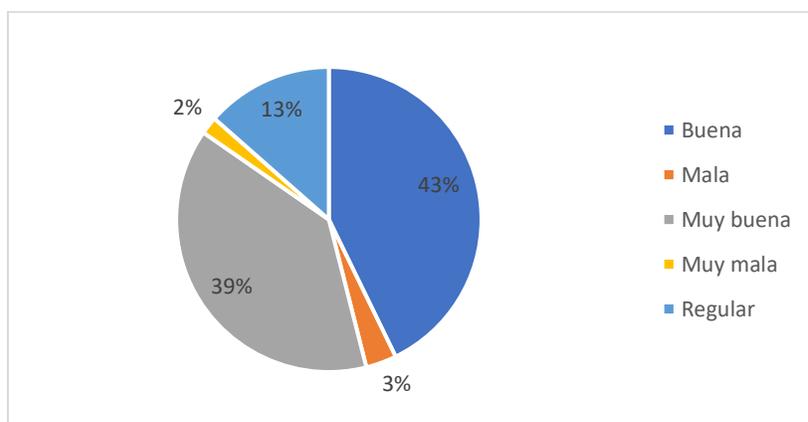


Gráfico 14. Experiencia de los estudiantes respecto a su práctica.

Fuente: elaboración propia.

Respecto a la experiencia que tuvieron las empresas con los practicantes, tal como se evidencia en el gráfico 15, el 54% de las empresas está totalmente de acuerdo respecto a que el practicante de la Universidad Icesi cumplió con las expectativas de la empresa, 39% de las empresas están de acuerdo con el cumplimiento de las expectativas. Tan solo un 3% estuvo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. De la misma manera el 59% de las empresas están totalmente de acuerdo con que los practicantes trajeron beneficios a la empresa, un 33% está de acuerdo y tan solo un 3% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Finalmente, se puede decir de estas dos preguntas que los estudiantes de la Universidad en su mayoría cumplieron con las expectativas de las empresas y al cumplirlas, su vinculación en la empresa trajo beneficios.

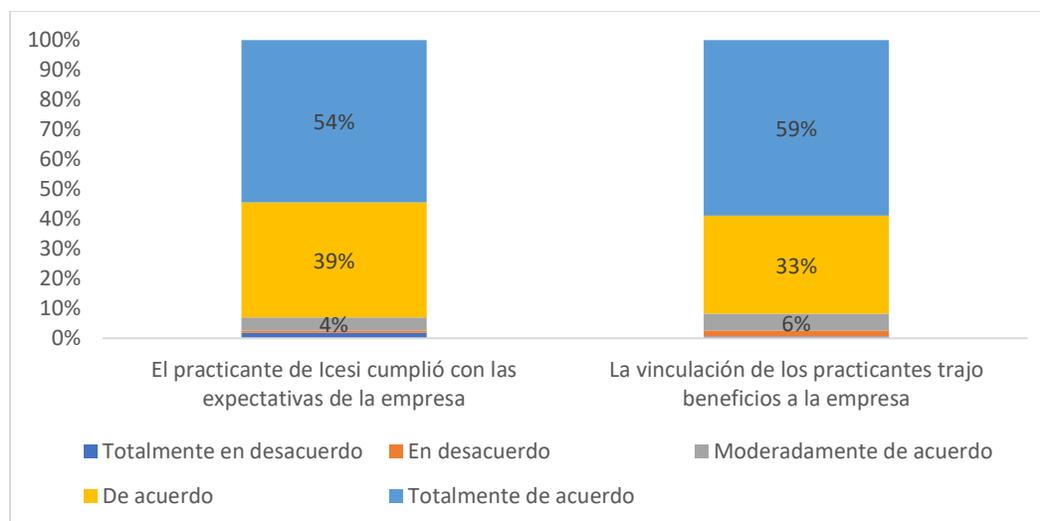


Gráfico 15. Experiencia de la empresa con los practicantes.

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los niveles de satisfacción al relacionarse con los demás empleados de la empresa, tal como se muestra en el gráfico 16, el 42%, el 37% y 13% de los estudiantes se sintieron muy satisfechos, satisfechos y moderadamente satisfechos respectivamente. Con relación a la integración con el equipo de trabajo, el resultado es similar, esta vez con 49%, 31% y 13% correspondientes a la escala de muy satisfecho, satisfecho y moderadamente satisfecho respectivamente. En el cumplimiento de sus expectativas como practicante, los resultados muestran que el 36%, están muy satisfechos, el 29% se sienten satisfechos, el 19%, moderadamente satisfechos, el 11% poco satisfecho y el 6% se siente nada satisfecho. Con relación a la aplicación de las competencias empresariales y profesionales, se evidencia la misma tendencia, donde las personas encuestadas afirman estar muy satisfechas, satisfechas, moderadamente satisfechas, poco satisfechas y nada satisfechas respectivamente frente a la aplicación de sus competencias en la empresa.

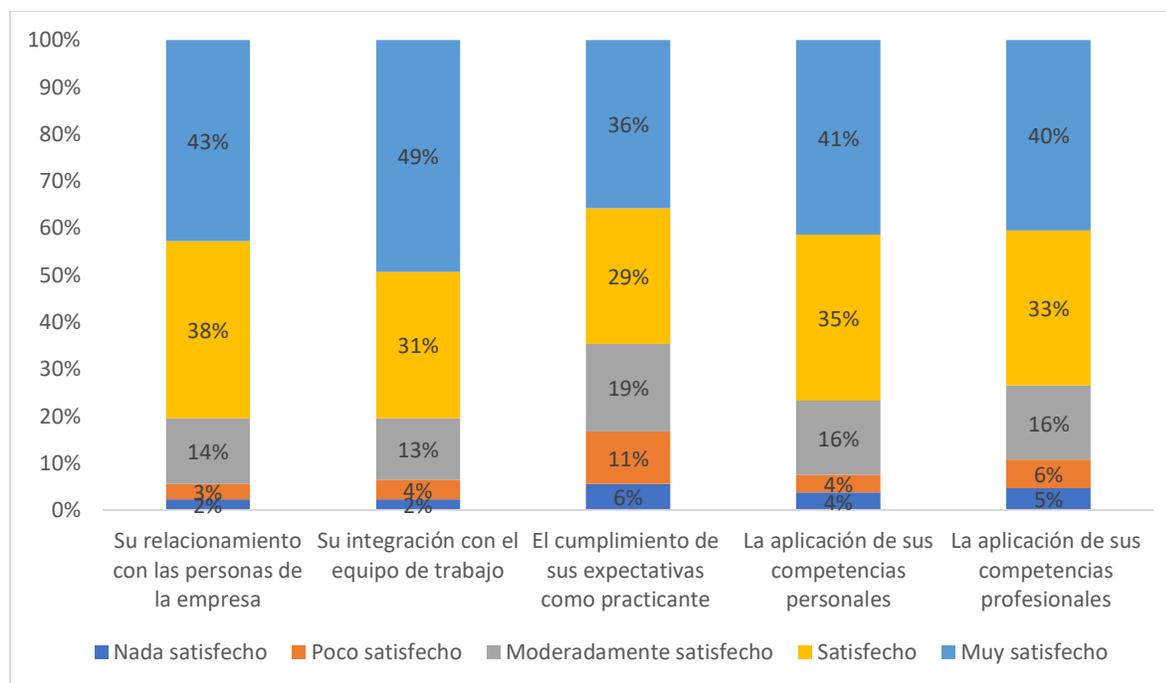


Gráfico 16. Niveles de satisfacción de los estudiantes.

Fuente: elaboración propia.

Con relación a la satisfacción con ciertos aspectos de la empresa, los resultados se describen a continuación en el gráfico 17. Respecto a la satisfacción, cabe resaltar que en general las personas se sienten muy satisfechas con todos los aspectos, en donde sobresale el trato recibido con un 55%, la comunicación con el jefe inmediato con un 47% y el reconocimiento del jefe inmediato. Dentro de los aspectos en que los estudiantes se sienten satisfechos, destacan los recursos que la empresa puso a disposición del practicante con un 35% de satisfacción. Adicionalmente, el 31% de los encuestados, en el aspecto de condiciones de contratación se sienten moderadamente satisfechos. Dentro del ítem nada satisfecho, los puntajes que se destacan son, las condiciones salariales y la organización de la empresa con un 12% y 11% respectivamente. Este gráfico nos muestra en general una tendencia positiva acerca de la satisfacción de los empleados

con relación a aspectos de la empresa, lo que genera un panorama alentador para los practicantes en PYMES.

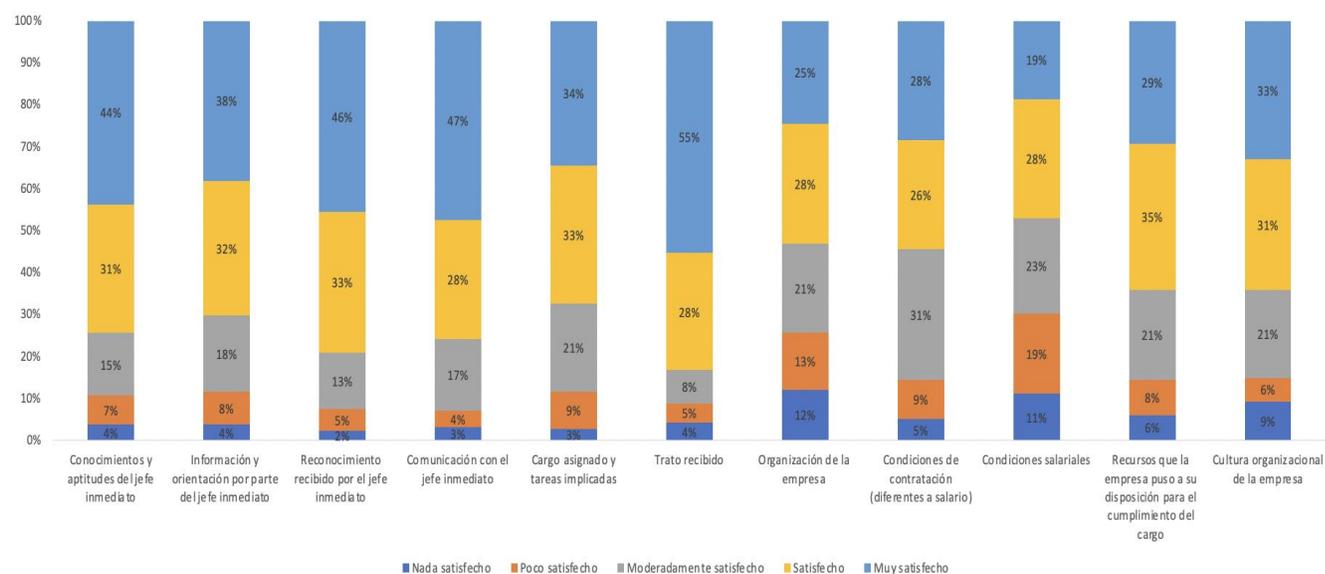


Gráfico 17. Satisfacción en aspectos de la empresa

Fuente: elaboración propia.

Respecto a la satisfacción como practicante, en el gráfico 18 se evidencia que las personas en su mayoría se sienten muy satisfechas respecto a la retroalimentación que recibió por parte de la empresa sobre su desempeño laboral. También, se observa que no hay variación en cuanto al nivel de cumplimiento de la empresa con las condiciones laborales sin tener en cuenta el salario, con las condiciones que si incluyen este aspecto.

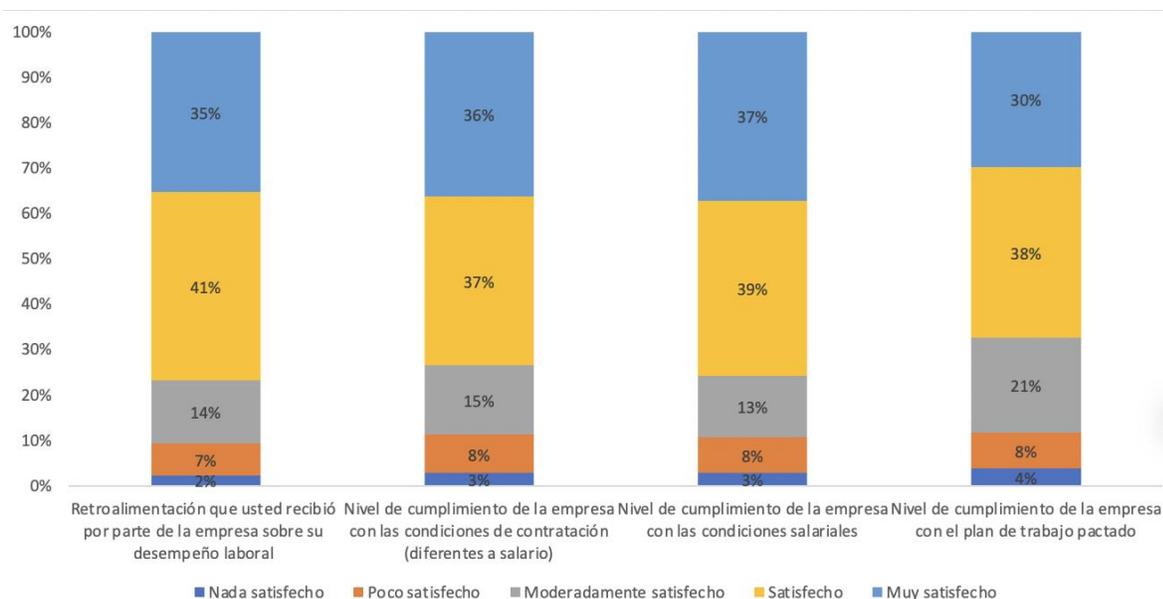


Gráfico 18. Satisfacción como practicante.

Fuente: elaboración propia.

Respecto a la formación profesional ofrecida por la Universidad a los estudiantes, en el gráfico 19 se evidencia que la mayoría de las empresas, 56% estuvieron muy satisfechas, el 39% de las empresas estuvieron satisfechas. Mientras que tan solo el 2% de las empresas estuvieron poco o nada satisfechas. Lo que demuestra que la Universidad Icesi está haciendo un muy buen trabajo en cuanto a la formación de sus estudiantes en el ámbito laboral.

En cuanto al nivel de cumplimiento de los estudiantes con el plan de trabajo, el 53% de las empresas estuvieron muy satisfechas con el trabajo de los estudiantes, el 40% de las empresas estuvieron satisfechas y tan solo el 3% estuvieron poco o nada satisfechas. Lo que indica que los estudiantes en su mayoría realizaron un buen trabajo en sus proyectos de práctica y cumplieron con el plan de práctica.

Frente a las condiciones de contratación, los empleadores también se mostraron optimistas en sus respuestas. El 63% de las empresas estuvieron muy satisfechas con el cumplimiento de las

condiciones de contratación pactadas entre las partes, el 32% estuvieron satisfechas. Tan solo el 2% estuvo poco o nada satisfecho frente a las condiciones de contratación. Esto demuestra que en general hubo un entendimiento y un respeto mutuo entre las empresas y los practicantes en cuanto a las condiciones de contratación.

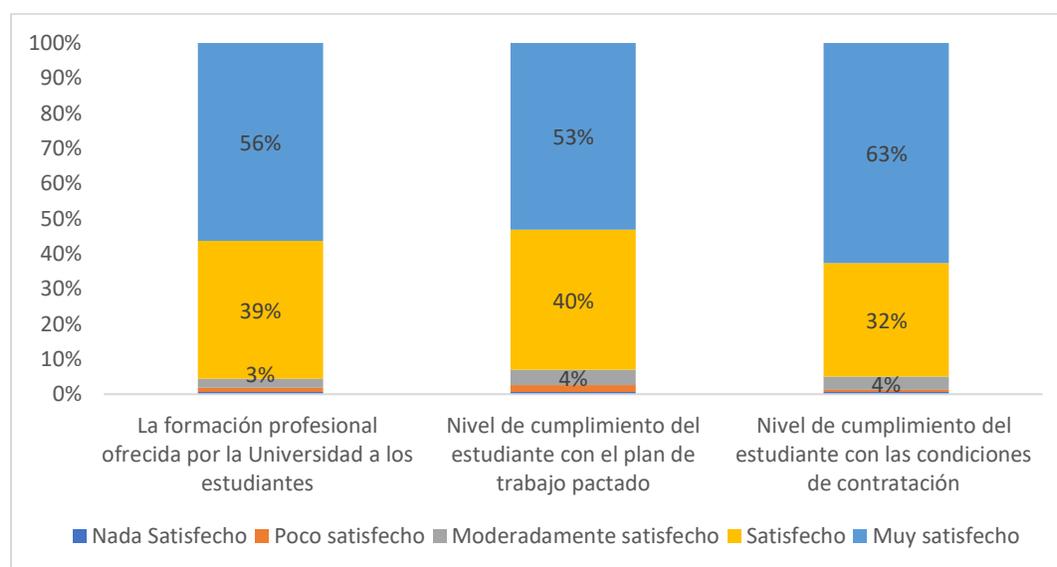


Gráfico 19. Satisfacción de la empresa respecto a aspectos de la universidad.

Fuente: elaboración propia.

Cuando se preguntó sobre las razones importantes o no, para aceptar la práctica en la PYME, se encontraron los resultados planteados en el gráfico 20. El 3% de los estudiantes afirma que el tamaño de la empresa fue un factor muy importante para definir su práctica, para el 14% de los encuestados fue importante el tamaño de la empresa, el 26% afirman que fue un factor nada importante, el 27% afirma que es un aspecto medianamente importante y finalmente el 30% afirma que fue poco importante. En cuanto al factor de aprendizaje integral ofrecido por la empresa, los valores se encuentran distribuidos de la siguiente forma; 47% de los encuestados afirman que este factor es muy importante para aceptar la práctica, para el 34% es importante, el 3% de los

encuestados afirman que el aprendizaje integral ofrecido por la empresa es nada importante, para el 10% es moderadamente importante, para el 5,12% es poco importante.

Respecto al desarrollo personal, el 50% de los estudiantes respondieron que este factor fue muy importante, así mismo el 35% afirman que es importante, para el 11% de los encuestados este factor es moderadamente importante, mientras que para el 1% es nada importante, y para el 3% es poco importante.

En cuanto al desarrollo profesional se puede evidenciar que el 67% de los estudiantes lo consideran muy importante y el 8% que es importante. Se puede observar que la mayoría de los estudiantes ven el desarrollo de este aspecto como positivo. En su contra parte, apenas el 3% de los estudiantes consideran que este aspecto es poco o nada importante.

Por último, en lo que respecta a los factores de condiciones de contratación, salario y flexibilidad de salario, los resultados se asemejan, puesto que, en los tres factores, se evidencia mayor porcentaje en la escala de moderadamente importante, seguido de importante, poco importante, importante y finalmente nada importante.

Cabe resaltar que, ante la pregunta, de nombrar otra razón por la cual aceptó la práctica, la mayoría de los estudiantes encuestados respondieron que otro factor determinante fue el ambiente laboral, trabajo remoto y la ubicación estratégica en donde se encuentra la empresa.

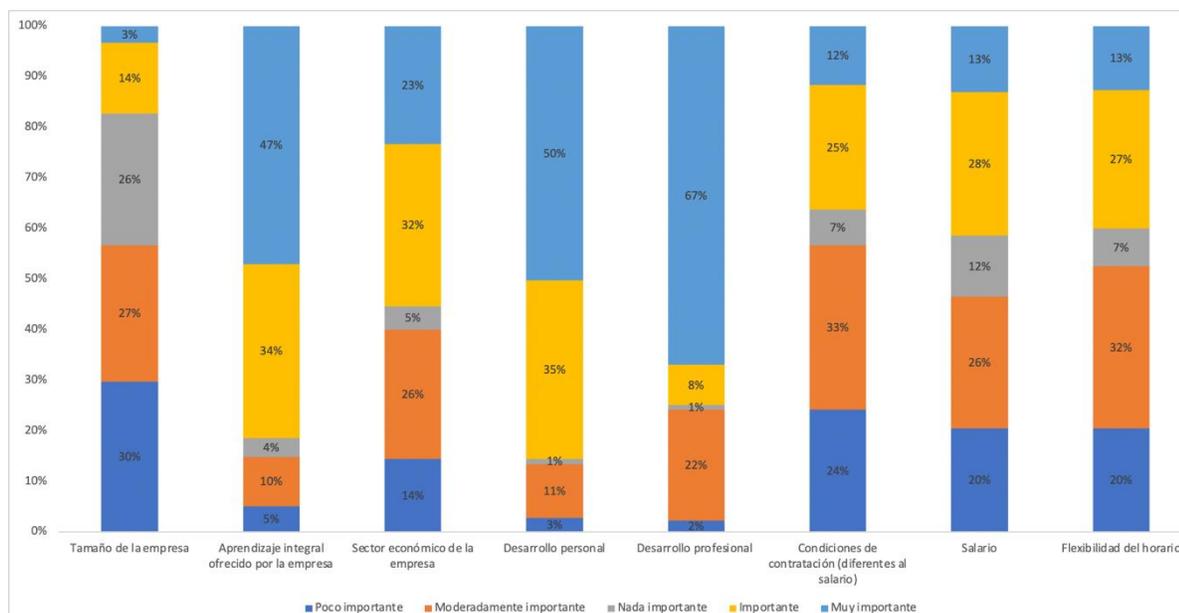


Gráfico 20. Razones para aceptar la práctica en PYME.

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, frente a la afirmación “acepté la práctica en PYME porque no tenía otra opción” los resultados se muestran a continuación en el gráfico 21. El 8% están totalmente de acuerdo con la afirmación, el 14% está de acuerdo con la afirmación, el 22% se encuentra moderadamente de acuerdo, el 25% se encuentra de acuerdo y el 30% de los encuestados se manifiesta en total desacuerdo con la afirmación

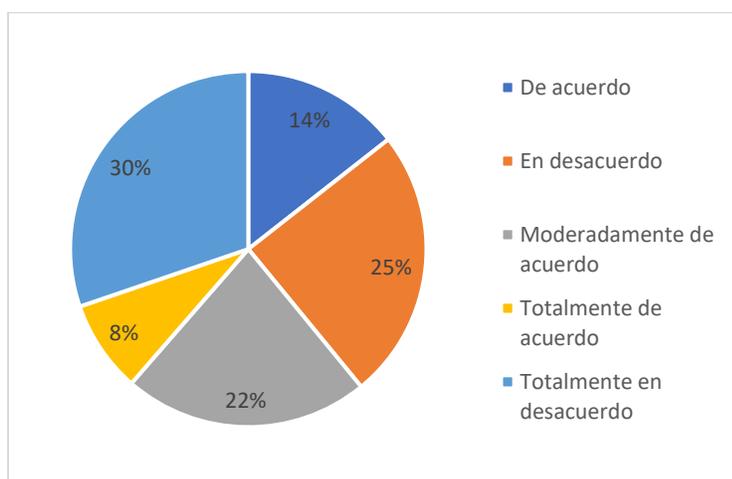


Gráfico 21. Nivel de acuerdo con la afirmación “Acepté hacer la práctica en una PYME porque no tuve otra opción”.

Fuente: elaboración propia.

Con relación a si las propuestas y comentarios de los estudiantes, fueron escuchados en la empresa, los resultados que se obtuvieron se muestran en el gráfico 22. El 59% de los encuestados aseguran que sus propuestas fueron escuchadas y aplicadas, mientras el 29% respondieron que sus propuestas solo fueron escuchadas, el 11% afirman que sus propuestas no fueron tomadas en cuenta y tan solo el 1% de los encuestados nunca se atrevió a proponer una idea.

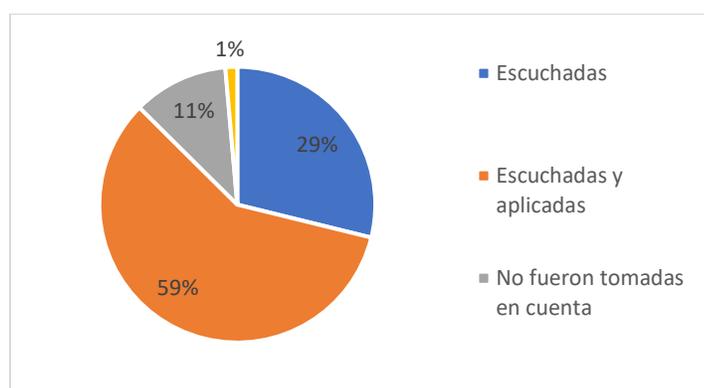


Gráfico 22. Medida en que las propuestas de los estudiantes fueron tenidas en cuenta.

Fuente: elaboración propia.

Respecto al interés mostrado por la empresa en la adaptación del practicante a sus funciones, en el gráfico 23 se evidencia que el 31% y 37% de los estudiantes manifiestan que la empresa estuvo muy interesada e interesada respectivamente. En cuanto al desarrollo personal, el 35% de las personas afirman que las empresas estuvieron muy interesadas, mientras que el 23% estuvo moderadamente interesada.

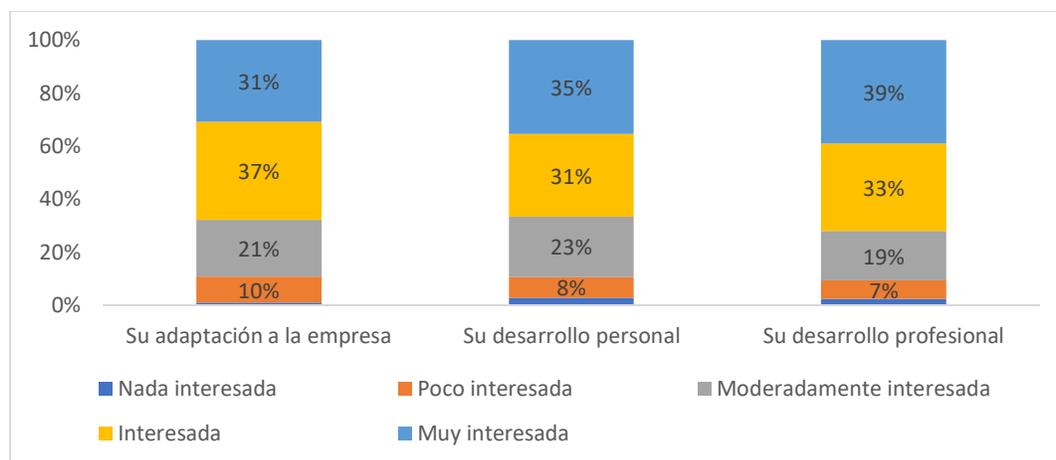


Gráfico 23. Interés mostrado por la empresa.

Fuente: elaboración propia.

El 36% de los estudiantes está totalmente de acuerdo en afirmar que la práctica les permitió desarrollar sus competencias personales como se puede evidenciar en el gráfico 24. Además, el 42% está de acuerdo en la misma afirmación. Por otro lado, el 43% está totalmente de acuerdo en afirmar que la práctica le permitió desarrollar sus competencias profesionales, y el 32% está de acuerdo en la misma afirmación.

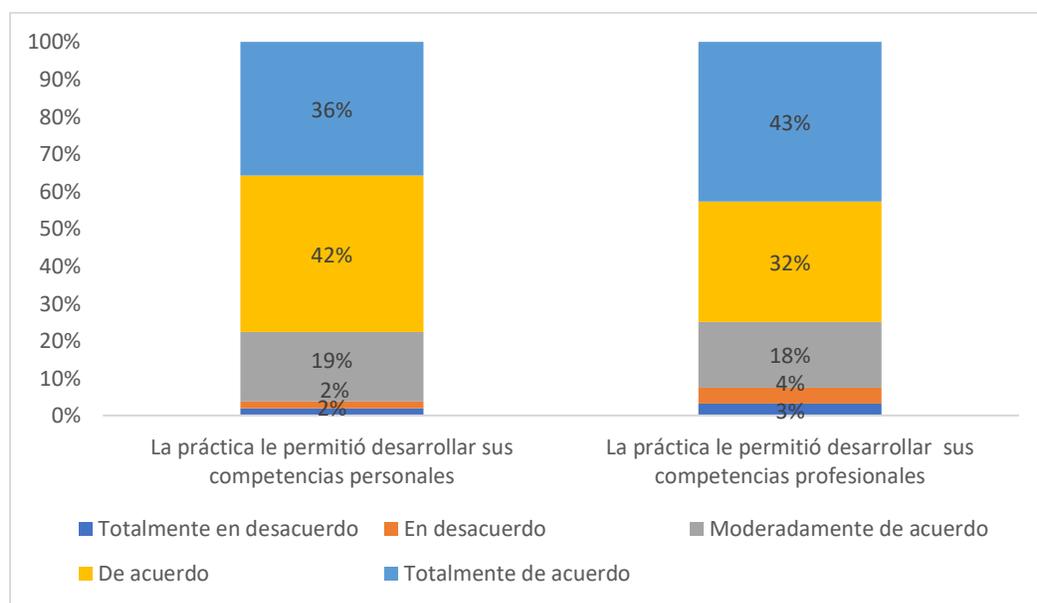


Gráfico 24. Nivel de acuerdo de los estudiantes con algunos aspectos.

Fuente: elaboración propia.

Más de la mitad de los estudiantes fueron contratados en las empresas donde hicieron la práctica, de manera más específica, el 55% de estudiantes consiguieron el empleo tras finalizar el programa, como se ve en el gráfico 25. Tal como se evidencia en el gráfico 26, el 71% de las empresas contrató a los estudiantes que hicieron el semestre de práctica ahí. Lo que quiere decir que la práctica puede ser una herramienta útil y una ventaja grande al graduarse y entrar rápidamente al mercado laboral.

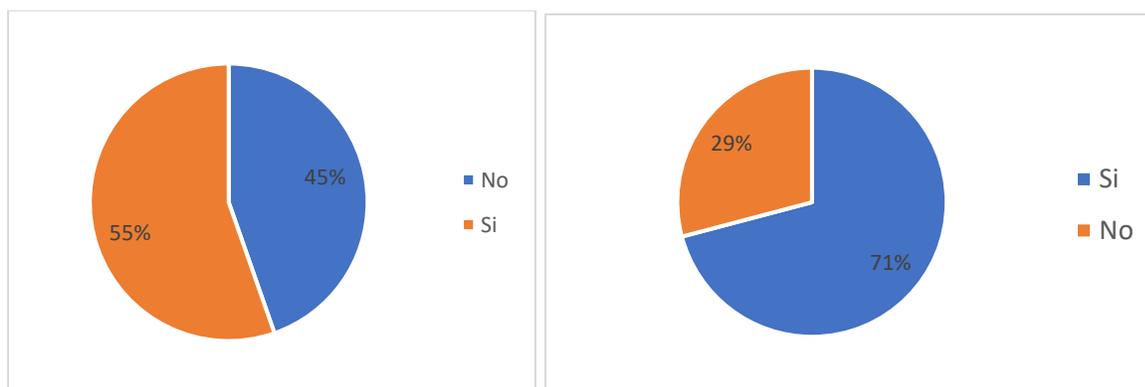


Gráfico 25. Estudiantes que aceptaron el trabajo tras la práctica y gráfico 26, empresas que contrataron al practicante.

Fuente: elaboración propia.

Además de la intención de las empresas por vincular a los practicantes, tanto las empresas como los estudiantes deben tener en consideración algunos aspectos. A continuación, se evalúan la importancia y la diferencia entre unos y otros. Este análisis se realiza únicamente con las empresas que contrataron estudiantes y con los estudiantes que aceptaron su vinculación a la empresa. Es decir, 112 empresas y 119 estudiantes.

En el gráfico 27 se observa que para los estudiantes se encontró que lo que más los motiva y consideran muy importante al quedarse en una empresa son las oportunidades de aprendizaje en el trabajo, algo lógico si tenemos en cuenta que estas personas están empezando su vida laboral y quieren adquirir conocimientos que les puedan servir en toda su carrera profesional. Por esta misma razón, el segundo aspecto al cual le dan mayor importancia es a las oportunidades de crecimiento profesional que tendrían en la empresa. En tercer lugar, se encuentra que las oportunidades de crecimiento personal también son un factor muy relevante a la hora de decidir aceptar un trabajo. Los siguientes cuatro aspectos son más sobre la empresa en sí, estos vendrían siendo: la cultura organizacional, las funciones del cargo, el nivel del cargo y finalmente el salario. Se hace interesante ver que en la escala de importancia se les da mayor peso a los aspectos de aprendizaje y crecimiento personal, más que al salario.

Algunos otros aspectos por los cuales los practicantes deciden quedarse en las empresas son: el *networking* y la opción de trabajar por fuera del país.

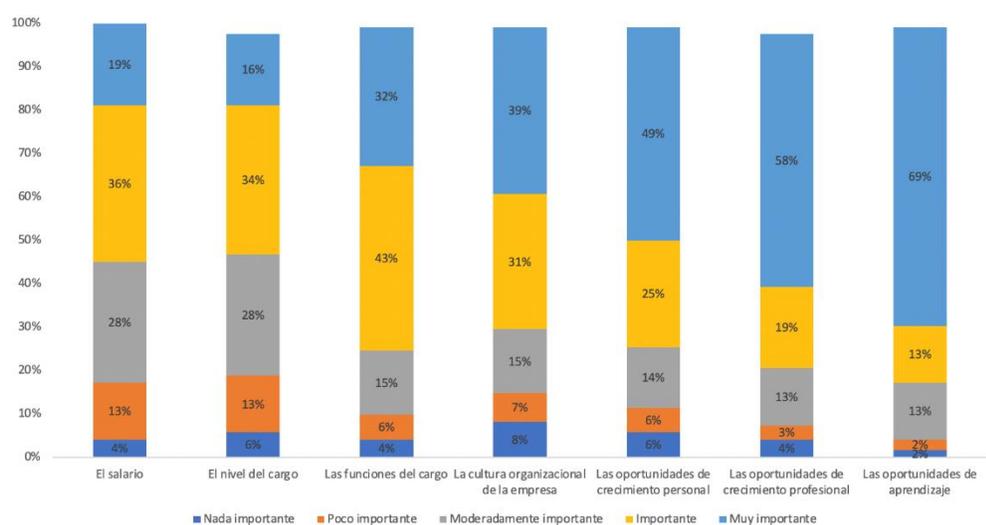


Gráfico 27. Razones para aceptar un trabajo tras la práctica.

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, los aspectos que tienen en cuenta las empresas son un poco diferentes. Por ejemplo, tal como se muestra en el gráfico 28, el aspecto que tiene mayor peso de importancia a la hora de ofrecerle un puesto a los practicantes es en primer lugar, su desempeño en la práctica. Esto suele ser el primer acercamiento profesional y personal del estudiante en la organización. En segundo lugar, están las competencias personales. En tercero, las competencias profesionales, es decir les dan más valor a las competencias personales que a las profesionales. Cuarto, el sentido de pertenencia que el practicante adquiere por la empresa y las necesidades de la empresa. Quinto, el nivel de profesionalización de la empresa. Sexto, el presupuesto de la empresa y por último las vacantes disponibles que tiene la empresa. Algunas otras razones para las empresas contratar a los practicantes son: sus conocimientos y su disponibilidad de horarios.

Además de haber motivos para la vinculación y la aceptación de los puestos laborales en las empresas, otro punto que también se debe tener en cuenta son las razones y aspectos por los cuales, los estudiantes no aceptan las ofertas laborales. También se evidencian motivos por los cuales las empresas creen que el practicante no quiso aceptar un puesto. Los estudios sobre estos aspectos se realizaron con los estudiantes que no aceptaron la vinculación a la empresa.

En coherencia con los aspectos que eran más importantes para aceptar la práctica, en este caso vemos como esos mismos aspectos son los considerados más importantes a la hora de no aceptar la vinculación. En primer lugar, están las oportunidades de crecimiento profesional y en segundo las oportunidades de aprendizaje. Así bien, se puede decir que los estudiantes que no aceptaron la vinculación fue porque no consideraban que en esos lugares podrían tener un desarrollo profesional y de aprendizaje tan amplio, como se evidencia en el gráfico 29. En tercer lugar, se encuentra que los estudiantes consideraron que en estas empresas tampoco tendrían oportunidades de crecimiento personal, en la manera en que les gustaría. En cuarto lugar, se

encuentra que el salario y la cultura organizacional son aspectos por los cuales los estudiantes deciden no quedarse, en este caso los estudiantes que no aceptaron la vinculación tuvieron más en cuenta el tema del salario que los que si la aceptaron. Finalmente, los dos últimos aspectos a los que le dieron una menor importancia fueron el nivel y las funciones del cargo.

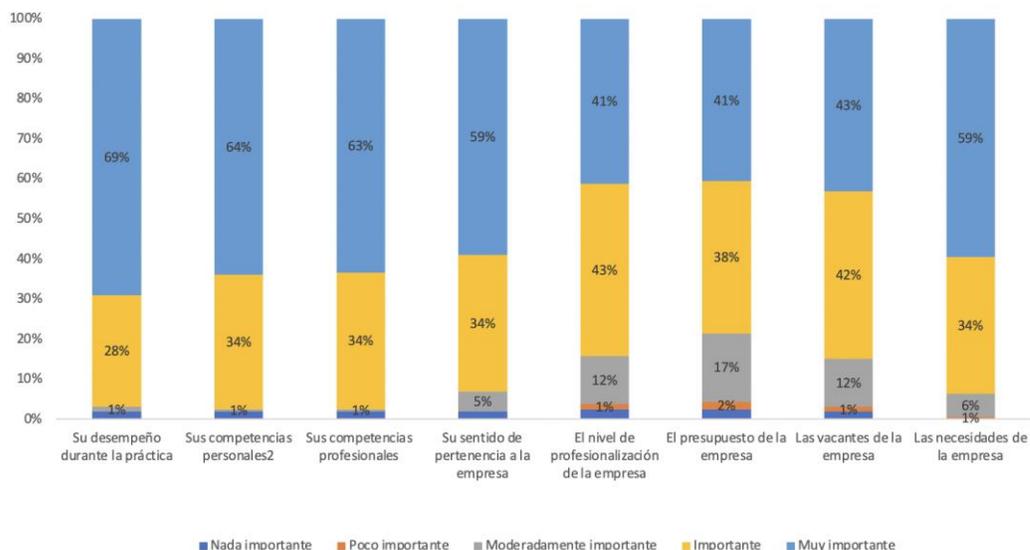


Gráfico 28. Aspectos que determinan la vinculación del estudiante a la empresa.

Fuente: elaboración propia.

Algunos aspectos por los cuales los estudiantes no aceptaron una vinculación fueron: transferencia a otro país, el jefe u otros proyectos personales que tenían los estudiantes.

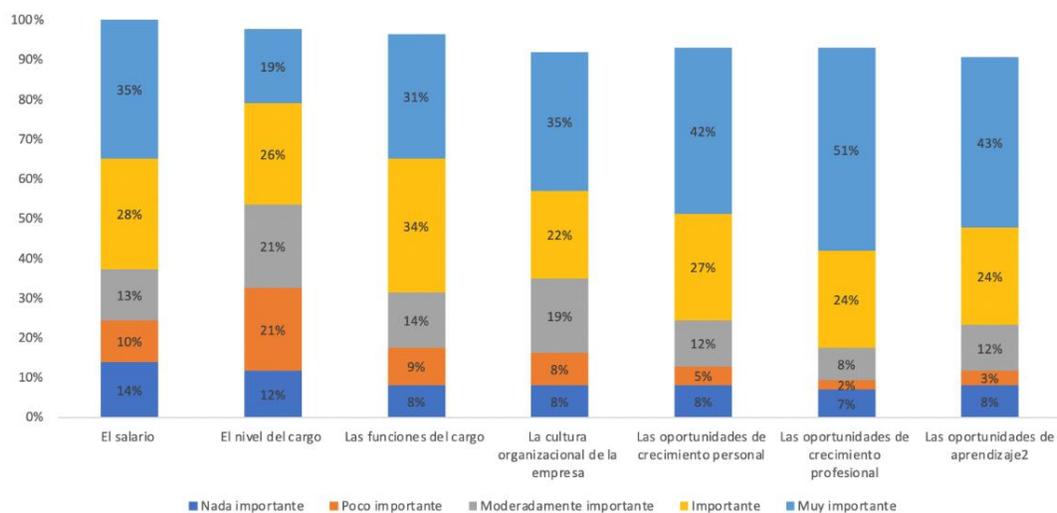


Gráfico 29. Razones para no aceptar el trabajo tras la práctica.

Fuente: elaboración personal.

En cuanto a las empresas, como se evidencia en el gráfico 30, creen que los estudiantes no aceptaron las ofertas laborales principalmente porque no encontraban las oportunidades de aprendizaje y las oportunidades de crecimiento profesional y personal oportunas para su desarrollo en la empresa. Lo anterior, seguido de la cultura profesional y el salario. Finalmente, el personal de las empresas también cree que los estudiantes no aceptaron continuar trabajando en las empresas debido a las funciones del cargo y el nivel del cargo. Otro motivo por el cual se piensa que no aceptaban los cargos es porque algunos se pensaban ir a trabajar a las empresas familiares.

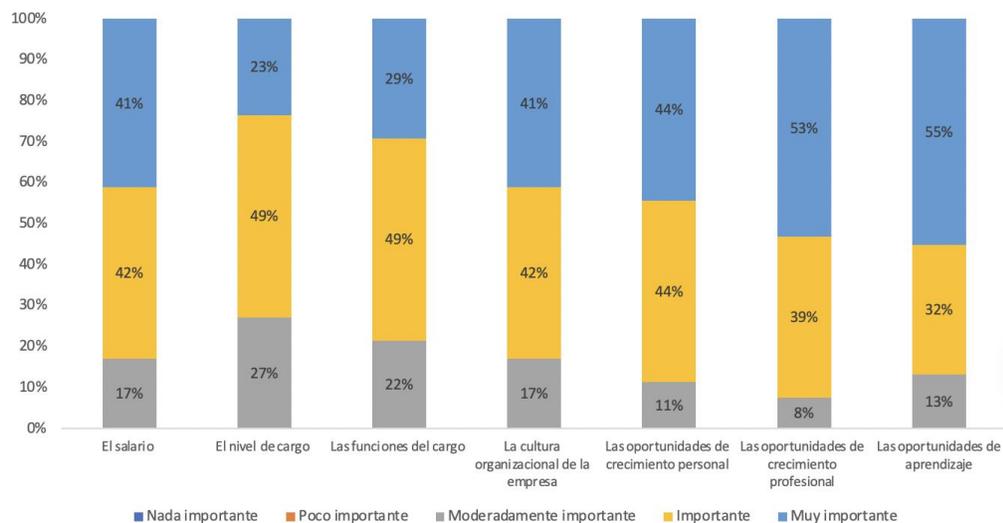


Gráfico 30. Motivos para que el practicante no acepte la vinculación a la empresa.

Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, después de revisar los aspectos anteriores, se intentó encontrar cómo fue la experiencia de las empresas al contar con practicantes de Universidad Icesi.

En el gráfico 31, se encontraron datos muy alentadores, para el 69% de las empresas la experiencia de haber tenido practicantes de la Universidad fue muy buena y para el 27% fue una experiencia buena. Lo anterior nos demuestra que, en una muestra de 158 empresas aproximadamente el 95% de estas tuvieron una experiencia positiva con sus practicantes. La menor parte de las empresas, un 5% aproximadamente, no tuvieron una experiencia muy buena, de las cuales el 3% de las empresas tuvieron una experiencia regular y tan solo un 1% tuvieron una experiencia mala o muy mala.

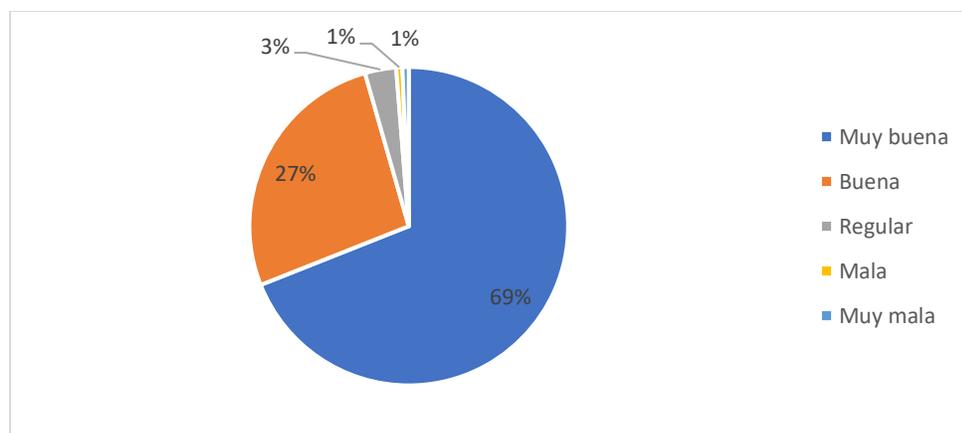


Gráfico 31. Experiencia de contar con practicantes universitarios.

Fuente: elaboración propia.

Al analizar los aspectos que las empresas creen que son más importantes para el desempeño de los practicantes, se encontraron varios elementos. Los resultados se evidencian en el gráfico 32.

La mayoría de las empresas considera que las competencias personales son indispensables para el óptimo desempeño de los estudiantes en las prácticas, el 78% de las empresas consideran estas competencias muy importantes. En la segunda plaza, encontramos las competencias profesionales con un 63% de empresas que consideran estas competencias como muy importantes. En el tercer lugar, se encuentran los conocimientos de los practicantes con un 51% de empresas que creen que este aspecto es muy importante. Cuarto, el 50% de las empresas piensan que la carrera que estudió el practicante es muy importante para el desempeño en la práctica. Por último, la Universidad en la que estudió el estudiante es considerado el aspecto de menos importancia para las empresas en cuanto al desempeño de sus practicantes, solo un 30% de las empresas encuestadas concuerdan que este es un aspecto muy importante.

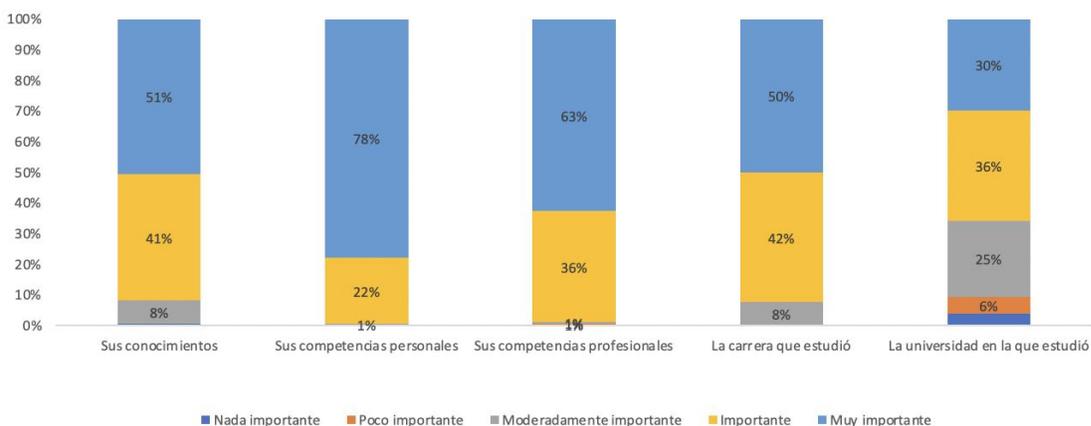


Gráfico 32. Aspectos de desempeño más importantes en los practicantes.

Fuente: elaboración propia.

También se encontró, tal como se evidencia en el gráfico 33, que el 31% de los estudiantes que realizaron la práctica en PYME estarían totalmente de acuerdo en recomendar a sus amigos hacer las prácticas en PYME y un 40% estaría de acuerdo. Un 19% estaría moderadamente de acuerdo mientras que aproximadamente un 9% de las personas estarían en desacuerdo o totalmente en desacuerdo en recomendar a sus amigos realizar su programa de práctica en alguna PYME.

En cuanto a si los practicantes aceptarían trabajar en una PYME, un 33% estaría totalmente de acuerdo con esta afirmación, un 43% estaría de acuerdo y un 15% estaría moderadamente de acuerdo. En esta afirmación también un 9% estaría en desacuerdo o totalmente en desacuerdo a la hora de aceptar una oportunidad de trabajo en una PYME.

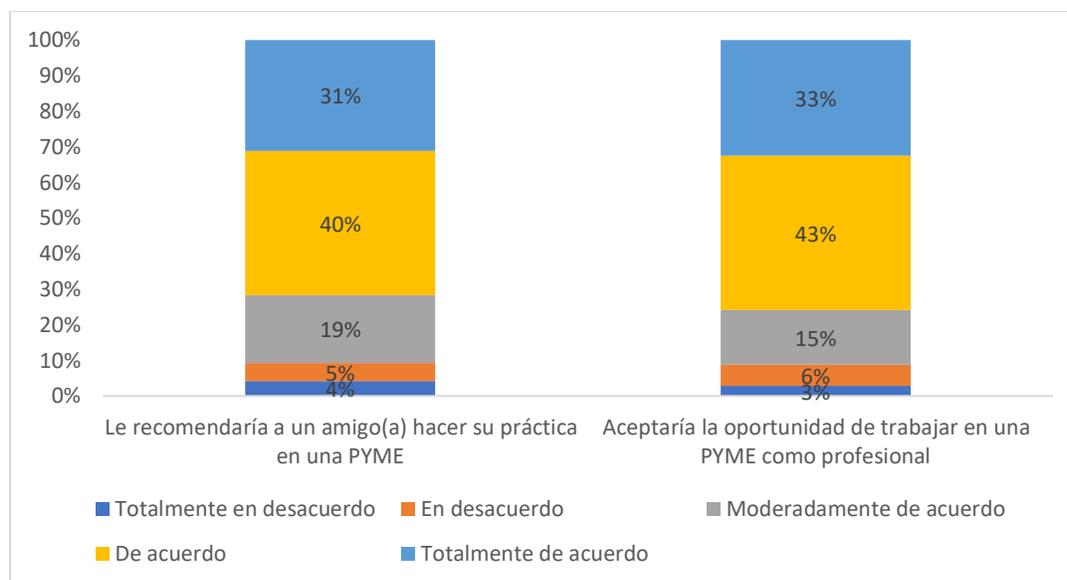


Gráfico 33. Sobre la práctica del estudiante.

Fuente: elaboración propia.

El asesor de práctica es la persona que designa la Universidad para contribuir en el aprendizaje y estar pendiente de la situación personal del estudiante, tiene un rol de apoyo para el practicante en su relación con la empresa. Un 89% de los estudiantes están de acuerdo, totalmente de acuerdo o moderadamente de acuerdo como se evidencia en el gráfico 34, en que el asesor los ayudó a adaptarse en la empresa mientras un 11% no consideran que les aportó en la adaptación a la empresa. Asimismo, el 95% de las PYMES consideran que el asesor ayudó a la adaptación de los estudiantes en la empresa, como se evidencia en el gráfico 35, mientras que aproximadamente un 5% piensan que el asesor no contribuyó en este aspecto.

Un 34% de los practicantes están totalmente de acuerdo en que el asesor contribuyó al desempeño del estudiante en el cargo que tuvo en la empresa, mientras que 32% estuvo de acuerdo con la afirmación y el 19% estuvo moderadamente de acuerdo. Aproximadamente el 15% estuvo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Por el lado de las PYMES este

porcentaje sube, el 35 % estuvieron totalmente de acuerdo con que el asesor contribuyó con el desempeño del cargo del estudiante, el 39% estuvieron de acuerdo y el 20% estuvo moderadamente de acuerdo. Un 6% restante considera que no fue relevante el asesor en este aspecto.

Con respecto al desarrollo de las competencias personales un 44% de los estudiantes está totalmente de acuerdo con que el asesor de práctica contribuyó a este aspecto, un 34% está de acuerdo y un 12% está moderadamente de acuerdo. Mientras que un 10% no considera que el asesor contribuyó con este desarrollo de competencias personales. El 35% de las PYMES están totalmente de acuerdo con que el asesor contribuyó al desarrollo de las competencias personales del estudiante, un 46% está de acuerdo, un 15% esta moderadamente de acuerdo. El 4% de las PYMES consideran que el asesor aportó en el desarrollo de sus competencias personales.

Para terminar, el 42% de los estudiantes está totalmente de acuerdo en que el asesor contribuyó en la relación entre la empresa y la universidad. Un 31% está de acuerdo y un 15% está moderadamente de acuerdo. Mientras que un 11% de los practicantes no consideró que el asesor contribuyó en este aspecto. Las PYMES por su lado, el 42% está totalmente de acuerdo en que el asesor contribuyó en la relación entre la Universidad y la empresa, un 34% está de acuerdo y un 16% está moderadamente de acuerdo. Un 8% de las PYMES no considera que el asesor contribuyó en la relación entre la empresa y la Universidad.

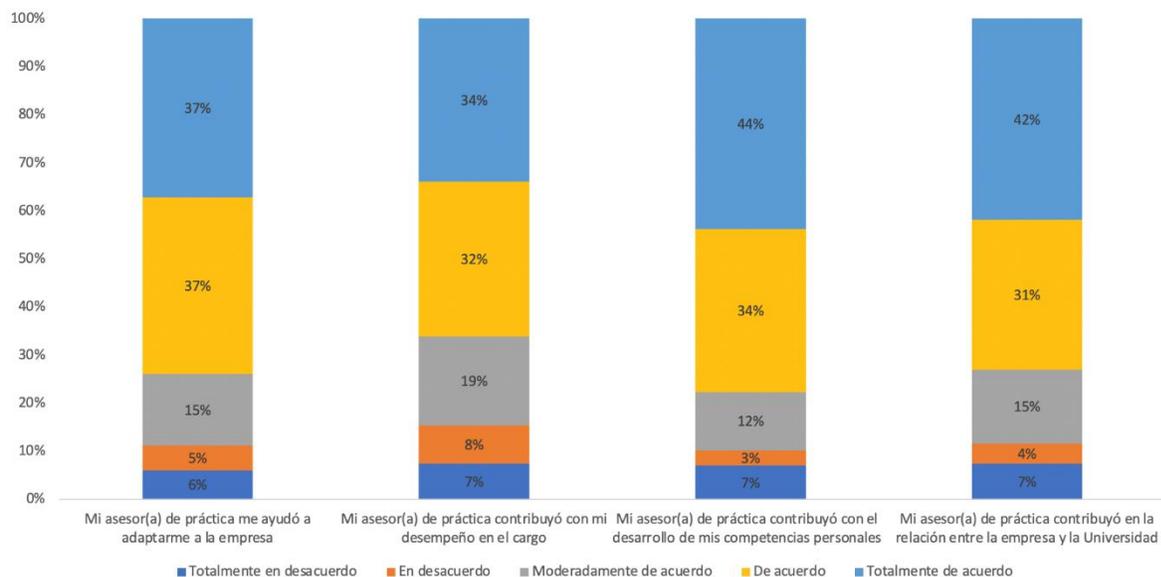


Gráfico 34. Percepción de los estudiantes frente al asesor de práctica.

Fuente: elaboración propia.

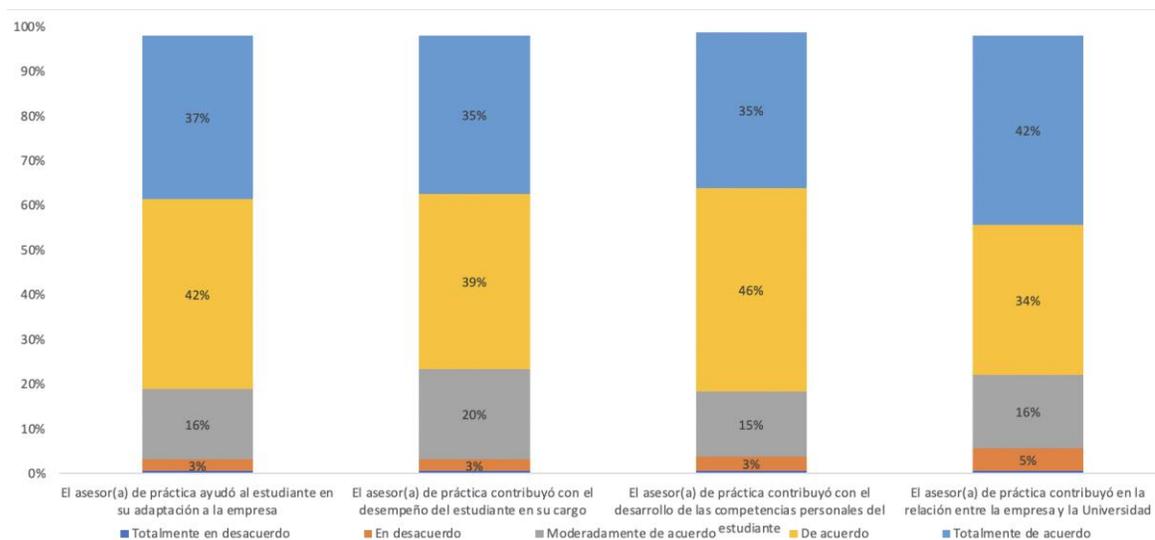


Gráfico 35. Percepción de las PYMES frente al asesor de práctica.

Fuente: elaboración propia.

Las empresas suelen emplear estrategias para atraer y retener al personal. En el caso de la muestra de las PYMES encuestadas se puede observar en el gráfico 36, como la estrategia

frecuentemente más usada es el nivel de cargo que ofrecen. En segundo lugar, la estrategia que más se emplea es la de aumentar el nivel salarial de los colaboradores. La estrategia menos usada es aumentar o subir el nivel de cargo del colaborador. Algunas otras estrategias que las empresas utilizan para retener el talento pueden ser: Autonomía, buen ambiente laboral, carrera profesional y educación.

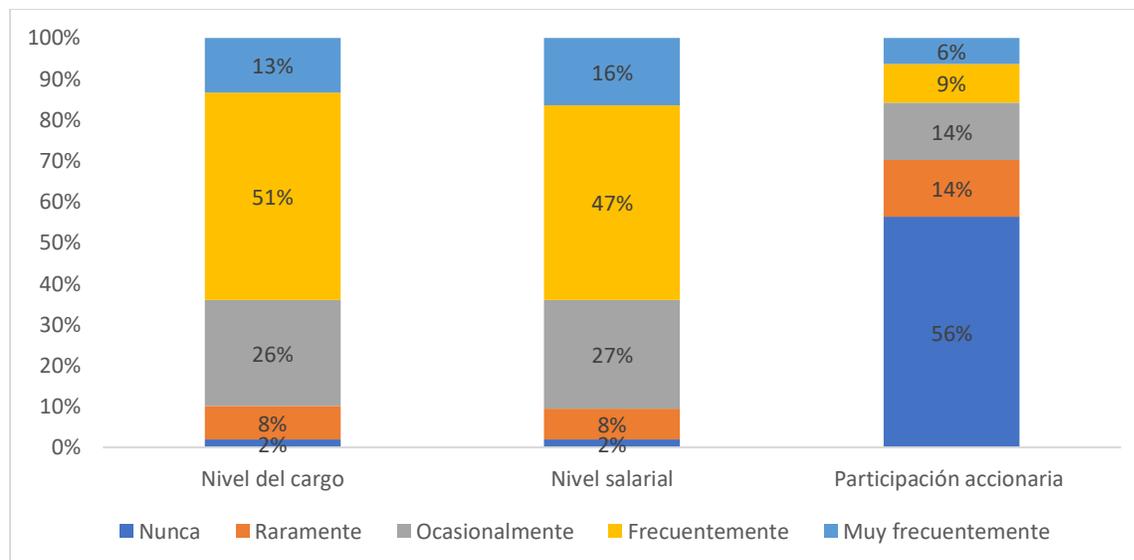


Gráfico 36. Estrategias para retener el talento dentro de la empresa.

Fuente: elaboración propia.

Discusión de los resultados

En el estudio de Sides y Mrvica (2007), se evidenció que las prácticas no solo son un importante instrumento pedagógico, sino también un proceso de transición de la universidad al mundo laboral. Asimismo, se puede evidenciar en las respuestas de los estudiantes, teniendo en cuenta que la mayoría aceptaría quedarse trabajando en una PYME, que algunas de las principales razones por las cuales aceptarían el trabajo en PYMES son las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo personal y profesional. Fortaleciendo la teoría de que estos programas de prácticas no solo cuentan como una herramienta pedagógica, sino que también son un puente hacia el desarrollo profesional.

Con respecto a la capacidad de aprendizaje que los estudiantes afirman haber tenido, Zhao (2013) asegura que, para los estudiantes, las prácticas brindan una buena oportunidad para seguir a un empresario y aprender habilidades esenciales para iniciar y administrar nuevos negocios. Entendiendo que la práctica es probablemente el primer acercamiento de muchos estudiantes al mundo laboral, es de suma importancia que logren empezar en una empresa donde puedan aprender de líderes y profesionales con un camino ya recorrido. En las PYMES, al ser empresas en crecimiento, los estudiantes logran conocer profesionales de múltiples áreas y sus aprendizajes pueden tener un mayor alcance.

Las PYMES al ser empresas en crecimiento, centralizadas y no tan estructuradas, facilitan el aprendizaje por parte del estudiante sobre el cargo y la organización. Esto conlleva a que el practicante adquiera un sentido de pertenencia hacia la institución. Lo anterior, siendo un aspecto muy relevante, pues en la investigación se encontró que el 59% de las empresas consideran muy importante y el 39% de las empresas consideran importante el sentido de pertenencia que adquieren los estudiantes en la práctica a la hora de ofrecerles un empleo. Este resultado coincide con Zhao

(2013), quien encontró en su estudio que las PYMES están facilitando a los estudiantes encontrar ese sentimiento hacia las organizaciones, influyendo en su decisión a la hora de tener la oportunidad de quedarse trabajando en la empresa.

Por otro lado, al conocer más sobre las PYMES los nuevos talentos pueden considerar crecer y hacer su carrera profesional en estas empresas. Como lo menciona Zhao (2013), se cree que los pasantes que realizan sus prácticas profesionales en estas empresas tienen menos intención de quedarse, que los estudiantes que realizan las prácticas en empresas multinacionales y reconocidas. Así mismo, tal como lo menciona Rothman y Sisman (2016), la práctica es el primer acercamiento del estudiante a la vida laboral, donde puede tomar decisiones guiadas por un superior, pero con posibilidad de equivocarse y corregirlo. En sintonía con lo anterior, en este estudio se encontró que el 59% los estudiantes consideran que sus opiniones fueron realmente escuchadas, valoradas y sus propuestas fueron aplicadas en la empresa, lo que refuerza la idea de (Rothman y Sisman, 2016).

En las PYMES los estudiantes pueden aprender sobre la organización, pero al mismo tiempo, aprenden a utilizar sus conocimientos académicos y sus competencias personales y profesionales. La práctica se ha considerado tan importante en la educación de pregrado que en repetidas ocasiones muchos académicos han recomendado que se vuelva un requisito obligatorio del plan de estudios de una escuela de negocios (Rothman y Sisman, 2016). En sintonía con lo que menciona McCarthy y McCarthy (2006), las respuestas que se obtuvieron de las encuestas realizadas indican que los aspectos de mayor importancia para los estudiantes a la hora de empezar su carrera profesional son el desarrollo personal y el desarrollo profesional y los gerentes de las PYMES consideran que en estas empresas los estudiantes pueden desarrollar estas competencias.

Tanto las personas profesionales como los académicos concuerdan en que las prácticas relacionadas con la carrera y la experiencia laboral ayudan de manera indiscutible en el desarrollo de las como la toma de decisiones sabias y asertiva (Rothman y Sisman, 2016). Así mismo, los estudiantes que realizaron su práctica en las PYMES consideran en un 78% que su práctica les ayudó de manera positiva en el desarrollo de sus competencias personales y 75% considera que pudieron desarrollar de manera positiva sus competencias profesionales, competencias que les ayudarán en su vida profesional y de la misma manera les servirán para tomar decisiones asertivas en su formación profesional que contribuya a su crecimiento.

Otro aspecto muy interesante que se encontró es que las PYMES buscan retener el talento en sus organizaciones. Muchas veces estas empresas no solo buscan una persona que trabaje seis meses y después sigan su camino, al ser empresas en crecimiento buscan talentos jóvenes y mentes frescas que contribuyan con el crecimiento y el desarrollo de la compañía, tal como lo menciona Degraavel (2011). En consecuencia, de esto, se encontró que las PYMES del Valle Del Cauca tienen herramientas y estrategias para retener el talento. Algunas de las más comunes son: el nivel de cargo, el salario, la participación accionaria, entre otras. Cuando se efectúan estas estrategias y los practicantes aceptan quedarse, se genera una relación de ganar-ganar, pues las empresas logran retener talento y los jóvenes profesionales obtienen muy buenas oportunidades para su crecimiento profesional.

Otra oportunidad que encuentran los estudiantes que realizan sus prácticas en las PYMES es que logran entender cómo funcionan las estructuras de las empresas que generan más empleabilidad en el país. No solamente en Colombia, muchos países se reconocen que el sector de las PYMES se ha convertido en un rubro importante para el aumento del empleo, el desarrollo económico y la generación de riqueza. Por lo que programas que incentiven las prácticas en las

PYMES pueden resultar de mucha conveniencia tanto para las empresas, como para los estudiantes que tienen proyectos propios o personales a futuro. Con respecto a lo anterior, algunos de los estudiantes que no aceptaban la oferta laboral en la PYME, eran porque querían crear su propia empresa, que eventualmente se convertiría en una PYME si todo salía bien. Por esto, brinda satisfacción saber que estas personas con estos proyectos no empezarán de cero, ya habrían tenido una experiencia donde seguramente aprendieron las competencias necesarias y las estructuras de este tipo de empresas, para encaminar sus proyectos personales.

La mayoría de las empresas que participaron en este estudio están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que el asesor de práctica contribuyó en la relación entre la empresa y la Universidad. Lo anterior, siendo muy importante para el desarrollo y colaboración potencial mutua que deben alcanzar las PYMES y las instituciones de educación superior. Como argumentan Masurel y Nijkamp (2011), las prácticas estudiantiles son una herramienta efectiva para unir universidades y pequeñas y medianas empresas, creando lazos que ayuden al desarrollo profesional y económico de la región.

Conclusiones y recomendaciones

La presente investigación permite concluir que la satisfacción de los estudiantes que realizaron su práctica en las PYMES fue alta. Esto se debe a que consideran que sus habilidades han sido potencializadas, su adaptabilidad respecto a la empresa y con el equipo de trabajo fue buena y lograron aplicar a cabalidad sus competencias personales y profesionales. Así mismo, se evidencia que las PYMES brindan herramientas a los estudiantes para que se formen como profesionales y tengan un buen desempeño durante la práctica, este esfuerzo de las PYMES luego se traduce en el deseo de los estudiantes de quedarse trabajando dentro de estas empresas, debido a que las consideran un lugar propicio para desarrollar sus habilidades y construir carrera.

Así mismo, se reafirma la idea de que las PYMES muestran interés en el talento estudiantil, es por eso que, desde el periodo de prácticas, los incluyen de forma integral en la empresa. Lo anterior, a través de la escucha de sus opiniones y de la implementación las propuestas que los practicantes les hacen a sus jefes directos. Además, las PYMES cuentan con estrategias claras, para retener el talento practicante y que su paso de la práctica a un puesto fijo sea más rápido y provechoso tanto para la empresa como el estudiante.

Además, esta investigación muestra la importancia que tienen las PYMES como motor de desarrollo empresarial, es por esto que las PYMES deben realizar más esfuerzos para involucrarse con las universidades y crear un desarrollo conjunto que permita seguir atrayendo talento joven y fresco con nuevas ideas a sus empresas.

Futuras líneas de investigación

La relación entre prácticas y la academia debe ser objeto de estudio de más autores. Así mismo es necesario analizar algunos aspectos como satisfacción y desempeño de practicantes en grandes compañías, para generar un estudio comparativo que refleje las diferencias entre las prácticas en PYME y en grandes compañías para que las PYMES desarrollen estrategias que las beneficie juntamente con las universidades.

Bibliografía

- Cunningham, G. B., Sagas, M., Dixon, M., Kent, A., y Turner, B. A. (2005). Anticipated career satisfaction, affective occupational commitment, and intentions to enter the sport management profession. *Journal of Sport Management*, 19(1), 43–47.
- Degravel, D. (2011). Internships and Small Business: A fruitful Union? A Conceptual Approach. *Journal of Management Policy and Practice*, 12(2).
- Degravel, D., Hertz, G., y Koutroumanis, D. A. (2012). Internships as a Strategic Tool for Small Business: A Conceptual Study. *Small Business Institute Journal Small Business Institute*, 8(1), 30-46.
- Gallagher, P., y Stephen, S. (2020). Multiple roles, multiple perspectives Graduates and manufacturing SMEs. *Industry and Higher Education*, 34, 3–12.
<https://doi.org/10.1177/0950422219869778>
- Gault, J., Leach, E., y Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education+Training*, 52(1), 76–88.
- Hart, T., y Barratt, P. (2009). The employment of graduates within small and medium sized firms in England. *People, Place & Policy*, 3(1), 1-15. DOI: 10.3351/ppp.0003.0001.0001
- Holden, R., y Jameson, S. (2002). Employing graduates in SMEs: Towards a research agenda. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 9(3), 271–284.
<https://doi.org/10.1108/14626000210438599>

- Hurley, C., Renger, R., y Brunk, B. (2005). Learning from a challenging fieldwork evaluation experience: Perspectives of a student and an instructor. *American Journal of Evaluation*, 26(4), 562–578. <https://doi.org/10.1177/1098214005281323>
- Masurel, E., y Nijkamp, P. (2011). Bridging the gap between universities of professional education and small- and medium-sized enterprises. *International Journal of Foresight and Innovation Policy*, 7(1), 23–42.
- McCarthy, P. R., y McCarthy, H. M. (2006). When case studies are not enough: integrating experiential learning into business curricula. *Journal of Education for Business*, 81(2), 201–204.
- Ministerio del trabajo. (2019). MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Moghaddam, J. M. (2011). Perceived effectiveness of business internships: student expectations, experiences and personality traits. *International Journal of Management*, 9(1), 287–303.
- Lord, D.R., Sumrall, D. y Sambandam, R. (2011). Satisfaction determinants in business internships. *Journal of Contemporary Research in Business*, 2(10), 11-22.
- Organización internacional del trabajo. (2019). Medidas de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa en América Latina y el Caribe frente a la crisis de la COVID-19. Recuperado de www.ilo.org
- Rothman, M. (2007). Business students' evaluation of their internships. *Psychological Reports*, 101(1), 319–322.

- Rothman, M., y Sisman, R. (2016). Internship impact on career consideration among business students. *Education + Training*, 58(9), 1003–1013. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2015-0027>
- Sides, C., y Mrvica, A. (2007). Internships: Theory and Practice. *Technical Communication Quarterly*, 18(4), 405-408.
- Sukri, S., y Roslan, N. S. (2014). Students' perception of working for small and medium enterprises (SMEs). *Advances in Environmental Biology*, 8(9), 620-632.
- Syakirah binti Zakaria, N., Sabariah Kee Mohd Yussof, K. Y., Ibrahim, D., y Patsy Tibok, R. (2020). Career after graduation: future graduates' perceptions of job attributes in small and medium enterprises and multi-national corporations. *Journal of Social Science and Humanities*, 17(6), 252-264.
- Taylor, S.M., 1988. Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology* 73, 393–401.
- Varghese, M. E., Parker, L. C., Adedokun, O., Shively, M., Burgess, W., Childress, A., y Bessenbacher, A. (2012). Experiential Internships: Understanding the Process of Student Learning in Small Business Internships. *Industry and Higher Education*, 26(5), 357–367. <https://doi.org/10.5367/ihe.2012.0114>
- Walmsley, A., Thomas, R., y Jameson, S. (2012). Internships in SMEs and career intentions. *Journal of Education and Work*, 25(2), 185–204. <https://doi.org/10.1080/13639080.2011.573774>

Westhead, P., y Matlay, H. (2005). Graduate employment in SMEs: A longitudinal perspective.

Journal of Small Business and Enterprise Development, 12(3), 353–365.

<https://doi.org/10.1108/14626000510612277>

Williamson, I. O. (2002). Smaller but not necessarily weaker: how small businesses can

overcome barriers to recruitment. *Managing People in Entrepreneurial Organizations*, 5,

83–106.

Zhao, H. (2013). Turning small business interns into applicants: The mediating role of perceived

justice. *Journal of Business Venturing*, 28(3), 443–457.

<https://doi.org/10.1016/J.JBUSVENT.2011.08.003>