



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

Percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

AUTORES:

**Rivera Zambrano, Paulina Valeria
Zamora Saltos, María de los Ángeles**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciados en Administración de Empresas**

TUTOR:

Ing. Pérez Villamar José Guillermo, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

8 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Rivera Zambrano Paulina Valeria, Valeria y Zamora Saltos, María de los Ángeles**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciados en Administración de Empresas**

TUTOR

f. 

Ing. Pérez Villamar José Guillermo, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Econ. Lucía Pico Versoza

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Rivera Zambrano Paulina Valeria y Zamora Saltos María de los
Ángeles**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, previo** a la obtención del título de **Licenciados en Administración de Empresas**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del año 2023

LOS AUTORES:

f. _____
Rivera Zambrano, Paulina Valeria

f. _____
Zamora Saltos, María de los Ángeles



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**


AUTORIZACIÓN

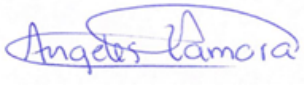
Yo, **Rivera Zambrano Paulina Valeria y Zamora Saltos María de los Ángeles**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del año 2023

LOS AUTORES:

f. 
Rivera Zambrano Paulina Valeria

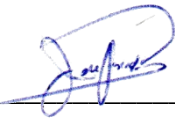
f. 
Zamora Saltos María de los Ángeles

REPORTE URKUND

URKUND

Documento	María.Zamora_Paulina.Rivera..docx (D158122522)
Presentado	2023-02-07 23:52 (-05:00)
Presentado por	José Guillermo Pérez Villamar (jose.perez05@cu.ucsg.edu.ec)
Recibido	jose.perez05.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	TESIS María.Zamora_Paulina.Rivera. Mostrar el mensaje completo 1% de estas 70 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

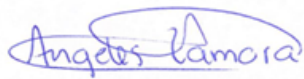
URKUND interface footer with navigation icons: bar chart, zoom in, zoom out, search, up, left, right arrows.



Ing. José Guillermo Pérez Villamar



Paulina Valeria Rivera Zambrano



María de los Angeles Zamora Saltos

Econ. David Coello Salazar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en este camino de desarrollo profesional y estar presente siempre para mí y mi familia.

Agradezco a mi mamá y mis hermanas, quienes me han brindado su apoyo incondicional desde el primer día.

Agradezco a mis compañeros y compañeras, con quienes pude compartir un millón de experiencias y quienes tomaron junto a mí este reto.

A mi compañera de titulación, quien compartió su esfuerzo y conocimientos conmigo para poder realizar el presente trabajo.

Zamora Saltos, Maria de los Angeles

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, quien me brindo su cariño y amor desde el primer momento y me enseñó los valores necesarios para ser quien soy ahora.

A mis hermanas, quienes fueron mis mejores amigas desde el día en que nací y siempre me brindaron su apoyo incondicional en cada momento que las necesité.

Zamora Saltos, Maria de los Angeles

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primera instancia a Dios, por darme fortaleza para desarrollar este trabajo y siempre guiarme en el camino.

A mi familia que siempre estuvo para mí, y quienes me han brindado su apoyo incondicional desde el día uno.

A mis compañeros que fueron un gran soporte en el proceso y con quienes compartí momentos que siempre llevaré en el corazón.

A mi compañera de tesis quien puso todo su esfuerzo, tiempo y dedicación para desarrollar este trabajo.

Rivera Zambrano Paulina Valeria

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, quienes saben el esfuerzo que significó llegar hasta aquí, y quienes siempre han estado para apoyarme y animarme a seguir, enseñándome que nada es imposible con esfuerzo, dedicación y amor.

A mi abuelita en el cielo, que espero esté orgullosa de verme alcanzar esta meta.

Rivera Zambrano Paulina Valeria

Guayaquil, 22 de enero de 2022

Economista

David Coello Cazar

Coordinador de Titulación

Administración de Empresas

De mis consideraciones:

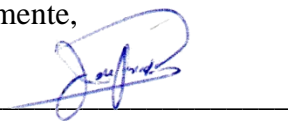
Yo **José Guillermo Perez Villamar** Docente de la Carrera de Administración de Empresas, designado TUTOR del trabajo de las estudiantes **Paulina Valeria Rivera Zambrano y María de los Angeles Zamora Saltos**, cumpla informar a usted que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del documento, el trabajo **“Percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.”** está APTO por **haber cumplido** en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo fue revisado por el programa URKUND dando como resultado un 1% de similitudes, luego de la revisión.

Dejo constancia que los únicos responsables de este trabajo somos el Tutor el/la estudiante y eximo de toda responsabilidad al coordinador de titulación y a la dirección de carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del documento fue: 10/10; Diez sobre Diez

Atentamente,



José Guillermo Perez Villamar



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ec. Pico Versoza Lucía, Mgs.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Econ. David Coello Salazar
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ing. Yanina Bajaña Villagomez, PhD.
OPONENTE

Índice de Contenido

Introducción	2
Antecedentes	6
Planteamiento Del Problema	8
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos	12
Hipótesis	13
Limitaciones	14
Capítulo I: Revisión De La Literatura	15
Marco Teórico	15
Satisfacción laboral.....	15
Características del puesto de trabajo	16
Características del entorno de trabajo	17
Pregunta De Investigación	23
Marco Conceptual	24
Marco Referencial	27
Marco Legal.....	33
Capítulo II: Metodología	34

Método de investigación.....	34
Capítulo III: Resultados	49
Análisis Descriptivo	49
Análisis de correlación estadística	104
Discusión.....	113
Conclusiones	115
Recomendaciones	117

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen del marco referencial	30
Tabla 2 Explicación de la muestra seleccionada	36
Tabla 3: Operacionalización de las variables	39
Tabla 55: Análisis de correlación	106
Tabla 56: modelo de regresión tomando en cuenta subvariables	109
Tabla 57: modelo de regresión tomando en cuenta las variables	111
Tabla 58: Resultados de la regresión	113

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Modelo de desempeño – recompensa - satisfacción _____	22
<i>Figura 2</i> Pregunta 1 de la encuesta _____	49
<i>Figura 3</i> Pregunta 2 de la encuesta _____	50
<i>Figura 4</i> Pregunta 3 de la encuesta _____	51
<i>Figura 5</i> Pregunta 4 de la encuesta _____	52
<i>Figura 6</i> Pregunta 5 de la encuesta _____	53
<i>Figura 7</i> Pregunta 6 de la encuesta _____	54
<i>Figura 8</i> Pregunta 7 de la encuesta _____	55
<i>Figura 9</i> Pregunta 8 de la encuesta _____	56
<i>Figura 10</i> Pregunta 9 de la encuesta _____	57
<i>Figura 11</i> Pregunta 10 de la encuesta _____	58
<i>Figura 12</i> Pregunta 11 de la encuesta _____	59
<i>Figura 13</i> Pregunta 12 de la encuesta _____	60
<i>Figura 14</i> Pregunta 13 de la encuesta _____	61
<i>Figura 15</i> Pregunta 14 de la encuesta _____	62
<i>Figura 16</i> Pregunta 15 de la encuesta _____	64
<i>Figura 17</i> Pregunta 16 de la encuesta _____	65
<i>Figura 18</i> Pregunta 17 de la encuesta _____	66
<i>Figura 19</i> Pregunta 18 de la encuesta _____	67
<i>Figura 20</i> Pregunta 19 de la encuesta _____	68
<i>Figura 21</i> Pregunta 20 de la encuesta _____	69
<i>Figura 22</i> Pregunta 21 de la encuesta _____	71
<i>Figura 23</i> Pregunta 22 de la encuesta _____	72
<i>Figura 24</i> Pregunta 23 de la encuesta _____	72
<i>Figura 25</i> Pregunta 24 de la encuesta _____	74
<i>Figura 26</i> Pregunta 25 de la encuesta _____	75
<i>Figura 27</i> Pregunta 26 de la encuesta _____	75
<i>Figura 28</i> Pregunta 27 de la encuesta _____	78
<i>Figura 29</i> Pregunta 28 de la encuesta _____	79
<i>Figura 30</i> Pregunta 29 de la encuesta _____	80
<i>Figura 31</i> Pregunta 30 de la encuesta _____	81
<i>Figura 32</i> Pregunta 31 de la encuesta _____	82
<i>Figura 33</i> Pregunta 32 de la encuesta _____	83

<i>Figura 34 Pregunta 33 de la encuesta</i>	84
<i>Figura 35 Pregunta 34 de la encuesta</i>	85
<i>Figura 36: Pregunta 35 de la encuesta</i>	86
<i>Figura 37 Pregunta 36 de la encuesta</i>	87
<i>Figura 38 Pregunta 37 de la encuesta</i>	88
<i>Figura 39 Pregunta 38 de la encuesta</i>	89
<i>Figura 40 Pregunta 39 de la encuesta</i>	90
<i>Figura 41 Pregunta 40 de la encuesta</i>	91
<i>Figura 42 Pregunta 41 de la encuesta</i>	92
<i>Figura 43 Pregunta 42 de la encuesta</i>	93
<i>Figura 44 Pregunta 43 de la encuesta</i>	94
<i>Figura 45 Pregunta 44 de la encuesta</i>	95
<i>Figura 46 Pregunta 45 de la encuesta</i>	96
<i>Figura 47 Pregunta 46 de la encuesta</i>	97
<i>Figura 48 Pregunta 47 de la encuesta</i>	98
<i>Figura 49 Pregunta 48 de la encuesta</i>	99
<i>Figura 50 Pregunta 49 de la encuesta</i>	100
<i>Figura 51 Pregunta 50 de la encuesta</i>	101
<i>Figura 52 Pregunta 51 de la encuesta</i>	101
<i>Figura 53: Pregunta 52 de la encuesta</i>	103

RESUMEN

El análisis de la percepción de la eficiencia de las pasantías o prácticas laborales dentro de la Facultad de Economía y empresa de la UCSG se realizó con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de los estudiantes dentro de sus puestos de trabajo temporales. Se llevó a cabo por medio de un cuestionario enfocado en variables como la satisfacción en general, las características del puesto de trabajo, las características del entorno de trabajo y los factores contextuales, con la finalidad de poder relacionar la satisfacción general en el trabajo con las distintas variables independientes, para encontrar los puntos que influyen significativamente en el buen desempeño y desarrollo del estudiante dentro del campo laboral. Dado que hoy en día las prácticas laborales o pasantías son una herramienta fundamental de aprendizaje real para los estudiantes, donde haya una relación entre la brecha de aprendizaje académico y el desarrollo profesional. Dentro de los resultados obtenidos, puede observarse que variables como la satisfacción del puesto de trabajo y satisfacción del entorno de trabajo fueron los mejores indicadores de satisfacción según el cuestionario respondido por los distintos estudiantes.

Palabras clave: Práctica Laboral, Pasantía, Puesto de Trabajo, Entorno Laboral, Estudiante, Compañía.

ABSTRACT

The analysis of the perception of the efficiency of internships or work practices within the Faculty of Economics and Business of the UCSG was carried out with the objective of measuring the level of satisfaction of students within their temporary jobs. It was carried out by means of a questionnaire focused on variables such as satisfaction in general, job characteristics, characteristics of the work environment and contextual factors, with the purpose of being able to relate general job satisfaction with the different independent variables, in order to find the points that significantly influence the good performance and development of the student within the labor field. Given that nowadays labor practices or internships are a fundamental tool of real learning for students, where there is a relationship between the academic learning gap and professional development. Among the results obtained, it can be observed that variables such as job satisfaction and satisfaction with the work environment were the best indicators of satisfaction according to the questionnaire answered by the different students.

Key words: Work Practice, Internship, Job, Work Environment, Student, Companies.

Introducción

Durante la formación académica de los estudiantes universitarios se adquieren distintos conocimientos y habilidades que son aplicados en busca de la excelencia además del desarrollo personal y posteriormente laboral, contribuyendo así de manera positiva a la sociedad con la generación de ideas novedosas y siendo capaces de poner en práctica lo aprendido para transformar el mundo y resolver problemáticas actuales.

Las pasantías laborales constituyen una etapa importante dentro del proceso de aprendizaje de los estudiantes en las universidades, ya que las mismas contribuyen al desarrollo de habilidades de primera mano, incorporando sus habilidades y poniendo en práctica los conocimientos teóricos aprendidos dentro de las aulas de clases. Las universidades implementan programas de pasantías con el fin de que los estudiantes adquieran experiencias laborales, combinando el aprendizaje adquirido dentro de las aulas con el entorno laboral real.

Las pasantías suelen ser la primera experiencia en el mundo laboral de los estudiantes universitarios, en donde ponen a prueba sus conocimientos y habilidades con el fin de responder de manera eficaz a las funciones que le fueron asignadas y las responsabilidades del puesto, además de tener vivencias de los conflictos y situaciones reales que se desarrollan día a día en el entorno laboral. Estas experiencias resultan beneficiosas para los estudiantes ya que no solo aportan a su formación profesional, sino que, además refuerzan su autoconfianza en el proceso de aprendizaje.

En la actualidad, las universidades vinculan a los estudiantes con la sociedad mediante las prácticas/pasantías como parte del proceso de aprendizaje. En Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (2010) constituye que los estudiantes deben realizar prácticas/pasantías como requisito previo a la obtención del título. Para mejor entendimiento, es importante definir dos conceptos importantes que se interpretarán y definirán a lo largo del estudio, dichos conceptos son: “Prácticas Laborales” y “Pasantías”.

Las pasantías son la actividad complementaria a la formación académica que realizan las y los estudiantes de educación superior, mediante la cual se ponen en práctica, dentro de las instituciones públicas o privadas, los conocimientos adquiridos en la universidad, para ganar experiencia y desarrollarse en el campo laboral vinculado

a su futura profesión. Por otro lado, la práctica preprofesional, a su vez, es el conjunto de actividades formativas realizadas por los estudiantes de educación superior en instituciones públicas o privadas que se relaciona con la propuesta curricular de los estudios cursados con enseñanza técnica debidamente reconocida.

Si bien ambas definiciones establecidas previamente tienen una finalidad muy parecida; que el estudiante universitario ponga en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso de aprendizaje de su carrera específica en las distintas áreas de aprendizaje. Existen ciertos puntos a tomar en cuenta al momento de definir una práctica laboral o pasantía.

Las pasantías son remuneradas, ofreciendo una oportunidad de aprendizaje para el estudiante donde a su vez este obtendrá una compensación financiera por las horas trabajadas. Muchas organizaciones ofrecen este tipo de programas de pasantía a personas (en su mayoría estudiantes) que tengan la intención de aprender sobre un tipo de trabajo en específico, donde permiten que el pasante experimente el entorno laboral de una compañía.

Las prácticas laborales no son remuneradas, es decir, el empleador o la empresa contratante no está obligada a ofrecer una compensación financiera al estudiante, por lo que la remuneración queda a potestad de la organización, en su lugar, ofrece la oportunidad de participar de los procesos y actividades que la empresa realiza.

Como requisito, también, muchas organizaciones solicitan una "carta de prácticas" al estudiante, esto para corroborar que él o ella se encuentra estudiando una carrera universitaria y que la misma les exige la realización de una práctica o pasantía en una institución que vaya acorde a su carrera.

Por otro lado, ciertas empresas realizan estos programas de pasantías para formar al nuevo ingresado, independientemente de si tenga que realizar o no prácticas o pasantías por parte de su universidad, esto se realiza con la finalidad de brindar formación a la persona o estudiante que va a desempeñar funciones o un futuro cargo dentro de la institución, con el fin de que pueda aprender en primera instancia, para que, luego de su periodo de pasantías pueda renovar su contrato a uno fijo dentro de la organización.

Actualmente las empresas buscan candidatos que tengan experiencias previas al momento de aplicar a un puesto de trabajo, por lo que resulta importante el acercamiento que tengan los estudiantes en las empresas cuando realizan las prácticas laborales, debido al aporte que tienen las mismas en el desenvolvimiento y la adquisición de conocimientos de los estudiantes y su introducción en el mundo laboral.

Sin embargo, no siempre sucede que los estudiantes tienen una experiencia ventajosa o satisfactoria durante o después de las prácticas laborales, esto radica en múltiples factores como son que la empresa donde se realicen las prácticas asigne funciones que tienen poco o nada que ver con el perfil o la carrera de los estudiantes, o que por otro lado las actividades asignadas no representen un reto, no aporten o no le permitan a los estudiantes desarrollarse en un ambiente laboral de manera correcta, además, la experiencia vivida dentro de las pasantías difiere para cada estudiante.

En virtud de lo indicado, la presente investigación tiene como propósito identificar y conocer la percepción de los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil con respecto a la eficiencia de las prácticas preprofesionales, información que es de gran relevancia.

La investigación se enfoca en los siguientes tres capítulos en los que se detalla paso a paso la realización del presente estudio: El capítulo uno es donde se desarrolla la revisión literaria que respalda la importancia del desarrollo de la investigación. El capítulo dos contiene la metodología utilizada en el presente estudio. Por último, el capítulo tres contiene los resultados del instrumento de medición utilizado, mismo que fue una encuesta, que permitieron obtener conclusiones del estudio.

Durante el capítulo uno se realizó una revisión a detalle de los distintos conceptos utilizados en el presente estudio, dentro del marco conceptual podrán observarse diversas definiciones de temas importantes a tratar para el mejor entendimiento del documento. En adición, se pudo conformar el marco referencial con soporte de distintas investigaciones científicas, tesis y estudios realizados por importantes autores. Se detallaron los hallazgos de cada estudio encontrado con un enfoque parecido al que se está realizando en el presente trabajo. Con la finalidad de obtener una visión clara de las metodologías usadas y las estrategias implementadas en el proceso de estudio, para de esta forma alcanzar los resultados esperados.

El capítulo dos encierra la metodología a utilizar en el presente trabajo, se detalló el proceso que se realizó para cumplir los objetivos del estudio, detallando la población a estudiar, que encierra a los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Se explicó el método utilizado para la división de la muestra y los aspectos que se tomaron en cuenta para el proceso. En adición se detalla la distribución de las variables a tomar en cuenta en el presente estudio, distribuyendo en estas las preguntas realizadas en la herramienta de recolección de datos (cuestionario).

Finalmente, en el capítulo tres se presentan los resultados obtenidos del estudio realizado, luego de ejecutar la tabulación de los encuestados, se presenta la regresión obtenida y el análisis de estadística descriptiva de los distintos datos. De esta manera, se relacionaron los resultados del estudio con la hipótesis planteada, con la finalidad de comprobar si los resultados fueron los esperados. A continuación, se concluye el trabajo y se presentan recomendaciones sugeridas por las autoras para incorporar una mejora dentro de los programas de prácticas laborales o pasantías empleados sobre estudiantes universitarios.

Antecedentes

Una vez explicado lo anterior, con la finalidad de que exista un mayor entendimiento del presente estudio, es importante desatacar otros factores importantes a tratar que servirán de apoyo para la comprensión del documento y del estudio en general, y toman lugar en el análisis de las distintas dimensiones que definen la satisfacción de las prácticas laborales y pasantías.

Existen distintos factores como la autonomía, el significado de una tarea a realizar, la remuneración, los equipos de trabajo, y demás que están relacionados significativamente con la satisfacción en el trabajo. Según estudios realizados utilizando la teoría de Hackman y Oldham que se basa en el modelo de las características del puesto por medio de su cuestionario *Job Diagnostic Survey*, variables como las características del puesto de trabajo y características del entorno de trabajo son realmente significativas y van relacionadas con la satisfacción en el trabajo.

El estudio empírico para medir la satisfacción de las prácticas y pasantías realizado por Caroline D'Abate, Mark Youndt y Kathryn Wenzel se enfocó en realizar una adaptación del cuestionario de Hackman y Oldham (*Job Diagnostic Survey*) haciendo que este gire en torno a los estudiantes que se encuentran realizando prácticas laborales y pasantías en alguna empresa como requisito universitario.

Para poner a prueba la hipótesis presentada por los autores, utilizaron datos recogidos de una encuesta realizada a los estudiantes de licenciatura matriculados en las clases del departamento de gestión de negocios de una universidad de artes liberales al noreste de los Estados Unidos. Se les pidió permiso a los docentes que impartían clases para administrar la encuesta dentro de cada aula.

Los autores excluyeron de la muestra a cursos introductorios ya que en su mayoría estos estaban compuestos por estudiantes de primer año, que, en efecto, aun no se encontraban en su periodo de prácticas laborales o pasantías. De una población de 303 estudiantes obtuvieron una muestra de 261 participantes, de los cuales un 43% habían realizado prácticas laborales o pasantías.

Se realizó la encuesta adaptada al cuestionario de Hackman y Oldham (*Job Diagnostic Survey*) a la muestra seleccionada y midiendo las variables respectivas (satisfacción general, características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y factores contextuales) donde las distintas dimensiones de cada variable obtuvieron buenos índices de fiabilidad según el alfa de Cronbach.

En primera instancia, los autores lograron definir un punto muy relevante; y es que a pesar de diversas diferencias técnicas y laborales que existen entre los pasantes o practicantes y los actuales colaboradores de una empresa, prueban que los niveles de satisfacción no difieren entre los trabajadores temporales (pasantes o practicantes) y los permanentes. Esto sugiere que, aunque posiblemente existan diferencias entre estudiantes y colaboradores, los métodos y normas para fomentar la satisfacción laboral deben seguirse aplicando en ambas partes.

Planteamiento Del Problema

La finalidad de este estudio es examinar la percepción de distintos estudiantes sobre la eficiencia de las prácticas laborales llevadas a cabo dentro de una organización. Se encuestarán estudiantes en torno a tres variables (características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y factores contextuales) con la finalidad de entender cómo se desarrolla la actividad de pasantías, cuáles son los procesos y requerimientos presentados dentro de la empresa y su satisfacción sobre la experiencia de las prácticas. La investigación se llevará a cabo en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Se utilizarán encuestas para recolectar los datos requeridos.

La percepción de eficiencia en las prácticas laborales es el nivel de capacidad que tiene una empresa para disponer los recursos y programas adecuados que debe recibir un pasante al momento de realizar su programa de prácticas laborales o pasantías dentro de una institución. Con la finalidad de brindar una buena experiencia de aprendizaje para el estudiante, y, que este logre desenvolverse de la mejor manera en el campo laboral, con su equipo de trabajo y con sus superiores directos.

Todos los jóvenes que en la actualidad se preparan académicamente para obtener un título profesional, aspiran en algún momento poder poner en práctica sus conocimientos en una compañía y su vez, poder adquirir de ella enseñanzas que dentro de la universidad no obtienen, debido a que muchas empresas, y, de hecho, las mejores tienen peculiares formas y procesos que las distinguen del resto.

En el entorno laboral actual se puede notar que muy pocas compañías contratan pasantes universitarios para que realicen sus prácticas preprofesionales dentro de ellas. De hecho, según Alvarado (2020) el número de pasantes contratados en Ecuador se redujo en los siete primeros meses del año 2020.

De acuerdo con lo mencionado por Alvarado (2020) la crisis económica que dejó la pandemia jugó un papel importante en la contratación de pasantes, que bajó a la mitad a comparación de años anteriores. Y es que las empresas quienes contratan pasantes no contaban con los recursos suficientes, por lo que ofrecer pasantías resultaba imposible.

En general, las empresas suelen contar con programas de pasantías donde se capacitan a los estudiantes para realizar diferentes funciones ligadas a su carrera. Estas cuentan con programas de capacitación específico para estudiantes o pasantes universitarios, donde el objetivo principal es que el pasante se familiarice con las normas y procedimientos de la empresa y con las funciones a desempeñar en su área específica.

De acuerdo con Sánchez de Mantrana (2005) quien mencionó que la revisión de las actividades por parte de los pasantes en sus informes señala que cumplen funciones de observadores externos, de esa forma manifiestan que solo describen las actividades que ejercen los trabajadores de planta al no tener la oportunidad de desarrollar ellos mismos.

El significado de la tarea realizada por el estudiante es un factor importante y que influye en su proceso de aprendizaje y rendimiento laboral. Un estudiante que no tenga la apertura para realizar una actividad por su cuenta, sino que debe únicamente observarla, siendo este su "método de aprendizaje" que a largo plazo puede no ser de mucha ayuda para el futuro desempeño del estudiante.

Según un estudio realizado por Adamini (2013):

Se considera que la pasantía es una forma de inserción laboral privilegiada para iniciar el proceso laboral en jóvenes trabajadores en tiempos precarios. En primer lugar, las pasantías resultan un medio de formación laboral dispuesto para jóvenes estudiantes. En segundo lugar, su propósito educativo es construir su camino como trabajadores, a partir del aprendizaje de saberes y comportamientos laborales. Finalmente, y en relación con el carácter precario de los nuevos tiempos laborales, diferentes estudios en Ciencias Sociales. (p. 6-18)

Se consideran a las pasantías universitarias como una forma de precarización laboral encubierta, señalando que su escaso costo legal y salarial favorece su utilización fraudulenta como reemplazo de puestos laborales efectivos y periodos de prueba prolongados, descuidando su propósito formativo. (Neffa, 2005)

El objetivo adecuado de una pasantía se ha confundido con el tiempo, ya que, en la actualidad, muchas compañías contratan pasantes a conveniencia, ya sea por

cumplir las leyes del país, las cuales obligan a las empresas brindar programas de pasantía, o a su vez, para cubrir puestos de trabajo a un menor costo. Estos casos de precarización laboral observados en distintas empresas no aportan y, de hecho, perjudican el proceso de aprendizaje del estudiante, al no realizar tareas significativas y relacionadas con la carrera, no tener autonomía en los procedimientos realizados o no tener seguimiento de un superior.

Todos estos factores mencionados anteriormente, crean en los jóvenes universitarios incertidumbre a lo largo de su experiencia laboral. Limitándolos a cumplir sus obligaciones y a expandir su conocimiento dentro de su área de especialización. Con el presente trabajo de titulación se busca analizar las experiencias obtenidas por los distintos jóvenes a lo largo de su desarrollo académico/laboral para de esta manera proponer posibles soluciones en cuanto a la formación de programas de capacitación para nuevos pasantes.

En base a lo antes expresado se plantea la siguiente pregunta de investigación

¿Cuál es la percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil?

Justificación

Polo (2019) mencionó que las pasantías tienen el objetivo de ofrecer una experiencia laboral a jóvenes que no pueden tener la misma por la falta de empleo, y a quienes no tienen empleo por la falta de experiencia. Este escenario es muy común hoy en día, uno de los requisitos para la obtención de un trabajo es la experiencia previa, sin embargo, los estudiantes que se encuentran cruzando su carrera o ya culminaron la misma no cuentan con esa requerida experiencia previa, por lo que las pasantías les ofrecen una oportunidad para iniciar su proceso en la vida laboral.

La importancia de la experiencia laboral en los jóvenes es fundamental para el crecimiento profesional de los mismos y de la empresa de la que son parte, las pasantías amplían los conocimientos prácticos de los estudiantes y les enseña un poco de lo que les espera en el mundo laboral. Para que los estudiantes tengan una buena

experiencia en las pasantías que realicen, es necesario que se cumplan varios factores, iniciando por un buen programa de capacitación, que cumpla con las expectativas de los estudiantes y que los ayude a poner en práctica sus conocimientos adquiridos en sus respectivas carreras.

Por otro lado, la visión que tienen las empresas con respecto a los programas de pasantías debe estar en la misma línea, incentivando el crecimiento profesional de los pasantes asignándoles funciones y trabajos que contribuyan a dicho crecimiento, mas no ubicándolos en el lugar de un trabajador común, el cual tiene funciones más complejas y específicas, razón por la cual su salario tiene un mayor valor.

Es importante comprender que para las empresas es de vital ayuda la buena capacitación de pasantes dentro de ella, no solo porque ayudan como soporte para el desarrollo de distintas actividades, de hecho, un pasante bien preparado puede llegar a tener un lugar en la empresa, el cual debería ser el objetivo principal de una pasantía, por lo que ninguna compañía va a desear trabajar con un joven desorientado en las actividades que lleva a cabo día a día. Es por esto que es elemental brindar un buen programa y que el aprendizaje sea continuo, ya que los pasantes por lo general no deberían ser momentáneos, o para sustituir un puesto por un determinado tiempo, con el tiempo y la practica la misión de la empresa es convertirlos en nuevos colaboradores, de manera que puedan contribuir con su conocimiento adquirido.

Objetivos

Objetivo General

Examinar la percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil mediante el análisis de distintas variables que contribuyan a la satisfacción laboral.

Objetivos específicos

- Realizar un análisis de los distintos estudios ejecutados enfocados al tema de estudio, con la finalidad de conocer los resultados obtenidos y procedimientos utilizados
- Identificar la satisfacción laboral de los estudiantes de distintas carreras de la Facultad de Economía y Empresa de la UCSG, mediante un cuestionario que mida las distintas variables utilizadas en el estudio.
- Proponer posibles soluciones que puedan ser implementadas en los distintos programas de pasantías y prácticas laborales que reciben los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la UCSG en las empresas de la ciudad de Guayaquil.

Hipótesis

Estudios anteriores como el realizado por (D'Abate et al., 2009) se enfocan en la temática de la satisfacción de los estudiantes con respecto a las pasantías, en su caso de estudio, los autores se enfocaron en el análisis empírico sobre la satisfacción de las pasantías con el fin de determinar qué aspectos de estos programas hacen la experiencia más valiosa para los estudiantes. Basándose en la teoría de las características del trabajo de Hackman y Oldham (1975) los autores realizaron una adaptación del instrumento denominado *Job Diagnostic Survey* que fue derivado de esta teoría y es utilizado en el mundo laboral como un instrumento de diagnóstico, con el fin de ajustarlo a su investigación enfocada en la satisfacción de las pasantías.

Los autores mediante la medición de tres distintos factores generales los cuales son: las características del puesto de trabajo, las características del entorno laboral y los factores contextuales, concluyeron que dos de estos factores (características del puesto de trabajo y características del entorno laboral) son buenos predictores para medir el nivel de satisfacción de las pasantías, por otro lado según los datos obtenidos, estos no apoyan a que exista una relación entre los factores contextuales y la satisfacción de las pasantías.

Otro estudio realizado por Giraldo-O'Meara et al. (2013) también utilizó el modelo de Hackman y Oldham, adaptando las escalas de satisfacción del modelo a la educación superior y validarla con una muestra de estudiantes universitarios, evaluando el concepto de satisfacción de dos maneras, por un lado con un indicador global medido por un solo ítem y por otro lado con un indicador global compuesto de varias escalas.

En su estudio, los autores concluyeron que la escala de satisfacción de un solo ítem presentó un mejor ajuste y fue validada como una medida de satisfacción que resulta más sencilla y menos costosa de aplicar, a comparación de las otras escalas que no presentaron un ajuste tan satisfactorio. Gracias a la utilización de este instrumento se puede facilitar el diagnóstico en los niveles de satisfacción de los estudiantes universitarios.

Un estudio realizado por Martínez-Gómez et al. (2014) presentó el *Job Diagnostic Survey* adaptado a la docencia como una herramienta de diagnóstico para analizar cómo afectan las características del contexto del aprendizaje a los alumnos en la universidad. Los resultados demostraron que existe una asociación entre las características del tipo de trabajo que se realizan, la motivación que les da la asignatura y la satisfacción en general percibida por los estudiantes, por lo que recomiendan utilizar el modelo para conocer la situación actual y ayudar a favorecer la motivación y satisfacción de los estudiantes.

En base a lo anteriormente mencionado, para la elaboración de este estudio se desarrollan las siguientes hipótesis:

- H1: Las características del puesto se relacionan positivamente con la satisfacción de las prácticas/pasantías.
- H2: Las características del entorno laboral se relacionan positivamente con la satisfacción de las prácticas/pasantías.
- H3: Los factores contextuales se relacionan positivamente con la satisfacción de las prácticas/pasantías.

Limitaciones

A continuación, se presentan las limitaciones presentadas para llevar a cabo el presente estudio de la percepción de la eficiencia de las prácticas laborales o pasantías en los estudiantes de la Facultad de Economía y empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- La veracidad de las respuestas en las encuestas realizadas al ser respondidas por estudiantes universitarios
- El tiempo disponible por los estudiantes al momento de realizar la encuesta

Capítulo I: Revisión De La Literatura

Marco Teórico

En el marco teórico se detallarán los diversos análisis filosóficos y estudios realizados que puedan ser utilizados como soporte para respaldar las distintas variables utilizadas en el presente proyecto de investigación. Se expondrán los diversos fundamentos teóricos de distintos autores donde los estudios se enfocaron en medir variables similares o iguales a la satisfacción del trabajo. Se exponen a continuación los diversos conceptos que soportan las variables implementadas en el trabajo realizado.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema de interés destacado, constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX (Judge et al., 2017) y ha sido definido por varios autores durante los años. La satisfacción laboral hace referencia básicamente al grado en que a los empleados les gusta su trabajo (Fritzsche & Parrish, 2005), otros autores la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo (Weiss, 2002) sin embargo, en la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. (Chiang et al., 2018). Los múltiples estudios realizados han llevado a concluir que la satisfacción laboral se deriva no solo del trabajo que realizan los empleados, sino también del entorno laboral y de los propios trabajadores. (D'Abate et al.,2009).

Se considera importante la satisfacción laboral en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. (Davis & Newstrom, 1993). En cuanto a la medición de la satisfacción laboral, esta se puede medir de modo general o se puede hacer una valoración por cada faceta del trabajo. Es por esto que, definir la satisfacción laboral como una actitud general implica que se quiere medir de manera global y no parcial (Bastardo , 2014)

La satisfacción laboral es considerada como una de los principales factores de la eficacia y eficiencia de las organizaciones empresariales. De hecho, el nuevo paradigma gerencial, que insiste que los empleados deben ser tratados principalmente como alguien que tiene sus propias necesidades y deseos personales, es un muy buen indicador de la importancia de la satisfacción laboral en empresas modernas.

Analizando la satisfacción laboral, se puede concluir que un empleado satisfecho es un empleado feliz y un empleado feliz es un empleado exitoso (Aziri, 2011).

A pesar de los múltiples estudios existentes en cuanto a la satisfacción laboral, existen pocos enfoques basados en la satisfacción en el contexto específico de las prácticas (D'Abate et al., 2009). Por esta razón este estudio se enfoca en medir y conocer la satisfacción laboral enfocado en las prácticas preprofesionales que realizan los estudiantes universitarios pertenecientes a la Facultad de Economía y Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, basándose en la literatura disponible en general con respecto a la satisfacción laboral.

Características del puesto de trabajo

Un estudio realizado por Treviño (2012), basado en la teoría de Hackman y Oldham explica como las características que componen el puesto de trabajo contribuyen en gran medida a la teoría de la motivación, misma que establece que un trabajo monótono ahoga la motivación para realizarlo de la mejor manera, mientras que, por otro lado, un trabajo estimulante incrementa la motivación laboral.

La misma teoría de la motivación basada en las características del puesto propuesta por Hackman y Oldham se aplica en diversos estudios, como el de Arias Gallegos y Justo Velarde (2013), donde se destaca que las distintas características específicas de un trabajo pueden causar diversos estados psicológicos en los colaboradores, de los cuales depende el aumento o disminución del rendimiento laboral en las personas dentro de su entorno laboral. Estos autores destacaron ciertas características en específico, entre estas la práctica de una diversidad de habilidades, la identidad de tareas, la importancia de la tarea la autonomía en el trabajo y la retroalimentación.

Los autores antes mencionados desarrollaron un modelo para medir las distintas características que atribuyen o no a la satisfacción y motivación en el mundo laboral, basado en el *Job Diagnostic Survey* (JDS). El cuestionario JDS se ha utilizado en los últimos años como recurso para medir y desarrollar el proceso de rediseño de puestos de trabajo, identificando las características del puesto que puedan requerir mejoras, y evaluar como cada colaborador está o no dispuesto la retroalimentación y posibles modificaciones realizadas. (Boonzaier et al., 2001)

Un estudio realizado por Martínez et al. (2014) se enfocó en la validación de las escalas de características del puesto de trabajo aplicadas a entornos educativos universitarios, con el objetivo de presentar una adaptación del *Job Diagnostic Survey* (JDS) como herramienta de diagnóstico de metodologías docentes en las aulas universitarias y comprobar la fiabilidad y validez de las escalas del modelo JDS adaptado a la docencia, así como su estructura factorial. Utilizaron los datos de una muestra con 149 estudiantes pertenecientes a la Facultad de Administración de Empresas, de una universidad española, durante el curso 2008-2009, mediante la realización de un análisis factorial confirmatorio utilizando la técnica multivariante de ecuaciones estructurales. El resultado obtenido fue satisfactorio pudiendo ser una herramienta eficaz para evaluar el proceso de cambio hacia las nuevas metodologías activas que actualmente están enfrentando las universidades.

El desarrollo del cuestionario JDS por Hackman y Oldham (1975), en primera instancia, se realizó en una muestra de 62 empleados en 62 puestos de trabajo en 7 organizaciones. En la actualidad muchas de las escalas e ítems utilizados en este cuestionario se mantienen, el JDS ha sido realizado por más de 1500 personas en más de 100 puestos de trabajo diferentes.

Características del entorno de trabajo

Se han realizado una gran variedad de estudios con temas relacionados a la satisfacción en el trabajo y las variables que lo componen, una de estas variables también son las características del entorno de trabajo.

Para que una compañía crezca eficientemente dentro del ámbito profesional es necesario que los altos cargos generen un vínculo importante compañía - trabajador, de manera que ambas partes puedan cumplir sus expectativas y satisfacer sus necesidades de forma adecuada. Esto es, así como una empresa espera que sus colaboradores tengan un excelente desempeño en las actividades que realizan diariamente, el personal de la compañía está a la espera de una buena remuneración salarial, como también espacios y ambientes de trabajo óptimos. Cada colaborador tiene el derecho de exigir espacios prácticos y ergonómicos para el desarrollo de sus actividades diarias. Por otro lado, los altos cargos o directivos tienden a exigir aún más por parte de sus colaboradores, así como autonomía al momento de tomar decisiones, iniciativa para la solución de problemas y el desarrollo continuo de nuevas habilidades.

Sánchez y García (2017) realizaron un estudio donde analizaron la satisfacción laboral en los puestos de trabajo, con el objetivo de distinguir el grado en que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral, utilizando un enfoque cualitativo que permita analizar la percepción y expectativas de los trabajadores respecto a su ámbito laboral, expresan que cuando el propósito de la organización es crecer estratégicamente, es responsabilidad de la misma empresa conocer a cada colaborador, lo que implica conocer sus puntos de vista, grado de satisfacción laboral, y valorar las condiciones de trabajo.

Algunas de las características que debería tener un entorno de trabajo colaborativo para que se facilite la interacción entre participantes son:

- Tener de una forma de interacción fácil y natural. Ésta debe permitir recursos típicos de las situaciones cara a cara tales como señalar o dibujar conjuntamente y tener la oportunidad de realizar trabajos colaborativos.

- Una buena observación podría ayudar a analizar la forma de relacionarse de cada participante. En la actualidad los entornos de trabajo colaborativo no permiten una interacción ágil si para ellos se deben utilizar formas de comunicación simbólicas o gráficas.

Oportunidades de aprendizaje

El objetivo principal de todo programa de prácticas profesionales o pasantías es poner en práctica los conocimientos del estudiante adquiridos en el campo de estudio. significa un reconocimiento del carácter teórico predominante en las carreras universitarias y de la escasa vinculación de la formación profesional con el mercado laboral, y la búsqueda de estrategias de aprendizaje experiencial que mejoren la formación de los estudiantes (Sánchez, 2005)

Oportunidades de desarrollo profesional

Este es un punto importante para tener en cuenta al momento en que los estudiantes ponen en práctica sus conocimientos dentro del campo laboral. Llega el momento de plantearse la siguiente pregunta: ¿Esta práctica / pasantía me permitió definir el campo de trabajo como uno en el que me gustaría trabajar? ¿Es esta la carrera que quiero continuar realizando? Uno de los objetivos principales de las pasantías y

prácticas laborales debe ser ofrecerle al estudiante una oportunidad de crecimiento profesional desde el momento en que realiza su primera práctica, en el momento en que este se familiariza con la metodología y los procesos de una empresa y está debidamente preparado para asumir un cargo o una oportunidad laboral en un futuro no muy lejano.

Para Fernández Losa (2002) quien define su estudio como el desarrollo profesional de los trabajadores como una ventaja competitiva para la empresa, destacó que, durante la etapa de crecimiento del individuo en la empresa, este encuentra su lugar, realizando una contribución independiente y al conseguir mayor responsabilidad, les interesa ser vistos como colaboradores que contribuyen al éxito y crecimiento de la compañía. El autor considera que el desarrollo profesional mejora la satisfacción del individuo, en este caso el estudiante, e incrementa su autoestima y salud psicológica.

Apoyo a la supervisión

El rol de los supervisores juega un papel importante en las organizaciones, son los llamados a liderar en situaciones que así lo requieran y orientar al equipo a desarrollar soluciones encaminadas al alcance de los objetivos propuestos. Los supervisores son los guías de los colaboradores, estos al sentirse guiados y al contar con soporte se sienten más satisfechos y seguros de realizar sus actividades asignadas.

Apoyo a los compañeros de trabajo

Plantear una actividad colaborativa dentro de una organización no quiere decir que la misma se llevará a cabo de forma eficiente, ya que no es posible saber de antemano si las relaciones entre colaboradores serán positivas. Sin embargo, las organizaciones pueden incentivar el apoyo entre compañeros para crear un ambiente de confianza y trabajo en equipo, donde todos trabajen por el bien común.

Dentro del apoyo de compañeros de trabajo influyen mucho los equipos formados dentro de la organización, los resultados eficientes y exitosos de muchos equipos de trabajo dependen del nivel de apoyo que exista entre cada participante, sea este un pasante, un practicante, o un colaborador de la empresa, donde cada uno tenga una idea clara sobre sus asignaciones y se brinden soporte mutuamente.

González (2008) explicó la diversidad de atributos presentes al momento de componer equipos de trabajo, ya sean estos visuales, como edad y género, como los no visuales tales como tipo de educación, área de especialización y personalidad. actuando estos como fortalezas que favorecen a todo el equipo y lo impulsa a obtener mejores resultados.

Satisfacción de la organización

Las características anteriormente mencionadas tienen influencia al momento de decidir el nivel de satisfacción que se tiene al laborar en una organización. Se da el caso de que los colaboradores no se sienten satisfechos en la organización debido a múltiples situaciones y factores de la organización en la que laboran, sin embargo, lo hacen por necesidad. Por eso resulta importante para las organizaciones controlar los factores mencionado con el fin de que los colaboradores se sientan contentos de trabajar donde lo hacen y no haya inconformidades.

Factores Contextuales

Además de las características del trabajo y el entorno laboral, existen distintos factores contextuales que influyen en la satisfacción de las prácticas/pasantías y el rendimiento de las personas dentro de la organización, dichos factores son ajenos al puesto de trabajo y no siempre son considerados importantes, pero afectan directamente al rendimiento y la satisfacción. Dentro de los factores contextuales se encuentra:

Flexibilidad de horarios de trabajo

Según Mora (2017) la flexibilidad del horario laboral se posiciona como uno de los principales elementos para encontrar equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y en estudiantes este factor resulta sumamente importante ya que deben equilibrar los horarios de su jornada en las pasantías con los horarios de clases y además su vida personal. Este factor tiene un gran peso al momento de tomar la decisión de tomar una pasantía, y es que si no existe flexibilidad en los horarios el desempeño se podría ver afectado en todos los ámbitos, tanto laboral como estudiantil y personal.

Movilidad al trabajo

La movilidad al lugar de trabajo es un factor importante a considerar, se da el caso de que resulta incómodo el desplazamiento hasta el lugar donde se realizan las prácticas/pasantías, en su mayoría debido a que gran cantidad de estudiantes no disponen de vehículo propio o un expreso que los desplace desde su hogar hasta el lugar de trabajo, por lo que optan por tomar el transporte público que muchas veces puede ser peligroso. Por esta razón antes de aceptar una pasantía uno de los factores que consideran los alumnos es la movilización y la ubicación de la empresa.

Remuneración

La remuneración sin duda es uno de los factores que más peso tiene para los estudiantes, sin embargo, las llamadas prácticas no siempre son remuneradas y queda a potestad de la empresa donde se realice la actividad si la misma será remunerada o no, por otro lado, las pasantías deben ser remuneradas según la ley vigente. Este factor juega un papel importante para los jóvenes y está positivamente vinculado a la satisfacción dentro del trabajo, si los alumnos se sienten bien remunerados de acuerdo con el trabajo que realizan se sentirán satisfechos, si por otro lado, sienten que no están siendo bien remunerados e incluso que están realizando trabajo pesado a un bajo costo o incluso gratuitamente, se sentirán insatisfechos e incluso abusados.

Satisfacción salarial

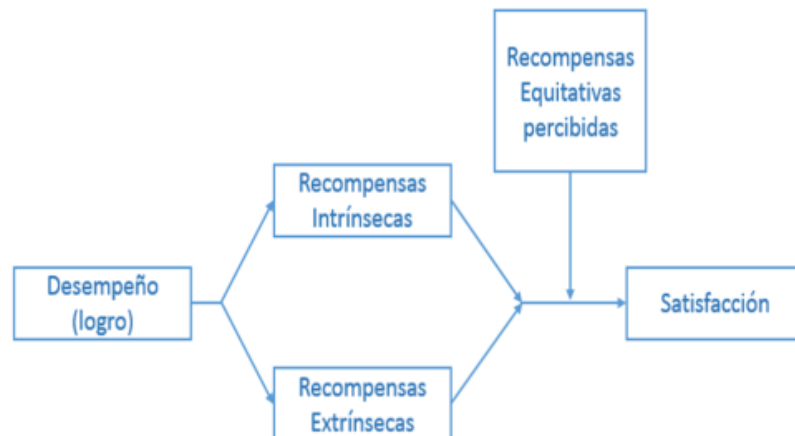
El salario es un factor importante para considerar cuando se habla de satisfacción laboral, sentirse bien remunerado por las actividades que se llevan a cabo en el puesto de trabajo contribuye a la satisfacción, sin embargo, no sentirse satisfecho con el salario afecta negativamente a la satisfacción laboral en general y aumenta las quejas y el inconformismo.

El factor salarial ocupa un puesto importante y es una de las principales recompensas extrínsecas que aspira el trabajador, entre otras incluidas a esta como promociones, posiciones jerárquicas, bonificaciones, entre otras. Por otro lado, las variables intrínsecas son parte fundamental y van de la mano con las extrínsecas, como el sentimiento de realizar un trabajo eficiente, la satisfacción de recibir buenos comentarios por parte del superior de la empresa, o destacar entre los demás colaboradores, son factores importantes que influyen en el ámbito emocional del estudiante y lo impulsan a realizar un mejor trabajo. A continuación, la siguiente figura

(Figura 1) según un estudio de Sánchez y García (2017) muestra la relación de estas distintas variables.

Figura 1

modelo de desempeño - recompensa- satisfacción



Conveniencia de la ubicación

La conveniencia en la ubicación se refiere a si las prácticas/pasantías se llevaron a cabo en una ciudad que aporte en la experiencia y en el proceso de aprendizaje del estudiante. Se da el caso que las prácticas/pasantías se dan en ciudades que no necesariamente son donde habitan los estudiantes, pueden ser ciudades más desarrolladas o con más oportunidades, es por esto que resulta importante al momento de medir la satisfacción conocer si este factor incide.

El presente trabajo tiene la finalidad de medir la percepción de la eficiencia de las pasantías que realizan los estudiantes de las distintas carreras de la Facultad de Economía y Empresa en la UCSG, por medio de una encuesta basada en el modelo de Hackman y Oldham, donde el objetivo principal sea medir distintas variables como la Satisfacción en el trabajo en primera instancia, las distintas características que definen un puesto de trabajo y como estas influyen en la motivación laboral, características del entorno de trabajo y los factores contextuales. Con los resultados obtenidos, se busca proponer estrategias de mejora para estas variables, consiguiendo así un mejor ambiente laboral, y por consecuencia, el desarrollo de mejores prácticas laborales por

parte de los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Tabla 1

Administración de las variables

Variable dependiente	Variables independientes
Satisfacción en el trabajo	Características del puesto de trabajo
	Características del entorno de trabajo
	Factores contextuales

Pregunta De Investigación

¿Cuál es la percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil?

Marco Conceptual

Fuerzas productivas:

Según Dos Santos:

Las fuerzas productivas exigen (determinan) ciertas relaciones de producción, así como las relaciones de producción ejercen una influencia (un condicionamiento) sobre las fuerzas productivas cuyo pleno desarrollo sólo puede producirse cuando se rompen las trabas impuestas por las relaciones de producción ya superadas donde surgieron de manera incipiente y se impulsa su desarrollo a partir de las relaciones de producción nuevas o superiores. (1980)

Polisémica:

Domínguez (2001) define la polisemia de la siguiente manera:

Es una característica léxica que expresa una de las posibles relaciones entre los significantes, es decir, los signos fonológicos (o gráficos), y los significados de las palabras. Tales relaciones no son unívocas. Se solucionarían muchos problemas de ambigüedad semántica si a cada signo le correspondiera un solo significado y viceversa. Sin embargo, lo habitual, en cualquier lengua, es que a un mismo signo le correspondan varios significados, ya la vez, que un mismo significado pueda ser expresado a través de dos o más significantes. (p. 63-84)

Deshumanizar:

Deshumanizar, esto es, percibir a los demás como si no fuesen seres humanos, implica evaluar a los miembros de dichos grupos de una forma profundamente negativa. (Martínez, Moya & Rodríguez, 2017) conceptualizándolo a la investigación presentada, el termino se basa en “deshumanizar procesos” cuyo objetivo es brindar herramientas para la autorrealización de las personas beneficiarias mediante desempeños adecuados en diversas actividades.

Actividad ocupacional:

Se define como Conjunto de actividades que el usuario realiza motivado por un impulso intrínseco de satisfacer roles individuales y de explicar y dominar el entorno. (Terapia, C. F. D. F. E. , 2017).

Toda actividad ocupacional tiene objetivos como desarrollar destrezas funcionales. Mejorar e incrementar las disfunciones, e Incrementar la autonomía personal.

Precarización:

Diversos autores como Carlos Fernández, Enrique Alonzo y Rafael Ibañez destacan los factores que más se acercan a la precarización laboral, señalando que esta reproduce y sostiene la desigualdad social. Uno de los colectivos más afectados por la crisis económica, los recortes sociales y la desigualdad creciente en los últimos años ha sido, sin duda, el de los jóvenes, que se enfrentan a un paisaje marcado por un elevado desempleo y una enorme incertidumbre vital, como grupo vulnerable que son (2017).

Acervo:

Delajara (2021) afirma que:

Durante la segunda parte del siglo XX los economistas, principalmente, empezaron a incluir el acervo de conocimientos, experiencias y habilidades de las personas entre los factores de producción. Le llamaron capital humano, y la inversión en capital humano se identificó en términos generales con el gasto en educación. A lo que viene el término ‘acervo’ a relacionarse con la inversión y el almacenamiento de conocimientos.

Elementos coadyuvantes:

Se define en primer lugar el termino coadyuvante como la posibilidad de coadyuvar al particular. También se ha planteado el problema de si se puede ser coadyuvante del particular, sea demandante o demandado. En principio, domina la tesis contraria a su admisión (Pérez, 1995). De esta manera, se define como elementos

coadyuvantes a los mismos que aportan al crecimiento económico en el entorno laboral.

Crecimiento económico:

Ranis y Stewart (2002) definen el crecimiento económico de la siguiente manera:

El crecimiento económico es el medio que podría llegar a ser muy importante para promover el objetivo central de la actividad humana, conocido como desarrollo humano. el crecimiento económico proporciona los recursos que permiten mejorar ininterrumpidamente el desarrollo humano; por otro lado, el mejoramiento de la calidad de la mano de obra contribuye de manera importante al crecimiento económico. (p. 7-24)

Marco Referencial

A continuación, en la revisión del marco conceptual planteado, se destacan estudios relacionados al tema de la presente investigación, abordando documentos como trabajos de tesis, papers, y artículos científicos, mismos que en su momento han profundizado el análisis de variables relacionadas con la satisfacción general en el trabajo.

Marina Adamini (2013) en su estudio de Identidades laborales juveniles en tiempos precarios, explica como las pasantías en la mayoría de las empresas es utilizada para cubrir puestos de trabajo actuales, en lugar de poner en práctica de la manera adecuada los conocimientos de cada estudiante, esta forma de precarización sustituye mano de obra o encubre un proceso de prueba.

La autora mencionada analizó las repercusiones de que tiene la precariedad sobre los estudiantes, realizando un abordaje metodológico de tipo cualitativo, focalizando el trabajo realizado en un caso de estudio tomado del periodo 2008-2012, siendo el estudio parte de su tesis doctoral, buscó reconstruir el proceso de identidad en relación con el mundo laboral.

Se concluyó en el estudio antes mencionado que los estudiantes en la actualidad no escapan de la precariedad, muchos de los jóvenes aceptan contratos planteados de forma no laboral, no son informados de todos los beneficios que por ley un colaborador común tiene derecho a exigir, sin embargo, ciertos estudiantes no naturalizan estos aspectos y aspiran a un futuro laboral que pueda cumplir sus expectativas.

Rueda (2014) en su estudio de las prácticas laborales y pasantías desde la legislación comparada, realizó un análisis de las diversas perspectivas y conceptos de pasantías y prácticas laborales que mantienen países como Argentina, Chile, Colombia, España, Italia, México y Perú, destacando que en varios países existe la misma problemática de remuneraciones salariales, carga horaria y significancia en general del rol de un estudiante al realizar su práctica o pasantía.

Un estudio realizado por García y Arancibia (2007) donde se evaluaron los procesos y resultados obtenidos por los pasantes dentro del campo laboral, con el

objetivo de establecer herramientas metodológicas que contribuyan al desarrollo del estudiante durante su proceso de prácticas, explica que los programas de prácticas y pasantías consideran objetivos realistas, lo que explica que las actividades ejecutadas por los estudiantes deben estar al mismo nivel.

Las autoras destacan la existencia de ciertas estrategias de aprendizaje apropiadas para lograr la satisfacción del estudiante durante su proceso laboral. Explican que un cambio de metodología en la enseñanza a veces es necesario, cuando el objetivo es que el estudiante pueda poner en práctica sus conocimientos y desarrollar distintas destrezas que serán de ayuda para un futuro puesto de trabajo más formal.

Diversos autores como Ronda-Oro et al. (2017), contribuyeron al estudio de la orientación profesional desde la práctica laboral sistemática. Utilizaron métodos generales como los diversos análisis de la bibliografía consultada. Además de esto, la inducción que hizo posible el hecho de que los investigadores puedan alcanzar conclusiones precisas sobre lo que abarca el proceso de orientación profesional en los estudiantes universitarios al momento de realizar su programa de prácticas laborales o pasantías.

Los enfoques aportados por los autores antes mencionados detallan que existe la necesidad de desarrollar estrategias de orientación partiendo de una posición integradora entre los estudiantes y el mundo profesional. Concluyeron también la insuficiencia con respecto a que el estudiante se familiarice con la profesión de la cual hace carrera, lo que tiene un impacto en el desarrollo profesional del individuo a largo plazo.

Sánchez y García (2017) en su estudio sobre La satisfacción laboral en los entornos de trabajo, buscan demostrar la perspectiva del empleado hacia las condiciones de trabajo propias de la organización midiéndola por grados de satisfacción laboral. Basándose en un estudio cualitativo con alcance exploratorio, descriptivo y fenomenológico, las autoras buscaron identificar las distintas áreas y oportunidades de desarrollo, con el objetivo de realizar un estudio para distinguir el grado en que las condiciones del puesto de trabajo pueden relacionarse con la satisfacción del colaborador.

Como resultados obtenidos, las autoras antes mencionadas concluyeron que la satisfacción laboral es una percepción de la cual como consecuencia resulta un estado emocional en el trabajador. Se pudo apreciar la evidencia de diferencias en la manera de percibir la satisfacción en el trabajo, ya sea en el salario, la carga horaria, los incentivos, la comunicación entre empleado – jefe, entre otras.

Tabla 2*Resumen del marco referencial*

Título	Autor	Año	País	Hallazgos
Identities laborales juveniles en tiempos precarios. Un acercamiento a la problemática a través del caso de los pasantes universitarios	Marina Adamini	2013	Argentina	Analizó las repercusiones de las condiciones de empleo y trabajos con precarización sobre la formación de los jóvenes universitarios, tomando en cuenta a los pasantes.
Las prácticas laborales y las pasantías desde la legislación comparada	Alma Elena Rueda Rodríguez	2014	México	Evidenció la problemática que se presenta para en las prácticas profesionales de distintos países y regiones, con la finalidad de conocer regulaciones, derechos de los estudiantes y obligaciones a realizar dentro del campo laboral.

Título	Autor	Año	País	Hallazgos
Pasantías PENTA UC: Una Propuesta Innovadora de Desarrollo Profesional Docente	Catalina García, Violeta Arancibia	2007	Chile	Destacaron la importancia de planificar clases con objetivos claros por medio de un proceso de enseñanza-aprendizaje.
La orientación profesional desde la práctica laboral sistemática	Ronda-Oro, Miralia; Infante-Ricardo, Ada Iris; Pérez-Almaguer, Roberto	2017	Cuba	Diseñaron una propuesta de acciones para la orientación profesional partiendo desde la práctica laboral sistemática ²

Título	Autor	Año	País	Hallazgos
Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio	Sánchez Trujillo Magda Gabriela, Ma. De Lourdes E. García Vargas	2017	México	Distinguieron la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los colaboradores de distintas empresas.

Marco Legal

El marco legal está constituido por distintas normas y leyes que aportan al estudio en cuestión. Las normas vigentes que respaldan la importancia del periodo de prácticas laborales o pasantías en la inserción laboral de los jóvenes universitarios previo a la obtención de su título de tercer nivel.

Ley Orgánica de Educación Superior

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) es la ley que regula el sistema de educación en el país y a los organismos e instituciones que la integran, garantizando de esta manera, el derecho a la educación superior de calidad para los ciudadanos.

El Artículo 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2010) declara que previo a la obtención del título de grado, los estudiantes deben realizar prácticas o pasantías con el fin de acreditar sus servicios a la comunidad. Dichas prácticas o pasantías deben ser guiadas debidamente con acompañamiento pedagógico en las áreas correspondientes al campo de la carrera que cursen.

Capítulo II: Metodología

En el presente apartado, se presentarán los distintos procedimientos a realizar para la administración del cuestionario en la muestra seleccionada. Se detallan los índices de fiabilidad para cada dimensión según el alfa de Cronbach, los cuales demuestran el aporte que realizaran las distintas dimensiones para cada variable estudiada en el presente trabajo.

Método de investigación

La presente investigación se realizará a partir de un análisis cuantitativo donde se buscará evidenciar la realidad y situación actual de los estudiantes dentro de sus prácticas en el entorno laboral, con la finalidad de obtener una clara visión sobre la situación observada diariamente en el ámbito educativo – laboral y comprender lo que se vive dentro del mismo. Se considera importante conocer los distintos puntos de vista y experiencias vividas por los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa dentro de distintas áreas y empresas en la ciudad de Guayaquil, de tal manera, se obtendrá un enfoque más definido y se podrá proponer una solución al posible problema presentado.

Para poder llevar a cabo el presente estudio, se realizó una indagación en múltiples trabajos con la misma finalidad, con el objetivo de tener una clara y específica visión de las preguntas que se llevarán a cabo a los estudiantes en el método de recolección de datos planteado.

Durante la búsqueda, se tomó como referencia una revista científica de cuartil uno; *Academy of Management Learning & Education*, donde se realizó un estudio empírico sobre la satisfacción de las prácticas realizado por los autores Caroline D'Abate, Mark A. Youndt y Kathryn E. Wenzel en el año 2009. Los mencionados autores realizaron un cuestionario donde se evaluó la satisfacción de los estudiantes en sus prácticas/ pasantías mediante el análisis de tres factores generales; características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y los factores contextuales.

Luego de analizar detenidamente las variables y preguntas utilizadas en el cuestionario, se optó por este para realizar el presente estudio, dado que cumplía con

el propósito de investigación y su uso adaptado a los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa servirá como un aporte para las empresas e instituciones educativas ecuatorianas para mejorar los programas de prácticas o pasantías que se llevan a cabo en las distintas empresas. El cuestionario se adaptó a una versión en español para mejor entendimiento de los autores. Se añadieron también preguntas que funcionan como variables de control, para conocer datos adicionales del estudiante y su experiencia de prácticas/ pasantías.

Población y Muestra

La población se estableció para los 393 estudiantes que se encontraban realizando prácticas y pasantías dentro de la Facultad de Economía y Empresa. Se utilizó un muestreo estratificado, debido a que se realizó la división de la población en distintos grupos homogéneos donde la característica que estos compartían fue la carrera estudiada, de manera que al finalizar el estudio se pueda tener una clara visión de las distintas carreras que respondieron el cuestionario

En este estudio se recogió una muestra de 198 estudiantes pertenecientes a la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, quienes estén en su momento cursando su programa de prácticas laborales o ya lo hayan realizado, de manera que se pueda determinar por medio de preguntas diseñadas en base a una escala de Likert, la presencia de un problema o insatisfacción durante las pasantías realizadas.

Se realizarán encuestas a estudiantes de las distintas carreras de la Facultad de Economía y Empresa, abarcando tales como Economía, Administración de Empresas, CPA, Marketing, Emprendimiento, Negocios Internacionales, Turismo y Comercio Exterior en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (Véase Tabla 3)

La administración del documento se realizó vía digital a través de un cuestionario desarrollado en la plataforma Microsoft Forms, el cual fue enviado a cada estudiante por medio del correo electrónico institucional. Se solicitó a los estudiantes responder la encuesta de manera voluntaria, aceptando previamente un acuerdo de consentimiento informado.

Tabla 3*Explicación de la muestra seleccionada*

Carrera	Población	%P	Muestra	Muestra Final	%N
Negocios Internacionales	70	18%	34.73	35	18%
Administración De Empresas	61	16%	30.27	31	16%
Economía	56	14%	27.79	28	14%
Contabilidad	54	14%	26.79	27	14%
Emprendimiento	52	13%	25.80	26	13%
Comercio Exterior	50	13%	24.81	25	13%
Mercadotecnia	30	8%	14.89	15	8%
Turismo	17	4%	8.44	9	5%

La muestra seleccionada se tomó a partir de una población de 393 estudiantes pertenecientes a las distintas carreras de la facultad de Economía y Empresa de la UCSG. Tomando en cuenta como muestra final 35 estudiantes de la carrera de Negocios Internacionales, 31 estudiantes de administración de Empresas, 28 estudiantes de la carrera de Economía, 27 estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría, 26 estudiantes de la carrera de Emprendimiento, 25 estudiantes de la carrera de Comercio Exterior, 15 estudiantes de la carrera de Mercadotecnia, 9 estudiantes de la carrera de Turismo y 2 estudiantes de la carrera de comercio, obteniendo como

resultado una muestra total de 198 estudiantes de todas las carreras que conforman la facultad de Economía y empresa.

Para el cálculo de la muestra se tomaron proporcionalmente alumnos de cada carrera según la proporción indicada en la población, puede observarse que la composición de la muestra es bastante similar a la composición de la población, lo que puede concluir que la muestra es representativa para el estudio a realizar en el presente trabajo.

Para la elaboración del cuestionario, basando el estudio sobre la teoría de Hackman y Oldham que encierra las características del trabajo, se distribuyeron las variables para las respectivas dimensiones seleccionadas. La satisfacción en el trabajo como variable dependiente demuestra las actitudes y comportamientos de un individuo (estudiante) en base a su experiencia en el campo laboral, junto con equipos de trabajo, retroalimentaciones por parte de sus superiores, y demás factores como movilización, ubicación, remuneración salarial. Esta variable dentro de la encuesta se enfoca en preguntas muy generales y directas, para evaluar la percepción del estudiante general con la experiencia vivida en su periodo de prácticas o pasantías.

Con respecto a la primera variable independiente, las características del puesto de trabajo buscan evaluar la significancia de la pasantía o práctica para el estudiante, dimensiones como la variedad de las habilidades, tienen como objetivo observar hasta qué punto el estudiante pudo ser tomado en cuenta en las tareas delegadas dentro del campo laboral, y que tan diferentes e importantes eran las actividades a realizar. En adición se evaluó el nivel de calidad exigida a los estudiantes, se examinó hasta qué punto el estudiante tenía autonomía total sobre lo que hacía dentro del campo laboral o hasta que nivel otras personas respondían por el trabajo realizado.

En esta variable se busca explicar la satisfacción neta del estudiante con las actividades que le son asignadas, la significancia del trabajo que cada estudiante realiza para la empresa donde se encuentra realizando su periodo de prácticas laborales o pasantías y lo importantes que son los resultados obtenidos de ese trabajo. Se busca conocer la variedad de las actividades realizadas por el estudiante dentro del campo laboral, de manera que no se encuentre realizando actividades básicas y repetitivas.

Las características del entorno de trabajo, por otra parte, se enfocan en las emociones y experiencias percibidas por cada estudiante a raíz de realizar su periodo de prácticas o pasantías. Basándose en preguntas que midan las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes, la calidad de los equipos de trabajo, ofertas de desarrollo profesional y supervisión y apoyo del superior a cargo.

Dentro de las características del entorno de trabajo se incluye el apoyo obtenido por el estudiante, ya sea por parte de su supervisor o gerente a cargo como por parte de su equipo de trabajo y compañeros, es importante señalar que la experiencia que se lleva el estudiante en cuanto a lo que “ambiente laboral” corresponde es lo que definirá su percepción sobre cualquier futuro trabajo.

Finalmente, se evaluaron también factores contextuales que encierran la movilización al trabajo, la ubicación del lugar, y la presencia de una posible remuneración salarial para los estudiantes por el trabajo realizado, siendo esta última una de las más sobresalientes y uno de los factores mayoritariamente considerados por los futuros pasantes o practicantes.

Tabla 4*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Subvariable	Ítems
Satisfacción en el trabajo	Se define como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él (Robbins, 1996)	Satisfacción general	En general, estoy muy satisfecho con mis prácticas / pasantías
		Variedad de habilidades	¿Qué grado de variedad había en sus prácticas / pasantías? ¿Es decir, hasta qué punto las prácticas le exigían hacer muchas cosas diferentes en el trabajo, utilizando una variedad de habilidades y talentos? Las prácticas/ pasantías me exigían el uso de una serie de habilidades complejas o de alto nivel Las prácticas/ pasantías eran bastante sencillas y repetitivas
Características del puesto de trabajo	Las características del puesto de trabajo tratan de determinar qué condiciones laborales permiten una alta motivación interna en los trabajadores. (Fortea et all, 1994)	Identificación de tareas	¿Con qué frecuencia sus prácticas / pasantías implicaron la realización de un trabajo "completo" e identificable? Las prácticas / pasantías se organizaron de manera que no tuve la oportunidad de realizar un trabajo completo de principio a fin

Variable	Definición conceptual	Subvariable	Ítems
Características del puesto de trabajo		Significado de la tarea	<p>Las prácticas/ pasantías me dieron la oportunidad de terminar completamente un trabajo</p> <p>¿En general, hasta qué punto fue significativo o importante el trabajo realizado su práctica/ pasantía?</p> <p>Las prácticas/ pasantías no eran muy significativas o importantes en el esquema más amplio de las cosas</p> <p>En estas prácticas/pasantías muchas personas podían verse afectadas por la calidad del trabajo realizado</p> <p>¿Qué grado de autonomía ha tenido en sus pasantías? Es decir, ¿hasta qué punto pudo tomar decisiones por su cuenta para la realización de distintas tareas?</p>
		Autonomía	<p>Las prácticas/ pasantías me dieron una gran oportunidad de independencia y libertad en la forma de hacer el trabajo</p> <p>Las prácticas/ pasantías me negaron cualquier posibilidad de utilizar mi iniciativa personal en la realización de un trabajo</p>
		comentario	<p>¿En qué medida las pasantías le proporcionaron información sobre su rendimiento laboral? Es decir, ¿recibió comentarios o retroalimentación sobre su</p>

Variable	Definición conceptual	Subvariable	Ítems
Características del entorno de trabajo	Conduce al desempeño que pude conducir a recompensas que a su vez producen satisfactores. La percepción de equidad se muestra también como una variable importante, ya que en cierta medida la satisfacción puede ser una función del nivel de recompensas. (Sánchez et all, 2017)	Oportunidades de aprendizaje	<p>rendimiento periódicamente por sus compañeros y supervisores?</p> <p>Las prácticas/ pasantías proporcionaron muy pocas pistas sobre si mi rendimiento era bueno o no</p> <p>El hecho de realizar actividades requeridas por las prácticas/ pasantías me proporcionó muchas oportunidades para averiguar lo bien que lo estaba haciendo</p> <p>Mis prácticas/ pasantías me enseñaron muchas cosas que nunca habría podido aprender en el aula</p>
		Oportunidades de desarrollo profesional	<p>Mis prácticas / pasantías no me sirvieron para aprender nada nuevo</p> <p>Mis prácticas/ pasantías me permitieron aprender mucho sobre el campo, la profesión o el negocio</p> <p>Mis prácticas/ pasantías me ayudaron a determinar que este era un campo que me interesaba hacer de carrera</p> <p>Mis prácticas/ pasantías me ayudaron a decidir que este no era un campo en el que quisiera trabajar</p> <p>Mis prácticas/ pasantías me permitieron examinar un posible campo profesional</p>

Variable	Definición conceptual	Subvariable	Ítems
Características del entorno de trabajo		Apoyo a la supervisión	<p>Mi supervisor contribuyó a que mis prácticas/ pasantías fueran una experiencia agradable.</p> <p>Mi supervisor actuó como un mentor para mi mientras realizaba las prácticas/ pasantías</p> <p>Mi supervisor no me proporcionó suficiente apoyo mientras realizaba las prácticas/ pasantías</p>
		Apoyo a los compañeros de trabajo	<p>Mis compañeros de trabajo contribuyeron a que mis pasantías fueran una experiencia agradable.</p> <p>Me gustó mucho la gente con la que trabajé</p> <p>No me llevaba bien con la gente con la que trabajaba en mis prácticas/ pasantías.</p>
		Satisfacción de la organización	<p>Me gustó mucho la organización en la que hice mis prácticas/ pasantías</p> <p>No me gustó la organización para la que trabajé mientras hacía mis prácticas/ pasantías</p>
		Flexibilidad del horario de trabajo	<p>Me permitieron establecer mis propios horarios en mis prácticas/ pasantías</p> <p>Mis prácticas/ pasantías tenían un horario flexible.</p>
Factores contextuales		Viaje al trabajo	<p>No me importó el desplazamiento a mis prácticas/ pasantías</p> <p>No me apetecía desplazarme a mi puesto de prácticas/ pasantías</p>

Variable	Definición conceptual	Subvariable	Ítems
Factores contextuales		Pagado frente a no pagado	Mis prácticas/ pasantías fueron remuneradas Me pagaron bien por el trabajo que hice en las prácticas / pasantías
		Satisfacción salarial	No recibí una compensación adecuada por el trabajo realizado en mis prácticas / pasantías
		Conveniencia de la ubicación	Me gustó mucho la ciudad en la que estaban ubicadas mis prácticas / pasantías La ciudad en la que estaban ubicadas mis prácticas / pasantías no aportó nada a mi experiencia

Medidas

En el siguiente apartado se ofrece una lista específica de los diversos elementos empleados para medir la satisfacción laboral en los estudiantes, las características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y los factores contextuales. Con la finalidad de identificar la relación de cada variable independiente con la variable dependiente conocida como la satisfacción en el trabajo en general.

Variable dependiente

Se utilizó la versión adaptada al cuestionario elaborado por Hackman y Oldham (1975) para medir la satisfacción de los estudiantes que se encontraban en su periodo de prácticas laborales o pasantías. Para medir la mencionada variable, se utilizaron preguntas muy concretas y específicas en las cuales el estudiante, por medio de una calificación en escala de Likert, tuvo que definir su nivel de satisfacción en general con las prácticas laborales o pasantías realizadas.

El coeficiente de fiabilidad correspondiente al alfa de Cronbach fue de 0,749 para la dimensión de la satisfacción general de las prácticas o pasantías. Lo que representa un buen indicador y que tanto la variable como la dimensión seleccionada son instrumentos fiables para el estudio realizado en el presente trabajo.

Variabes independientes

Las diversas dimensiones denominadas como características del trabajo, donde se incluyen la variedad de las habilidades, la identificación de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación se midieron utilizando una versión adaptada (con la finalidad de medir la satisfacción en las prácticas y pasantías en lugar de los trabajos en general) al modelo realizado por Hackman y Oldham.

Las escalas para el ítem de la primera variable independiente denominada características del puesto de trabajo obtuvo un coeficiente de fiabilidad correspondientes al alfa de Cronbach de 0,849, siendo este un buen indicador de que las preguntas que componen la mencionada variable independiente se denominan confiables para el estudio a realizar.

Tomando la segunda variable independiente que comprende las características

del entorno de trabajo tales como las oportunidades de aprendizaje, oportunidades de desarrollo profesional, el apoyo de los supervisores, apoyo de los compañeros y equipos de trabajo y la satisfacción de la organización. Esta variable obtuvo un índice de fiabilidad según el alfa de Cronbach de 0,960, contribuyendo también como preguntas confiables para el estudio realizado en el presente trabajo.

Al igual que las características del puesto de trabajo y las características del entorno de trabajo, se realizó también el estudio de diversos factores contextuales como la flexibilidad de horarios, desplazamiento al trabajo, remuneración, satisfacción salarial y conveniencia de la ubicación, que al analizarlos se obtuvo un índice de fiabilidad de 0,261 según el alfa de Cronbach.

Al momento de obtener un índice de fiabilidad de Cronbach en general de todo el cuestionario, este dio un resultado de 0.767, probando de esta manera que el cuestionario realizado contribuye como una herramienta confiable para el estudio de la satisfacción laboral, donde encierra las variables antes mencionadas que de la misma manera contribuye al estudio.

Tabla 5

Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,767	0,779	16

Pudo notarse en la revisión estadística que, existe la posibilidad de que incremente el índice de fiabilidad al eliminar ciertas dimensiones de los factores contextuales del estudio., esto quiere decir, que, en el índice de fiabilidad, si se omiten ciertas respuestas, lo más probable es que el alfa de Cronbach aumente significativamente.

Esta variable, como las dos primeras, se encarga de la misma manera de medir la satisfacción laboral, sin embargo, existen factores contextuales como flexibilidad del horario de trabajo, viaje al trabajo, pagado frente a no pagado y conveniencia de la ubicación.

Tabla 6*Alfa de Cronbach cuando ciertas dimensiones se han omitido*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
satisfacción general	48,996101364522400	28,713	0,388	0,259	0,755
variedad de habilidades	49,052631578947400	27,128	0,496	0,413	0,744
identificación de tareas	48,861598440545800	26,400	0,605	0,587	0,735
significado de la tarea	48,883040935672500	26,540	0,564	0,584	0,738
autonomía	49,280701754386000	29,222	0,227	0,261	0,765
comentarios	48,766081871345000	26,792	0,587	0,601	0,738
Oportunidades de aprendizaje	48,815789473684200	26,095	0,549	0,611	0,738

oportunidades de desarrollo profesional	48,881091617933700	26,095	0,586	0,641	0,735
apoyo a la supervisión	48,584795321637400	26,887	0,409	0,603	0,751
apoyo a los compañeros de trabajo	48,920077972709500	29,108	0,343	0,282	0,758
satisfacción de la organización	48,674463937621800	25,604	0,568	0,582	0,735
flexibilidad del horario de trabajo	49,157894736842100	29,724	0,011	0,372	0,805
Viaje al trabajo	49,453216374269000	30,864	-0,028	0,282	0,788
pagado frente a no pagado	51,859649122807000	30,712	0,050	0,369	0,774
satisfacción salarial	49,438596491228100	25,666	0,571	0,502	0,735
conveniencia de la ubicación	49,304093567251500	30,394	0,092	0,255	0,773

En primera instancia se realizó una prueba piloto a 16 estudiantes, para validar el índice de confiabilidad y buen entendimiento del formulario. Una vez finalizada la prueba y con las modificaciones necesarias, se ejecutó el proceso de recolección de datos a la muestra de 198 estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa.

La finalidad de esta investigación cuantitativa busca medir el grado de satisfacción de los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la UCSG con los programas y la ejecución de las prácticas laborales dentro de las compañías de la ciudad de Guayaquil. Hallar las causas del bajo rendimiento a nivel laboral por los nuevos ingresados y las situaciones actuales que experimentan los pasantes.

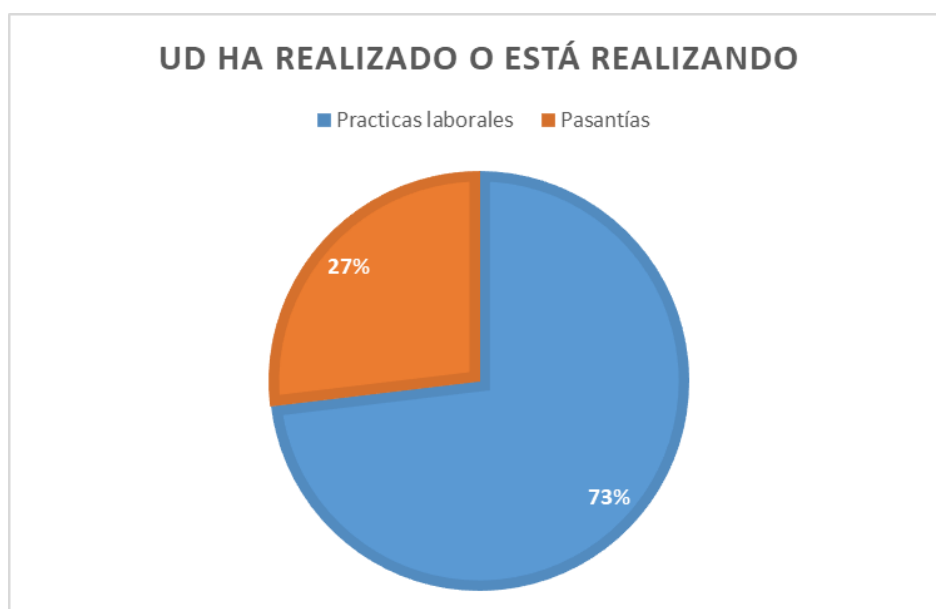
Capítulo III: Resultados

Análisis Descriptivo

Como primer filtro, se le realizó una depuración de resultados donde se excluyeron distintas encuestas erróneas, contando también a los estudiantes que no estaban realizando prácticas laborales o pasantías como también a los que habían realizado un proceso de homologación de prácticas / pasantías.

Figura 2

Pregunta 1 de la encuesta

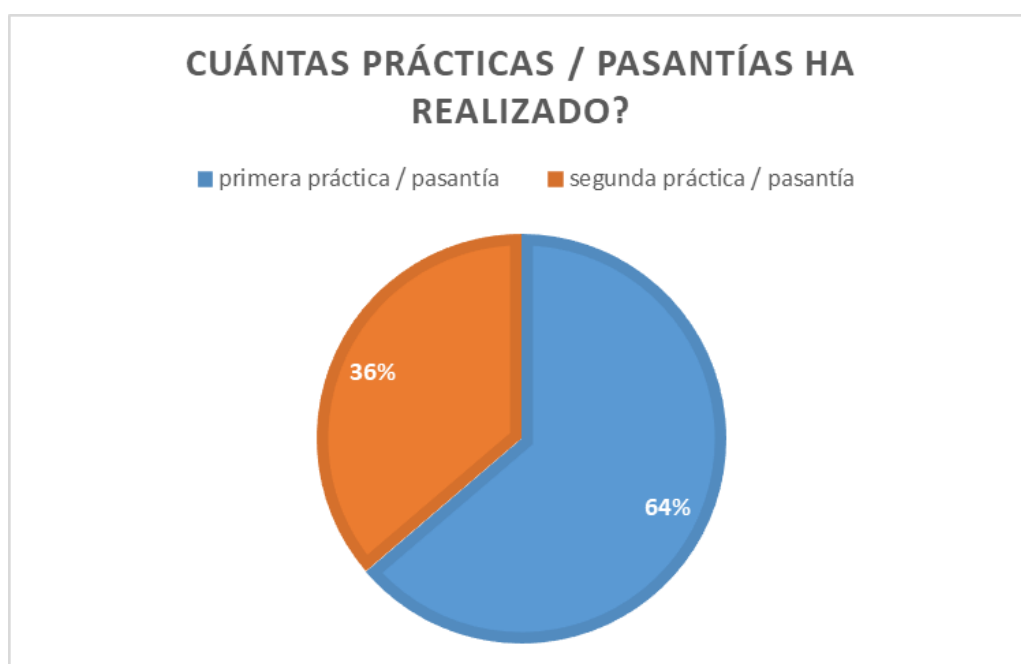


A partir de la siguiente pregunta planteada en la figura 2, se infiere que una posible explicación al alto porcentaje de estudiantes realizando prácticas laborales se debe a que estas son las que se exigen en las instituciones educativas para cumplir con las respectivas materias de la malla curricular y, a su vez, brindar programas de prácticas laborales, sean remuneradas o no, es una obligación para muchas compañías, por lo que es normal encontrar resultados altos en prácticas laborales realizadas por estudiantes ya que viene siendo un “doble beneficio” tanto para los estudiantes como para las diversas empresas. En adición, es bueno notar que un porcentaje medianamente significativo de los encuestados se encuentran realizando pasantías, lo que explica que, en primer lugar, los estudiantes son remunerados y obtienen los

beneficios adicionales de la empresa como cualquier otro empleado y, en segundo lugar, se infiere que los pasantes por lo general tienen tendencia a permanecer en las compañías luego de su programa de pasantías, ya que, el objetivo en algunas empresas al contratar un “pasante” es inducirlo poco a poco a los procedimientos de la institución para que, en un futuro no muy largo, este pueda ingresar a realizar las funciones de un colaborador normal.

Figura 3

Pregunta 2 de la encuesta

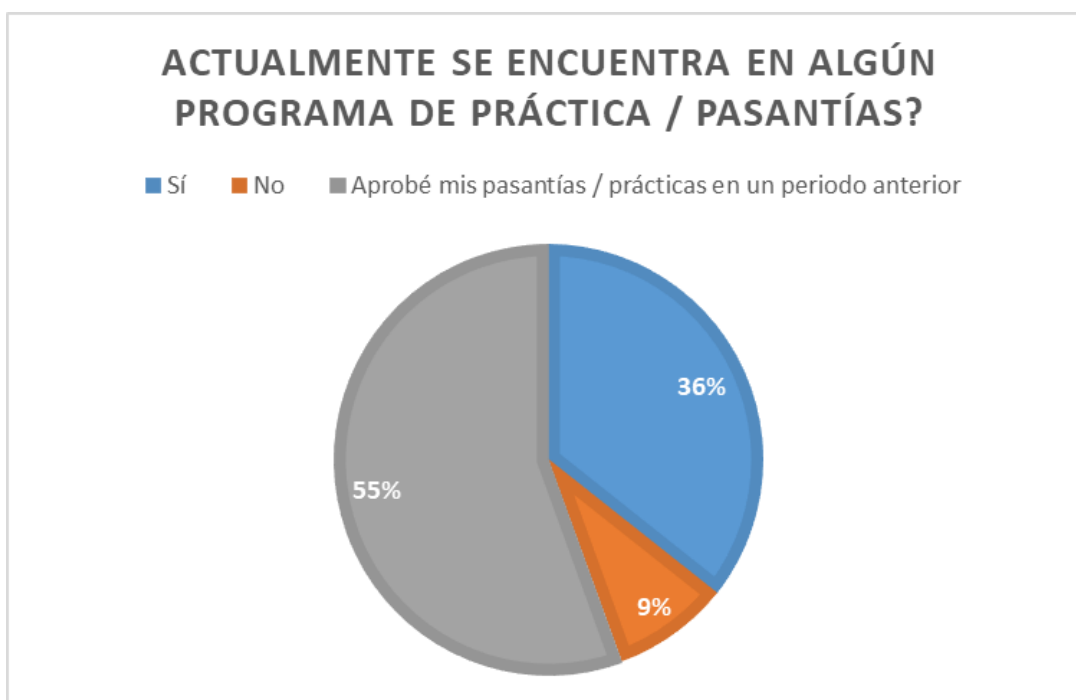


Para la siguiente pregunta planteada en la figura 3, se les preguntó a los estudiantes encuestados cuántas prácticas o pasantías habían realizado dentro de su ciclo universitario. Dentro de los programas de pasantías que ofrece la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa disponen en su malla curricular dos periodos de prácticas laborales, las cuales se ejecutan y varían entre los ciclos cuarto, quinto, sexto y séptimo, dependiendo de la carrera que se esté cursando y depende de si el estudiante se encuentra viendo sus materias al día o no. En el caso de la muestra presentada en la figura 2; los estudiantes, conformando el 64% de la muestra han realizado o se encuentran realizando ya su segunda práctica o pasantía laboral, mientras que, el restante 36% de los estudiantes

han realizado o están realizando su primera práctica o pasantía. Esto explica que, la mayoría de los estudiantes encuestados actualmente se encuentran en su quinto ciclo o incluso superiores.

Figura 4

Pregunta 3 de la encuesta

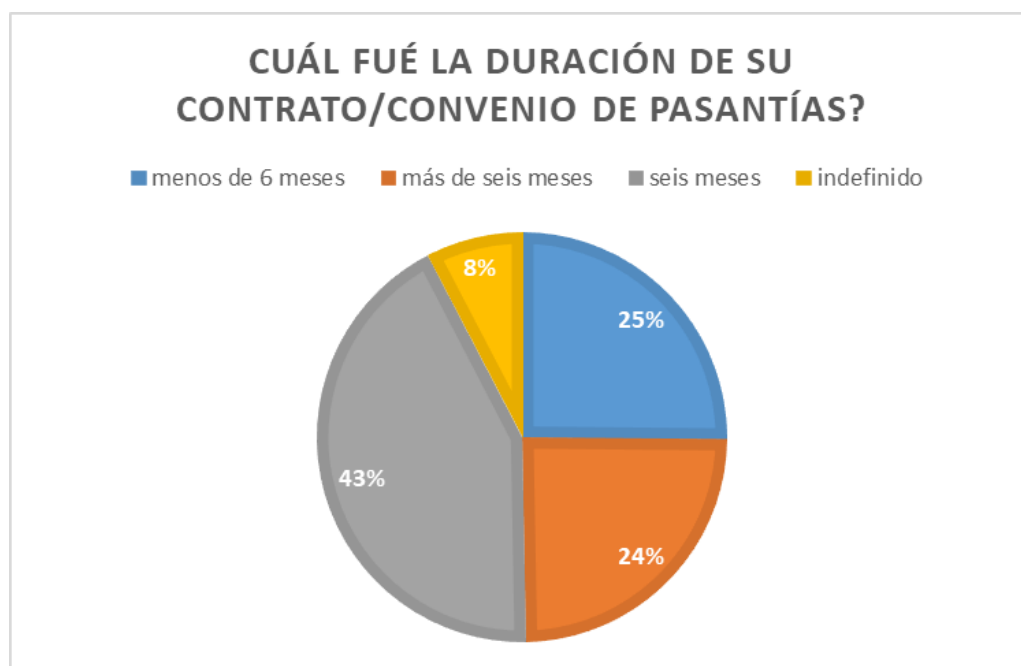


Como se explicó anteriormente, la mayoría de los encuestados se encuentran realizando o tienen realizadas sus primeras prácticas o pasantías, lo que explica el 55% de estudiantes que expresan haber aprobado sus pasantías o prácticas en un periodo anterior, y lo que demuestra también que la muestra encuestada en su mayoría la componen estudiantes a partir del quinto ciclo de carrera. El 36% de muestra, compuesta por 61 estudiantes se encuentran actualmente cursando su programa de prácticas laborales o pasantías, mientras que 9% de la muestra, traducida a 15 estudiantes actualmente no están realizando prácticas laborales o pasantías.

Estos resultados explican que, según la figura 4, la mayoría de los estudiantes encuestados aprobaron sus programas de prácticas y pasantías y actualmente se encuentran cursando el segundo periodo, o bien son estudiantes de los últimos ciclos que ya aprobaron su periodo de prácticas laborales o pasantías hace un largo tiempo.

Figura 5

pregunta 4 de la encuesta

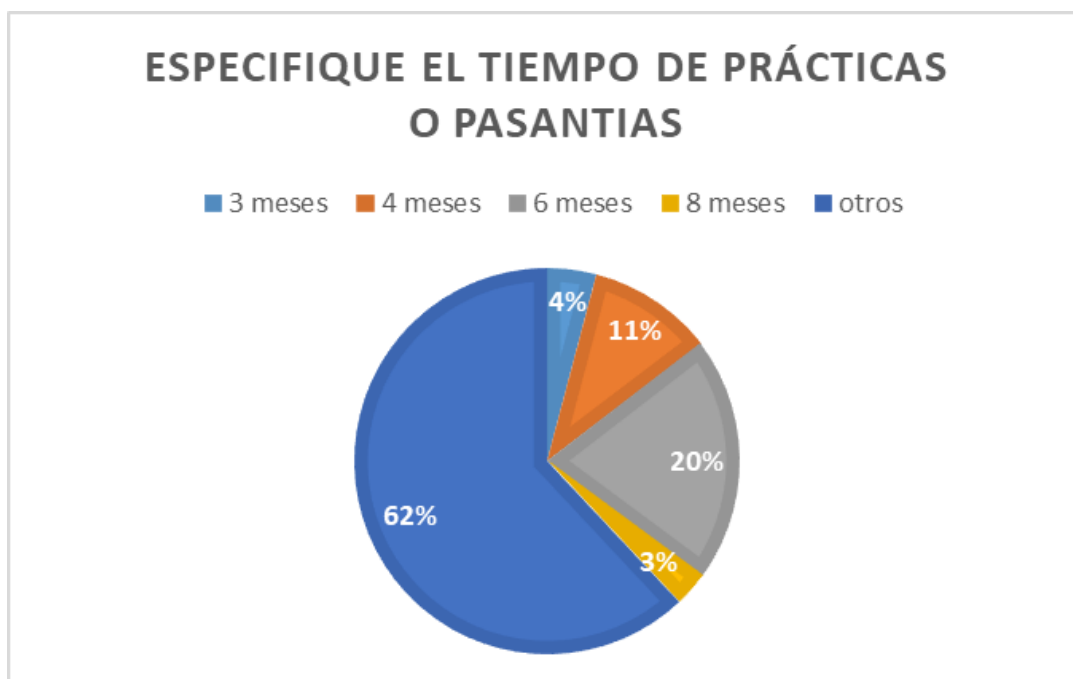


De la muestra seleccionada, un 43% de los encuestados tuvieron un contrato de pasantías de 6 meses. Lo habitual en muchas empresas es brindar programas de pasantías o prácticas laborales por este tiempo, ya que es un periodo considerable para que el estudiante pueda tener una inducción dentro del entorno laboral, conocer sus funciones y desarrollar ciertas habilidades de trabajo.

En otras compañías el tiempo que el estudiante permanece suele mayor cuando se hablan de pasantías y menor cuando se habla de prácticas laborales, lo que explica el 24% traducido en 42 estudiantes que respondieron “más de seis meses” y el 25% de los estudiantes que respondieron “menos de 6 meses”. Otras compañías establecen sus normativas para los programas de pasantías o prácticas laborales y determinan el tiempo que el estudiante permanecerá en el campo laboral, lo que explica el 8% correspondiente a 13 estudiantes que dejaron su respuesta en “indefinido”

Figura 6

Pregunta 5 de la encuesta

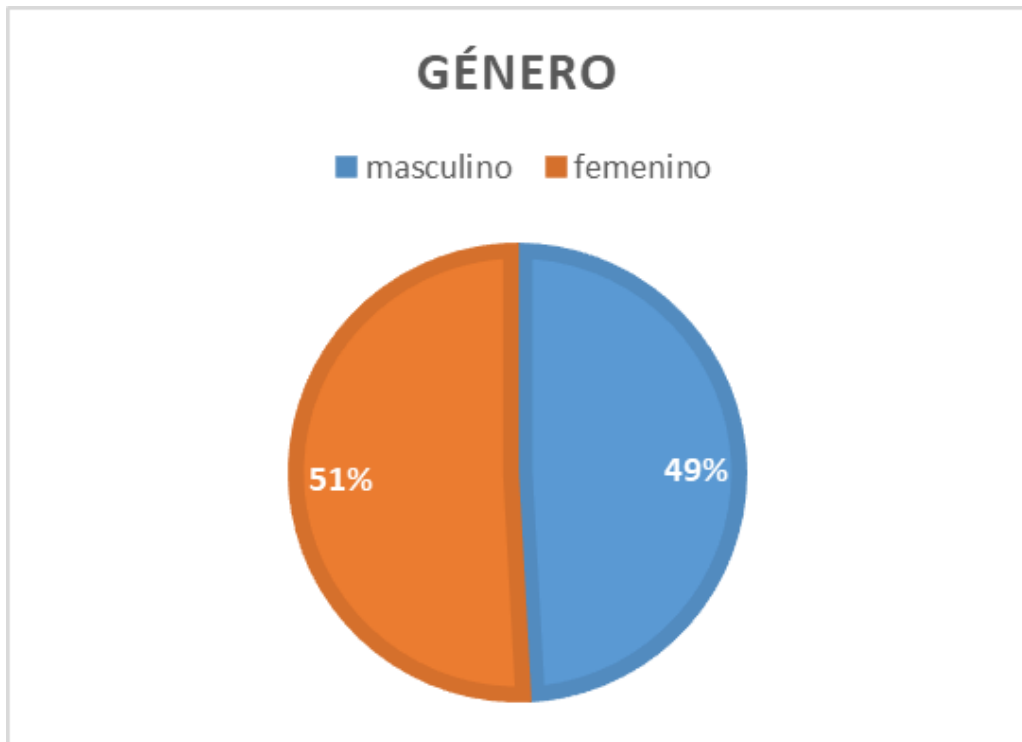


En la figura 6 se especifica el periodo de pasantías realizado por cada estudiante de la muestra encuestada, donde un 20% ha realizado prácticas o pasantías durante 6 meses, lo que se considera el tiempo normal o habitual que las empresas contratan a un estudiante para realizar diversas asignaciones dentro de la institución. Por otro lado, un 14% está conformado por estudiantes donde su periodo de prácticas laborales o pasantías tuvieron una duración de cuatro y ocho meses.

Un 3% de la muestra ha indicado que su periodo de aprendizaje laboral duró tres meses, donde se asume que los que optaron por esta opción lo hicieron refiriéndose a prácticas laborales, ya que, las pasantías por obligación tienen una duración mínima de seis meses. Finalmente, el 62% compuesto por “otros” son estudiantes que detallaron periodos específicos fuera de los determinados en la encuesta, entre estos detallaron más de seis meses, más de ocho meses, o un número determinado de horas.

Figura 7

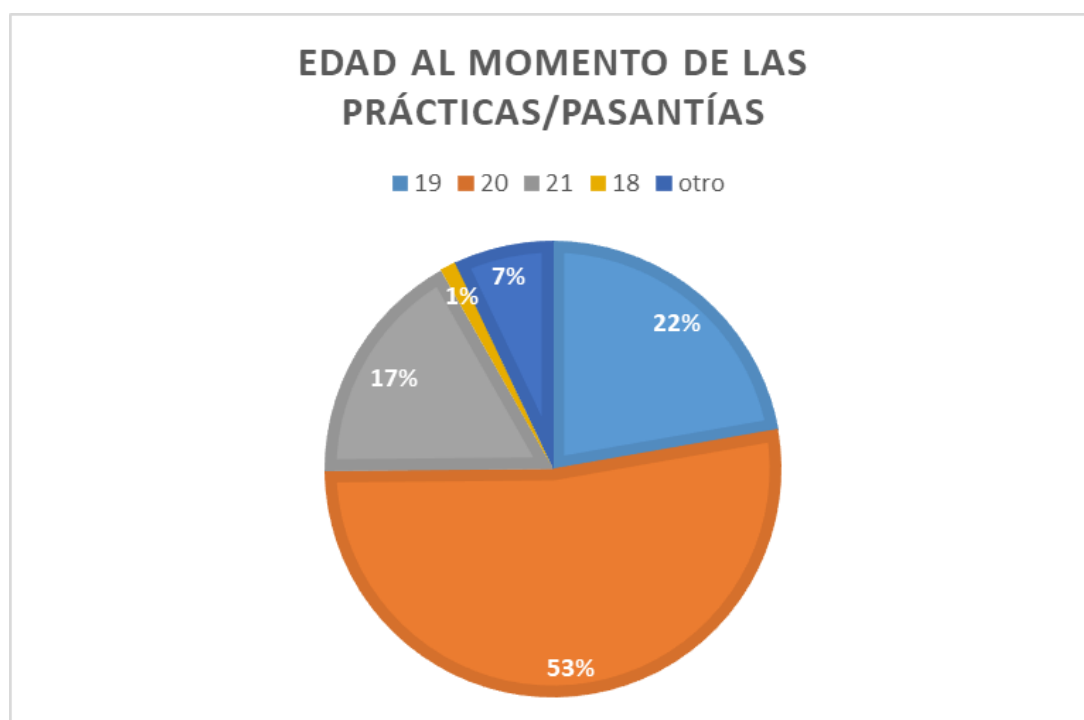
Pregunta 6 de la encuesta



Fue interesante encontrar resultados tan exactos como la de la figura 7, donde el 49% de los encuestados fueron hombres y el otro 51% mujeres. A pesar de la base de datos de estudiantes que se usó como referencia para el presente estudio, una gran cantidad de los estudiantes de esta base presentaron ausentismo al momento de responder el cuestionario, por lo que tuvieron que encuestarse a diferentes estudiantes, manteniendo la muestra establecida para cada carrera.

Figura 8

Pregunta 7 de la encuesta



En la siguiente pregunta del estudio correspondiente a la figura 8, tomada como una variable de control, se realizó el análisis de las edades de los encuestados que participaron del estudio, de manera que pueda corroborarse la coincidencia de la edad del estudiante con el ciclo de estudio en curso. El 53% que se traduce a 90 estudiantes señalaron tener 20 años, lo cual explica que más de la mitad de los encuestados se encuentran dentro del periodo de prácticas laborales correspondiente a la malla curricular, es decir, que en su mayoría no han repetido materias, ni se encuentran retrasados, sino que están en su semestre correspondiente.

El 22% de la muestra encuestada, traducida en 38 estudiantes afirmaron tener 19 años al momento de realizar sus prácticas laborales o pasantías. El 17%, conformado por 29 estudiantes detallaron tener 21 años, el 1% 18 años, y finalmente el 7% correspondiente a 12 estudiantes señalaron que tuvieron otras edades al realizar las prácticas/pasantías.

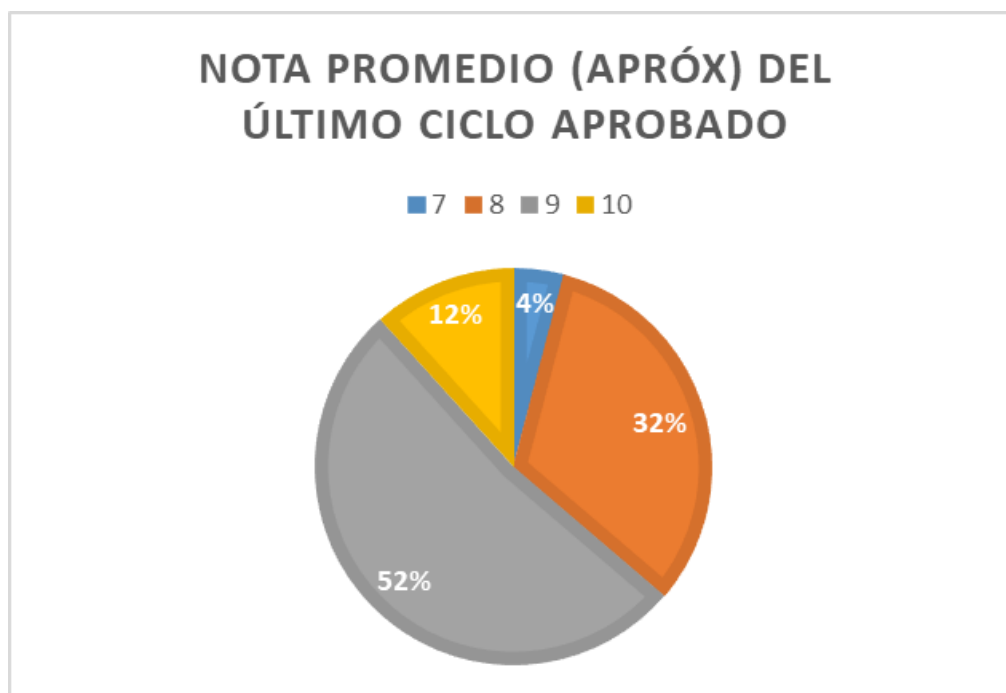
Figura 9

Pregunta 8 de la encuesta



Con relación a lo que se observa en la figura 9, un 70% de la muestra, conformada por 124 estudiantes, realizaron sus prácticas laborales o pasantías cursando el quinto ciclo universitario. Como se indicó con anterioridad, generalmente los estudiantes realizan sus pasantías y prácticas laborales dentro de este periodo, por esta razón se evidencia un mayor porcentaje en las respuestas. Un 5% de la muestra encuestada expresa haberlas realizado durante su cuarto ciclo, mientras que un 25% traducido en 43 estudiantes resaltan haberlas realizado durante el sexto ciclo, lo que explica que este último promedio de estudiantes mencionado probablemente realizó sus pasantías o prácticas por segunda vez.

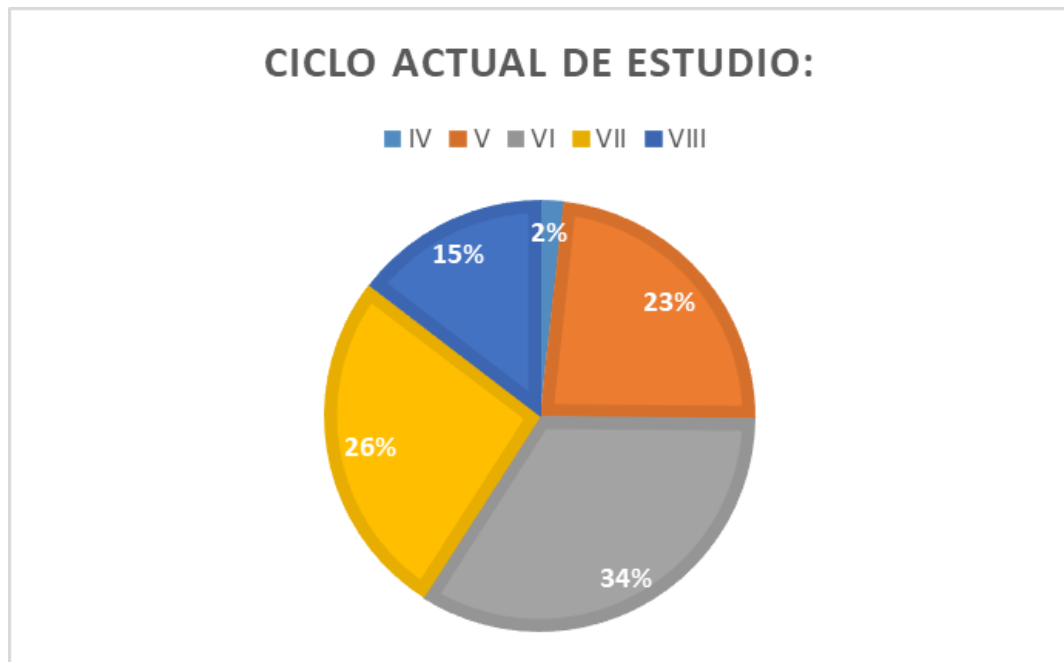
Figura 10
Pregunta 9 de la encuesta



La nota promedio obtenida por cada estudiante al momento de realizar sus pasantías o prácticas laborales es considerada, además de una variable de control para el estudio, un factor importante para medir la satisfacción personal de cada estudiante ya que, muchos alumnos miden sus conocimientos y aptitudes a través de calificaciones obtenidas en el aula de clase y, en este caso en el campo laboral, por lo que una buena calificación o reconocimiento influye en las expectativas de desempeño generadas en el estudiante, mejorando su satisfacción personal con los resultados obtenidos por su cuenta. La mayoría de los estudiantes encuestados, destacando el 32% y 52% obtuvieron calificaciones de ocho y nueve respectivamente en su último ciclo aprobado, seguido del 12% de la muestra, conformado por 20 estudiantes que obtuvieron diez, y el 4% traducido a 7 estudiantes que obtuvieron siete.

Figura 11

Pregunta 10 de la encuesta



Como puede observarse en la figura 11, un 34% de la muestra encuestada, compuesto por 58 estudiantes se encuentran actualmente cursando el sexto ciclo universitario, esto explica que, en su mayoría, este promedio de estudiantes actualmente se encuentra cursando su segundo periodo de prácticas laborales o pasantías. Seguido por el 23% y 26% de estudiantes que actualmente se encuentran en quinto y séptimo ciclo universitario respectivamente, distribuido entre 40 y 45 estudiantes. Un 15% de los encuestados traducido en 25 estudiantes actualmente se encuentra en octavo ciclo y, finalmente el 3% de estudiantes actualmente se encuentra en cuarto ciclo.

Figura 12
Pregunta 11 de la encuesta



Para el mejor entendimiento de la figura 12 es necesario tener en cuenta lo siguiente; se mencionó al inicio del estudio la diferencia entre prácticas profesionales y pasantías, destacando que la diferencia principal es que las pasantías son remuneradas por parte de la compañía mientras que las prácticas laborales no necesariamente. No es obligación del empleador brindar un sueldo a un estudiante que está realizando un programa de prácticas dentro de su organización, ya que, el objetivo de esta es enseñar y brindar conocimientos profesionales del campo laboral al individuo.

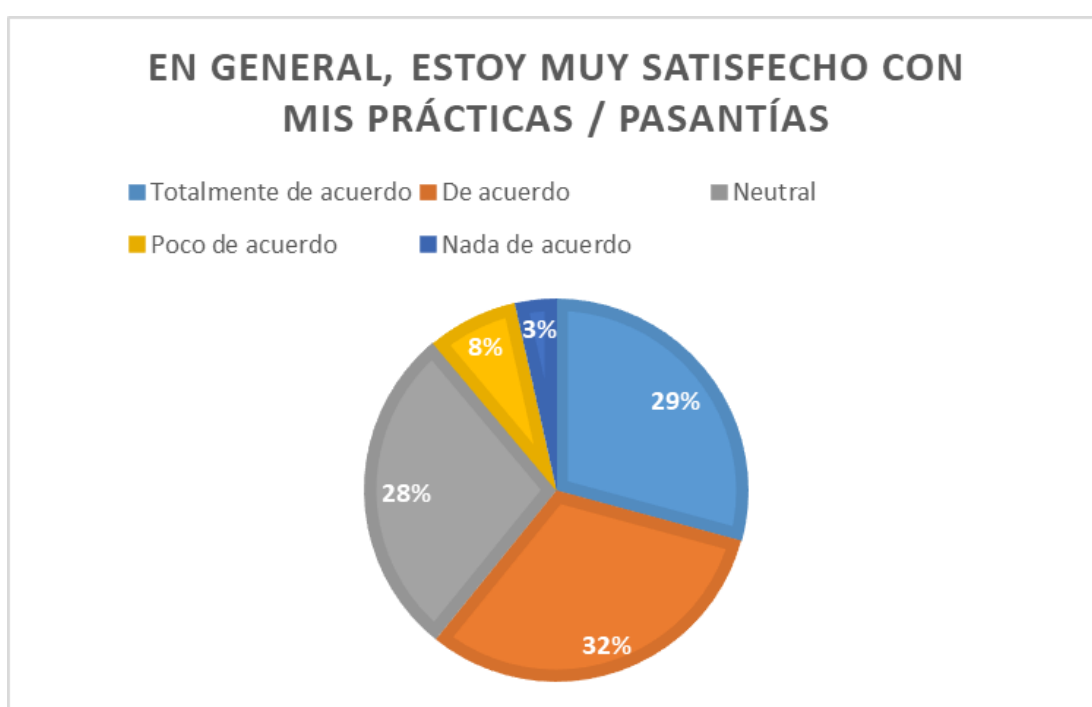
Una remuneración salarial mínima actúa como un incentivo tanto para el estudiante, como para cualquier empleado y hace que sus prácticas laborales tengan mucho más sentido y sean mucho más reales. Sin embargo, según la encuesta realizada la mayoría de los estudiantes realizando prácticas laborales en empresas de Ecuador, no reciben una remuneración salarial. Reflejado por el 38% de la muestra de estudiantes, 65 alumnos realizan sus prácticas profesionales por el tiempo determinado sin retribución monetaria alguna.

La remuneración salarial, a pesar de que es anunciada antes de que el estudiante acepte o no su contrato de prácticas laborales, tiene un impacto significativo en la satisfacción del estudiante a largo plazo, ya que al final, el alumno está realizando el trabajo de un colaborador más. Seguido de este resultado, el 32% de la muestra correspondiente a 55 estudiantes obtuvo una remuneración salarial dentro de su periodo de prácticas profesionales, lo que incentiva a cada individuo a lograr aun mejores resultados dentro del ámbito profesional. Finalmente, el 30% de estudiantes realizaron pasantías, claramente remuneradas.

Satisfacción general

Figura 13

Pregunta 12 de la encuesta



La figura 13 inicia con las dimensiones de la satisfacción en el trabajo, comenzando por medir la satisfacción general del estudiante, un 29% de la muestra compuesto por 50 estudiantes expresa total satisfacción con las prácticas o pasantías realizadas durante su periodo de aprendizaje. Seguido del 32% reflejado por 54 estudiantes que demuestran estar de acuerdo con la satisfacción general de sus prácticas laborales realizadas, el 28% de los encuestados, traducido por 48 estudiantes

se presenta de manera neutral, 8% de los estudiantes están poco de acuerdo con este enunciado, mientras que un 4%, conformado por 6 estudiantes encuestados, reflejan total insatisfacción con su programa de prácticas laborales o pasantías. Las respuestas de los encuestados en “de acuerdo” y “neutral” suponen ciertas inconformidades que no permitieron que su experiencia laboral sea completamente buena, entre estas varias diversas características del entorno de trabajo, que serán descritas posteriormente.

Figura 14

Pregunta 13 de la encuesta

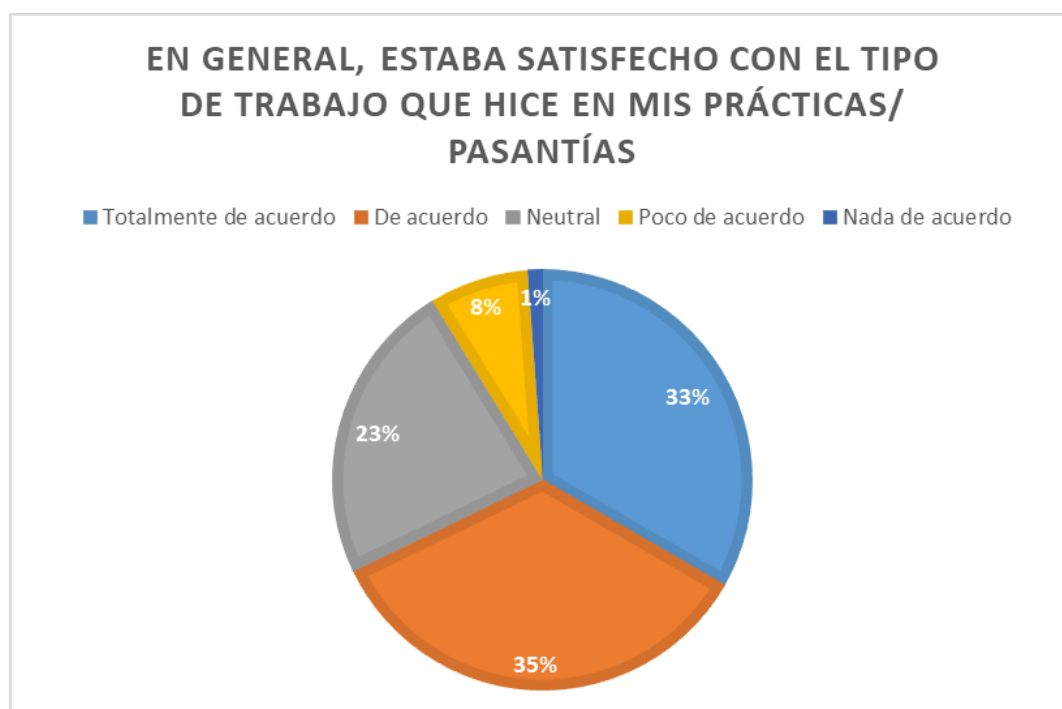


Para la siguiente pregunta señalada en la figura 14 y correspondiente a la satisfacción general del trabajo se puede observar que la mayoría de los encuestados, afirmaron estar medianamente de acuerdo y nada de acuerdo con abandonar sus prácticas laborales o pasantías, distribuidos en dos factores como “neutral” y nada de acuerdo”. Esto explica que, los 43 estudiantes que respondieron “nada de acuerdo” tuvieron una muy buena experiencia como pasantes y practicantes dentro del campo laboral, y que jamás tuvieron la idea o la intención de abandonar sus prácticas, por otro lado, es significativo el porcentaje de estudiantes que respondieron “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

El hecho de llegar al nivel de querer abandonar las prácticas o pasantías” es un factor al cual se le debe dar importancia, ya que el deseo de dejar el puesto de trabajo, a pesar de ser una pasantía o práctica laboral temporal, es un detonante que trae consigo muchas razones, entre estas las relacionadas al entorno de trabajo, la carga de tareas, carga horaria, posibles situaciones con los equipos de trabajo e incluso problemas de comunicación con el jefe directo. Por lo tanto, este porcentaje de estudiantes no tuvieron una experiencia agradable en su periodo de prácticas laborales o pasantías.

Figura 15

Pregunta 14 de la encuesta



La figura 15 muestra como cada uno de los estudiantes encuestados se sintió con el trabajo realizado en su periodo de prácticas laborales o pasantías. Este es un indicador importante ya que, como se mencionó anteriormente el resultado final determina la satisfacción del individuo, es decir, si el estudiante es consciente de que hizo un buen trabajo, y obtuvo buenos resultados se sentirá muy satisfecho y capaz de alcanzar metas futuras. Todo esto viene acompañado de una buena retroalimentación por parte del docente y del jefe directo en el campo laboral, ya que el feedback y las críticas constructivas ayudan a mejorar el desempeño del estudiante, así como los reconocimientos e incentivos cuando realiza un gran trabajo.

De acuerdo con la figura 15, el 33% de los encuestados estaban totalmente satisfechos con el trabajo realizado dentro de sus prácticas laborales o pasantías. Seguido del 35% de la muestra, conformada por 59 estudiantes encuestados, quienes se sintieron satisfechos con los resultados obtenidos de sus prácticas o pasantías en general.

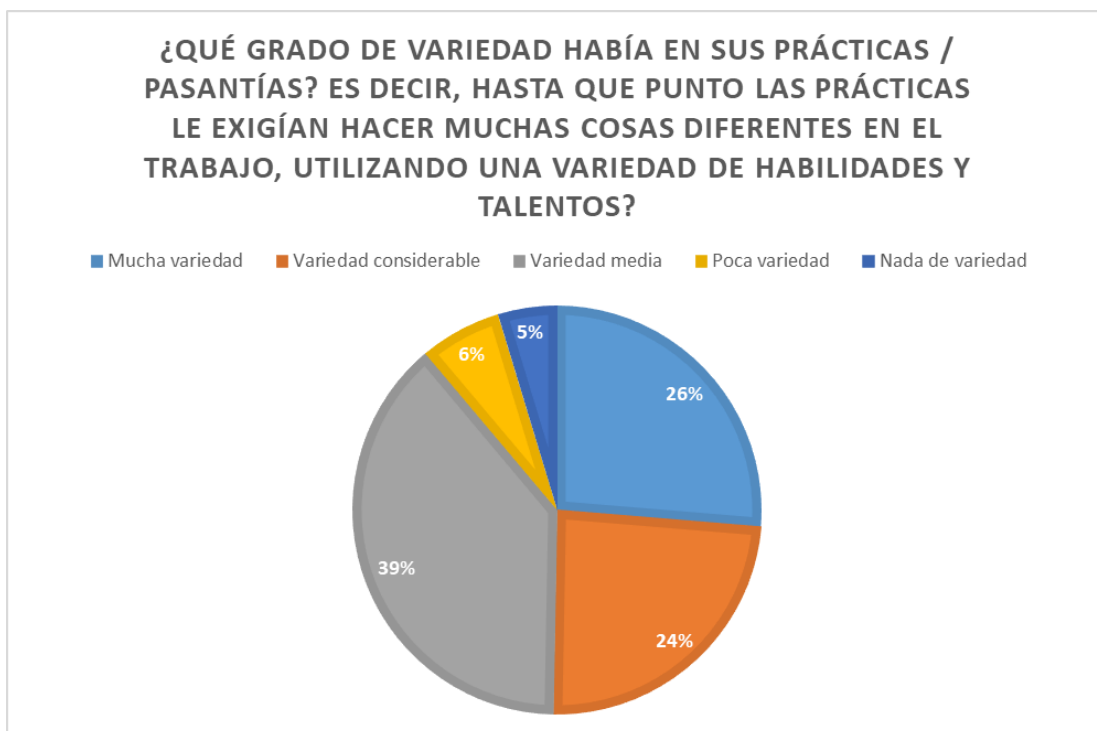
Un 23% de la muestra seleccionada, traducida en 40 estudiantes mostraron una posición neutral al enunciado, dando a entender que no estuvieron satisfechos completamente con el trabajo realizado durante sus prácticas o pasantías. Seguido de esto, el 8% y 1% correspondiente a 23 y 2 estudiantes expresaron estar poco y nada satisfechos con su programa de prácticas o pasantías en general.

Esto explica que, las variables independientes antes mencionadas como características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y factores contextuales no contribuyeron en estos casos para lograr la satisfacción general de los estudiantes encuestados de la muestra. Por lo que se muestran insatisfechos con su experiencia laboral.

Características del puesto de trabajo

Figura 16

Pregunta 15 de la encuesta



A continuación, en la figura 16 se detallan los resultados obtenidos para la variable de características del puesto de trabajo. La siguiente pregunta planteada mide el grado de variedad con respecto a las distintas actividades realizadas por el pasante. Este ítem resalta dentro de los demás en torno a las actividades que realiza o no el estudiante dentro del campo laboral. El objetivo es observar si el estudiante realmente tiene la apertura por parte de la empresa para poner en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad, o solamente se dedica a hacer trabajo de oficina.

El 26% de la muestra, compuesta por 45 estudiantes, argumenta que el trabajo realizado en su periodo de prácticas o pasantías tuvo mucha variedad. Seguido del 24% que afirmaron la existencia de una variedad considerable en cuanto actividades a realizar. Un 39% de encuestados, traducido en 66 estudiantes expresaron que sus prácticas tenían una variedad media, siendo este el mayor porcentaje del ítem.

El 6% y 5% restantes de la muestra, compuestos por 11 y 8 estudiantes experimentaron poco y nada de variedad durante su periodo laboral. Se entiende que el estudiante no tuvo la libertad de poner en práctica sus conocimientos en los distintos procesos que la empresa maneja, ya que probablemente se dedicó a realizar actividades muy básicas.

Figura 17

Pregunta 16 de la encuesta



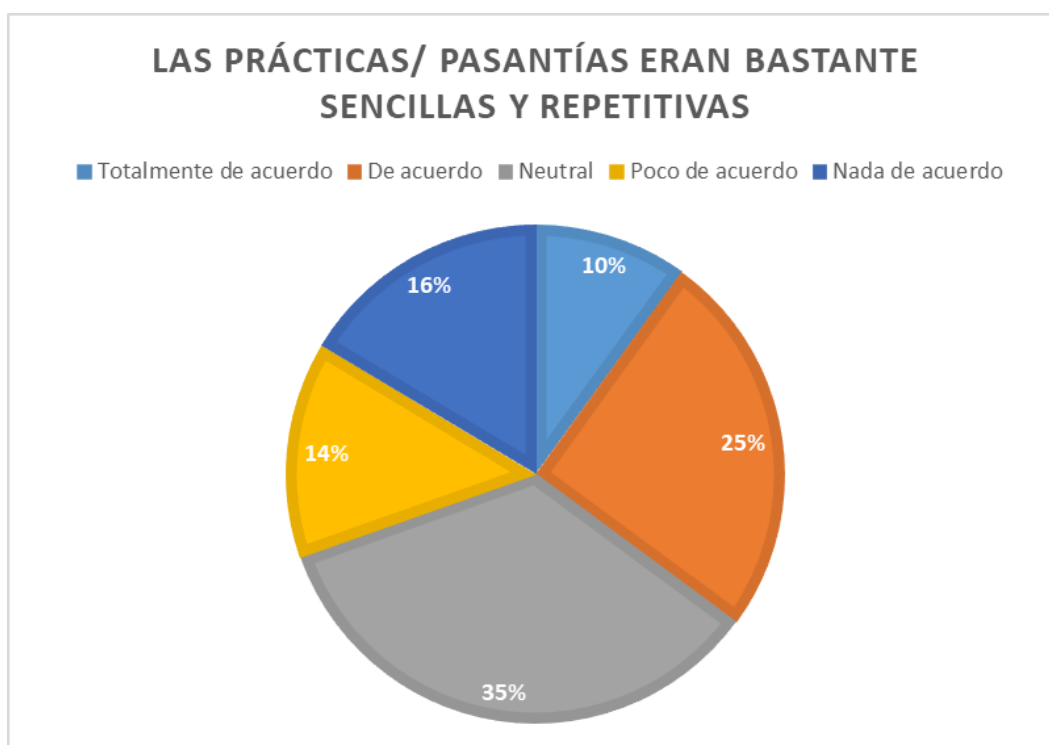
La amplia variedad de actividades que han realizado los estudiantes ha sido de alto nivel y con grado de complejidad medio, lo que contribuye significativamente al grado profesional de los estudiantes, siendo la pregunta, a su vez similar al ítem anterior, esta expresa el nivel de complejidad en las actividades realizadas por el estudiante dentro del campo laboral. El 36% de los encuestados explican que el nivel de dificultad de las actividades realizadas fue neutral, lo que se entiende como un buen resultado ya que, es necesario cierto nivel de complejidad a medida que el estudiante va asumiendo más responsabilidad dentro de la empresa, sin embargo, una excesiva carga de actividades complejas puede causar que el estudiante cometa más errores, lo

que puede desatarse en un conflicto laboral no deseado, concluyendo con la insatisfacción del estudiante con su puesto.

El 34% de la muestra compuesta por 58 estudiantes estuvo de acuerdo con la complejidad obtenida dentro de su programa de prácticas o pasantías. Seguido de un 20% traducido en 34 estudiantes, quienes afirmaron que todas las actividades tuvieron un grado de complejidad. Finalmente se obtuvieron resultados del 6% y 3% de los estudiantes que estuvieron poco y nada de acuerdo, explicando que las actividades realizadas por ellos tenían muy poco o ningún grado de complejidad.

Figura 18

Pregunta 17 de la encuesta



Es importante evaluar el nivel de importancia que tienen las actividades que realiza cada estudiante al momento de realizar sus prácticas laborales o pasantías. Al momento en que este entra al campo laboral se vuelve un colaborador más por un tiempo determinado, esto quiere decir que, con prudencia es necesario delegarles actividades en las que sientan que están realizando un trabajo verdaderamente importante, que un superior lo revisará y le dará sus comentarios acerca del mismo,

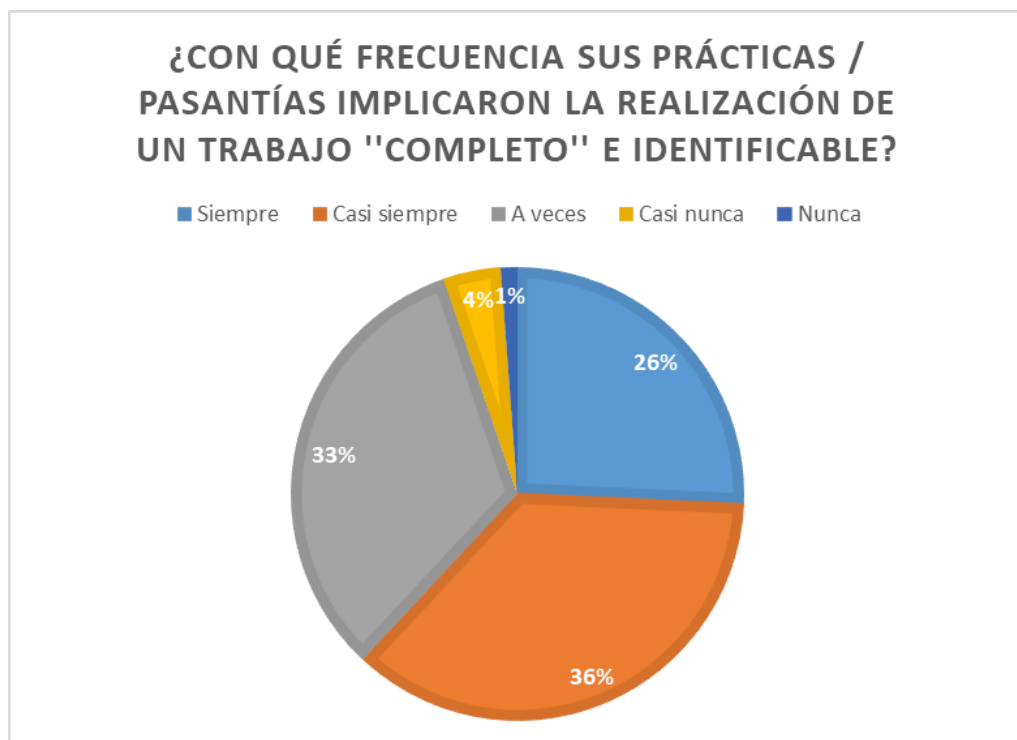
que lo retroalimentarán de la forma adecuada y que será premiado al esforzarse por hacer un excelente trabajo de manera eficiente.

En su mayoría, un 35% de estudiantes expresó que las actividades realizadas en el campo laboral fueron medianamente sencillas y repetitivas. Mientras que un 25% de encuestados, correspondiente a 43 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, mientras que el 10% de la muestra que corresponde a 17 estudiantes estuvo de acuerdo, el otro 14% y 16% de los encuestados estuvieron poco y nada de acuerdo, explicando que las actividades realizadas por su parte no fueron sencillas y repetitivas en absoluto.

Si bien las preguntas 15 y 16 son algo parecidas, esto fue un método intencional que se desarrolló a lo largo de la encuesta para observar y si los estudiantes respondían las preguntas de la encuesta de manera consciente.

Figura 19

Pregunta 18 de la encuesta

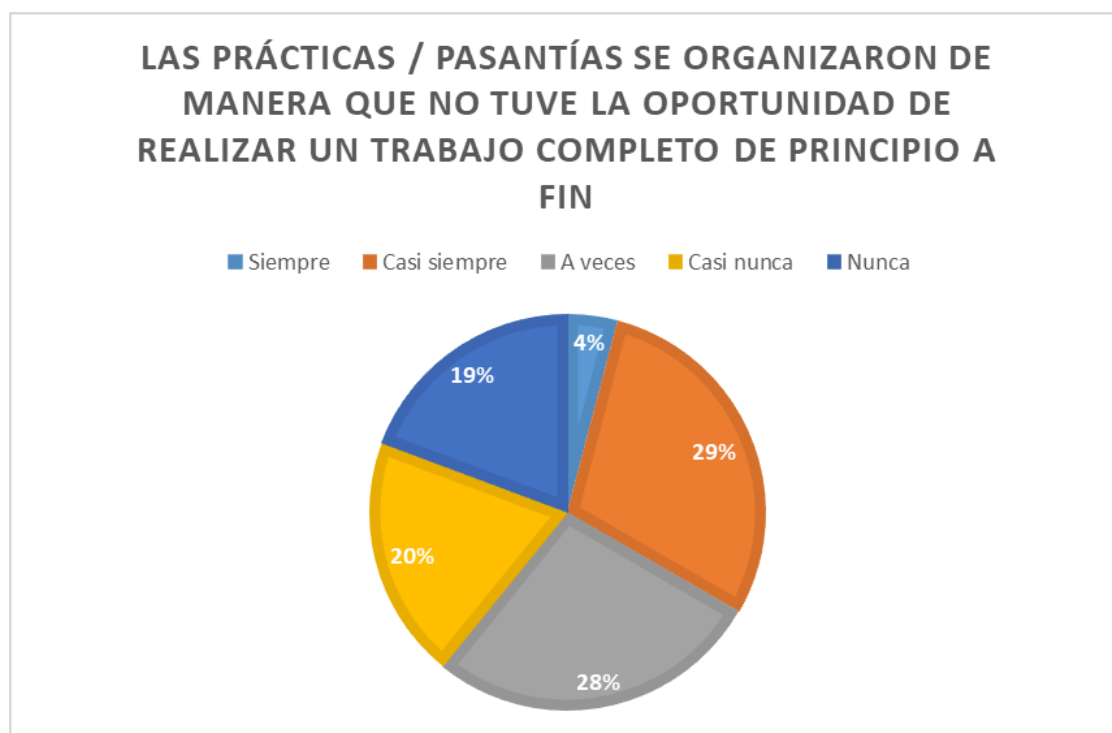


Evaluar la realización del trabajo efectuado por parte de los estudiantes es importante para conocer si se están desarrollando trabajos que aporten a su proceso de aprendizaje y a su inserción al mundo laboral. Si las actividades llevadas a cabo no generan valor no tendría sentido para los estudiantes realizar prácticas/pasantías, por esta razón las organizaciones deben la brindar oportunidad de que los estudiantes realicen un trabajo completo que les enseñe como se cumple un proceso y que sume un valor a su experiencia.

En su mayoría, en específico un 62% de la muestra compuesta por un 26% y un 36% estudiantes afirman que siempre y casi siempre respectivamente los trabajos realizados durante el periodo de prácticas o pasantías implican la realización de un trabajo completo e identificable, lo que es un aspecto positivo al desarrollar las prácticas. Por otra parte, el 33% de los encuestados que se traducen a 56 estudiantes respondieron que el enunciado se cumple a veces. Finalmente, existe un 4% y 1% que corresponden a 7 y 2 estudiantes respectivamente alegan que casi nunca o nunca han experimentado la realización de este tipo de trabajos.

Figura 20

Pregunta 19 de la encuesta

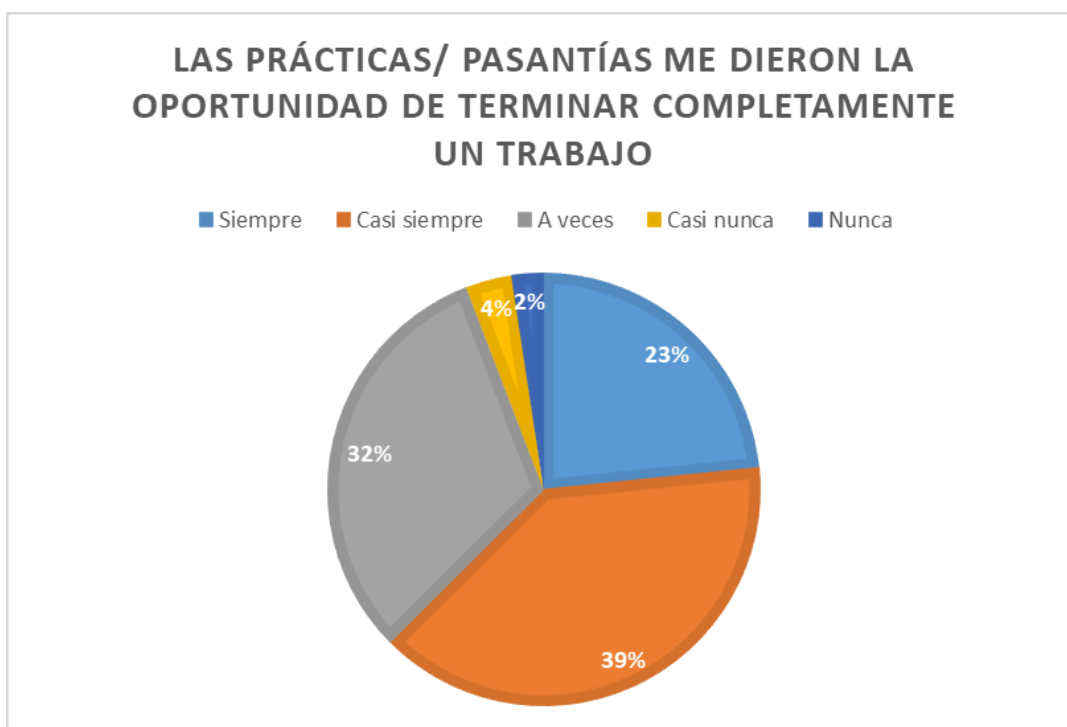


En la figura 20 se evidencia que, en respuesta a la pregunta planteada, un total del 33% de la muestra, correspondiente a un 4% que respondieron siempre y un 29% que respondió casi siempre, afirman que en la mayoría de las ocasiones no tuvieron la oportunidad de realizar un trabajo completo de principio a fin. Por otra parte, un 27% de encuestados correspondientes a 47 estudiantes afirmaron que este enunciado sucede a veces. Finalmente, un 39% de encuestados no estuvieron de acuerdo con lo estipulado en el enunciado, es específico, un 20% de los encuestados que se traducen a 34 estudiantes y el 19% que se traduce a 33 estudiantes respondieron casi nunca y nunca respectivamente, evidenciándose que si tuvieron la oportunidad de realizar un trabajo completo.

El no realizar un trabajo de principio a fin puede generar en los estudiantes que no se desarrollen conocimientos completos de los procesos lo que puede producir en un futuro pérdidas de información y falta de experiencia, lo que provoca una dificultad para obtener un trabajo acorde a sus conocimientos académicos.

Figura 21

Pregunta 20 de la encuesta



En respuesta al enunciado planteado en la figura 21, la mayoría de los estudiantes encuestados expresan que siempre o casi siempre en sus periodos de prácticas laborales o pasantías tuvieron la oportunidad de completar un trabajo de principio a fin, lo que aporta de manera positiva al proceso de aprendizaje de los estudiantes. En números específicos, un total del 33% de la muestra, compuestos por un 4% que respondió siempre y un 29% que respondió casi siempre, tuvieron la oportunidad de realizar un trabajo de principio a fin. Por otro lado, un 27% de la muestra tuvo como respuesta que a veces realizaron un trabajo completo en sus pasantías/prácticas. Por último, un 20% que se traduce a 34 estudiantes y un 19% que se traduce a 33 estudiantes respondieron nunca y casi nunca respectivamente al enunciado, formando un total del 39% de estudiantes que si tuvieron la oportunidad de realizar un trabajo completo durante sus prácticas/pasantías.

A pesar de que el porcentaje de estudiantes que si realizaron un trabajo completo es mayor al porcentaje de los que no lo hicieron, los porcentajes son bastante parecidos y no existe una alta diferencia. Por lo que las organizaciones deben considerar asignar actividades que los estudiantes puedan desarrollar de manera completa para que aprendan el proceso completo.

Figura 22

Pregunta 21 de la encuesta

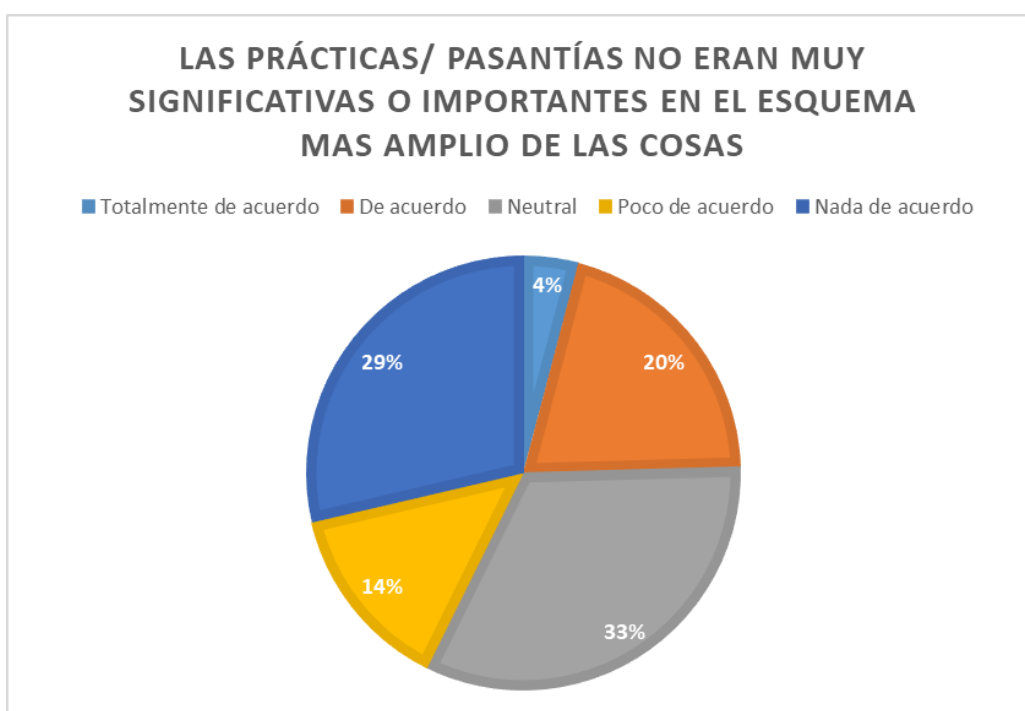


Con la pregunta planteada en la figura 22 se esperaba medir el grado de significancia que tuvieron las actividades realizadas en las prácticas/pasantías según los estudiantes. En la figura se observa que 33% de los encuestados, traducidos a 56 estudiantes destacaron que los trabajos realizados durante sus programas de prácticas o pasantías fueron totalmente significativos, lo que explica que el trabajo realizado aporta en gran medida a los objetivos de la organización y el equipo de trabajo. Seguidos de estos se encuentra el 29% de encuestados correspondientes a 50 estudiantes que expresan haber realizado un trabajo significativo, formando en total un 62% de la muestra que expresaron que el trabajo que realizaron fue significativo en general. El 27% de la muestra que corresponde a 46 estudiantes respondió que sus trabajos realizados fueron neutrales en significancia. Finalmente, un 9% y 2% traducidos a 15 y 4 estudiantes respectivamente expresaron que el trabajo realizado fue poco y nada significativo, obteniendo un total del 11% de respuestas negativas al enunciado.

Esto quiere decir que hay un pequeño porcentaje de estudiantes que consideraron que su trabajo no fue significativo o importante, lo que se interpreta como que realizaron trabajos muy básicos e incluso que no tienen que ver con su carrera o que aporten positivamente a su experiencia y aprendizaje.

Figura 23

Pregunta 22 de la encuesta



En la figura 23 se desarrolló una pregunta similar a la pregunta de la figura 22 pero más específica en un contexto negativo, donde se observa en la figura que en total un 34% de la muestra, compuesta por un 4% y un 20% de estudiantes que respondieron totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con el enunciado, expresando que el trabajo realizado en los programas de prácticas y pasantías no fue significativo o importante. Por otro lado, un 27% de los encuestados que se traduce a 46 estudiantes dieron una respuesta neutral, mientras que la mayoría de encuestados, con un total del 43% de la muestra consideraron que las tareas que desarrollaron durante las prácticas/pasantías si eran significativas o importantes en el esquema más amplio de las cosas.

Con estos datos se evidencia que un considerable porcentaje de estudiantes fueron asignados con tareas que no representaban una gran significancia o importancia, como tareas básicas que no representaban un reto o un aporte a u proceso de aprendizaje.

Figura 24

Pregunta 23 de la encuesta



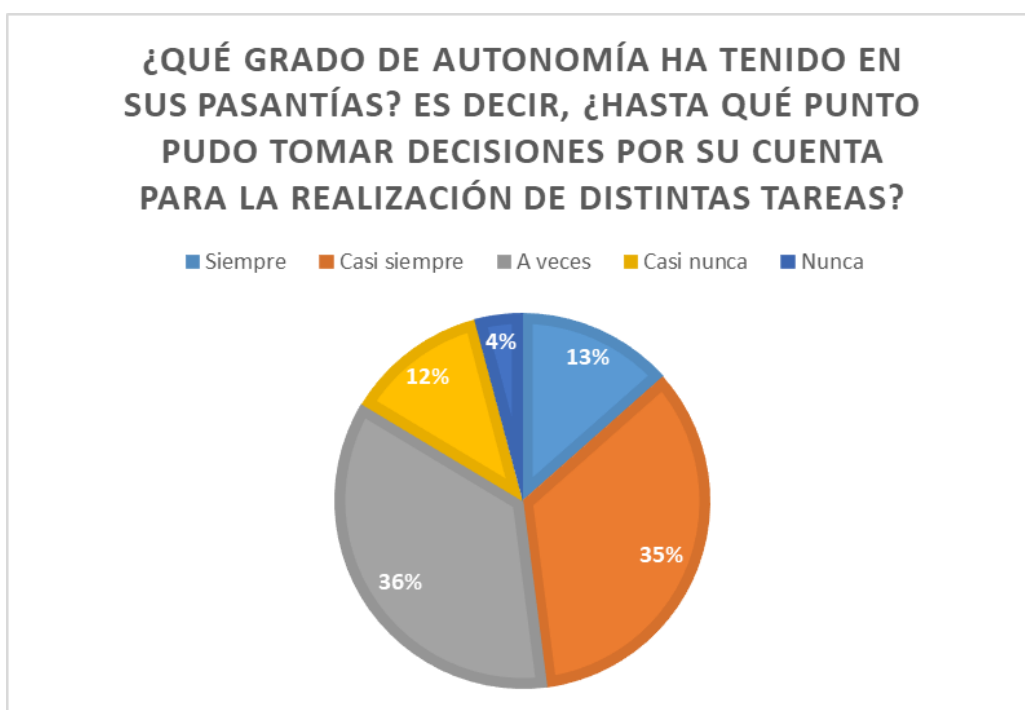
Con la siguiente pregunta planteada en la figura 24, se esperaba medir si las personas de la organización podían verse afectadas según la calidad del trabajo que los estudiantes realizaron en su programa de prácticas o pasantías. En la figura se muestra que en total un 51% de los encuestados mostraron una respuesta positiva al enunciado, lo que quiere decir que según la calidad del trabajo que llevaran a cabo podían verse afectadas muchas personas para bien o para mal. En específico se obtuvieron como respuesta que un 21% de los encuestados correspondientes a 35 estudiantes y un 30% correspondientes a 52 estudiantes respondieron totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente. Un 35% de la muestra que corresponden a 60 estudiantes expresó una respuesta neutral, mientras que un 6% y un 13% de encuestados alegaron estar poco y nada de acuerdo respectivamente con el enunciado, formando un total del 14%

de estudiantes a los cuales no muchas personas se veían afectadas por la calidad del trabajo que realizaron.

Los datos obtenidos explican que estos que podían afectar a muchas personas con su trabajo realizado de cierta manera debieron ser supervisados o le reportaron su trabajo a otra persona, quien, a su vez, debe responder por el pasante o practicante y ayudarlo en su proceso de desarrollo dentro de la empresa.

Figura 25

Pregunta 24 de la encuesta



La figura 25 muestra que un total del 48% de los encuestados tuvo autonomía la mayor parte del tiempo para tomar decisiones por su cuenta al realizar distintas tareas, en específico, un 13% que corresponde a 23 estudiantes y un 35% que corresponde a 59 estudiantes respondieron a la pregunta con siempre y casi siempre respectivamente. El 36% de los encuestados afirma que ciertas veces han podido tomar decisiones por su cuenta en la realización de los trabajos dentro de sus prácticas o pasantías, seguido de un 12% de la muestra, correspondiente a 21 estudiantes que expresa que casi nunca pudieron poner en práctica su autonomía en la ejecución de

diversas tareas. Finalmente, un 4% de los encuestados que se traduce a 7 estudiantes nunca pudieron tomar decisiones por su cuenta al realizar distintas tareas.

Una autonomía limitada trae consigo frustración e insatisfacción, por esta razón, la autonomía es un factor que los estudiantes toman en cuenta, esto les permite tener un sentido de pertenencia al ser capaces de tomar distintas decisiones, por pequeñas que estas sean. Las organizaciones deberían darles la apertura de tomar ciertas decisiones con respecto a las actividades que realizan, siempre que haya sido evaluado, para que los estudiantes sientan que son tomados en cuenta, que sus opiniones valen y que son capaces de tomar decisiones dentro de su proceso de prácticas, desarrollando la habilidad de evaluar las situaciones y tomar decisiones en base al alcance de los objetivos.

Figura 26

Pregunta 25 de la encuesta



Del total de encuestados en la muestra seleccionada, un total del 55% expresó que las pasantías o prácticas laborales les brindaron una oportunidad de libertad e independencia al momento de realizar sus distintas actividades, como se muestra en la

figura, lo que es un buen indicador ya que, uno de los objetivos de las pasantías es brindarle la capacidad de autonomía e independencia al estudiante y que este pueda realizar por sí solo sus distintas tareas delegadas. Siendo específicos, un 15% de encuestados correspondiente a 26 estudiantes y un 40% correspondientes a 68 estudiantes respondieron siempre y casi siempre respectivamente al enunciado. Por otra parte, el 32% de la muestra compuesta por 54 estudiantes respondió que veces se cumple el enunciado planteado, mientras que el 9% de los encuestados que se traduce a 16 y el 4% que se traduce a 7 estudiantes respondieron casi nunca y nunca respectivamente, formando un total del 13% de encuestados quienes no tuvieron independencia o libertad para realizar su trabajo.

Se evidencia en la figura 26 que en general, un mayor porcentaje de estudiantes encuestados tuvieron la oportunidad de realizar sus actividades con libertad e independencia, esto debe ser moderado por las organizaciones donde se llevan a cabo las prácticas para evitar que los estudiantes tomen demasiada libertad y no cumplan de manera correcta con sus actividades.

Figura 27

Pregunta 26 de la encuesta



En contraste con la figura 26 , en la figura 27 se muestra el porcentaje de qué tan seguido se les negó a los estudiantes tener cualquier tipo de iniciativa al realizar sus actividades. Se observa que a un total del 29% de la muestra encuestada se les negó utilizar su iniciativa personal para llevar a cabo su trabajo, en detalle, un 5% de los encuestados que se traduce a 9 estudiantes y un 24% que se traduce a 41 estudiantes respondieron siempre y casi siempre respectivamente. Por otra parte, un 27% de los encuestados correspondiente a 46 estudiantes respondieron que a veces se daba el enunciado, mientras que un total del 44% de encuestados afirman que nunca y casi nunca las pasantías o prácticas les negaron la posibilidad de utilizar su iniciativa para la ejecución de las diversas tareas dentro del campo, este 44% se desglosa de un 14% de encuestados que se traducen a 24 estudiantes y un 30% que se traducen a 51 estudiantes quienes respondieron casi nunca y nunca respectivamente al enunciado.

El negarle tener iniciativa a los estudiantes contribuye a que exista insatisfacción y falta de motivación, además es probable que en el futuro se queden estancados y no crezcan profesionalmente ya que dependen siempre de la dirección de alguien más. Por lo que las organizaciones no deberían cortar la incitativa de los estudiantes, al contrario, se debe fomentar la iniciativa.

Figura 28

Pregunta 27 de la encuesta

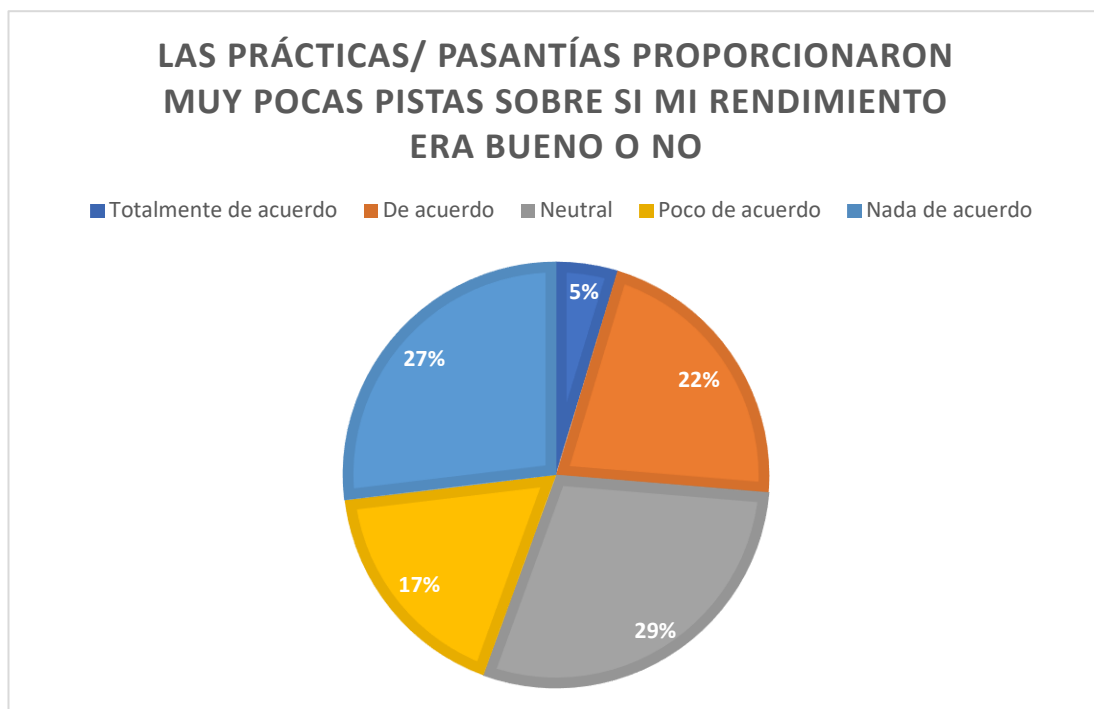


La retroalimentación es importante al realizar cualquier actividad, en las prácticas/pasantías toma un valor especial ya que al ser éstas el primer acercamiento al mundo laboral que tienen los estudiantes, van a necesitar conocer si están desarrollando de manera correcta las actividades que les fueron asignadas y los aspectos en los que deberían mejorar.

En la figura 28 se observa que, en su mayoría, con un porcentaje del 65%, los encuestados fueron retroalimentados sobre su rendimiento periódicamente por sus compañeros y/o supervisores. En detalle, un 35% y un 30% de encuestados que se traducen a 59 y 51 estudiantes respectivamente fueron retroalimentados siempre y casi siempre durante sus prácticas/pasantías. Un 29% que corresponden a 50 estudiantes respondieron a veces a la pregunta, mientras que un 4% y un 2% que se traducen a 7 y 4 estudiantes respectivamente respondieron casi nunca y nunca a la pregunta, siendo en total un 6% de estudiantes que no recibieron una retroalimentación por parte de sus compañeros y supervisores.

Figura 29

Pregunta 28 de la encuesta

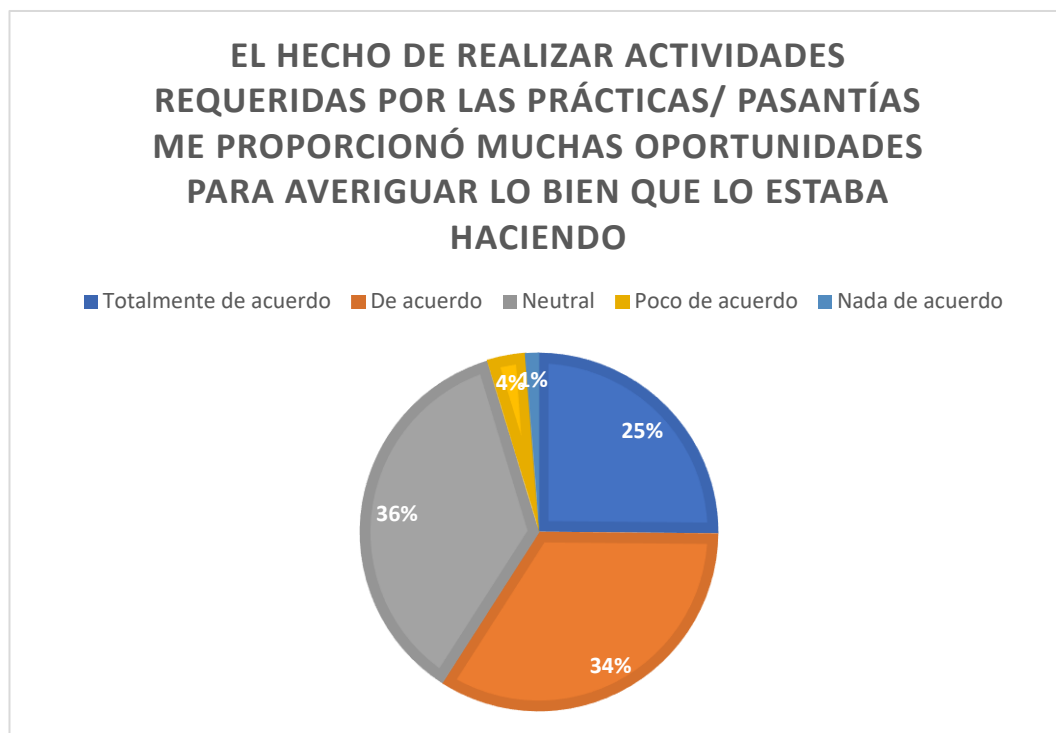


En la figura 29 se observa que en total un 27% de los encuestados consideraron que las prácticas/pasantías le proporcionaron muy pocas pistas sobre si su rendimiento era bueno o no, este porcentaje se desglosa de la siguiente manera: un 5% que se traduce a 8 estudiantes respondieron que estaban muy de acuerdo con el enunciado, seguidos del 22% correspondiente a 37 estudiantes quienes estuvieron de acuerdo. Por otra parte, un 29% de los encuestados que se traduce a 50 estudiantes tuvieron una respuesta neutral, mientras que el 18% y 27% correspondientes a 30 y 46 estudiantes respectivamente contestaron estar poco y nada de acuerdo con el enunciado, formando un total del 45% de encuestados que consideraron que las prácticas/pasantías si les proporcionaron pistas sobre su rendimiento.

Conocer y ser conscientes sobre el rendimiento para los estudiantes es importante para el desarrollo correcto de las actividades, de esta manera se pueden corregir y mejorar los aspectos en los que se está fallando, ser más productivos y sacar provecho de aprender correctamente lo que se está llevando a cabo. El rendimiento está ligado a la satisfacción ya que un estudiante satisfecho puede tener un mejor rendimiento a comparación de un estudiante insatisfecho.

Figura 30

Pregunta 29 de la encuesta



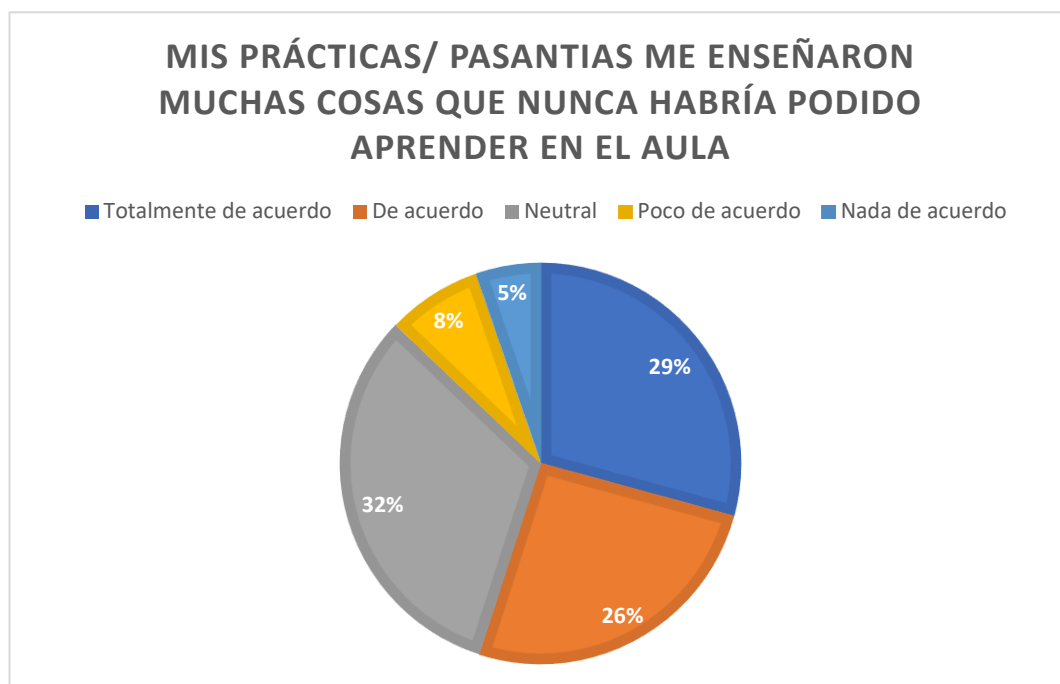
Se observa en la figura 30 que un total del 59% de encuestados afirman que las actividades que llevaron a cabo durante las prácticas/pasantías les dieron la oportunidad de saber si se estaban desarrollando de manera correcta, en específico, un 25% de los encuestados que se traducen a 43 estudiantes y un 34% que se traducen a 58 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente con el enunciado. Por otra parte, un 36% de los encuestados que corresponden a 62 estudiantes tuvieron una respuesta neutral, mientras que un 4% y un 1% que corresponden a 6 y 2 estudiantes respectivamente contestaron estar poco y nada de acuerdo, formando un total del 5% de encuestados quienes consideran que al realizar las actividades asignadas en las prácticas/pasantías no tuvieron oportunidad de saber si lo estaban haciendo bien o no.

Como se mencionaba anteriormente, es importante contar con una retroalimentación para conocer si las actividades que se están realizando se están llevando a cabo de la manera correcta para evitar cometer errores que tal vez no tengan consecuencias en el momento, pero si a futuro. El buen rendimiento va a traer

satisfacción tanto para el estudiante al saber que está realizando las cosas bien como para la empresa que se beneficia del buen desempeño de los estudiantes.

Figura 31

Pregunta 30 de la encuesta



En la figura 31 se observa que, el 29% de la muestra encuestada, compuesta por 50 estudiantes, seguidos del 26% correspondientes a 44 estudiantes respondieron totalmente de acuerdo y de acuerdo al enunciado respectivamente, formando un total del 55% de encuestados que afirman estar de acuerdo con haber aprendido dentro de sus prácticas cosas que dentro del aula de clases no hubieran podido, esto explica los excelentes métodos de enseñanza que utilizan muchas organizaciones, acompañados de la paciencia, una buena retroalimentación y seguimiento al desarrollo del estudiante dentro de la empresa. Por otro lado, el 32% que se traduce a 55 estudiantes expresan una posición neutral ante el enunciado. Mientras que el 8% y el 5% de los encuestados afirman estar poco y nada de acuerdo con el enunciado, formando un total de 13% de encuestados que consideran no haber aprendido cosas significativas dentro de la organización.

El conocimiento adquirido y las experiencias ganadas que obtienen los estudiantes al desarrollar las prácticas/pasantías son de gran importancia para la inserción al mundo laboral. Tanto las experiencias como los conocimientos van a contribuir a que los estudiantes tengan una transición que resulte poco traumática y mucho más llevadera al momento de empezar su vida laboral.

Figura 32

Pregunta 31 de la encuesta



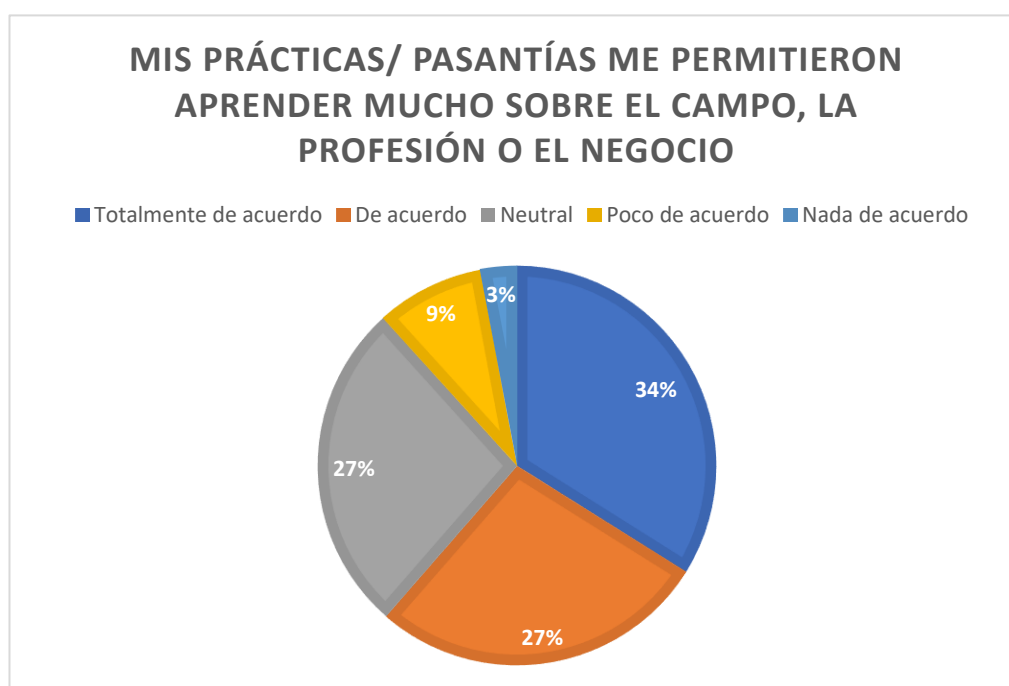
En la figura 32 se mide el porcentaje de estudiantes que consideraron que las prácticas/pasantías no les sirvieron para aprender nada nuevo. Se obtuvo como respuesta que en total un 20% de encuestados estuvieron de acuerdo con el enunciado, es decir, un 20% de estudiantes consideraron que las prácticas no tuvieron un impacto significativo en su aprendizaje y no aprendieron nada nuevo. Este porcentaje se desglosa en: un 2% correspondiente a 4 estudiantes estuvieron de acuerdo, seguidos por un 18% de encuestados traducido a 31 estudiantes estuvieron de acuerdo con el enunciado. Por otro lado, un 30% traducido a 52 estudiantes tuvieron una posición neutral, mientras que un total del 49% si consideró que las prácticas/pasantías sirvieron para aprender nuevas cosas, que se desglosan en 12% y 37% de encuestados que

corresponden a 21 y 63 estudiantes respectivamente respondieron poco y nada de acuerdo.

Se evidencia otra vez que el porcentaje de estudiantes que consideran a las prácticas como una herramienta para aprender cosas nuevas es mayor, sin embargo, se debe tener en cuenta también que el porcentaje de encuestados que no sienten que aprendieron cosas nuevas aún es algo alto y se deben tomar medidas para que los estudiantes se lleven más conocimientos de valor para su vida profesional. Si esto no pasa las prácticas no estarían agregando valor y por lo tanto no causarían satisfacción.

Figura 33

Pregunta 32 de la encuesta

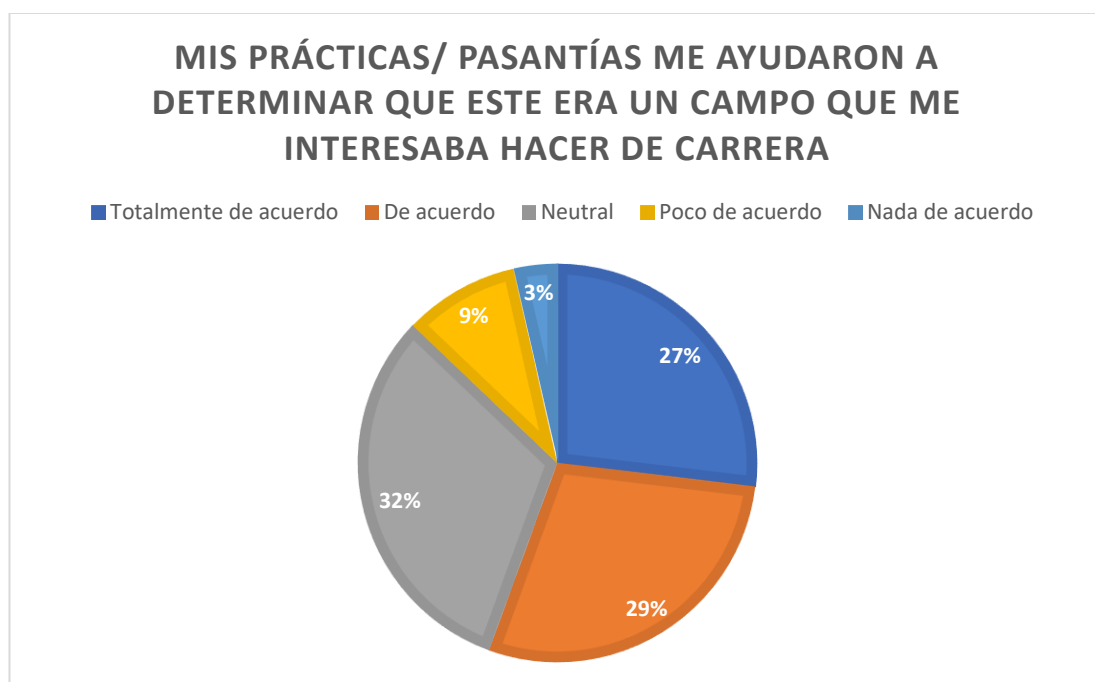


En la figura 33 se destaca que gran porcentaje de los estudiantes encuestados consideran que gracias a las prácticas/pasantías pudieron aprender mucho ya sea sobre el campo, la profesión o el negocio, lo cual es un factor positivo y tiene que ver mucho con la razón por la cual se llevan a cabo las prácticas/pasantías, que es que los estudiantes tengan la oportunidad de aprender más allá de lo que se enseña en los salones de clase.

Un total del 61% de encuestados dio respuestas positivas, estas se desglosan en: el 34% de los encuestados correspondientes a 58 estudiantes y el 27% correspondientes a 47 estudiantes respondieron totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente al enunciado. El porcentaje de encuestados que tuvo una respuesta neutral es algo alto, con un 27% que se traduce a 46 estudiantes. Finalmente, un 8% y un 5% que corresponden a 15 y 5 estudiantes respectivamente estuvieron poco de acuerdo y nada de acuerdo con el enunciado, formando un total del 12% de encuestados que no consideraron que con las prácticas aprendieron mucho sobre el campo, la profesión o el negocio.

Figura 34

Pregunta 33 de la encuesta



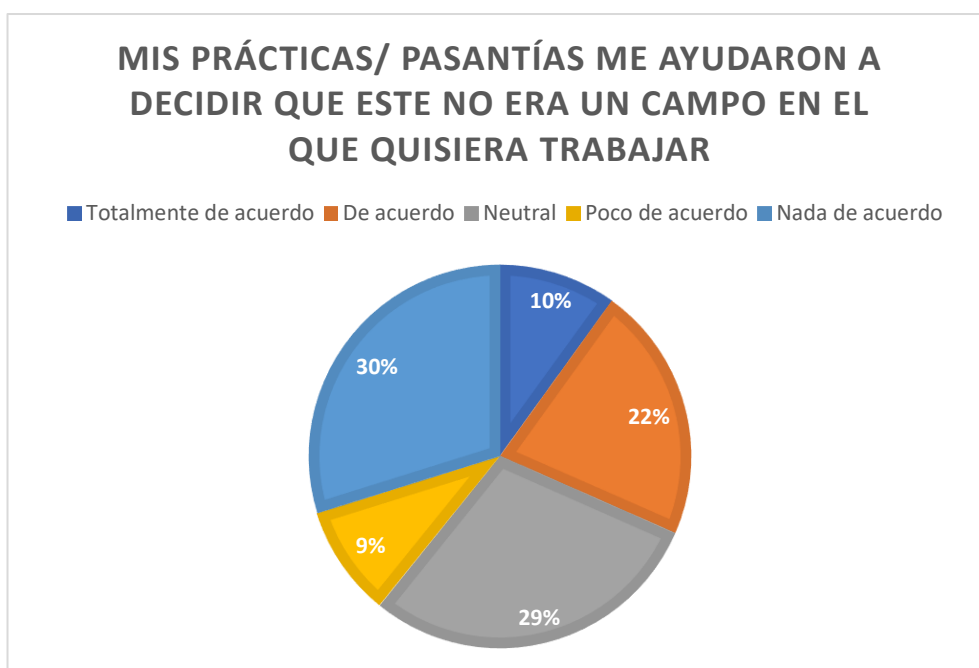
Como se observa en la figura 34, en su mayoría, los estudiantes consideran que las prácticas/pasantías contribuyeron a hacerles decidir que estaban desarrollando sus actividades en un campo en el que les interesaba hacer carrera, lo cual es un buen indicador que contribuye a la satisfacción en general.

En porcentajes, en total el 56% de los encuestados tuvieron una respuesta positiva al enunciado, estos se desglosan en: un 27% de los encuestados

correspondientes a 46 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, así también el 29% que se traduce a 49 estudiantes estuvieron de acuerdo. Se obtuvo el 32% de respuestas neutras correspondientes a 54 estudiantes, y finalmente el 9% que se traduce a 16 estudiantes y el 4% que se traduce a 6 estudiantes respondieron poco de acuerdo y nada de acuerdo respectivamente, formando en total un 13% de encuestados que consideran que las prácticas/pasantías no contribuyeron en hacerles decidir que estaban desarrollando sus actividades en un campo en el que les interesaba hacer carrera.

Figura 35

Pregunta 34 de la encuesta



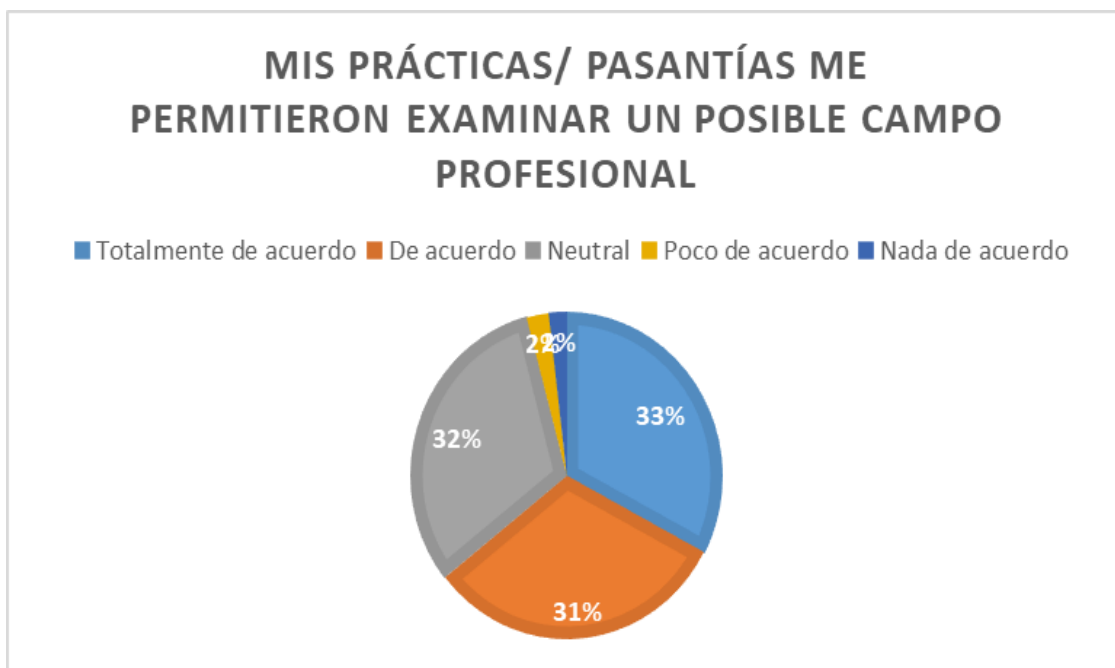
La figura 35 evidencia que es menor el porcentaje de encuestados que estuvieron de acuerdo con el enunciado afirmando que las prácticas/pasantías contribuyeron a hacerles decidir que no era un campo en el que querían trabajar, un 32% para ser específicos, este porcentaje se desglosa de la siguiente manera: un 10% de los encuestados, es decir, 17 estudiantes están totalmente con el enunciado, así mismo el 22% que se traduce a 50 estudiantes estaban de acuerdo con el enunciado. El 29% de los encuestados, correspondientes a 50 estudiantes tuvieron una posición neutral, mientras que el 9% que se traducen a 16 estudiantes y el 30% que se traducen

como 51 estudiantes manifestaron estar “poco” y “nada” de acuerdo con el enunciado y las prácticas/pasantías contribuyeron a hacerles decidir que desarrollaron sus actividades un campo en el que querían trabajar.

Para los estudiantes que no sintieron que desarrollaron sus actividades en un campo que les interesaba hacer de carrera sería bueno considerar la factibilidad de asignarlos a otras empresas en un campo diferente donde se sientan más a gusto y tenga la oportunidad de llenarse de más experiencias y conocimientos para aplicar a trabajos en el futuro.

Figura 36:

Pregunta 35 de la encuesta



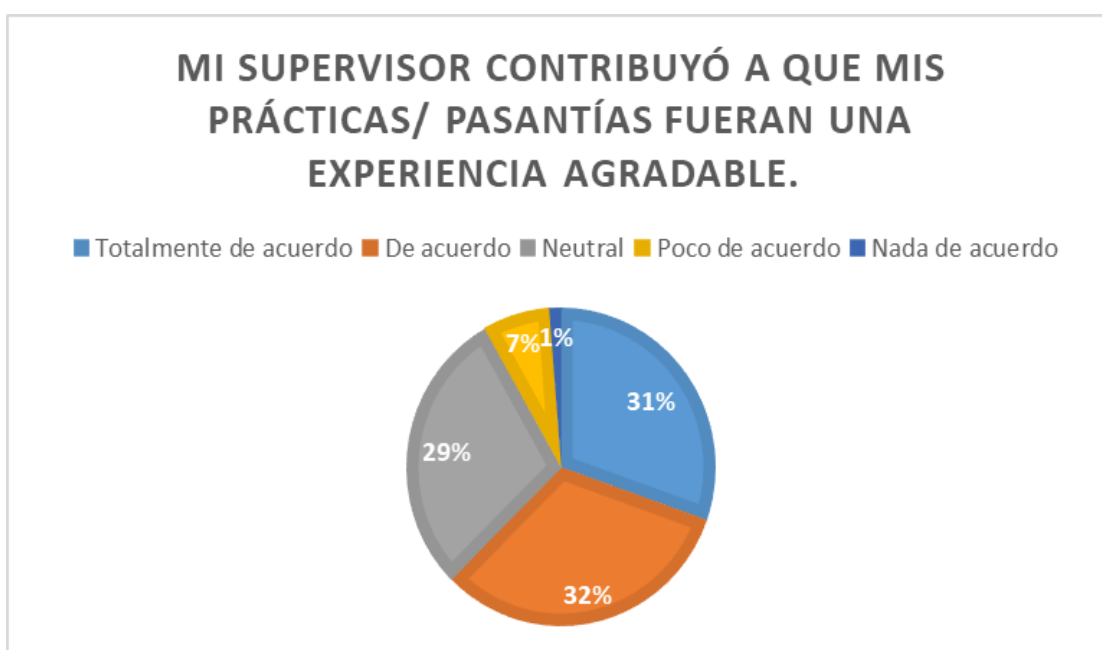
En la figura 36 se observa que, en comparación a las respuestas de la pregunta anterior, en este enunciado se evidencia que la mayoría de los encuestados respondieron que consideran que las prácticas/pasantías les permitieron examinar un posible campo profesional. En específico, un 36% de los encuestados, que se traducen como 67 estudiantes, estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, así mismo el 31% de los encuestados, es decir 57 estudiantes, estuvieron de acuerdo. Un 29% de los encuestados, correspondiente a 54 estudiantes tuvieron una respuesta neutral. Y por otro lado, el 2% de los encuestados que se traduce a 4 estudiantes estuvieron “poco” y

“nada” de acuerdo respectivamente cada uno, por lo que son pocos los encuestados que indicaron que las prácticas/pasantías no les permitieron examinar un posible campo profesional.

Para asegurar que se siga cumpliendo que los estudiantes puedan examinar un posible campo profesional sería de ayuda que se analice el perfil de los estudiantes con el fin de conocer mejor sus gustos y expectativas con respecto a las pasantías para que sean asignados a una organización que se apegue mejor a su perfil.

Figura 37

Pregunta 36 de la encuesta



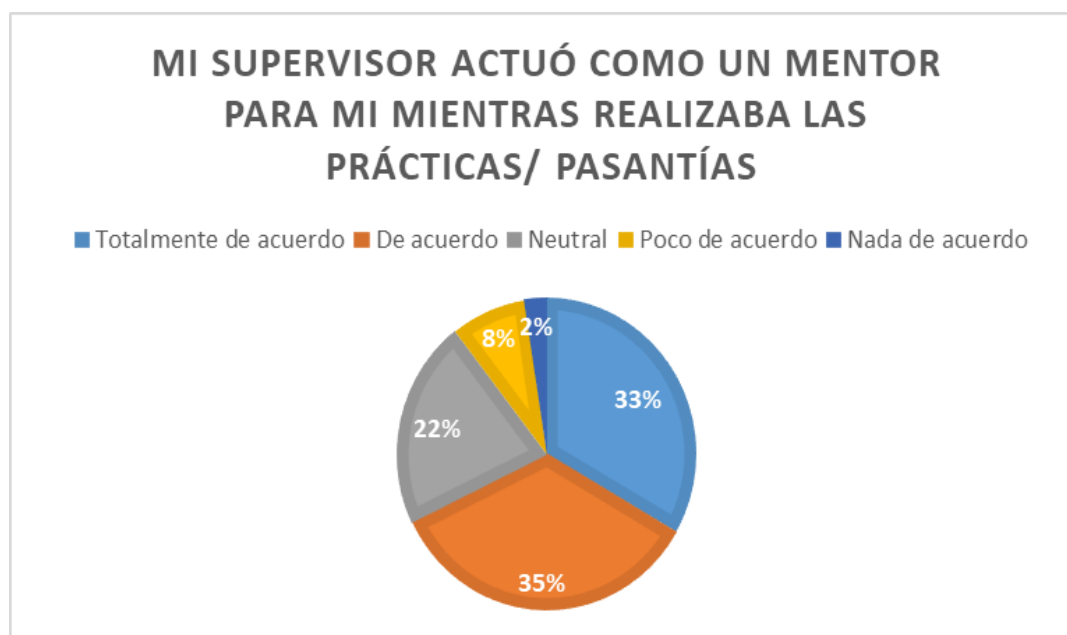
En la figura 37 se evidencia que, en su mayoría con un 62%, los estudiantes consideran que el supervisor contribuyó a que las prácticas/pasantías fueran una experiencia agradable, específicamente, el 30% de los encuestados que corresponden a 52 estudiantes y el 32% que corresponden a 55 estudiantes, se mostraron totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente al enunciado. Un 29% de los encuestados, que se traduce a 50 estudiantes, tuvieron una postura neutral al enunciado, por otra parte, un 7% de los encuestados que corresponden a 12 estudiantes estuvieron poco de acuerdo y un 1% que se traduce a 2 estudiantes estuvieron nada de acuerdo, por lo que

en total un 3% no consideraron que el supervisor contribuyó a que las prácticas/pasantías fueran una buena experiencia.

Contar con el apoyo del supervisor resulta imprescindible, es la persona que se va a encargar de hacer que el estudiante aprenda y pueda desarrollar sus actividades efectivamente en ambiente cómodo y de confianza. La satisfacción de los estudiantes está ligada al apoyo que se tenga de parte del supervisor y su disposición de enseñar, por lo que es importante que los estudiantes se sientan a gusto con su supervisor asignado y que éste aporte positivamente a su experiencia.

Figura 38

Pregunta 37 de la encuesta



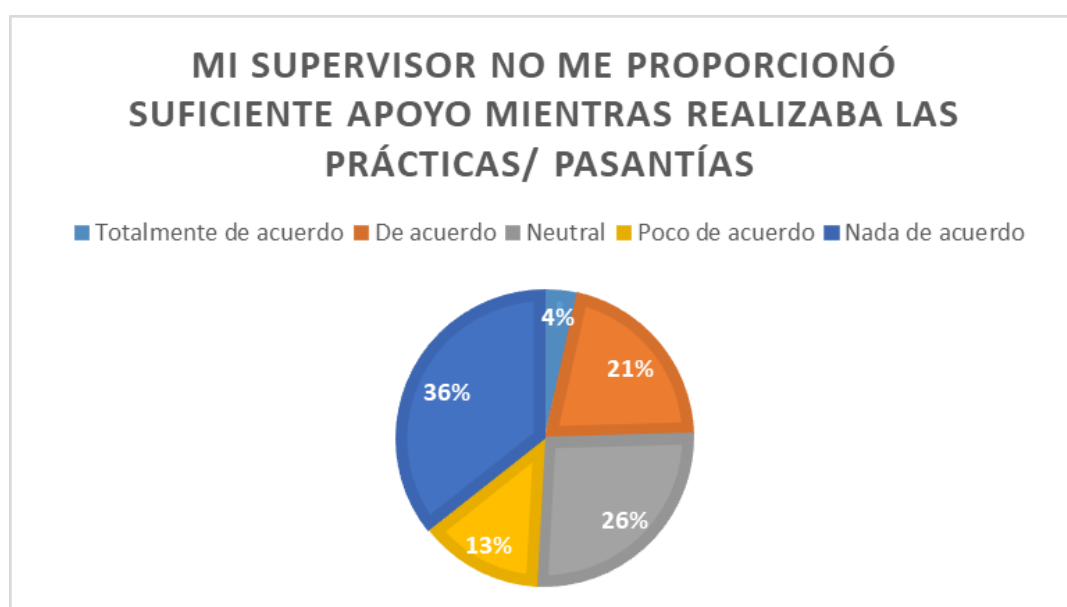
En la figura 38 se observa que la mayoría de los encuestados estuvieron de acuerdo con que el supervisor actuó como un mentor, un total del 68% específicamente, que se desglosan de la siguiente manera: 33% de los encuestados, es decir, 57 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo y, el 35% que se traduce 59 estudiantes estuvieron de acuerdo con el enunciado. El 22% de los encuestados, que son 37 estudiantes tomaron una posición neutral, mientras que el 8% que corresponde a 14 estudiantes estuvieron poco de acuerdo, y por último el 2% que se traducen a 4

estudiantes estuvieron nada de acuerdo, en total un 10% de encuestados no consideraron que el supervisor actuó como mentor.

Los buenos supervisores son los que orientan y lideran con paciencia a las personas para la consecución de los objetivos, y que los estudiantes sientan que sus supervisores asignados actuaron como un mentor durante sus prácticas/pasantías habla bien de los supervisores y su buena labor. Los estudiantes al sentirse respaldados y bien orientados van a sentirse más satisfechos y cómodos al desarrollar sus actividades.

Figura 39

Pregunta 38 de la encuesta

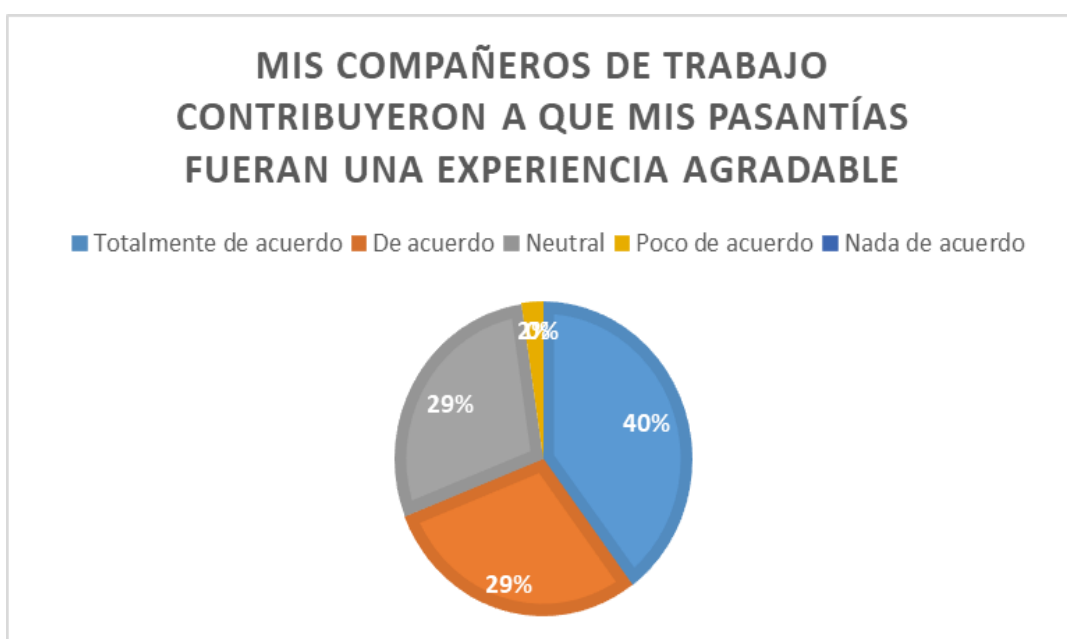


En la figura 39 se observa que es menor el porcentaje de estudiantes que sintieron que el supervisor no les proporcionó el apoyo suficiente durante sus prácticas/pasantías, con un total del 25% que se desglosan en: un 4% correspondiente a 6 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, seguidos por un 21% correspondiente a 36 estudiantes. Un 26% de encuestados se mantuvieron neutrales al enunciado, mientras que un 13% que se traducen a 23 estudiantes y un 36% que se traducen a 61 estudiantes estuvieron poco y nada de acuerdo con el enunciado, formando un total del 49% de estudiantes que si tuvieron apoyo suficiente de su supervisor.

El no contar con suficiente apoyo causa estrés y hasta ansiedad en los estudiantes, lo que está atado directamente a la insatisfacción. Aunque es menor el porcentaje de encuestados que no recibieron apoyo suficiente, sigue siendo un número considerable, por lo que se debería tomar más en cuenta este aspecto y asegurarse de que los supervisores de las prácticas/pasantías estén cumpliendo con su trabajo de guiar en el proceso a los alumnos, de lo contrario los estudiantes pueden sentirse desahuciados e insatisfechos durante el desarrollo de sus prácticas/pasantías.

Figura 40

Pregunta 39 de la encuesta

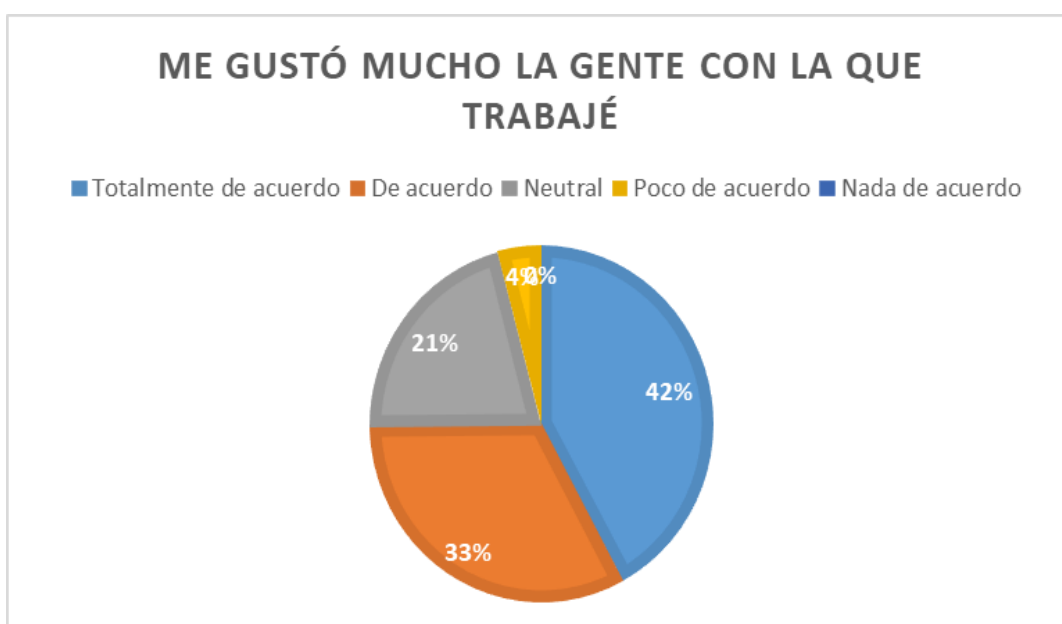


En la figura 40 se observa que el 40% de los encuestados, es decir, 68 estudiantes están totalmente de acuerdo con el enunciado, a estos le siguen el 29% correspondiente a 50 estudiantes que están de acuerdo con el enunciado, formando un total del 69% de estudiantes que indicaron que sus compañeros de trabajo contribuyeron a que las prácticas/pasantías fueran una experiencia agradable. El 29% de los encuestados, que se traducen a 49 estudiantes, dieron una respuesta neutral, mientras que 4 estudiantes que representan el 2% estuvieron poco de acuerdo y un 0% nada de acuerdo, siendo en total un 2% de estudiantes que no sintieron que sus compañeros de trabajo contribuyeron a que las prácticas/pasantías fueran una experiencia agradable.

Los resultados obtenidos son buenos ya que las relaciones interpersonales con los compañeros contribuyen a tener una buena experiencia en las prácticas/pasantías lo que afecta positivamente a la satisfacción. Al contar con buenos compañeros de trabajo que tengan la disposición de ayudar y enseñar, aumenta el sentido de pertenencia, hace que los estudiantes se sientan más cómodos en el entorno y hace que su experiencia sea más agradable.

Figura 41

Pregunta 40 de la encuesta

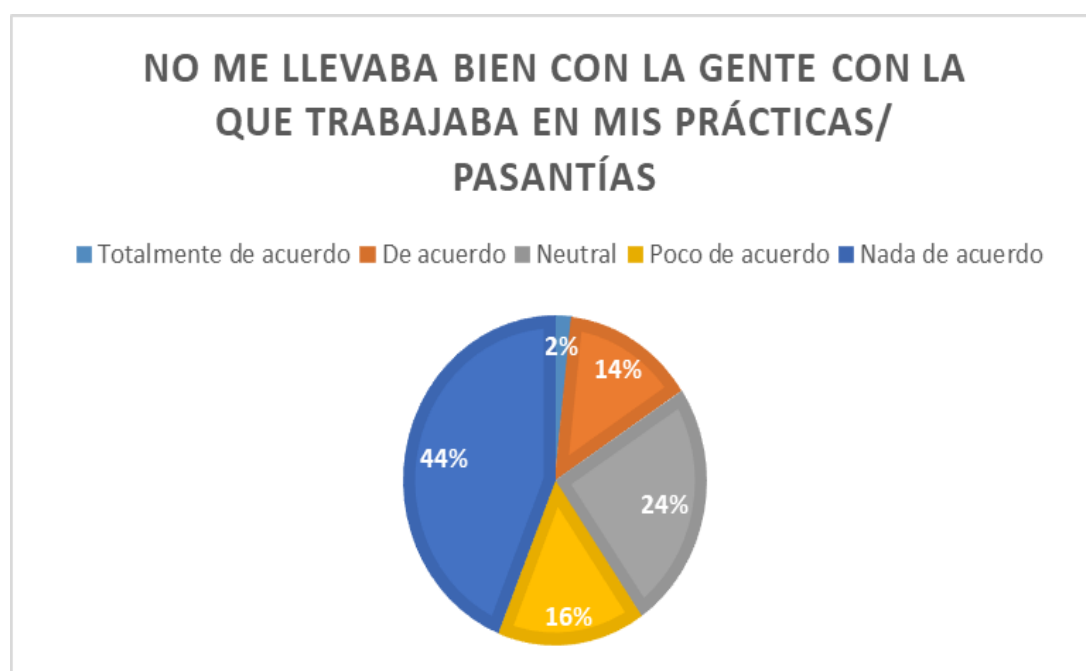


En la figura 41 se observa que al igual que la figura anterior, el porcentaje de encuestados a los que les gustó las personas con las que trabajaron es bastante alto, con un 42% traducidos a 72 estudiantes se encuentran los que respondieron que estaban totalmente de acuerdo con el enunciado, seguidos por el 33% correspondientes a 56 estudiantes que estuvieron de acuerdo, formando un total del 75% de encuestados que dieron respuestas positivas y les gustó mucho la gente con la que trabajó. El 21% de los encuestados correspondientes a 36 estudiantes tuvieron una respuesta neutral, mientras que pocos estuvieron poco de acuerdo, con un 4% traducidos a 7 encuestados. Finalmente, no hubo ni una sola respuesta totalmente en desacuerdo con el enunciado, por lo que solo a un 4% no les gustó la gente con la que trabajó.

Los datos obtenidos demuestran gran satisfacción de los encuestados hacia sus compañeros de trabajo, lo que indica que se formaron buenas relaciones interpersonales que contribuyeron a su experiencia, esto hace que los estudiantes se sientan más concentrados y motivados para realizar las tareas que le fueron asignadas, además ser capaces de comunicarse clara y cómodamente.

Figura 42

Pregunta 41 de la encuesta

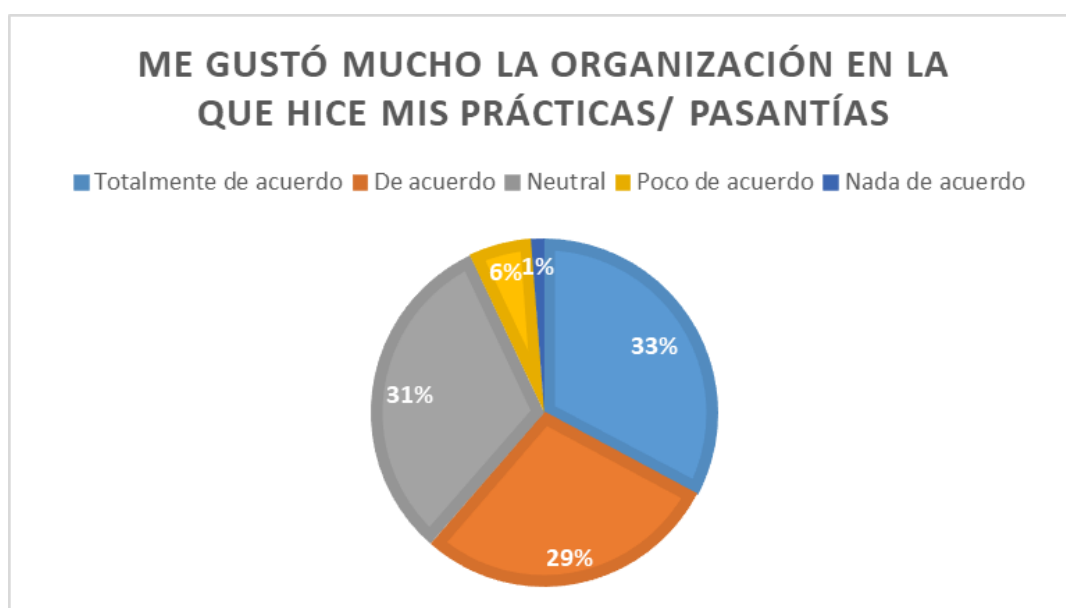


En la figura 42 se observa que de los estudiantes encuestados que realizaron prácticas/pasantías, solo 3 correspondientes al 2% están totalmente de acuerdo con el enunciado, seguidos del 14% que se traducen a 24 estudiantes están de acuerdo con el enunciado, formándose un total del 16% de estudiantes que indicaron que no se llevaban bien con la gente que trabajaron durante las prácticas/pasantías. El 23% de encuestados correspondientes a 42 estudiantes tomaron una postura neutra. Mientras que el 16% de los encuestados traducidos a 27 estudiantes y el 44% de encuestados traducidos a 75 estudiantes estuvieron “poco” y “nada” de acuerdo con el enunciado respectivamente, formando un 60% de encuestados que debieron llevarse bien con sus compañeros.

Una vez más se evidencia que es mayor el porcentaje de estudiantes que si se llevaron bien con sus compañeros durante las prácticas/pasantías, lo que es muy importante al hablar de satisfacción. El no llevarse bien con los compañeros crea un ambiente de incomodidad e insatisfacción que puede tener repercusiones negativas en el desempeño del estudiante.

Figura 43

Pregunta 42 de la encuesta

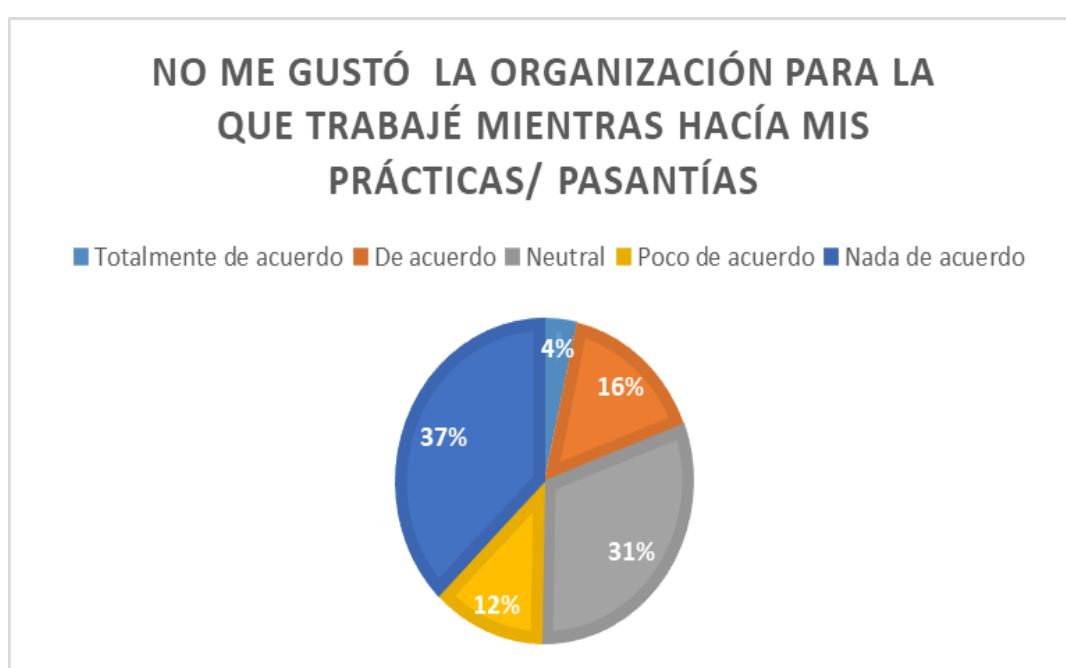


Se observa en la figura 43 que en su mayoría, los estudiantes muestran gusto hacia la organización donde realizaron las prácticas/pasantías. El 33% de los encuestados, es decir, 56 estudiantes están totalmente de acuerdo con el enunciado, seguidos de estos se muestra que el 29% de los encuestados, que se traducen a 49 estudiantes, estuvieron de acuerdo con el enunciado, quiere decir que al 62% de encuestados les gustó la organización donde realizaron sus prácticas/pasantías. Por otra parte, 54 estudiantes correspondientes al 32% de los encuestados tienen una postura neutral, mientras que el 6% que se traducen a 10 estudiantes estuvieron poco de acuerdo y 2 de ellos que son el 1% estuvieron nada de acuerdo con el enunciado, formando un total del 7% de encuestados a los que no les gustó la organización donde realizaron sus prácticas/pasantías.

El agrado que tengan los estudiantes hacia la organización juega un papel importante en la satisfacción general percibida, si a los estudiantes no les gusta la organización donde desarrollan sus prácticas se va a generar un malestar que posteriormente se va a convertir en insatisfacción e incluso se puede llegar al punto de considerar la idea de dejar las prácticas.

Figura 44

Pregunta 43 de la encuesta

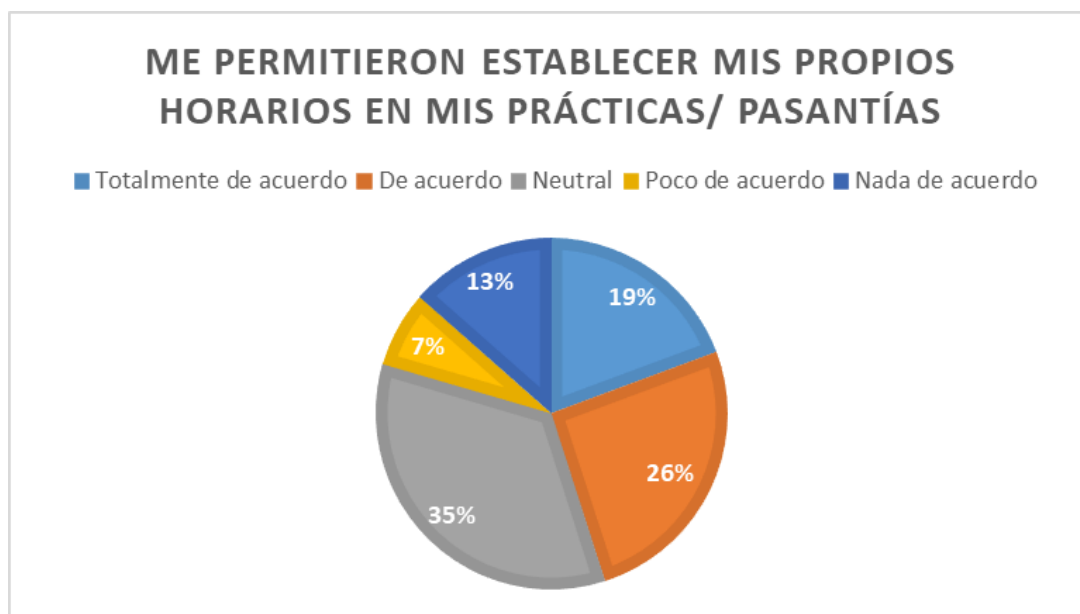


La figura 44 muestra que de los 186 encuestados, solo el 4% traducidos a 8 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, seguidos de estos se encuentran el 16% de estudiantes, es decir 27 de ellos, estuvieron de acuerdo con el enunciado, por lo que en total a un 20% de los encuestados no les gustó la organización donde realizaron las prácticas/pasantías. El 31% de encuestados, correspondientes a 53 estudiantes tuvieron una respuesta neutral, mientras que el 12% traducidos a 21 estudiantes y el 37% correspondientes a 64 estudiantes estuvieron “poco” y “nada” de acuerdo con el enunciado respectivamente, formando un total del 49% de encuestados a los que si les gustó la organización donde hicieron las prácticas/pasantías.

Se evidencia que en su mayoría los encuestados disfrutaron de la organización donde realizaron las prácticas/pasantías, sin embargo, el porcentaje si difiere en relación a las respuestas obtenidas en la pregunta previa.

Figura 45

Pregunta 44 de la encuesta

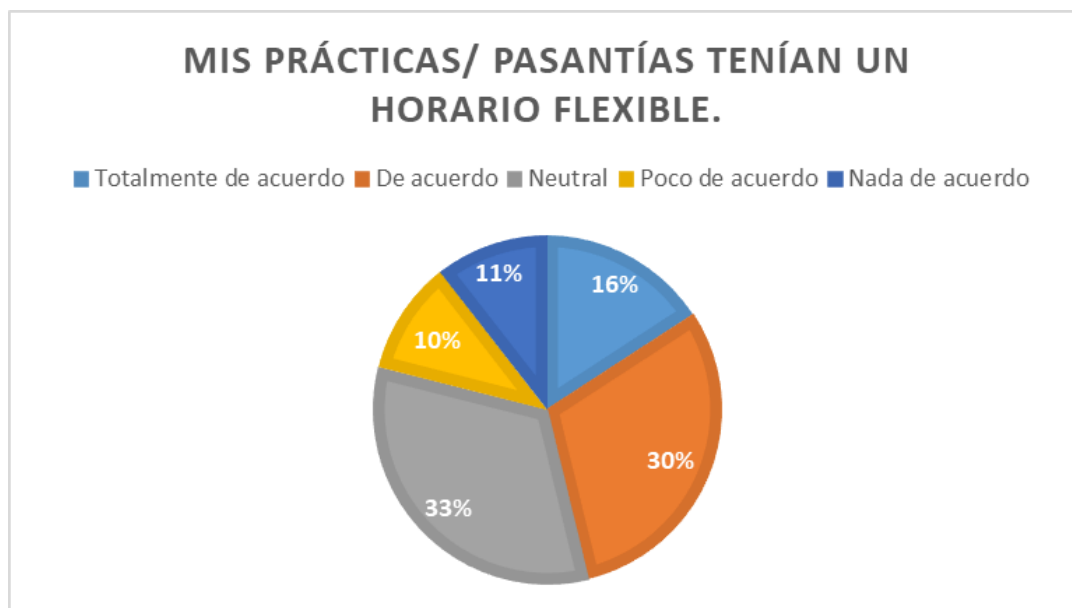


Según la figura 45, se observa que el 24% de encuestados, correspondiente a 45 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, lo que quiere decir que tuvieron la oportunidad de establecer sus propios horarios durante las prácticas/pasantías. Seguido se encuentran los encuestados que estuvieron de acuerdo con el 25% traducidos a 46 estudiantes, mientras que 59 estudiantes correspondientes al 32% dieron una respuesta neutral. Por último, el 6% traducidos a 12 estudiantes y el 13% correspondientes a 24 estudiantes estuvieron “poco” y “nada” de acuerdo con el enunciado respectivamente, se evidencia que no tuvieron la oportunidad de establecer sus propios horarios y tuvieron que apegarse a los horarios establecidos.

El no contar con la apertura para arreglar los horarios a su conveniencia representa un desafío para los estudiantes que tienen otras obligaciones que cumplir, como las clases y otras actividades de su vida cotidiana, por lo que no tener la oportunidad de establecer sus propios horarios puede traer insatisfacción e incluso causar molestia.

Figura 46

Pregunta 45 de la encuesta

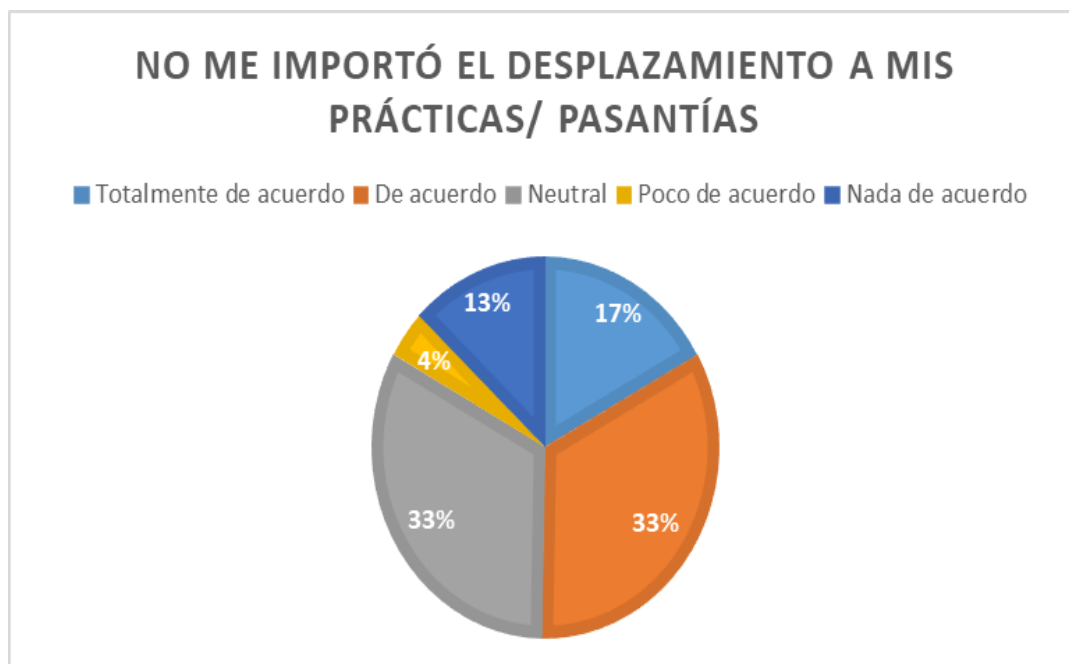


Los datos obtenidos muestran que su mayoría, los estudiantes tuvieron horarios flexibles para las prácticas/pasantías, 27 estudiantes correspondientes al 16% estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, seguidos por el 30% traducidos a 52 estudiantes quienes estuvieron de acuerdo. El 33% de los encuestados, es decir, 56 estudiantes tuvieron una respuesta neutra, mientras 19 estudiantes correspondientes al 11% estuvieron poco de acuerdo, el 11% traducidos a 20 estudiantes estuvieron nada de acuerdo, lo que evidencia que el 22% de encuestados no tuvieron horarios flexibles.

El que haya un mayor porcentaje de encuestados que tuvieron un horario flexible es positivo ya que la flexibilidad de horarios contribuye a la satisfacción de los estudiantes y les da la posibilidad y la apertura de realizar sus demás actividades sin que los horarios de las prácticas representen un desafío o una complicación.

Figura 47

Pregunta 46 de la encuesta

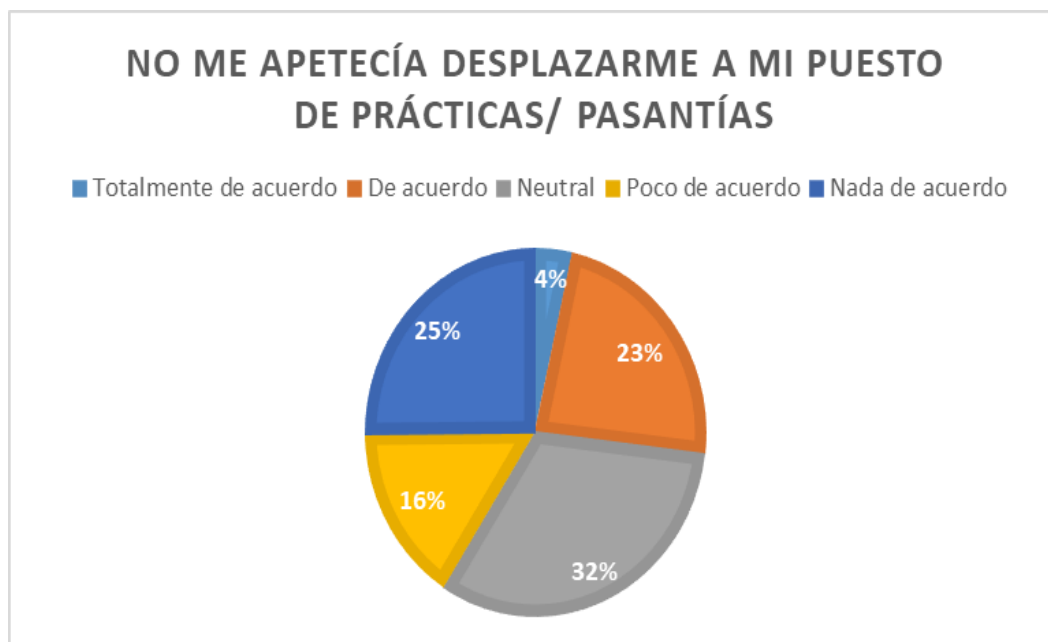


La figura 47 demuestra que el 17% de los encuestados, es decir, 29 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado y no les molestó el desplazamiento hacia el lugar donde se llevaban a cabo las prácticas/pasantías. Un 33% que se traducen a 57 estudiantes solo estuvieron de acuerdo con el enunciado, haciendo un total del 50% de estudiantes a lo que no les molestó desplazarse hacia su lugar de prácticas/pasantías. El 33% de los encuestados correspondientes a 56 estudiantes tuvieron una respuesta neutral, mientras que el 4% y 13% se mostraron poco de acuerdo y nada de acuerdo respectivamente, formando un 17% de estudiantes que tuvieron una respuesta negativa, por lo que el desplazamiento si significó una molestia para los mismos.

En su mayoría, el desplazamiento no significó una molestia para los encuestados, esto puede darse por distintos factores, entre estos que el lugar donde se llevaban a cabo las prácticas era cercano, o que contaban tal vez con un expreso o una persona de confianza que los llevara al lugar. Sin embargo, a pesar de que en su mayoría la respuesta al enunciado fue positiva, es un factor que debe tenerse en cuenta al momento de medir la satisfacción.

Figura 48

Pregunta 47 de la encuesta

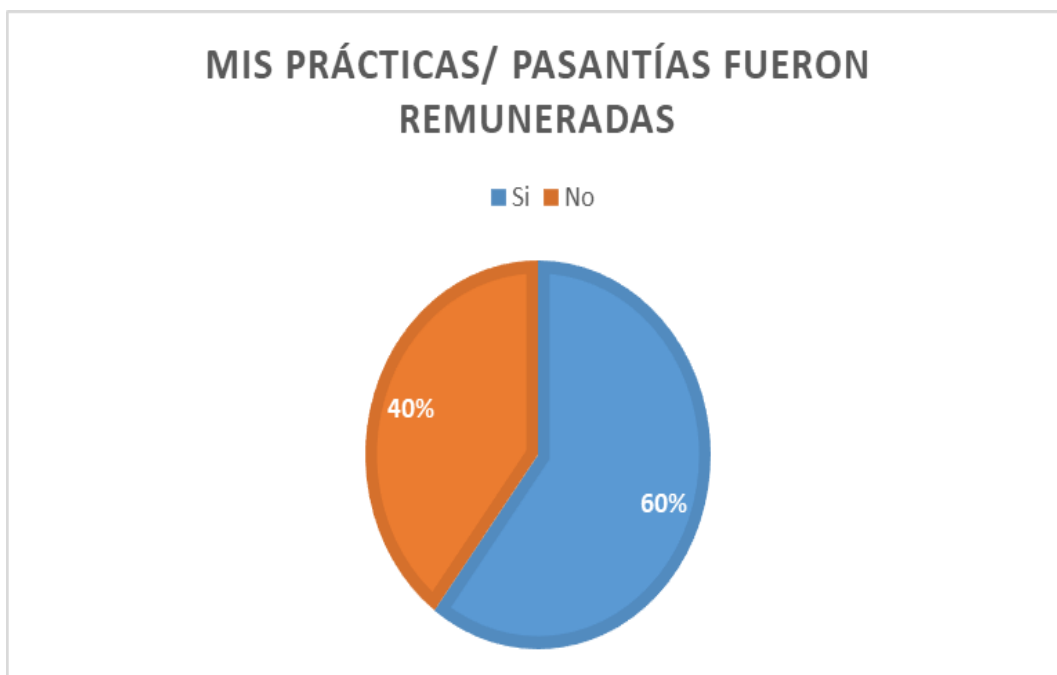


La figura 48 demuestra que el 4% de los encuestados que se traducen a 6 estudiantes, estuvieron totalmente de acuerdo con el enunciado, seguidos por un 23% de encuestados correspondientes a 40 estudiantes que estaban de acuerdo, formando un total del 27% de encuestados a los que no les apetecía desplazarse al lugar donde se llevaban a cabo las prácticas/pasantías. El 32%, traducidos a 55 estudiantes mostraron una respuesta neutral, mientras que el 16% de encuestados correspondientes a 27 estudiantes se mostraron poco de acuerdo con el enunciado. Finalmente, el 25% de los encuestados, que se traducen a 43 estudiantes no estuvieron nada de acuerdo con el enunciado, formando un total de 41% de encuestados a los que no les molestó desplazarse al lugar de prácticas.

A comparación de lo respondido en la pregunta anterior, los porcentajes cambiaron ligeramente, aumentó el porcentaje de encuestados que respondieron que no les apetecía desplazarse al lugar donde se llevaban a cabo las prácticas pasantías. Este factor debe tenerse en cuenta ya que los largos desplazamientos pueden generar insatisfacción y esta puede ser una razón por la que los estudiantes no les apetecía desplazarse.

Figura 49

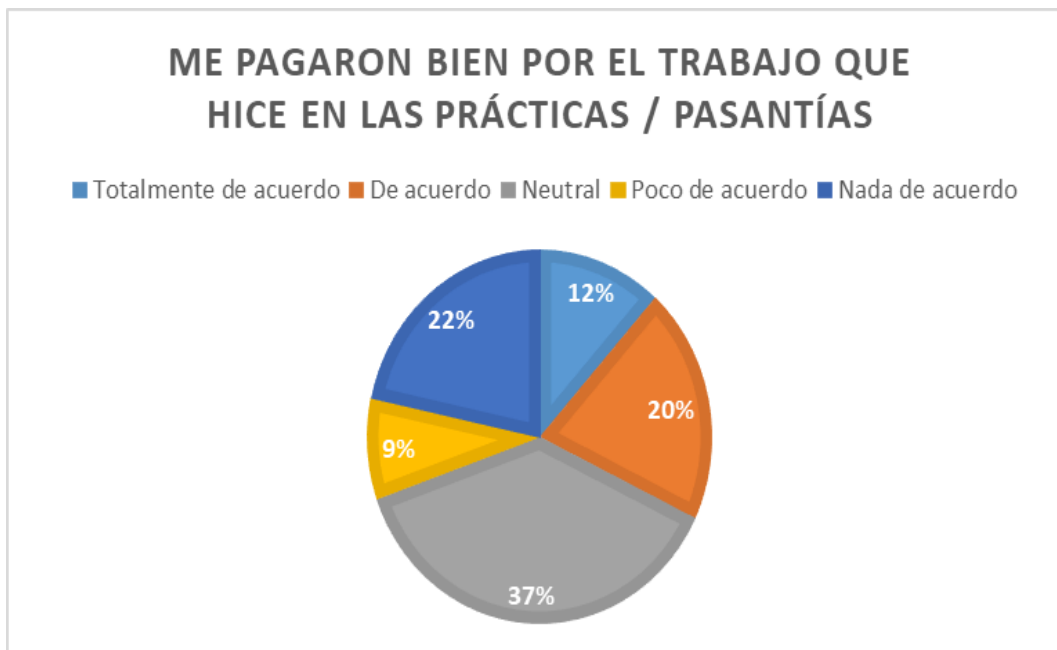
Pregunta 48 de la encuesta



Las encuestas dieron a conocer que la mayoría de los encuestados, con un porcentaje del 60% correspondiente a 103 estudiantes, tuvieron prácticas/pasantías remuneradas. Por otra parte, el 40% de los encuestados que se traducen a 68 estudiantes, no fueron remunerados por las prácticas/pasantías realizadas. Aunque no es obligación de las organizaciones que ofrecen las practicas/pasantías brindar una remuneración a los estudiantes, se demuestra que no es bajo el porcentaje de estudiantes que si contaron con el beneficio de la remuneración, más de la mitad de los estudiantes encuestados si fueron remunerados. Sin embargo, existe un porcentaje considerable de estudiantes que no fueron remunerados por lo que se puede ver afectada negativamente la satisfacción, ya que la remuneración está ligada positivamente a la satisfacción debido a que actúa como un incentivo para las personas, y lo mencionado es aplicable tanto en el contexto de prácticas/pasantías como en el contexto laboral.

Figura 50

Pregunta 49 de la encuesta

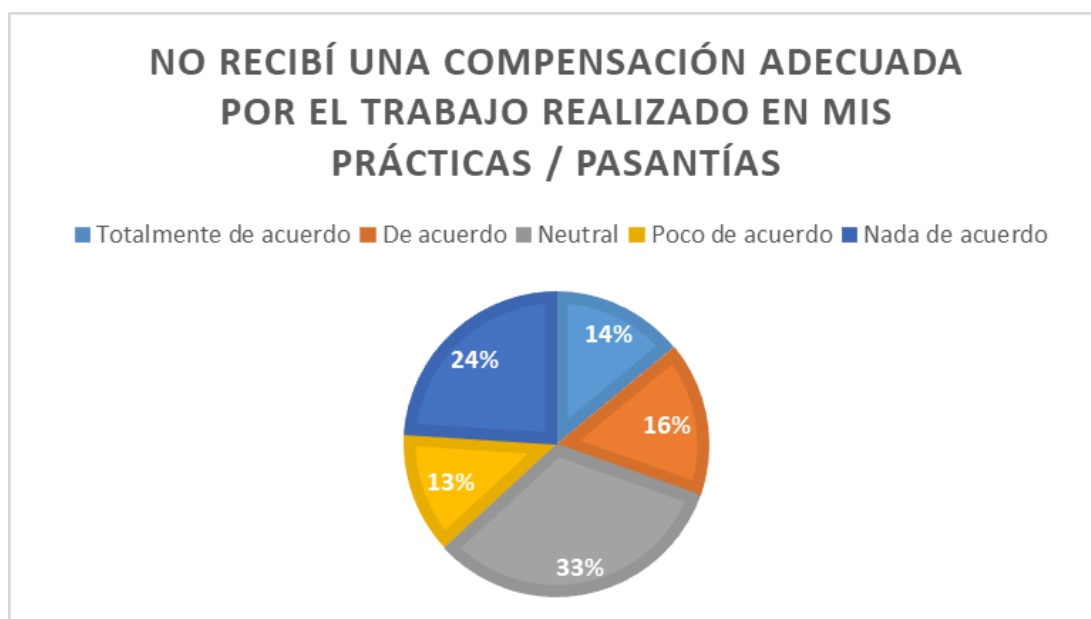


Se debe tomar muy en cuenta la remuneración ya que es un concepto clave en lo que respecta a la satisfacción, al existir una relación significativa entre ambas. Si los estudiantes no se sienten bien remunerados por las actividades realizadas esto afecta negativamente a la percepción de la satisfacción de las prácticas/pasantías en general, si por el contrario, los estudiantes se sienten a gusto con su remuneración habrá una relación positiva con la percepción de la satisfacción.

Los datos arrojados por la encuesta dan a conocer que la mayoría de encuestados, con un porcentaje de 37% siendo 64 estudiantes en total, tomaron una posición neutra con respecto a si están de acuerdo o en desacuerdo con el enunciado de haber sido bien pagados durante sus prácticas/pasantías. El 12% de encuestados que se traducen a 20 estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo y se sintieron bien pagados por su trabajo, seguidos del 20% correspondientes a 35 estudiantes, por lo que un total del 32% tuvieron una respuesta positiva. El 9% de encuestados que se traducen a 15 estudiantes estuvieron poco de acuerdo y el 22% correspondiente a 37 estudiantes estuvieron nada de acuerdo con el enunciado, sintiéndose mal pagados.

Figura 51

Pregunta 50 de la encuesta

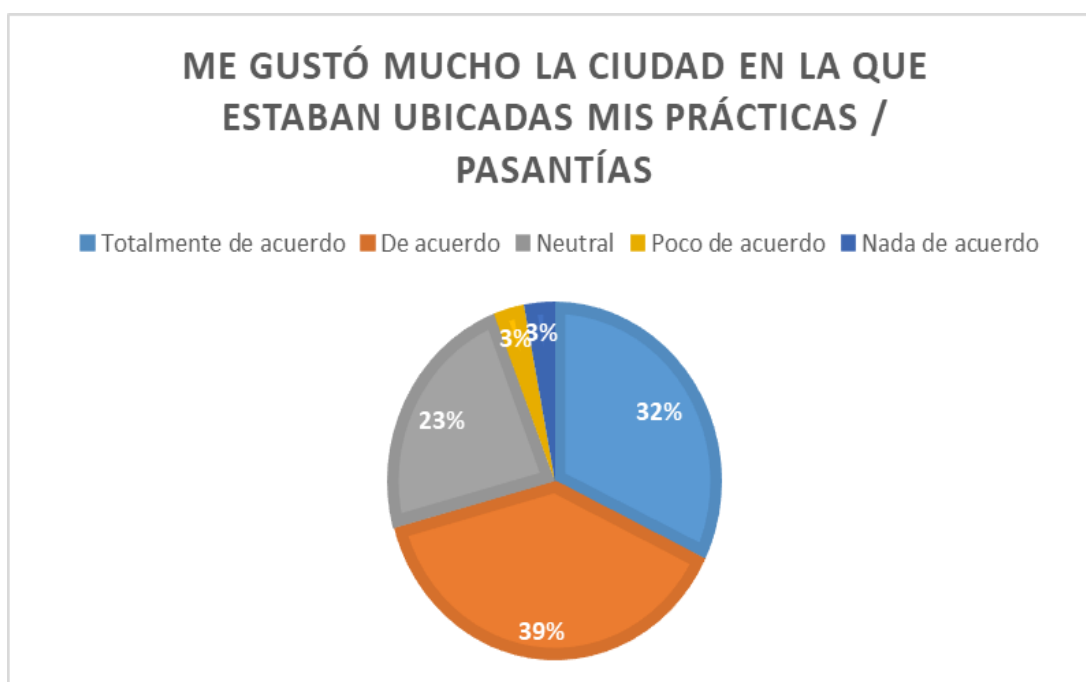


Los resultados de la encuesta muestran que existe un mayor porcentaje de estudiantes encuestados que sienten que recibieron una compensación adecuada por el trabajo que realizaron durante sus prácticas/pasantías. Por una parte, se demuestra que el 14% de los encuestados, correspondientes a 24 estudiantes están totalmente de acuerdo con el enunciado de que no recibieron una compensación adecuada por el trabajo que realizaron durante sus prácticas/pasantías, seguidos del 16% de encuestados que se traducen a 28 estudiantes que se mostraron de acuerdo, siendo un total del 30% de estudiantes que no están satisfechos con la remuneración que tuvieron. El 33% correspondiente a 56 estudiantes tuvieron una postura neutral, mientras que el 13% de encuestados traducidos a 22 estudiantes estuvieron poco de acuerdo y finalmente un 24% de encuestados que se traducen a 41 estudiantes no estuvieron nada de acuerdo con el enunciado por lo que muestran satisfacción con respecto a la compensación por el trabajo realizado.

Con esta pregunta se confirma, según las respuestas obtenidas, que en su mayoría los estudiantes están satisfechos con la remuneración obtenida durante su proceso de prácticas/pasantías, lo cual tiene un efecto positivo respecto a la satisfacción.

Figura 52

Pregunta 51 de la encuesta



La figura 51 muestra el agrado de los estudiantes con respecto a la ciudad donde desarrollaron sus prácticas/pasantías. Se observa que el 32% de los encuestados correspondientes a 55 estudiantes estaban totalmente de acuerdo con el enunciado de que les gustó mucho la ciudad en donde estaban ubicadas las pasantías, seguidos por un 39% de encuestados que se traducen a 66 estudiantes quienes solo estaban de acuerdo, lo que da un total del 71% de respuestas positivas al enunciado. El 23% de los encuestados, que se trataron de 40 estudiantes tuvieron una respuesta neutral con respecto al enunciado. Seguidos de estos, el 3% de encuestados se mostraron a la par con “poco” y “nada” de acuerdo con respecto al agrado de la ciudad donde tuvieron lugar sus prácticas/pasantías, dando un total del 6% de estudiantes encuestados que tuvieron una respuesta negativa y no les agradó la ciudad donde se desarrollaron sus prácticas.

Estos resultados demuestran que a la mayor parte de los estudiantes encuestados les agradó la ciudad donde estaban ubicadas las prácticas/pasantías, lo que tiene un gran peso positivo con respecto a la satisfacción, la ubicación influye ya que se puede dar el caso de que los estudiantes se sientan más a gusto estando en su ciudad de residencia, cerca de su familia. Por el contrario, una pequeña parte los encuestados

no mostraron conformidad con lo anteriormente expuesto. Por otro lado, parte de los encuestados se muestran neutrales al respecto.

Figura 53:

Pregunta 52 de la encuesta



La figura 52 tiene que ver con el enunciado anteriormente expuesto, esta vez se quiso conocer si los estudiantes encuestados están de acuerdo con el enunciado de que la ciudad en la que tuvieron lugar sus prácticas/pasantías no aportó nada a su experiencia. Los resultados muestran que solo un 3% de los encuestados, correspondientes a 5 estudiantes estaban totalmente de acuerdo con el enunciado y un 18% traducido a 30 estudiantes solo estaba de acuerdo, en total un 21% considera que la ciudad donde estaban ubicadas las prácticas no aportó nada a su experiencia. Un 26% correspondiente a 45 estudiantes tuvieron una respuesta neutral. Por último, un 20% de los encuestados correspondientes a 35 estudiantes estaban poco de acuerdo con el enunciado y el 33% correspondientes a 56 estudiantes no estaban nada de acuerdo con el enunciado, en total un 55% de los encuestados consideraban que la ciudad donde estuvieron ubicadas sus prácticas si tuvo aportes en su experiencia.

Se concluye que más de la mitad de los encuestados desarrollaron sus prácticas/pasantías en una ciudad que aportó de manera positiva a su experiencia, mientras que un menor porcentaje considera que la ciudad no tuvo aportes a su

experiencia. Se debe considerar esto como una oportunidad de mejora, identificar las ciudades donde los estudiantes tuvieron aportes a su experiencia para asignar a la mayor cantidad de estudiantes a esa ciudad o reubicarlos y todos tengan la misma oportunidad de sacar provecho a la experiencia de las prácticas/pasantías.

Análisis de correlación estadística

El análisis de correlación mide que tan relacionadas están cada variable independiente (características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y factores contextuales) con la variable dependiente (satisfacción general del trabajo) en el presente estudio, se realizó el análisis con cada dimensión presentada de cada variable independiente, tomando en cuenta 16 dimensiones en total, donde cada una se relacionó con la satisfacción general en el trabajo.

En el análisis de correlación presentado (véase tabla 7), puede observarse la relación que tiene cada dimensión con la variable dependiente (satisfacción general en el trabajo). Comenzando por la variable independiente de Características del puesto de trabajo, se divide en dimensiones como; variedad de las habilidades con un 0,26 de correlación con la variable dependiente, identificación de la tarea con un 0,26 de correlación, significado de la tarea con un 0,25 de correlación, autonomía con un 0,17 de correlación y comentarios con un 0,17 de correlación.

Tomando en cuenta la siguiente variable independiente (características del entorno de trabajo) esta presentó los siguientes índices de correlación en sus respectivas dimensiones; Oportunidades de aprendizaje con un 0,07, oportunidades de desarrollo profesional con 0,24, apoyo a la supervisión con 0,31, apoyo de los compañeros de trabajo con 0,20, y satisfacción de la organización con 0,06.

Finalmente analizando la última variable independiente (factores contextuales) se analizaron los siguientes índices de correlación; flexibilidad del horario de trabajo con 0,15, viaje al trabajo con 0,12, pagado frente a no pagado con 0,08, satisfacción salarial con 0,19 y conveniencia de la ubicación con 0,06.

De la muestra de estudiantes encuestados, manifestaron un nivel promedio de satisfacción con las prácticas realizadas en el campo laboral. (véase la tabla 8) en el modelo de regresión pudo observarse que las variables de control realizadas como lo son; la carrera que se está cursando, el número de prácticas o pasantías realizadas, la

duración de las prácticas o pasantías, género, edad al momento de las prácticas o pasantías, ciclo de estudio mientras se realizó la práctica o pasantía, ciclo actual de estudio no se relacionaban significativamente con la satisfacción general de las prácticas laborales o pasantías. Sin embargo, cabe resaltar que la presencia o no de remuneración de las practicas o pasantías se relaciona con la satisfacción en general en el trabajo, ya que los estudiantes que han recibido una remuneración adecuada en su trabajo de prácticas o pasantías han señalado una mayor satisfacción en general.

Tabla 7*Análisis de correlación*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
satisfacción general	1,000	,255**	,257**	,251**	,171*	,218**	0,070	,235**	,310**	,202**	0,066	,151*	0,116	0,079	,187*	0,057
variedad de habilidades	,255**	1,000	,561**	,483**	0,122	,486**	,341**	,410**	,194*	,212**	,341**	0,004	-0,085	0,008	,252**	-0,077
identificación de tareas	,257**	,561**	1,000	,623**	0,069	,621**	,481**	,495**	,216**	,273**	,482**	-0,093	-0,105	,157*	,394**	-0,115
significado de la tarea	,251**	,483**	,623**	1,000	0,036	,651**	,493**	,465**	,255**	,326**	,540**	-0,068	-0,069	-0,023	,416**	-0,142
autonomía	,171*	0,122	0,069	0,036	1,000	-0,051	-0,031	-0,006	0,015	,162*	-	,168*	,395**	,198**	0,036	,297**
comentarios	,218**	,486**	,621**	,651**	-0,051	1,000	,580**	,532**	,424**	,289**	0,054	-0,019	-,193*	-0,098	,357**	-,226**
Oportunidades de aprendizaje	0,070	,341**	,481**	,493**	-0,031	,580**	1,000	,636**	,465**	0,142	,636**	-0,064	-,186*	-0,067	,383**	-,161*
oportunidades de desarrollo profesional	,235**	,410**	,495**	,465**	-0,006	,532**	,636**	1,000	,617**	0,082	,529**	0,079	-,236**	-0,069	,422**	-,223**
apoyo a la supervisión	,310**	,194*	,216**	,255**	0,015	,424**	,465**	,617**	1,000	,166*	,291**	,410**	-,151*	-,243**	,220**	-,253**
apoyo a los compañeros de trabajo	,202**	,212**	,273**	,326**	,162*	,289**	0,142	0,082	,166*	1,000	,321**	0,148	,200**	-0,082	0,121	0,058

satisfacción de la organización	0,066	,341**	,482**	,540**	-0,054	,522**	,636**	,529**	,291**	,321**	1,000	-0,060	-0,044	-0,014	,470**	-,152*
flexibilidad del horario de trabajo	,151*	0,004	-	-	,168*	-0,019	-0,064	0,079	,410**	0,148	-	1,000	0,030	-,193*	-0,005	0,139
			0,093	0,068							0,060					
Viaje al trabajo	0,116	-	-	-	,395**	-,193*	-,186*	-,236**	-,151*	,200**	-	0,030	1,000	,169*	0,027	,326**
		0,085	0,105	0,069							0,044					
pagado frente a no pagado	0,079	0,008	,157*	-	,198**	-0,098	-0,067	-0,069	-	-0,082	-	-,193*	,169*	1,000	,340**	,177*
				0,023					,243**		0,014					
satisfacción salarial	,187*	,252**	,394**	,416**	0,036	,357**	,383**	,422**	,220**	0,121	,470**	-0,005	0,027	,340**	1,000	0,087
conveniencia de la ubicación	0,057	-	-	-	,297**	-	-,161*	-,223**	-	0,058	-,152*	0,139	,326**	,177*	0,087	1,000
		0,077	0,115	0,142		,226**			,253**							

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Al momento de realizar la regresión en el presente trabajo, se tomaron en cuenta las subvariables o dimensiones de cada variable en primera instancia, con la finalidad de obtener una visión más clara y específica. Las dimensiones de las tres variables independientes (características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y factores contextuales) explicaron un 38.82% de la varianza en la satisfacción general del trabajo (variable dependiente). Este resultado fue estadísticamente significativo a nivel de 0.05.

Del valor P respectivo de la prueba global de las dimensiones detalladas posteriormente se obtuvo un resultado menor a la significancia establecida (Véase tabla 8, significancia de F), lo que explica que el modelo en general es estadísticamente significativo para el estudio de la satisfacción del trabajo planteado.

Sin embargo, al momento de realizar la regresión a nivel específico de todas las dimensiones se pudo observar que en el primer modelo de regresión (véase tabla 8) donde se especificaron todas las dimensiones como; Variedad de las habilidades, identificación de la tarea, significado de la tarea, autonomía, y comentarios (de la variable de características del puesto de trabajo). Oportunidades de aprendizaje, oportunidades de desarrollo profesional, apoyo a la supervisión, apoyo a los compañeros de trabajo, satisfacción de la organización (de la variable de características del entorno de trabajo). Flexibilidad del horario de trabajo, viaje al trabajo, pagado frente a no pagado, satisfacción salarial, conveniencia de la ubicación (de la variable de factores contextuales). La mayoría de las variables detalladas en la columna del valor P mostraron valores mayores al 5% de significancia, lo que explica que estas dimensiones, en su mayoría aceptan la hipótesis nula, por lo cual no aportan significativamente al modelo planteado.

Tabla 8:*Modelo de regresión tomando en cuenta subvariables*

<i>Regression Statistics</i>					
Multiple R	0.662				
R Square	0.438	43.78%			
Adjusted R Square	0.388	38.82%			
Standard Error	0.468				
Observations	186.000				

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	15	29.032	1.935	8.827	6,92E-12
Residual	170	37.275	0.219		
Total	185	66.306			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Upper 95.0%</i>
--	---------------------	-----------------------	---------------	----------------	--------------------

Intercept	0.2960	0.3488	0.8487	0.3972	0.9845
variedad de habilidades	0.1129	0.0741	15.239	0.1294	0.2593
identificación de tareas	0.1874	0.0905	20.707	0.0399	0.3661
significado de la tarea	0.0112	0.0706	0.1590	0.8739	0.1505
autonomía	-0.1027	0.0677	-15.178	0.1309	0.0309
comentarios	0.1261	0.0886	14.226	0.1567	0.3011
Oportunidades de aprendizaje	-0.0563	0.0663	-0.8493	0.3969	0.0746
oportunidades de desarrollo profesional	0.1954	0.0823	23.736	0.0187	0.3580
apoyo a la supervisión	0.1254	0.0933	13.442	0.1807	0.3095
apoyo a los compañeros de trabajo	0.1410	0.1034	13.636	0.1745	0.3450
satisfacción de la organización	0.0268	0.0852	0.3146	0.7534	0.1950
flexibilidad del horario de trabajo	-0.0098	0.0345	-0.2842	0.7766	0.0584
Viaje al trabajo	0.0405	0.0499	0.8102	0.4189	0.1391
pagado frente a no pagado	0.0997	0.0811	12.290	0.2208	0.2598
satisfacción salarial	0.0189	0.0478	0.3962	0.6925	0.1134
conveniencia de la ubicación	0.0989	0.0718	13.776	0.1701	0.2406

Por lo tanto, se procedió a realizar la regresión tomando en cuenta únicamente las variables del estudio (características del puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y factores contextuales) donde se explicó un 37.42% de la varianza en la satisfacción general del trabajo, volviéndose el resultado estadísticamente significativo a nivel de 0.05.

Del valor P respectivo de la prueba global de las variables independientes detalladas se obtuvo un resultado menor a la significancia establecida (Véase tabla 9, significancia de F), lo que explica que el modelo en general es estadísticamente significativo para el estudio de la satisfacción laboral del modelo planteado.

Tabla 9

modelo de regresión tomando en cuenta las variables

<i>Regression Statistics</i>					
Multiple R	0.610				
R Square	0.389	38.93%			
Adjusted R Square	0.374	37.42%			
Standard Error	0.478				
Observations	186				

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	24.644	8.215	35.886	2.86862E-18
Residual	182	41.662	0.229		
Total	185	66.306			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	0.500	0.308	1.624	0.106
Características del puesto de trabajo	0.408	0.109	3.730	0.000
Características del entorno de trabajo	0.385	0.129	2.989	0.003
Factores contextuales	0.121	0.089	1.362	0.175

De este segundo modelo de regresión realizado se puede observar en la columna del valor P (véase tabla 9) que las dos primeras variables independientes

(características del puesto de trabajo y características del entorno de trabajo) son estadísticamente significativas al presentar valores inferiores al 0.05, rechazando de esta manera la hipótesis nula y aportando para el estudio planteado, a diferencia de la regresión realizada anteriormente con las dimensiones de cada variable.

Por otro lado, al observar la última variable independiente en la tabla 9 (factores contextuales) esta explica no ser estadísticamente significativa para el estudio al presentar un valor mayor al 0.05 de significancia en la columna del valor P. Lo que concluye que acepta la hipótesis nula, por lo que esta variable no aportará significativamente al estudio realizado. Sin embargo, al ser las otras dos variables significativas, estas si serán tomadas en cuenta para el modelo planteado.

Discusión

Tomando enfoque en los factores contextuales como variable independiente, el hecho que los estudiantes estén o no satisfechos con la ubicación de sus prácticas o pasantías, con un horario de trabajo flexible, y un desplazamiento práctico a su lugar de trabajo, no descartando tampoco la parte de la remuneración salarial, estas dimensiones no tienen un impacto profundo en el nivel de satisfacción del estudiante en su trabajo. Si se analizan detenidamente las dimensiones antes mencionadas, el hecho de que la variable de factores contextuales no sea significativa no es de sorprenderse, debido a que estos factores tienden a ser características netas de un puesto de trabajo común.

Tabla 10

Resultados de la regresión

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Características Del Puesto De Trabajo	0.717		0.455
Características Del Entorno De Trabajo		0.816	0.439
Total, R2	0.319	0.295	0.358
F	86.971	78.573	52.656

Por ejemplo, puede presentarse el caso de que a un estudiante no le convenga la ubicación de su lugar de trabajo por diversas razones, sin embargo, el mismo al ser entrevistado previamente sabía que si quería aceptar la práctica o pasantía se tendría que adaptar a eso, ya que es un factor que no se puede cambiar por el hecho de que no le convenga a una o pocas personas. Lo mismo pasa con el salario, los horarios de trabajo, y la movilización, el estudiante sabe lo que está aceptando al momento en que ingresa a realizar sus prácticas o pasantías en el campo laboral y toma la decisión de aceptar o no el trabajo.

Además, dado que las prácticas laborales o pasantías son temporales, el estudiante puede tener la disposición de aceptar o en su defecto tolerar por un tiempo determinado ciertos factores contextuales como lo son la movilización al lugar de

trabajo, la ubicación del lugar, o la flexibilidad de los horarios, teniendo en cuenta el conocimiento y experiencia laboral que deben recibir por parte de la empresa y que “vale la pena” al final de todo.

A pesar de que cada estudiante puede tener un pequeño enfoque de cómo se desarrollarán sus prácticas laborales o pasantías por medio de entrevistas de trabajo, inducciones y antecedentes de la empresa, hay ciertas dimensiones propias del puesto de trabajo que son difíciles de entender hasta que el estudiante personalmente participa dentro del campo laboral.

Por lo que es normal esperar que las experiencias del estudiante influyan en sus niveles de satisfacción laboral. Y es lo que se muestra previamente en la tabla 10, ya que variables como las características del puesto de trabajo y características del entorno de trabajo muestran 71.7% y 81.6% de varianza de la satisfacción de las prácticas.

Conclusiones

- El objetivo del presente estudio fue analizar la satisfacción de los estudiantes de diversas carreras de la Facultad de Economía y empresa en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, partiendo de una variable dependiente como lo es la satisfacción en el trabajo de manera general, y tres variables independientes tales como las características en el puesto de trabajo, características del entorno de trabajo y los factores contextuales. Con la finalidad de evaluar la relación entre estas variables y sus diversas dimensiones se encuestaron a estudiantes de distintas carreras para conocer su nivel de satisfacción.
- En los resultados finales se pudo observar el primer punto a concluir; las características del puesto de trabajo influyen significativamente en la satisfacción del estudiante al momento de realizar sus prácticas laborales o pasantías dentro del campo laboral. Las habilidades evaluadas por el superior a cargo y el feedback obtenido por el estudiante tiene un gran impacto en la satisfacción de cada individuo, es importante destacar que el hecho de que un estudiante ingrese a realizar un programa de prácticas o pasantías lo que la espera es realizar tareas diversas y siempre con un pequeño grado de dificultad, ya que de esta manera el estudiante toma responsabilidad sobre el trabajo y entiende que el equipo confía en sus habilidades y aptitudes para realizar las diversas tareas.
- Es importante destacar también, que el grado de significancia que tenga una tarea puede ser notado por el estudiante, la persona se da cuenta cuando lo que le asignan es un "trabajo de documentación" o cuando requieren que el estudiante se esfuerce por obtener los mejores resultados al momento de ejecutar una tarea. De tal manera, existe aquí una inquietud ciertas veces por parte del estudiante al observar y creer que "no son capaces" de realizar un trabajo digno de lo que han aprendido en el campo estudiantil o una tarea importante dentro de la empresa, lo cual reduce su entusiasmo e incluso puede influir en el pensar que están estudiando una determinada cantidad de años para realizar trabajos básicos y repetitivos dentro de una institución a largo plazo.

- Por otra parte, se observó en la realización del estudio y mediante análisis estadísticos de regresión que los factores contextuales no inciden significativamente en el nivel de satisfacción de los estudiantes, se explicó previamente que factores tales como la movilización, la ubicación del lugar, la flexibilidad de horarios y la remuneración salarial son dimensiones que el estudiante analiza y pone sobre la mesa antes de aceptar un contrato de prácticas o pasantías, por lo que sí, pueden influir a largo plazo en la satisfacción de las prácticas o pasantías, sin embargo son factores que el estudiante acepta o es capaz de soportar ya que los conoce desde un principio.

Recomendaciones

Hoy en día el entorno laboral que experimentan los estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y, de hecho, seguramente en muchas otras universidades dentro del país se puede mejorar en gran medida aplicando diversas estrategias por parte de la universidad y la empresa.

Como es de conocimiento general, los estudiantes de todas las carreras a nivel universitario deben realizar de uno a tres programas de prácticas laborales o pasantías como requisito para obtener su título de grado universitario. De esta manera, las empresas deben estar preparadas con programas aptos para los distintos estudiantes, donde puedan poner en práctica sus conocimientos adquiridos en proyectos importantes y retadores, donde tengan la oportunidad de fortalecer sus competencias, ya sean estas profesionales o incluso personales.

Actualmente hay compañías que ofrecen este tipo de programas correctamente elaborados, tomando como estrategia que los estudiantes se formen de la mejor manera posible. Es brillante poner empeño en realizar programas de pasantías que como resultado brinden excelentes futuros trabajadores, lo que garantiza que la empresa tendrá muy pocos problemas en cuanto al desempeño del personal, ya que la propia compañía los ha formado adaptándolos a los distintos procedimientos y estrategias que maneja la institución.

Es importante mencionar que, un programa de pasantías o prácticas puede sobresalir en excelencia, sin embargo, siempre será importante el apoyo del superior directo del estudiante. Al ser un profesional de alto nivel quizás existan muchos otros factores a los cuales darle aún más importancia, sin embargo, el feedback obtenido, las recomendaciones, sugerencias de mejora, como también los reconocimientos, no únicamente monetarios sino también verbales, el hecho de que un gerente o jefe de área reconozca el buen trabajo de un estudiante universitario dentro de una empresa es algo muy significativo que contribuye a su experiencia y satisfacción, e incluso en su desempeño futuro. Una persona que está haciendo bien su trabajo y es reconocido por ello, va a esforzarse por seguir actuando de la misma manera.

La cultura organizacional es también un factor importante y al cual se le debe dar mejoras continuas. Para que exista un buen ambiente de trabajo es necesario fomentar una buena cultura laboral, donde los equipos de trabajo tengan un mismo objetivo y visión en cuanto al cumplimiento de tareas, y de la misma manera se apoyen

entre compañeros, de manera que exista una ayuda mutua para alcanzar el éxito colectivo. Sucede igual con los estudiantes que se encuentran realizando sus prácticas o pasantías, si bien su periodo dentro de la empresa es corto, influye en gran medida que el estudiante se sienta acogido de la mejor manera por sus compañeros de trabajo y superiores. Es grato para el estudiante salir de la empresa con la experiencia vivida de que trabajó con profesionales de muy buenos valores, y que durante todo su proceso de prácticas o pasantías recibieron el apoyo suficiente de los diversos equipos de trabajo para el cumplimiento de los distintos objetivos y fomentando el aprendizaje.

Es gratificante observar cuando un equipo tiene un alto nivel de ayuda y colaboración mutua, ya que esto no siempre es algo fácil de conseguir, sin embargo, atribuye en gran medida las acciones del superior o jefe de área, la manera de delegar actividades y la comunicación con su equipo, por lo que se recomienda implementar y promover la colaboración en equipo entre los trabajadores y más aún durante el proceso de aprendizaje de un estudiante.

Con respecto a los factores contextuales, que no sobresalieron tanto como algo de relación fuerte con la satisfacción general de las prácticas, una variable como la remuneración salarial, a pesar de no ser obligatoria para la mayoría de las compañías cuando se está hablando de prácticas laborales, es un factor importante a considerar cuando un estudiante, tenga conocimientos explícitos o no sobre el trabajo a realizar, está aportando de alguna manera a la compañía donde se encuentra realizando su proceso de prácticas laborales o pasantías.

El estudiante al momento de realizar su periodo de aprendizaje dentro de la compañía aporta en gran medida, ya sea con sus conocimientos, como disminuyendo carga operativa al realizar diversas actividades que probablemente un colaborador tiende a tardarse en completar por su cuenta, contribuyendo a un trabajo más eficiente y rápido en entregar con la ayuda del pasante o practicante.

Se recomienda, de tal manera, ofrecer una remuneración salarial, así sea mínima, en los distintos programas de prácticas laborales, contribuyendo así a que el proceso de inserción laboral del estudiante se vuelva más realista y significativo, ya que de esta forma el estudiante realizará las distintas tareas con el objetivo de cumplir con sus objetivos de aprendizaje y, en adición para obtener una remuneración por el trabajo realizado donde implementó sus conocimientos y tiempo.

REFERENCIAS

- Adamini, M. (2013). Identidades laborales juveniles en tiempos precarios: Un acercamiento a la problemática a través del caso de los pasantes universitarios. *Kula*, 1(9), 6-18.
- Alvarado, P. (26 de agosto de 2020). Contratación de pasantes cayó a la mitad durante el 2020. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/contratacion-pasantes-universidad-estudios-pandemia.html>
- Arias Gallegos, W. & Justo Velarde, O. (2013). Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 41-46. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200002>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review, *Management Research And Practice*, 3(4), 77-86.
- Balcázar Nava P., González-Arratia López-Fuentes, N. I., Gurrola Peña, G. M., & Moysén Chimal, A. (2013). Investigación cualitativa. *Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)*. ISBN: 968-835-947-5
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela. *Revista Strategos*, 6(12), 5-18. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Bautista, E. (2014). La importancia de la vinculación universidad-empresa-gobierno en México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5(9)
- Borge, R., García, J., Oliver, R., & Salomón, L. (2005). Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el Espacio Europeo de Educación Superior. Madrid: *Dirección General de Universidades. MEC, Programa de estudios y análisis*.
- Borrego, A. A. (2009). Vinculación universidad–empresa y su contribución al desarrollo regional. *Ra Ximhai - Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, 5(3), 407-414. Obtenido de <http://uaim.edu.mx/webraximhai/Ej-15articulosPDF/13%20Vinculacion%20Universidad%20AIDA.pdf>
- Cabrillo, F. C. (1996). Matrimonio, familia y economía. Madrid. *Minerva Ediciones*.
- Casanova, I., Canquiz, L., Paredes Chacín, Í., & Inciarte González, A. (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(4), 114-125. Recuperado de <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i4.24913>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Revista Ciencia & trabajo*, 20(63),

178-186. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext

Consejo de Educación Superior, (2010)"Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)", Quito. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>

Corvalán Oscar & Hawes Gustavo. (2006). Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile. *Revista Iberoamericana de Educación*, ISSN 1681-5653, null 40, N°. 1, 2006. 40.

D'Abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Aprovechar al máximo las prácticas: Un estudio empírico sobre la satisfacción de las prácticas. *Academy of Management Learning & Education*. 8(4) 527-539.

Davis, K., Newstrom, J. W., & Agea, A. E. (2003). El comportamiento humano en el trabajo. México. *Editorial Mc Graw-Hill*. ISBN: 978-607-15-0613-9

Delajara, M. (2021). El consenso social sobre la educación para una vida digna con oportunidades. *Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY)*, Obtenido en https://ecapitalhumano.com/wp-content/uploads/2021/10/MarceloDelajara-_paper_XVI-CHyC-UNAL-2021.pdf

Domínguez, A., Cuetos, F., & de Vega, M. (2001). 100 palabras polisémicas con sus acepciones. *REMA Revista electrónica de metodología aplicada*, 6(2), 63-84.

Dos Santos, T. (2009). Fuerzas productivas y relaciones de producción. Un ensayo introductorio. *Fundación Editorial El Perro y la Rana*. <http://ru.iiec.unam.mx/3080/1/02FuePro.pdf>

Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*. 2(1) : 65-90

Fernández Rodríguez, Carlos Jesús, & Enrique Alonso, Luis, & Ibáñez Rojo , Rafael (2017). Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (37), 155-178. ISSN: 1139-5737. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297150912007>

Fortea, A., Fuertes, F., & Agost, R. (1994). Evaluación del Modelo Motivacional de las Características del Puesto a partir de una muestra variada. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*. (10), 32-52.

Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. 180-202.

García, Catalina, & Arancibia, Violeta. (2007). Pasantías PENTA UC: Una Propuesta Innovadora de Desarrollo Profesional Docente. *Psykhé (Santiago)*, 16(1), 135-

147. ISSN: 0717-0297. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282007000100011>.

- Giménez, G. (2003). Concepto y medición del capital humano e interrelación con los factores de crecimiento. Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza, Zaragoza. Recuperado de http://zaguan.unizar.es/record/1900/files/TUZ_0025_gimenez_concept.pdf
- Giraldo-O'Meara, M., Marin-Garcia, J., & Martinez-Gomez, M. (2013). Validation of the JDS Satisfaction Scales Applied to Educational University Environments. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(1), 72-99. ISSN: 2013-0953
- González-Romá, V., (2008). La innovación en los equipos de trabajo. *Revista Papeles del Psicólogo*, 29(1),32-40. ISSN: 0214-7823. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829105>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
<https://biblat.unam.mx/hevila/Visiongerencial/2003/vol1/no2/4.pdf>
- Huamán, R. J. A. (2018). Una añeja teoría de la verdad en el novísimo enfoque por competencias del Currículo nacional del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 101-112.
- Huamani Huamani, L. R., & Huamani Taco, V. J. (2021). Características del puesto de trabajo y su relación con la satisfacción laboral de los millennials de la provincia de Islay, 2019. Repositorio de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13861>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Martínez Gómez, M., Marin Garcia, J. A., & Giraldo O'Meara, M. (2014). Validación de las escalas de características del puesto de trabajo aplicadas a entornos educativos universitarios. *Intangible Capital*, 9(4),1170-1193.
- Martínez, R., Moya, M., & Rodríguez-Bailón, R. (2017). Humanos, animales y máquinas: entendiendo el proceso de deshumanización. *Escritos de Psicología (Internet)*, 10(3), 178-189.
- Neffa, J. C., Biaffore, E., Cardelli, M., & Gioiae, S. (2005). Las principales reformas de la relación laboral operadas durante el período1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. Buenos Aires. *Centro de Estudios e Investigaciones Laborales; Materiales de investigación*; 4; 10-2005; 1-124

- O'Connor, David (2002), "Apertura económica y demanda de trabajo calificado en los países en desarrollo: teoría y hechos", México, *Revista de Comercio Exterior*, 52(4), 282-298.
- Parra, H. R. (2004). La evaluación de la transferencia de conocimiento en la relación de cooperación Universidad-Empresa: una visión desde el contexto de la sociedad del conocimiento. 2(1), 33-44. Obtenido de
- Pérez, J. G. (1955). El coadyuvante y el recurso de apelación. *Revista de administración pública*, (16), 139-154. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2112033.pdf>
- Perrenoud, Philippe. (2009). Enfoque por competencias ¿una respuesta al fracaso escolar? Pedagogía Social. *Revista Interuniversitaria*, (16), 45-64. ISSN: 1139-1723. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135012677004>
- Pinto de Sá, A & Moura e Sá, P. (2010). Job Characteristics and their Implications on the Behaviours and Satisfaction Levels of Call Center Employees: A Study on a Large Telecommunicatios Company. University of Coimbra – Portugal. 553-565. ISBN: 978-972-9344-04-6
- Polo, G. (28 de septiembre de 2019). Pasantías: ¿Una precarización laboral auspiciada por las propias autoridades de trabajo? LinkedIn. Obtenido de: <https://es.linkedin.com/pulse/pasant%C3%ADas-una-precarizaci%C3%B3n-laboral-auspiciada-por-las-polo-velez>.
- Ramírez-Díaz, Jose Laurian,(2020) "El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos." *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475–489. SciELO, <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Ranis, G., & Stewart, F. (2002). Crecimiento económico y desarrollo humano en América Latina. *Revista de la CEPAL*. 78, 7-24 Disponible en: <078007024.pdf> (cepal.org)
- Riesco González, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Revista Tendencias pedagógicas*, 13, 79-105
- Robbins, S.P. (1987). Comportamiento organizacional. México D.F. *Prentice-Hall Hispanoamérica*
- Ronda-Oro, M., Infante-Ricardo, A. I., & Pérez-Almaguer, R. (2017). La orientación profesional desde la práctica laboral sistemática. *Luz*, 16(1),77-84.
- Rueda Rodríguez, Alma Elena. (2014). Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 111-132. Recuperado en 16 de enero de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200111&lng=es&tlng=es.

- Sánchez Trujillo , M. G., & García Vargas , M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2),161-166.
- Sánchez, de Mantrana M. (2005). El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios. *Educere, Revista Venezolana de Educación*, 9(30), 345-357. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603010.pdf>
- Serrano, M. A.(2012). La incidencia de la participación en el sistema de pasantías universitarias en la construcción de la profesionalidad: su implementación en carreras del área tecnológica y del área social. El caso de los estudiantes próximos al egreso en ingeniería industrial y comunicación social en la Universidad de Buenos Aires y en la Universidad Católica Argentina y en automatización y control industrial y comunicación social en la Universidad Nacional de Quilmes. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Quilmes. Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes. Obtenido de <https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/93>
- Terapia, C. F. D. F. E. (2017). Ocupacional. Resolução do Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional-COFFITO, (403). Disponible en: ppt_1-with-cover-page-v2.pdf (d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net)
- Treviño Peña, L. A. (2012). Aplicación de la teoría de Hackman & Oldman: las características laborales del puesto de trabajo, en mandos medios de una institución pública (Doctoral dissertation), Universidad Autónoma de Nuevo León). Obtenida de <http://eprints.uanl.mx/3379/>
- Villalobos Monroy G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Revista Científica Tiempo de Educar - Universidad Autónoma del Estado de México*, 10(20) 273-306.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194
- Zabalza Beraza, M. Á. (2012). Las competencias en la formación del profesorado: de la teoría a las propuestas prácticas. *Revista Tendencias pedagógicas*. (20), 5-32.

ANEXO

En el presente apartado se procede a adjuntar el cuestionario realizado como herramienta de recolección de datos, el mismo que fue adaptado para medir la satisfacción de las prácticas laborales y pasantías a estudiantes universitarios.

Consentimiento Informado

Yo Voluntariamente he decidido colaborar en el estudio realizado por las estudiantes Paulina Valeria Rivera Zambrano y María de los Ángeles Zamora Saltos, de la Facultad de Economía y Empresa cuya finalidad es conocer la percepción de la eficiencia de las pasantías realizadas por los estudiantes de la FEE de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. En tal sentido, doy mi consentimiento para ser entrevistado/a y así dar a conocer mis opiniones y necesidades como estudiante. Estoy informado sobre el carácter estrictamente confidencial de la entrevista, de modo que mi identidad como entrevistado/a no se verá revelada. Al mismo tiempo, mi participación es absolutamente voluntaria.

Objetivo

El objetivo de esta encuesta es evaluar la satisfacción de los estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en las prácticas o pasantías formales (aprobadas por su Carrera) mediante el análisis de tres factores generales (es decir, las características del puesto de trabajo, las características del entorno de laboral y los factores contextuales) para proponer estrategias de mejora del nivel de satisfacción.

Le tomará aproximadamente 10 minutos completar este cuestionario y puede ser llenado tanto por estudiantes que ya cumplieron su periodo de pasantías/prácticas laborales como estudiantes que se encuentren realizándolas actualmente.

1. Ud ha realizado o está realizando:

Pasantías: remuneradas

Prácticas laborales: No remuneradas

Homologación: No realiza ya que se encuentra trabajando en alguna institución

- Prácticas laborales
- Pasantías

- Homologación de practicas
 - No he realizado práctica / pasantía
2. ¿Cuántas prácticas / pasantías ha realizado?
- Primera práctica / pasantía
 - Segunda práctica / pasantía
3. ¿Actualmente se encuentra en algún programa de práctica / pasantías?
- Sí
 - Aprobé mis pasantías / prácticas en un periodo anterior
 - No
4. ¿Cuál fue la duración de su contrato/convenio de pasantías?
- menos de 6 meses
 - más de seis meses
 - seis meses
 - indefinido
 - no tuve un contrato/convenio
5. Especifique el tiempo de prácticas o pasantías
6. Seleccione su género
- Masculino
 - Femenino
7. Edad al momento de las prácticas/pasantías
8. Nota promedio (aprox) del último ciclo aprobado
- menos de 7
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
9. Ciclo de estudio en el que realizó o está realizando la práctica / pasantía
- II
 - III
 - IV
 - V
 - VI
 - VII
 - VIII

10. Ciclo actual de estudio:

- II
- III
- IV
- V
- VI
- VII
- VIII

11. ¿Sus pasantías / prácticas son remuneradas?

- realizo pasantías-remuneradas
- realizo prácticas- remuneradas
- realizo prácticas-no remuneradas

12. En general, estoy muy satisfecho con mis prácticas / pasantías

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo				Totalmente de acuerdo

13. A menudo pensaba en dejar las prácticas / pasantías

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo				Totalmente de acuerdo

14. En general, estaba satisfecho con el tipo de trabajo que hice en mis prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo				Totalmente de acuerdo

15. ¿Qué grado de variedad había en sus prácticas / pasantías? ¿Es decir, hasta qué punto las prácticas le exigían hacer muchas cosas diferentes en el trabajo, utilizando una variedad de habilidades y talentos?

1	2	3	4	5
Nada de variedad				Mucha variedad

16. Las prácticas/ pasantías me exigían el uso de una serie de habilidades complejas o de alto nivel

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo				Totalmente de acuerdo

17. Las prácticas/ pasantías eran bastante sencillas y repetitivas

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo				Totalmente de acuerdo

18. ¿Con qué frecuencia sus prácticas / pasantías implicaron la realización de un trabajo "completo" e identificable?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nunca Siempre

19. Las prácticas / pasantías se organizaron de manera que no tuve la oportunidad de realizar un trabajo completo de principio a fin

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

20. Las prácticas/ pasantías me dieron la oportunidad de terminar completamente un trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nunca Siempre

21. ¿En general, hasta qué punto fue significativo o importante el trabajo realizado su práctica/ pasantía?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada significativo Muy significativo

22. Las prácticas/ pasantías no eran muy significativas o importantes en el esquema más amplio de las cosas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

23. En estas prácticas/pasantías muchas personas podían verse afectadas por la calidad del trabajo realizado

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

24. ¿Qué grado de autonomía ha tenido en sus pasantías? Es decir, ¿hasta qué punto pudo tomar decisiones por su cuenta para la realización de distintas tareas?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nunca Siempre

25. Las prácticas/ pasantías me dieron una gran oportunidad de independencia y libertad en la forma de hacer el trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nunca Siempre

26. Las prácticas/ pasantías me negaron cualquier posibilidad de utilizar mi iniciativa personal en la realización de un trabajo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nunca Siempre

27. ¿En qué medida las pasantías le proporcionaron información sobre su rendimiento laboral? Es decir, ¿recibió comentarios o retroalimentación sobre su rendimiento periódicamente por sus compañeros y supervisores?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nunca Siempre

28. Las prácticas/ pasantías proporcionaron muy pocas pistas sobre si mi rendimiento era bueno o no

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

29. El hecho de realizar actividades requeridas por las prácticas/ pasantías me proporcionó muchas oportunidades para averiguar lo bien que lo estaba haciendo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

30. Mis prácticas/ pasantías me enseñaron muchas cosas que nunca habría podido aprender en el aula

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

31. Mis prácticas / pasantías no me sirvieron para aprender nada nuevo

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

32. Mis prácticas/ pasantías me permitieron aprender mucho sobre el campo, la profesión o el negocio

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

33. Mis prácticas/ pasantías me ayudaron a determinar que este era un campo que me interesaba hacer de carrera

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

34. Mis prácticas/ pasantías me ayudaron a decidir que este no era un campo en el que quisiera trabajar

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

35. Mis prácticas/ pasantías me permitieron examinar un posible campo profesional

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

36. Mi supervisor contribuyó a que mis prácticas/ pasantías fueran una experiencia agradable

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

37. Mi supervisor actuó como un mentor para mi mientras realizaba las prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

38. Mi supervisor no me proporcionó suficiente apoyo mientras realizaba las prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

39. Mis compañeros de trabajo contribuyeron a que mis pasantías fueran una experiencia agradable

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

40. Me gustó mucho la gente con la que trabajé

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

41. No me llevaba bien con la gente con la que trabajaba en mis prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

42. Me gustó mucho la organización en la que hice mis prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

43. No me gustó la organización para la que trabajé mientras hacía mis prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

44. Me permitieron establecer mis propios horarios en mis prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

45. Mis prácticas/ pasantías tenían un horario flexible

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

46. No me importó el desplazamiento a mis prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

47. No me apetecía desplazarme a mi puesto de prácticas/ pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

48. Mis prácticas/ pasantías fueron remuneradas

- Si
- No

49. Me pagaron bien por el trabajo que hice en las prácticas / pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

50. No recibí una compensación adecuada por el trabajo realizado en mis prácticas / pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de acuerdo Totalmente de acuerdo

51. Me gustó mucho la ciudad en la que estaban ubicadas mis prácticas / pasantías

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de
acuerdo

Totalmente de
acuerdo

52. La ciudad en la que estaban ubicadas mis prácticas / pasantías no
aportó nada a mi experiencia

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nada de
acuerdo

Totalmente de
acuerdo

53. Nos gustaría conocer sus comentarios adicionales sobre su experiencia
en las prácticas o pasantías

54. Qué recomendaciones tendría para contribuir a la mejora de las
prácticas o pasantías? Siéntase libre de compartir sus ideas



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rivera Zambrano Paulina Valeria**, con C.C: # **0951242460** autora del trabajo de titulación: **Percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **8 de febrero del 2023**

f. Paulina Rivera

Nombre: **Rivera Zambrano, Paulina Valeria**

C.C: 0951242460



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Zamora Saltos María de los Ángeles**, con C.C: # **0952683381** autora del trabajo de titulación: **Percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **8 de febrero del 2023**

f. _____

Nombre: **Zamora Saltos, María de los Ángeles**

C.C: **0952683381**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepción de la eficiencia de las pasantías en estudiantes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Rivera Zambrano, Paulina Valeria y Zamora Saltos, María de los Ángeles		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ing. José Guillermo Pérez Villamar, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y empresa		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en administración de empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	8 de febrero del 2023	No. DE PÁGINAS:	131
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento humano, derecho laboral, recursos humanos		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	práctica laboral, pasantía, puesto de trabajo, entorno laboral, estudiante, compañía.		
RESUMEN:	<p>El análisis de la percepción de la eficiencia de las pasantías o prácticas laborales dentro de la Facultad de Economía y empresa de la UCSG se realizó con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de los estudiantes dentro de sus puestos de trabajo temporales. Se llevó a cabo por medio de un cuestionario enfocado en variables como la satisfacción en general, las características del puesto de trabajo, las características del entorno de trabajo y los factores contextuales, con la finalidad de poder relacionar la satisfacción general en el trabajo con las distintas variables independientes, para encontrar los puntos que influyen significativamente en el buen desempeño y desarrollo del estudiante dentro del campo laboral. Dado que hoy en día las prácticas laborales o pasantías son una herramienta fundamental de aprendizaje real para los estudiantes, donde haya una relación entre la brecha de aprendizaje académico y el desarrollo profesional. Dentro de los resultados obtenidos, puede observarse que variables como la satisfacción del puesto de trabajo y satisfacción del entorno de trabajo fueron los mejores indicadores de satisfacción según el cuestionario respondido por los distintos estudiantes.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 969 873 119 +593 990 934 977	E-mail: maria.zamora03@cu.ucsq.edu.ec paulina.rivera@cu.ucsq.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: David Coello Cazar.		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: david.coello@cu.ucsq.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			