

PRÁCTICAS EMPRESARIALES, OPORTUNIDAD DE
AUTODESCUBRIMIENTO Y DESARROLLO LABORAL:
UNA APROXIMACIÓN DESDE EL SECTOR PÚBLICO

Jorge Andrés Betancur Castaño⁷

⁷ Administrador de Empresas, Fundación Universitaria Luis Amigó sede Medellín, Integrante Semillero de Emprendimiento. Colombia, E-Mail: jorgea.betancur@hotmail.com

Resumen

Las prácticas empresariales constituyen una experiencia de gran relevancia dentro del proceso de formación de los estudiantes de educación superior, en la medida que les permite identificar sus mayores fortalezas y áreas de interés, involucrarse y conocer más sobre el contexto y ejercicio de su profesión, así como aplicar y desarrollar habilidades, competencias y actitudes necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en el entorno laboral. En ese sentido, el objetivo del presente ensayo es plantear y contextualizar algunos elementos relacionados con la preparación, percepción, actitud, conducta y desempeño de los estudiantes con respecto a su práctica empresarial, los cuales, con base en diferentes referentes teóricos sobre el tema y la vivencia personal como practicante, revisten gran importancia para lograr que la práctica empresarial trascienda el mero cumplimiento de un requisito en el camino hacia la obtención de un título profesional, para convertirse en una experiencia enriquecedora, significativa y gratificante para el desarrollo personal, profesional y cívico de los estudiantes.

Palabras clave

Prácticas Empresariales, Desempeño laboral, Competencias Laborales, Desarrollo Profesional, Aprendizaje Experiencial.

Abstract

Internships are a highly valuable experience within the learning process of students higher education students as it enables them to identify their main strengths and interests, get involved and learn more about the context and practice of their profession and also apply and develop skills, competencies and attitudes required to perform successfully at work. In this way, the objective of this essay is to present and contextualize some elements related to the preparation, perception, attitude, behavior and performance of students regarding their internship, which, based on theoretical references and the personal experience as an intern, are relevant in order to make the internship going beyond the mere compliance of another requirement to obtain a higher education degree, becoming a empowering, significant and rewarding experience in the personal, professional and civic development of students.

Key words

Internships, Job Performance, Professional Development, Labor Skills, Experiential Learning.

1. Introducción

La práctica empresarial, una de las modalidades de las que disponen los estudiantes para la realización de su práctica profesional⁸, constituye una experiencia académico-formativa que les permite aplicar y desarrollar habilidades, competencias y actitudes relativas a su área de formación en un ámbito organizacional en el que deben afrontar las exigencias y los desafíos que supone la vida profesional, como complemento a la formación que reciben en el aula de clase.

Indudablemente, este tipo de experiencias resultan sumamente valiosas para el desarrollo personal, profesional e incluso cívico de los estudiantes, ya que como lo plantean Sweitzer & King (2009) la vinculación de los estudiantes al entorno organizacional a través de las prácticas empresariales resulta una extraordinaria oportunidad de autodescubrimiento, adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes propios del entorno laboral y de la profesión, así como de sensibilización en torno a los valores e impacto social del ejercicio de la misma (pp. 5-6).

Si se espera que los profesionales apliquen su conocimiento en un contexto humano, entonces, al menos una parte de su preparación debería tener lugar en ese contexto. De nuevo, no solo las habilidades sino también el conocimiento y los valores de la profesión son aprendidos a través del hacer (Eyler & Giles, 1999; Howard, 2001; & Saltmarsh, 2005 citados por Sweitzer & King, 2009, p. 8, traducido).

Esta modalidad de práctica, concebida como un espacio de aprendizaje y desarrollo de nuevos profesionales, suele compartir muchos elementos independientemente del área de formación del estudiante y de las características propias de la empresa en la cual tiene lugar; sin embargo, llama la atención la dispersión de opiniones que expresan los estudiantes en torno a su propia experiencia, resultando ser gratificante para algunos y decepcionante para otros.

Tener la posibilidad de realizar la práctica empresarial en una institución como la Alcaldía de Medellín durante el primer semestre del 2013 bajo el programa 'Prácticas de Excelencia con Instituciones de Educación Superior'⁹, y si bien se puede considerar que esta fue una de las experiencias más significativas durante el proceso de formación adelantado; en contacto con otros compañeros se pudo evidenciar que la percepción

⁸ Otras modalidades para la realización de las prácticas profesionales incluyen los proyectos de creación de empresa, las prácticas sociales, voluntarias, investigativas, docentes e internacionales; la denominación y disponibilidad de estas puede variar dependiendo del programa académico y la institución educativa.

⁹ Programa de la Alcaldía de Medellín creado mediante el Acuerdo Municipal N° 22 de 2004 y reglamentado mediante decreto 1766 de 2005 con el fin de que estudiantes de instituciones de educación superior públicas y privadas "complementen su formación teórico-práctica de las diferentes disciplinas que cursan y como un apoyo a los proyectos de la Municipalidad".

de esta experiencia no siempre es positiva; lo que permitió generar un cuestionamiento sobre las posibles causas de tal situación.

Al comienzo se pensó que tal vez la insatisfacción de algunos podía deberse a no haber alcanzado el desempeño esperado o haber cometido algún error puntual; sin embargo, rápidamente se comprende que si bien estas situaciones pueden influir, en la mayoría de los casos, los practicantes deben hacer frente a situaciones difíciles durante el desarrollo de su práctica e incluso pueden sufrir reveses importantes, producto de su inexperiencia y de la complejidad que supone el entorno laboral, sin que esto implique necesariamente una valoración negativa por parte del practicante en relación a lo que significó la práctica en sí.

Tal situación permitió reflexionar sobre los factores clave de éxito para lograr que las prácticas empresariales trasciendan el mero cumplimiento de un requisito en el camino hacia la obtención de un título profesional, para convertirse en una experiencia enriquecedora y satisfactoria que le permita al practicante identificar sus mayores fortalezas y áreas de interés, conocer la dinámica de la vida laboral, desarrollar competencias, habilidades y actitudes para desempeñarse con suceso, así como entender y asimilar los valores y el impacto que tiene el ejercicio de su profesión en su contexto social.

En ese sentido, la intención del presente trabajo no es llegar a conclusiones definitivas respecto a lo que se debe hacer para aprovechar al máximo las prácticas empresariales; sino aportar algunos elementos, desde una experiencia personal, al debate acerca del tema y motivar a quienes están a punto de adentrarse en esta etapa de su formación a reflexionar con mayor detenimiento acerca de su significado y trascendencia.

2. Desarrollo

2.1 Un encuentro de emociones

Para la mayoría de estudiantes de educación superior, el momento de realizar su práctica empresarial es uno de los más esperados de su formación académica, y en ese sentido, es normal que a medida que se aproxime, se comience a acentuar la carga emocional que esta trae consigo. Sweitzer & King (2009) definen esta como la *etapa de la anticipación*, en la cual, por un lado, los estudiantes se sienten motivados e impacientes por empezar a materializar todas las expectativas que tienen puestas sobre la práctica, pero al mismo tiempo comienzan a surgir recelos e interrogantes en torno a cómo será el entorno de la empresa, la relación con sus superiores y compañeros, la carga de trabajo e incluso su propia capacidad para hacer frente a las exigencias (pp. 91-96).

La forma en la que cada persona experimenta esta etapa puede variar significativamente dependiendo de su propia personalidad así como de sus

experiencias personales y laborales previas; en todo caso, para minimizar la incertidumbre, puede resultar de gran utilidad investigar acerca de la organización y el rol que tendrá como practicante, apoyarse en la familia y otras personas cercanas y de igual manera dedicar un tiempo para considerar y hacerse cargo de asuntos como la carga académica, los horarios y desplazamientos, la alimentación, el vestuario y cualquier otro que pueda causar desajustes de último momento, con el fin de llegar preparado y seguro al momento de iniciar la práctica.

2.2 Es una cuestión de actitud

En uno de los primeros encuentros con la tutora. Ella manifestó con gran convencimiento que la práctica llegaría hasta donde nosotros quisiéramos que lo hiciera. Al principio, en medio de la ansiedad por comenzar a trabajar, no se reflexionó en profundidad acerca del sentido de dicha afirmación; solo después se logró comprender el tino y la relevancia de ese comentario que destacaba con prodigiosa simpleza, entre muchos otros conceptos, el rol preponderante que tiene la actitud para lograr resultados satisfactorios.

Por supuesto que alcanzar un desempeño satisfactorio en un empleo está estrechamente relacionado con la aptitud, entendida como “la capacidad que tiene un individuo para llevar a cabo las diferentes tareas de un trabajo” (Robbins & Judge, 2009, p. 45); no obstante, contar con esa capacidad no es garantía de éxito, a menos que se tengan en cuenta otros factores de especial relevancia, entre los cuales se encuentra el concepto de actitud.

Al respecto, parece importante retomar el planteamiento de Robbins & Judge (2009) en torno a la actitud, que definen como “enunciados de evaluación de los objetos, personas o eventos”, y de la cual afirman que comprende tres grandes componentes, a saber, el *componente cognitivo* que es una descripción o percepción de cómo son las cosas, el *componente afectivo* que responde a cómo nos sentimos frente a ello y por último el *componente comportamental* que hace referencia a la intención de comportarse de una forma determinada hacia alguien o algo (p.75).

Con base en lo anterior, está claro que las actitudes resultan de gran relevancia para las organizaciones más que nada por su componente comportamental, por aquello de que inciden en el comportamiento de las personas; sin embargo, también queda claro que ese rumbo de acción por el que optamos es, a su vez, resultado de la visión que se tiene acerca de una situación específica, es decir de nuestra percepción, otro concepto sumamente interesante que Robbins & Judge (2009) definen como “el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos con objeto de asignar significado a su entorno” (p. 139).

El caso de las prácticas empresariales no es ajeno a esos planteamientos; por eso, vale la pena cuestionarse acerca de la percepción que se tiene sobre ella, determinar si se es consciente de la oportunidad de aprendizaje y desarrollo que esta representa o si solo se percibe como un requisito más en el camino hacia la obtención de un título profesional. Si la práctica se concibe como una asignatura más, que simplemente hay que aprobar, muy seguramente el comportamiento del practicante no diferirá del de muchas personas que como afirma Templar van al trabajo con el único pensamiento de pasar el día para llegar a casa (2003: 25), y en consecuencia es poco probable que la experiencia resulte enriquecedora y aportante.

La importancia de la percepción es abordada por Sweitzer & King (2009) en lo que denominan el poder de las perspectivas, donde plantean que la diferencia entre una experiencia enriquecedora y una que no lo sea podría residir en el uso que se hace de las perspectivas para cuestionar posibles sesgos o concepciones erróneas, que llaman 'puntos ciegos', así como la forma en que éstos fomentan prejuicios o acciones opresivas (p. 43).

Siguiendo la línea de lo expuesto hasta el momento, reflexionar sobre nuestra percepción y cuidar cuidadosamente nuestra actitud no es solo algo que deba hacerse con respecto a la práctica en general; por el contrario, es una tarea para el día a día, se trata de revalidarlo en cada una de las tareas a las que se debe hacer frente en el rol de practicante, lo cual por supuesto, no es una tarea sencilla, exige un reconocimiento de que "no hay malos trabajos, solo malas actitudes hacia ellos" (Templar, 2003: 217) y que detrás de cada tarea, por sencilla o poco interesante que resulte, hay un propósito y un considerable potencial de aprendizaje.

En ese sentido, permanece presente de los primeros días como practicante, que no resultaron ser tan exultantes y vertiginosos como se imaginaba, de hecho, la mayor parte de ellos estuvo dedicada al proceso de inducción y capacitación que la unidad había preparado para el equipo, que incluía junto a otras estrategias, la lectura de algunas disposiciones internas, procedimientos y normatividad relacionada con las funciones asignadas. Claramente, esta situación no se ajustaba a las expectativas, ya que después de tanto tiempo esperando, los deseos de comenzar a trabajar eran casi incontrolables; por lo que en ese momento, no se podía evitar sentir un poco de impotencia y desconcierto; sin embargo, más adelante, cuando el ritmo de trabajo comenzó a incrementarse de forma exponencial y el conocimiento de esa información se hizo imprescindible para cumplir con las funciones asignadas, se logró entender la importancia de haber realizado ese proceso y como resultado se obtuvo la satisfacción de haberlo hecho a conciencia a pesar de las dudas iniciales.

Puede decirse entonces, que si se manejan actitudes adecuadas con respecto a la práctica, las posibilidades de que esta resulte ser una experiencia valiosa, aportante y significativa son mucho mayores; al respecto, Sweitzer & King (2009) plantean cuatro

actitudes esenciales que todo practicante debería tener presente: *ser abierto de mente*, evitando cualquier tipo de prejuicios, *ser flexible*, para adaptarse a los cambios que puedan presentarse, *ser receptivo*, especialmente ante la retroalimentación proporcionada tanto a nivel personal como profesional y, por último, *ser abierto a la diversidad*, para aprovechar las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que surgen a partir de la diferencia (pp. 28-29).

2.3 El entorno es un maestro

Cuando se habla de las prácticas empresariales es común escuchar que estas son muy importantes en la medida que permiten al estudiante aplicar conocimientos de carácter teórico que ha adquirido durante su proceso de formación y fomentan el desarrollo de habilidades y competencias, es decir, porque contribuyen a su proceso de aprendizaje.

Pues bien, de acuerdo a lo planteado por Robbins & Judge (2009) podríamos definir el aprendizaje como “cualquier cambio en el comportamiento relativamente permanente que ocurra como resultado de la experiencia”, el cual puede ser positivo o negativo, debe ser asimilado para descartar que sea meramente reactivo y ocurre producto de la experiencia, bien sea directa mediante la observación o la práctica, o indirecta como sería a través de la lectura; además, plantean que nos damos cuenta de que el aprendizaje ha ocurrido porque evidenciamos los cambios en el comportamiento generados a partir de él, más no porque veamos el aprendizaje en sí (pp. 54-55).

Así las cosas, es relativamente sencillo decir que una persona ha aprendido cosas nuevas como resultado de la realización de su práctica, con base en las habilidades que pudo haber adquirido o mejorado a partir de ella, referentes por ejemplo a su expresión oral y escrita, competencia en otro idioma, manejo de herramientas ofimáticas, relacionamiento con los clientes, entre otras. Sin embargo, el aporte de las prácticas empresariales no se limita solo a eso, si tenemos en cuenta que ese proceso de aprendizaje se desarrolla en un entorno muchas veces nuevo para el practicante, que lo obliga a desarrollar otras habilidades y competencias, quizá menos evidentes, en procura de adaptarse a la dinámica de la vida laboral.

Lo anterior deja entrever que el aprendizaje no solo tiene lugar como resultado de la ejecución de las funciones, sino también de las características propias del entorno en el que se desarrollan; por ejemplo, si un practicante tiene a su cargo la realización de informes, muy probablemente su capacidad para esta tarea mejorará ostensiblemente; pero además, dependiendo de las circunstancias en las que realiza esos informes, podría desarrollar otras competencias igualmente importantes para la vida laboral como el trabajo bajo presión, sentido de urgencia, atención al detalle, tolerancia a la frustración, entre otras.

Para aprender del entorno es importante conocer la organización en la cual se está desarrollando la práctica; desde luego, hay información general sobre las empresas que puede y debe ser investigada antes de comenzar, pero ya estando en la organización es necesario que el practicante se interese por reforzar y ampliar su conocimiento sobre ella.

Ese proceso se dio con gran naturalidad, dado que realizar la práctica en el área de talento humano implicaba que para desempeñar las funciones asignadas adecuadamente era necesario conocer información acerca de la Administración Municipal, que tal vez hubiera pasado desapercibida de haber desempeñado las labores en otra área de la entidad.

Un ejemplo de ello es que dentro del desarrollo de las funciones asignadas tener la posibilidad de participar en el proceso de elaboración, revisión, notificación y consolidación de diversas novedades de personal, por medio de las cuales se informaba a los servidores de la entidad sobre diferentes decisiones adoptadas por la Administración requería del desplazamiento a varias dependencias con el fin de efectuar la notificación personal a cada uno de los servidores, tal y como exige la norma. Si bien esta actividad no revestía mayor complejidad, se debía asumir con la mayor responsabilidad y plena conciencia de sus implicaciones legales. Su aportación al proceso de adaptación fue muy significativa en la medida que permitió asimilar con mayor facilidad la estructura organizacional, conocer las instalaciones, ubicar cada una de las dependencias, darme a conocer y entrar en contacto directo con los servidores de la entidad.

Otros procesos en los que se tuvo la posibilidad de participar comprenden la creación y actualización de algunos manuales de funciones y el estudio de cargas de trabajo; a través de ellos, se consiguió una familiarización con la planta de empleos de la entidad, los perfiles y denominaciones de empleos existentes y las funciones que algunos de ellos desempeñaban de acuerdo a los planes, programas y proyectos que se adelantaban desde distintas dependencias, así como el mapa de procesos de la entidad y el rol de cada una de las dependencias.

Este proceso de conocimiento acerca de la empresa resulta de gran utilidad, independientemente del área en la que se está desempeñando el practicante, pues le permite concebir su trabajo desde una perspectiva más amplia, tomar decisiones más acordes a las necesidades de la organización y plantear aportes más significativos y de mayor impacto; sin embargo, aprender del entorno implica mucho más que conocer la empresa, requiere también prestar atención a otros aspectos que muchas veces no son tan notorios.

En ese sentido, Robbins & Judge (2009) sostienen que si bien las organizaciones adoptan “un sistema de significado compartido por los miembros” que la distingue de

las demás, conocido como cultura organizacional, es posible que alrededor de esa cultura dominante se gesten subculturas que solo son compartidas por una parte de la organización (pp. 551-554). Por ello, además de conocer la empresa, Sweitzer & King (2009) destacan la importancia de estar atento a otros aspectos tales como la forma en la cual se desarrolla la comunicación, las normas, tanto formales como no, los roles y grupos informales, el estilo de dirección, la influencia ejercida por algunas personas, entre otros (pp. 145-149).

En ese proceso de adaptación, cabe destacar también el aporte de los compañeros de trabajo, que como afirman Sweitzer & King (2009) pueden proporcionar al practicante conocimiento, habilidades y una perspectiva más amplia sobre la empresa y el trabajo en sí, además de que son fuentes potenciales de valiosa retroalimentación sobre el desempeño del practicante, pudiendo llegar incluso a convertirse en sus mentores, promotores y modelos a seguir (p. 123).

El modelo de aprendizaje experiencial planteado por Kolb y Fray mencionado por Sweitzer & King (2009) puede ser de gran utilidad para materializar lo que se ha venido planteando acerca de la posibilidad de aprender del entorno; dicho modelo concibe al estudiante como un participante activo del proceso de aprendizaje y comprende cuatro etapas: la *experiencia concreta* en la cual, en este caso el practicante, experimenta una situación determinada; la *observación reflexiva* en donde se analiza dicha experiencia desde diferentes perspectivas para dar paso a la tercera etapa; la *conceptualización abstracta* en la cual se trata de formar generalizaciones o principios basándose en las dos etapas anteriores, es decir en la experiencia en sí y en las reflexiones generadas a partir de ella; finalmente la última etapa, la *experimentación activa*, consiste en probar esa teoría en una nueva situación que a su vez se convierte en una nueva experiencia concreta, comenzando el ciclo de nuevo (pp. 10-12).

Uno de los principales componentes para aplicar el modelo del aprendizaje experiencial es la *reflexión*, una habilidad que según Sweitzer & King (2009) consiste en hacer una pausa de forma deliberada para recordar situaciones vividas y analizarlas con detenimiento (p. 30); algo que no resulta nada fácil de llevar a la práctica en vista del ritmo desenfrenado de las organizaciones actuales que invita a mirar solo hacia adelante para dar cumplimiento a las obligaciones que van surgiendo, haciendo casi imposible detenerse a revisar lo que se ha hecho. Afortunadamente, al igual que cualquier otra habilidad, basta con una buena dosis de esfuerzo, disciplina y perseverancia para ser capaz de adquirirla y desarrollarla.

2.4 Marcando la diferencia

Si anteriormente se hacía referencia a la actitud como uno de los pilares para alcanzar resultados satisfactorios en la práctica, se quiere llamar la atención, además, sobre la existencia de otros factores que si bien están relacionados con la actitud, también

inciden significativamente sobre los resultados de dicha experiencia y por tanto se consideran importante enfatizar un poco más en ellos.

Por lo general, las personas jóvenes suelen abordar sus asuntos desde una perspectiva algo diferente a la que normalmente tendría una persona adulta; esto es algo normal y hasta cierto punto necesario, sin embargo, es posible que en algunos escenarios resulte contraproducente, como por ejemplo, en el caso de la práctica empresarial, tema del que nos hemos venido ocupando.

Un primer aspecto sobre el cual se considera necesario hacer hincapié está relacionado con la imagen que el practicante proyecta a los demás, algo que parece elemental pero que algunas personas no encuentran tan evidente, de hecho, muchos jóvenes consideran adecuado presentarse y actuar en la práctica, incluso frente a sus superiores, de la misma forma en la que lo hacen con amigos o compañeros de estudio; por supuesto, el tema no pasa por proyectar una imagen falsa de sí mismo o asumir una postura demasiado formal o inexpresiva. Se trata más bien de asumir un comportamiento acorde a cada situación, estando atento a la presentación personal, el vocabulario y el comportamiento, actuando con naturalidad pero evitando actos que puedan interpretarse como falta de respeto o exceso de confianza.

Así como la imagen, otro aspecto que dice mucho acerca de una persona es su conducta, la cual guarda una estrecha relación con los valores que cada individuo privilegia en su vida, siendo estos convencimientos que tenemos las personas de que “a nivel personal y social, cierto modo de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro opuesto o inverso” (Rokeach, 1973. Citado en Robbins & Judge, 2009: 116), de ahí su influencia en el proceder de una persona.

Hay tres valores que se deben considerar esenciales para un practicante en lo que respecta a la ejecución de su trabajo: la autodisciplina, el orden y el compromiso.

El primero, la autodisciplina, es el puente que permite materializar nuestras metas y aspiraciones, evitando que se queden en una mera declaración de intenciones. Significa ser capaz de “darse a sí mismo normas de comportamiento y exigirse sin que sea necesario que nos las recuerden” (Yarce, 2012: 242). Es poco probable que un practicante logre buenos resultados si carece de autodisciplina, es decir, si se desvía fácilmente de sus propósitos o si requiere que alguien le recuerde constantemente sus obligaciones para ponerse a trabajar.

Por otra parte, con respecto al orden, es necesario aclarar que este, tal y como lo plantea Yarce (2012), no se refiere exclusivamente a los elementos que se requieren en la cotidianidad (documentos, implementos de trabajo, entre otros), sino también a las actividades y las relaciones interpersonales (pp. 149-150). Por ejemplo, desde una experiencia personal, al ser practicante, se solía dedicar un poco de tiempo al final de

cada día para clasificar todos los documentos y archivos digitales resultantes de esa jornada, era tan consciente de ello que clasificaba hasta los correos electrónicos, y luego registraba en la agenda de mi teléfono todas las asignaciones que tenía pendientes. Aquella conducta podría parecer innecesaria para muchas personas, pero en realidad ayudaba a generar un mapa mental de todas las actividades en las que se estaba participando, el estado en que se encontraban y las personas que debía contactar para completarlas. Esa era sin duda una forma de reflexionar y planear al mismo tiempo, que partía de mantener todo ordenado.

Por último, el compromiso es la piedra angular para lograr lo que se propone y causar una buena impresión en las personas con las que se trabaja; de hecho, un alto nivel de compromiso puede incluso compensar en cierta medida la falta de aptitud para una tarea. Las organizaciones quieren personas realmente comprometidas, no solo de palabra, algo que no es fácil de conseguir. Templar (2003) plantea que para alcanzar el éxito en la profesión es necesario estar comprometido al ciento por ciento, lo cual implica trabajar más duro (p. 14), al fin y al cabo “el compromiso lleva a demostrar pasión intelectual y emocional por lo que se hace, con tenacidad y esfuerzo constantes” (Yarce, 2012, p. 115).

Finalmente, hay dos aspectos adicionales que pueden contribuir a que un practicante logre responder satisfactoriamente incluso en aquellas circunstancias complejas que surgen frecuentemente en el entorno laboral producto del alto nivel de presión al que este se encuentra sometido en la actualidad.

El primero de ellos es mantenerse siempre preparado, consciente de lo que está sucediendo y de lo que se tiene a cargo; esto es algo fundamental para responder rápidamente a los requerimientos que pueden presentarse de forma inesperada; una solicitud o cuestionamiento por parte de un superior, la petición de un cliente, la rectificación de un informe, son buenos ejemplos de ello. Sweitzer & King (2009) recomiendan que antes de una reunión, el practicante “debería separar un tiempo para pensar en preguntas, observaciones y problemas que quiera discutir, así como para preparar documentos de soporte si es necesario (...) también debería estar listo para informar sobre su progreso con clientes o proyectos” (p. 120); pues bien, para estar siempre preparado es imperativo actuar en todo momento como si se estuviera a punto de entrar a una reunión; ser ordenado y dominar la habilidad de la reflexión, temas tratados anteriormente, pueden ser de gran ayuda en ese sentido.

El segundo aspecto está relacionado con el concepto de ser multitarea que se ha popularizado en los últimos años. En primera instancia, valdría la pena preguntarse si realmente es posible realizar simultáneamente dos tareas que requieran pensamiento consciente; la respuesta es que no; sin embargo, la carga de trabajo y la medición de productividad implementada en las organizaciones de hoy así lo demandan; qué hacer entonces; tal vez la respuesta resida en el concepto de *‘mindfulness’* que consiste en la

habilidad de estar completamente presente en el momento actual y consciente de lo que se está haciendo, es como un estado de concentración casi absoluto; Shafir (2007) citada por Sweitzer & King (2009) recomienda “redefinir el concepto de ser multitarea dentro de un contexto de mindfulness” (p. 45), o sea que en vez de buscar hacer dos cosas a la vez, ser capaz de cambiar de una tarea a otra alcanzando gran eficiencia en el desempeño de todas ellas. Por supuesto, independientemente de los métodos que se usen, lo importante es lograr atender las asignaciones de último momento y sobreponerse a las interrupciones sin detrimento alguno de la calidad, efectividad y oportunidad del trabajo.

2.5 Un salto cualitativo

La certeza de que si un practicante es capaz de aplicar en su práctica todo lo planteado anteriormente, es decir, si logra que tanto su imagen como su comportamiento sean acordes al entorno laboral; si trabaja con disciplina, orden y compromiso, si está siempre preparado para responder a los requerimientos y es capaz de ejecutar su trabajo de forma eficiente y oportuna, si hace todo eso, acompañado de una conducta moral intachable, no habrá razón alguna para recriminaciones o inconformidades frente a su desempeño; por el contrario, habrá demostrado que puede asumir el rol de practicante con suficiencia. No obstante, si el propósito es alcanzar un desempeño más que sobresaliente, destacarse, ser reconocido por ello y hacer de la práctica una experiencia de alto valor en su desarrollo personal y profesional, entonces aún no es suficiente.

La principal clave para lograr que el trabajo sea una experiencia enriquecedora y gratificante, y para alcanzar un desempeño extraordinario, reside simplemente en disfrutar lo que hacemos. Evidentemente, esto es algo que se ha dicho hasta la saciedad y aquí, al igual que muchos otros casos se desconoce la existencia de una receta para lograrlo; de lo que sí se está seguro es que tal y como lo plantea Templar (2003), en muchos casos pareciera que las personas obtuvieran un gran mérito por ser miserables en el trabajo y quejarse de su situación, a tal punto que quien no lo hace es visto con extrañeza por sus compañeros. Tal vez el problema radica en que muchos confunden pasar un buen rato en el trabajo con que su trabajo sea bueno (pp. 16-17); simplemente asumen que el trabajo es algo necesario que deben soportar, como si tratase de una carga la cual hay que sobrellevar.

En mi opinión hay varias cosas que puede hacer un practicante para aumentar la probabilidad de disfrutar su trabajo; una de ellas es dedicar tiempo a delimitar su perfil profesional, a identificar sus mayores fortalezas y áreas de interés. Recuerdo por ejemplo, que al final de mi práctica, nos dieron la oportunidad de presenciar la entrevista a los aspirantes para el siguiente semestre; uno de los jóvenes que se presentó, al darse cuenta de que las funciones que desempeñaría eran fundamentalmente de carácter administrativo, agradeció la oportunidad pero decidió no seguir en el proceso aduciendo que buscaba un trabajo más de campo; lejos de

pensar mal de él, todos reconocimos la claridad y el carácter de ese joven con respecto a lo que buscaba para su vida profesional.

De igual manera, en mi relación con compañeros que estaban realizando su práctica al mismo tiempo que yo, conocí algunos cuya actitud hacia el trabajo era, cuando menos, desconcertante; expresaban malestar cuando no tenían trabajo asignado, por considerar que estaban perdiendo el tiempo y no tendrían resultados que mostrar al final de su práctica, pero también se quejaban cuando les encomendaban la ejecución de una tarea aduciendo que esta no resultaba suficientemente interesante o no tenía relación con su área de formación. Siempre estaba la pregunta sobre por qué no empleaban el tiempo libre para plantear propuestas y gestionar nuevas iniciativas, o por qué en vez de cuestionar la naturaleza de sus tareas, pensaban más bien en el potencial de aprendizaje que ellas representaban. En este caso, al menos, el problema era más una cuestión de actitud que del trabajo en sí.

Otro de los aspectos que se consideran vitales para un practicante es creer en sí mismo; esto puede sonar simple, pero en realidad las personas con autoestima positiva “buscan más retos en su empleo y en realidad obtienen los más complejos (...) se desempeñan mejor porque se fijan metas más ambiciosas, se comprometen más con estas y son más persistentes para alcanzarlas” (Robbins & Judge, 2009: 111). Esto se relaciona estrechamente con la teoría de la eficacia personal que según Robbins & Judge (2009) hace referencia a “la convicción que tiene un individuo de que es capaz de llevar a cabo una tarea”, lo cual tiene importantes implicaciones en su desempeño, pues las personas con alta eficacia personal no solo trabajan más arduamente para alcanzar los objetivos sino que responden con más esfuerzo y motivación ante la retroalimentación negativa, contrario a aquellas personas con poca eficacia personal que tienden a disminuir su esfuerzo e incluso a darse por vencidas (p. 189).

Un tercer elemento que hace la diferencia entre un buen practicante y uno excepcional, está relacionado con su capacidad de ser proactivo en el trabajo, un concepto que se ha extendido rápidamente en los últimos años en el ámbito de las organizaciones.

Las personas proactivas identifican las oportunidades, tienen iniciativa, emprenden acciones y perseveran hasta que ocurre un cambio significativo. Crean modificaciones positivas en su entorno, sin importar las restricciones u obstáculos, incluso a pesar de éstos (...) Es probable que la gente proactiva sea vista como líder y que actúe como agente del cambio dentro de las organizaciones. (Robbins & Judge, 2009: 115)

Así, si un practicante quiere llevar su desarrollo profesional a otro nivel debería actuar de forma proactiva, no esperar a que surjan los inconvenientes para hacerse cargo sino anticiparse a ellos, analizar la forma en las que se vienen haciendo las cosas, tener

iniciativa para plantear posibles soluciones y trabajar con determinación para hacerlas realidad sin desviarse del rumbo trazado.

Un último aspecto que se considera crucial para que el desempeño de un practicante trascienda más allá de las expectativas de la práctica, corresponde a la capacidad para identificar y aprovechar lo que Templar (2003) denomina '*momentos de mejoramiento de la carrera*' o sea, esos momentos clave en los cuales hay que brillar (p. 61); para lo cual es indispensable tener muy presente conceptos como la iniciativa, el deseo de aprender y la creatividad, los cuales se tratarán a continuación.

Una de las características que tienen las organizaciones es que por muy bien que se hagan las cosas, siempre habrá algo susceptible de ser mejorado, lo único que se requiere es que alguien se decida a buscar la forma de aplicar sus conocimientos y habilidades para hacer las mejoras que se requieran; el 'problema' radica en que para lograrlo hay que tener iniciativa, salirse del molde, abandonar la postura de solo hacer lo que me toca, como dice Templar (2003), labrarse un espacio identificando áreas en las cuales haya necesidades de las que nadie se haya ocupado y estar dispuesto a ocupar ese espacio (p. 8).

La iniciativa debe surgir espontáneamente en las personas, no es algo que sea impuesto o dejaría de ser iniciativa, por ejemplo, como practicante se hizo un aporte para el mejoramiento de un proceso a través del desarrollo de un par de sencillos aplicativos para automatizar algunas tareas. Desde el mismo momento en que la tutora dio la oportunidad de participar en ese proceso, supe que ese era uno de los '*momentos de mejoramiento de la carrera*' y se puso todo el empeño para lograr idear una propuesta que sobrepasara las expectativas que habían depositado en la persona designada.

Aparte de la iniciativa, "el aprendizaje es absolutamente fundamental para salir adelante en la vida" (Hall, 2012: 33) y es indispensable para poder aprovechar las oportunidades en el trabajo, al fin y al cabo muchas de las mejoras que puedan plantearse surgen de la aplicación de nuevos conocimientos a situaciones ya conocidas; por ejemplo, en alguna oportunidad, por casualidad se escuchó que una compañera de trabajo estaba analizando la forma de realizar una presentación y casualmente dentro de las opciones que contemplaba, estaba usar un software que ya se conocía; por lo cual, se buscó la forma de hablar con ella y ponerme a disposición; afortunadamente pude contribuir a la realización de esa presentación y a partir de allí tuve la oportunidad de poner esa habilidad al servicio del equipo en varias oportunidades. Aquello fue posible en cierta medida gracias al interés permanente por aprender a usar distintos tipos de software. Ese es un claro ejemplo de que si un practicante realmente quiere destacarse, debe mantener un deseo constante por aprender cosas nuevas y como sugiere Templar (2003) debe aprovechar cada espacio libre para estudiar todo lo que pueda resultar de utilidad (p. XV).

Finalmente, otro factor decisivo para aprovechar los ‘momentos de mejoramiento de la carrera’ es la creatividad, pues a partir de ella es posible idear propuestas de mejoramiento y plantear alternativas de solución. Todos somos creativos en alguna medida, pero es necesario trabajar para desarrollar esa capacidad. Por ejemplo, el modelo de los tres componentes de la creatividad mencionado por Robbins & Judge (2009), sostiene que la creatividad individual necesita fundamentalmente de tres elementos; *experiencia*, la cual hace referencia a que la persona tenga aptitudes, conocimiento y experiencias en ese campo de trabajo, *aptitud para el pensamiento creativo* que tiene que ver con la capacidad de usar analogías para aplicar una idea a otro contexto o analizar una situación desde una perspectiva nueva y, finalmente, *motivación intrínseca* que se refiere a que la tarea en la que se va a trabajar resulte interesante, desafiante y satisfactoria (pp. 159-160).

3. Conclusiones

Lograr que un practicante se desempeñe satisfactoriamente depende no solo de sus aptitudes, sino también de que asuma actitudes positivas frente a la práctica, algo que está supeditado a la percepción que tenga respecto a esa experiencia; por ello, resulta fundamental que esta sea percibida como una experiencia de alto valor para su desarrollo personal, profesional y cívico.

Las prácticas empresariales constituyen una excelente oportunidad para el desarrollo de aptitudes y habilidades para la ejecución del trabajo, y al mismo tiempo promueven la adquisición de competencias necesarias para desenvolverse con éxito en el entorno laboral; siendo necesario que el practicante desarrolle su capacidad de reflexión como eje de su propio proceso de aprendizaje.

Para cumplir con las expectativas de la práctica es necesario que el practicante procure alcanzar en cada una de sus actuaciones el mayor nivel de calidad, efectividad y oportunidad posible, trabajando con autodisciplina, orden y compromiso, buscando anticiparse a las circunstancias y manejando con suficiencia todos sus compromisos.

Lograr que la práctica sea una experiencia enriquecedora y gratificante está relacionado con altos niveles de satisfacción, involucramiento e identificación del practicante con respecto a su trabajo, así mismo está asociado con la eficacia personal y la capacidad de aprovechar las oportunidades a través de la iniciativa, el aprendizaje continuo y la creatividad.

Referencias

- HALL, R. (2012). *The Secrets of Success at Work: 10 Steps to Accelerating Your Career*. New Jersey: Pearson.
- ROBBINS, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan: Pearson.
- SWEITZER, F. & King, M. (2009). *The Successful Internship*. Belmont: Brooks/Cole.
- TEMPLAR, R. (2003). *The Rules of Work*. London: Pearson.
- YARCE, J. (2012) *El Poder de los Valores en las Organizaciones*. Naucalpan: Ediciones Ruiz.