

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año XI. Vol. XI. N°20. Enero - Junio. 2025

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

<https://doi.org/10.35381/cm.v11i20.1518>

Sistematización bibliográfica de las prácticas laborales en las universidades de México

Bibliographic systematization of work practices in universities in Mexico

Adilene Cárdenas-Beltrán

2103132@educacioneverest.com

Instituto Everest de Sinaloa, Culiacán, Sinaloa
México

<https://orcid.org/0009-0000-3803-6082>

Andrés Ultreras-Rodríguez

andresultreras@uas.edu.mx

Universidad Autónoma de Sinaloa, Mazatlán, Sinaloa,
México

<https://orcid.org/0000-0003-0621-9508>

Víctor Hugo González-Torres

victor.torres@ugto.mx

Universidad de Guanajuato, Celaya, Guanajuato
México

<https://orcid.org/0000-0002-4945-9408>

Mario Mitsuo Bueno-Fernández

mario.bueno@fca.uas.edu.mx

Universidad Autónoma de Sinaloa, Mazatlán, Sinaloa
México

<https://orcid.org/0000-0002-7217-1656>

Recibido: 15 de agosto 2024

Revisado: 10 de septiembre 2024

Aprobado: 10 de diciembre 2024

Publicado: 01 de enero 2025

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

RESUMEN

Las prácticas laborales en las universidades mexicanas se consideran fundamentales para el desarrollo de competencias profesionales, porque ayudan a los estudiantes a aplicar conocimientos teóricos en un entorno real. En el presente estudio se resalta la creciente integración de estas prácticas en la formación académica. El objetivo del artículo es desarrollar una sistematización de la revisión bibliográfica relacionada con las prácticas laborales en universidades mexicanas. En este sentido, se observa que los enfoques de las prácticas varían considerablemente entre las distintas instituciones, influenciados por factores como la misión educativa, el tipo de carrera y la región geográfica. Algunas universidades priorizan la formación técnica y la relación directa con empresas, mientras que otras se enfocan en la investigación o el servicio comunitario. Este contraste refleja la diversidad del sistema educativo mexicano y subraya la necesidad de un marco más cohesivo que garantice experiencias significativas para todos los estudiantes.

Descriptores: Competencia; competencia profesional; aprendizaje; universidad; educación superior. (Tesauro Unesco).

ABSTRACT

Work internships in Mexican universities are considered fundamental for the development of professional competencies, because they help students apply theoretical knowledge in a real environment. This study highlights the growing integration of these practices in academic training. The objective of the article is to systematize the literature review related to work practices in Mexican universities. In this sense, it is observed that the approaches to internships vary considerably among the different institutions, influenced by factors such as the educational mission, the type of career and the geographical region. Some universities prioritize technical training and direct relations with companies, while others focus on research or community service. This contrast reflects the diversity of the Mexican educational system and underscores the need for a more cohesive framework to ensure meaningful experiences for all students

Descriptors: Competence; professional competence; learning; university; higher education. (Unesco Thesaurus)

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

INTRODUCCIÓN

La práctica laboral es fundamental en la educación, ya que permite a los estudiantes poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos en clase en un entorno laboral real (Rodríguez Torres et al., 2023). En México, estas prácticas se clasifican en diferentes tipos, como prácticas profesionales, pasantías y servicio social, cada una con sus propios objetivos y características (Pérez Cruz y Pinto Pérez, 2020). Este trabajo se centra en describir la práctica laboral con fines educativos, subrayando su relevancia para el desarrollo integral del estudiante.

John Dewey, un reconocido filósofo y educador, afirmó que “la educación no es una preparación para la vida; la educación es la vida misma”. En este sentido, la práctica laboral se convierte en un elemento central que facilita y mejora el desarrollo continuo de habilidades y destrezas en un entorno colaborativo (Baraldi, 2021).

De esta forma, la práctica laboral busca desarrollar habilidades de aprendizaje esenciales para el crecimiento profesional. Así, es fundamental la conexión entre lo que se estudia y lo que se practica, ya que el estudiante necesita investigar y adaptarse al entorno laboral, promoviendo así un aprendizaje activo y significativo.

A su vez, es crucial realizar revisiones periódicas de las prácticas laborales para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas en la formación de los estudiantes. La sistematización continua permite ajustar y mejorar los programas de prácticas, asegurando su alineación con las demandas del mercado laboral y las necesidades educativas actuales (Pérez Cruz y Pinto Pérez, 2020; Rodríguez Torres et al., 2024). Asimismo, el estudio y la mejora constante de las prácticas laborales en la educación superior son esenciales para cerrar la brecha entre la formación académica y las exigencias del entorno profesional. Diversos estudios han demostrado que estas prácticas contribuyen significativamente al desarrollo de habilidades, la adquisición de experiencia relevante y la mejora de la empleabilidad de los graduados (Tacuri Albarracín y Vega Alonso, 2024). Igualmente, estas prácticas promueven una mayor conexión entre

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

las instituciones educativas y el sector productivo, resultando en beneficios mutuos y una formación más pertinente y contextualizada.

En México, la adopción de modelos educativos centrados en competencias laborales ha demostrado ser beneficiosa para la formación de estudiantes de educación superior (Lara Torres et al., 2024). No obstante, es crucial seguir investigando y ajustando estas prácticas para garantizar que se adapten a las cambiantes demandas del mercado laboral y de la sociedad en general. Por lo que, el propósito principal de esta investigación desarrollar una sistematización de la revisión bibliográfica relacionada con las prácticas laborales en universidades mexicanas.

MÉTODO

Para llevar a cabo esta revisión bibliográfica sobre las prácticas laborales en las universidades de México, se siguió un enfoque sistemático que incluyó una revisión de la literatura disponible en bases de datos indexadas como: Web of Science, Scopus, Redalyc, Dialnet y Scielo, así como documentos legales relevantes.

La búsqueda de artículos se llevó a cabo utilizando palabras clave relacionadas con las prácticas laborales, la educación superior y las universidades en México. Se emplearon combinaciones de términos como "prácticas laborales", "universidades mexicanas", "educación superior" y "leyes laborales". Se incluyeron estudios publicados en revistas académicas revisadas por pares y documentos legales que abordaran directamente el tema en el contexto de las universidades mexicanas. Se excluyeron artículos que no cumplieran con los criterios de calidad o que no estaban directamente relacionados con el tema de estudio. De los artículos y documentos seleccionados, se extrajeron datos relevantes sobre las prácticas laborales, incluyendo definiciones, objetivos, metodologías empleadas y resultados obtenidos. Debe señalarse que se revisaron portales académicos de universidades mexicanas, quedando referenciadas las que aportaron contenido de valor para el objetivo del trabajo. Se prestó especial atención a las diferencias y

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

similitudes en las prácticas laborales entre distintas universidades y programas académicos. Los datos recopilados se analizaron de manera cualitativa, identificando patrones y tendencias comunes en las prácticas laborales. Se compararon los hallazgos con las disposiciones legales establecidas en la Ley General de Educación y la Ley General del Trabajo para evaluar la coherencia y la implementación de estas prácticas en el ámbito universitario (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2024a; 2024b).

RESULTADOS

Evolución histórica de las prácticas laborales en el ámbito universitario en México

En México, las prácticas laborales en las universidades comenzaron a formalizarse a mediados del siglo XX con la implementación de programas de servicio social y prácticas profesionales obligatorias para ciertas carreras. Estas iniciativas tenían como objetivo proporcionar a los estudiantes experiencia práctica y facilitar su transición al ámbito laboral (Marquet Guerrero, 2014). Un evento significativo del siglo pasado fue la crisis económica de 1982, que llevó a una reestructuración del sistema educativo y obligó a las universidades a replantear sus modelos de prácticas. Además, la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en 1994 posicionó a México como un posible socio de Estados Unidos y Canadá, subrayando la necesidad de formar profesionales que respondieran a las demandas del nuevo milenio.

En el ámbito de la medicina, el servicio social tiene características únicas que lo diferencian de otras carreras. Surgió en 1923 como una forma de llevar atención médica a zonas rurales. En 1928, se estableció la primera unidad sanitaria en Minatitlán, Puerto México (actualmente Coatzacoalcos), operando bajo un modelo descentralizado y de atención focalizada propuesto por la Federación Rockefeller, con un enfoque en combatir la ucinariasis. En julio de 1935, Manuel Moreno Pacheco, estudiante de medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, s.f.), presentó en el XII Congreso Nacional de Estudiantes una ponencia titulada “El servicio social universitario”, donde

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

criticaba que los egresados de Medicina no podían atender las necesidades sociales de la población mexicana debido a la falta de práctica y su tendencia a quedarse en las grandes ciudades. Finalmente, en 1945, se estableció legalmente la obligatoriedad del servicio social mediante la Ley Reglamentaria de los Artículos 4° y 5° constitucionales, y en 1946 se extendió a las escuelas de enfermería. En 1962, la duración del servicio social se amplió de seis meses a un año (Gómez Dantes, 2021).

Desde 2013, se implementó el Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD) como una solución a la falta de capacitación técnica y experiencia práctica de los egresados universitarios, además de buscar reducir la tasa de desempleo juvenil. Este modelo asigna aproximadamente el 80% del tiempo de enseñanza a la capacitación práctica en empresas, y el 20% restante a la formación teórica en aulas universitarias. Durante el tiempo en las empresas o instituciones, los estudiantes no solo adquieren conocimientos prácticos, sino también los teóricos necesarios, siguiendo un esquema de clases previamente establecido por las instituciones educativas, pero enfocado en su aplicación práctica (Zamora Torres, 2020).

En los últimos cinco años, México ha llevado a cabo diversas reformas que han influido significativamente en las prácticas laborales universitarias. La reforma educativa de 2019, por ejemplo, destacó la importancia de fortalecer la conexión entre las instituciones educativas y el sector productivo, fomentando la creación de programas de prácticas más organizados y supervisados.

Por su parte, las universidades han ido estableciendo acuerdos con empresas y organizaciones para formalizar las prácticas laborales. Estos acuerdos garantizan que los estudiantes reciban la supervisión adecuada y que las prácticas sean pertinentes para su área de estudio. Sumado a esto, se han implementado acuerdos de confidencialidad y seguros de accidentes para proteger a los estudiantes durante sus prácticas. La evaluación continua y la certificación de las prácticas laborales se han convertido en una norma. Los estudiantes deben presentar informes detallados de sus actividades y

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

aprendizajes, los cuales son evaluados tanto por la universidad como por la empresa. Esta evaluación dual asegura que se cumplan los objetivos de aprendizaje y que las prácticas sean una extensión del aprendizaje académico (Zamora Torres, 2020).

La pandemia de COVID-19 afectó las prácticas laborales universitarias a nivel global, incluyendo México. Muchas universidades y empresas tuvieron que adaptarse rápidamente al trabajo remoto, lo que llevó a desarrollar nuevas estrategias para supervisar y evaluar las prácticas a distancia. Este período resaltó la importancia de la flexibilidad y la adaptación en los programas de prácticas, algunos de los cuales continúan vigentes hoy en día.

Un ejemplo de esto es la UNAM, que trasladó muchas de sus prácticas laborales a un formato virtual utilizando plataformas como Google Classroom y Zoom para facilitar la comunicación y colaboración entre estudiantes y supervisores (Sánchez Mendiola et al., 2020). Esta modalidad permitió a los estudiantes continuar sus prácticas desde casa, asegurando la continuidad de su formación y abriendo la posibilidad de realizar prácticas con empresas y organizaciones internacionales sin necesidad de desplazarse. Por su parte, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) implementó programas de servicio comunitario virtual, donde los estudiantes trabajaron en proyectos que abordaban problemas sociales exacerbados por la pandemia, como la educación a distancia para comunidades vulnerables (Navarrete Cazales et al., 2021).

Definiciones de prácticas laborales

El desarrollo integral de los estudiantes es fundamental. Durante su formación, es esencial garantizar que adquieran tanto conocimientos teóricos como habilidades prácticas que les permitan enfrentar los retos del mundo laboral. La educación superior debe centrarse en formar individuos competentes, capaces de aplicar lo aprendido en el aula a situaciones reales, lo que favorece su desarrollo profesional y personal (Cedeño Sánchez y Santos Naranjo, 2017).

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

La práctica laboral es el espacio donde se integran todos los conocimientos adquiridos. En este contexto, los estudiantes pueden aplicar lo aprendido en el aula, enfrentándose a situaciones reales que les permiten desarrollar y mejorar sus habilidades. De este modo, no solo refuerzan sus conocimientos teóricos, sino que también obtienen una valiosa experiencia, esencial para su futura carrera profesional (Tacuri Albarracín y Vega Alonso, 2024).

De esta manera, las instituciones de educación superior son el primer punto de contacto de los estudiantes con el mundo laboral. Por lo que, deben ofrecer oportunidades para que los estudiantes participen en prácticas laborales supervisadas, permitiéndoles experimentar de primera mano el entorno laboral. Esta experiencia es esencial para preparar a los estudiantes para los desafíos de sus futuras carreras, ayudándoles a desarrollar una comprensión de su campo de estudio y facilitando la transición de lo académico a lo profesional (Henley, 2021; Cedeño Sánchez y Santos Naranjo, 2017).

La práctica laboral es una herramienta de aprendizaje continuo que beneficia tanto a los estudiantes como a los profesores. Al supervisar y guiar a los estudiantes en sus prácticas, los profesores también tienen la oportunidad de actualizar sus conocimientos y habilidades, manteniéndose al tanto de las tendencias y demandas del mercado laboral. Este proceso de aprendizaje mutuo enriquece a ambos, promoviendo una educación más dinámica y relevante.

Términos como prácticas, pasantías y servicio comunitario suelen usarse indistintamente; aunque cada uno se refiere a diferentes tipos de prácticas laborales para estudiantes universitarios y presenta diferencias en duración, objetivos y enfoque. Las prácticas laborales tienen como objetivo principal que los estudiantes apliquen la teoría aprendida en su campo de estudio. Las pasantías, por otro lado, se enfocan en ofrecer una introducción al entorno laboral y suelen ser de menor duración. El servicio comunitario busca fomentar la conciencia social y el compromiso con la comunidad, y no

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

necesariamente está relacionado con el campo de estudio del estudiante. Tanto el servicio comunitario como las prácticas laborales duran varias semanas o meses.

En el portal académico de la UNAM se destacan siete principios fundamentales para la práctica laboral:

1. **Ética profesional:** Los docentes deben actuar con integridad y justicia, respetando a todos los miembros de la comunidad educativa y siguiendo los códigos éticos establecidos.
2. **Aprendizaje activo:** Es crucial crear un entorno donde los estudiantes participen activamente en su aprendizaje, utilizando metodologías que fomenten la interacción y la aplicación práctica del conocimiento.
3. **Cooperación y apoyo mutuo:** Es esencial fomentar relaciones de cooperación entre estudiantes y profesores, ya que el aprendizaje es un proceso social y colaborativo.
4. **Retroalimentación constructiva:** Proveer retroalimentación oportuna y específica para ayudar a los estudiantes a mejorar continuamente.
5. **Enfoque en el tiempo dedicado a la tarea:** El tiempo y la energía dedicados a las tareas son fundamentales para el aprendizaje. No hay sustituto para el tiempo en la tarea. Aprender a gestionar el tiempo de manera eficaz es crucial para estudiantes y profesionales.
6. **Altas expectativas:** Comunicar expectativas elevadas para motivar a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial, estableciendo metas claras.
7. **Diversidad e inclusión:** Valorar y respetar la diversidad de talentos y estilos de aprendizaje, adaptando las estrategias de enseñanza para atender las necesidades individuales, aunque existen áreas de mejora en este aspecto.

Estos principios son comunes en la práctica laboral de otras universidades mexicanas.

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

Sustentación teórica de la práctica laboral

Existen numerosas teorías que respaldan la importancia de implementar prácticas laborales en cualquier modelo educativo. Por ejemplo, la teoría del aprendizaje experiencial de Kolb destaca la relevancia de la experiencia en el proceso de aprendizaje, permitiendo a los estudiantes aplicar conocimientos teóricos en contextos prácticos y reflexionar sobre sus experiencias para mejorar su comprensión y habilidades. También está la teoría del practicante reflexivo de Schön (2017), que subraya la importancia de la reflexión en la acción y sobre la acción, sugiriendo que los profesionales deben reflexionar sobre sus prácticas para mejorar continuamente y adaptar sus conocimientos teóricos a situaciones prácticas.

Según la teoría del aprendizaje situado de Lave y Wenger (2008), el aprendizaje es un proceso social que ocurre en contextos específicos y a través de la participación en comunidades de práctica. Esta teoría es relevante para las prácticas laborales, ya que enfatiza la importancia del contexto y la interacción social en el aprendizaje.

Finalmente, la teoría de la acción de Argyris y Schön (2017) distingue entre teorías en uso y teorías declaradas. Esta teoría sugiere que los profesionales deben ser conscientes de las discrepancias entre lo que dicen que hacen y lo que realmente hacen. Es necesario la utilización de esta conciencia para mejorar sus prácticas laborales.

Los enfoques que presenta la enseñanza en el ámbito de prácticas es variado pero por fines didácticos se ha resumido en el enfoque científico-tecnológico, el enfoque hermenéutico-interpretativo (los cuales se presentan como enfoques contrapuestos) y el enfoque integrador (entendiéndose como un término medio entre los dos anteriores). Estos determinan la naturaleza de los procedimientos, estrategias y técnicas que regirán las prácticas. En la tabla 1, se resumen las características de los enfoques.

Tabla 1.

Principales enfoques en la implementación de las prácticas laborales.

Enfoque	Descripción	Ventajas	Desventajas	Aplicaciones
---------	-------------	----------	-------------	--------------

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

1. Enfoque Científico-Tecnológico	Se basa en la idea de que la educación debe preparar a los estudiantes para resolver problemas reales utilizando conocimientos científicos.	Promueve el desarrollo de habilidades técnicas y científicas. Facilita la resolución de problemas mediante el uso de métodos científicos.	Puede ser demasiado rígido y no adaptarse a contextos educativos diversos. A veces, se enfoca más en la técnica que en el desarrollo integral del estudiante.	Es ideal para carreras técnicas y científicas donde la precisión y el conocimiento técnico son esenciales
2. Enfoque Hermenéutico-Interpretativo	Interpreta y comprende los fenómenos educativos desde una perspectiva humanista. Se enfoca en el contexto y la experiencia del estudiante.	Fomenta el pensamiento crítico y la reflexión. Adapta la enseñanza a las necesidades y contextos específicos de los estudiantes.	Puede ser subjetivo y difícil de evaluar de manera objetiva. A veces, carece de la estructura necesaria para ciertos campos de estudio.	Es adecuado para disciplinas como las ciencias sociales y humanidades, donde la interpretación y el contexto son fundamentales.
3. Enfoque Integrador	Busca combinar elementos de los enfoques científico-tecnológico y hermenéutico-interpretativo. Promueve una educación holística que integra teoría y práctica de manera equilibrada.	Ofrece una formación integral que abarca tanto habilidades técnicas como competencias críticas y reflexivas. Facilita la adaptación a diversos contextos educativos y laborales.	Puede ser complejo de implementar debido a la necesidad de equilibrar diferentes metodologías. Requiere una formación continua y adaptativa de los docentes.	Es ideal para programas educativos que buscan formar profesionales versátiles y adaptables a diferentes entornos laborales.

Elaboración: adaptado de Álvarez Álvarez (2012).

En la literatura se exponen otros enfoques, como el enfoque basado en proyectos, el enfoque basado en trabajo o el enfoque basado en competencias. Estos enfoques van a depender de las necesidades específicas de la enseñanza a que se quiere llegar o la que se quiere conseguir como meta medible con ellos.

Marco legal

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

En México las prácticas laborales están regidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT), La Ley General de Educación (LGE), la Ley Reglamentaria del Artículo 5to. constitucional (más concretamente su capítulo VII) y el Reglamento para la Prestación del Servicio Social de los Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior en la República Mexicana en primera instancia, luego siguen las Normativas Universitarias Internas propias de cada Universidad, junto los Convenios y acuerdos que pueden presentar con empresas u otros órganos estatales, siempre y cuando estos no contradigan las leyes mencionadas anteriormente (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2024a; 2024b).

La LFT es la principal normativa que regula las relaciones laborales en México. Aunque no se enfoca exclusivamente en las prácticas profesionales, establece un marco general para las condiciones de trabajo que también se aplica a los estudiantes en prácticas. La LFT establece que las prácticas deben tener una duración determinada y condiciones claras que no impliquen explotación laboral. Los estudiantes deben recibir una compensación justa y trabajar en condiciones que respeten su dignidad y derechos. Además, debe de garantizar que los estudiantes en prácticas tengan acceso a derechos laborales básicos, como la seguridad social y condiciones de trabajo seguras. Por medio de esta se prohíbe cualquier tipo de discriminación laboral en el lugar de trabajo, asegurando que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades independientemente de su origen étnico, género, edad, discapacidad, entre otros (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2024a).

En 1942, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció en su artículo 5to. que los servicios sociales de la carrera de Medicina serían obligatorios y retribuidos según los términos de la ley. Posteriormente, en el Diario Oficial de la Federación, se detallaron las bases para la instrumentación del servicio social en las profesiones de la salud, especificando los lugares permitidos para su implementación,

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

como áreas con insuficiente personal sanitario, servicios públicos y áreas de investigación (Roco Zúñiga et al., 2021).

Tanto la Ley Reglamentaria del artículo 5to. constitucional como el Reglamento para la Prestación del Servicio Social de los Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior en la República Mexicana no presentan una definición precisa respecto a qué es el servicio social o las prácticas profesionales. No obstante, precisa que el servicio social tiene como objetivo el de contribuir a la formación académica y capacitación profesional del estudiante. Es importante mencionar que esta práctica se debe realizar cuando el joven se encuentra estudiando y tiene el 70% de los créditos académicos previstos en el programa de estudios correspondiente o cuando éste se haya finalizado, por lo que la universidad en la que se encuentre estudiando el joven será la encargada de garantizar que se cumpla con el objetivo de la práctica profesional. Las mencionadas prácticas no pueden emplearse para cubrir necesidades de tipo laboral o institucional, es decir, no tendrán la categoría de trabajador. Las prácticas o servicio social tienen como duración seis meses como mínimo y dos años como máximo, pudiendo tener una remuneración si el servicio social absorbe totalmente las actividades del estudiante o del profesionalista.

Respecto a las pasantías, el artículo 30 de la Ley Reglamentaria del artículo 5to. constitucional establece que la Dirección General de Profesiones podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años; sin embargo, esta ley no establece una definición clara sobre qué son estas prácticas formativas; es decir, la ley no precisa claramente una definición de pasantías, así como no regula adecuadamente si los pasantes deberán tener un plano formativo, un tutor o una remuneración (Rueda Rodríguez, 2014).

La Ley General de Educación (LGE) regula la educación en México y establece disposiciones específicas para la integración de las prácticas laborales en los planes de estudio de las instituciones de educación superior. Promueve la inclusión de prácticas

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

laborales como parte integral del currículo académico, asegurando que los estudiantes puedan aplicar sus conocimientos teóricos en un entorno práctico, y fomenta la colaboración entre universidades y empresas para desarrollar programas de prácticas que beneficien tanto a los estudiantes como a las organizaciones. Esta ley establece que las prácticas deben ser supervisadas y evaluadas tanto por la institución educativa como por la empresa receptora, garantizando una experiencia formativa de calidad (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2024b).

Además de las leyes nacionales, muchos estados y universidades en México han desarrollado normativas internas para regular las prácticas laborales. Estas normativas suelen incluir:

- **Requisitos para empresas receptoras:** Las universidades establecen criterios específicos para seleccionar las empresas donde los estudiantes pueden realizar sus prácticas, asegurando que cumplan con los estándares de calidad y seguridad.
- **Supervisión y tutoría:** Las normativas universitarias suelen incluir disposiciones sobre la supervisión y tutoría de los estudiantes durante su periodo de prácticas, garantizando que reciban orientación adecuada tanto de la universidad como de la empresa.
- **Evaluación del desempeño:** Las universidades también establecen mecanismos para evaluar el desempeño de los estudiantes en sus prácticas, considerando tanto su capacidad para aplicar conocimientos teóricos como su desarrollo de competencias profesionales.

Para formalizar estas normativas, se crean convenios que oficializan los acuerdos entre ambas partes. Entre los principales aspectos discutidos se encuentran las responsabilidades de cada parte, las condiciones de las prácticas (como duración, horarios, remuneración y condiciones de trabajo) y la protección de derechos. Los convenios también incluyen disposiciones para proteger los derechos de los estudiantes,

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

asegurando que reciban una experiencia formativa de calidad y que sus derechos laborales sean respetados (Universidad Autónoma de Nuevo León, s.f.).

Percepción de la discriminación en las prácticas laborales

La discriminación en el ámbito de las prácticas laborales, como pasantías y servicio comunitario, sigue siendo un problema persistente en las universidades de México. Este fenómeno afecta a los estudiantes de diversas maneras, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional y personal. En el contexto de las prácticas laborales, los estudiantes pueden enfrentar discriminación tanto por parte de las instituciones educativas como de las organizaciones donde realizan sus prácticas. Un informe del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) subraya que la discriminación en el empleo en México es un problema estructural que requiere políticas públicas efectivas para garantizar el derecho a la no discriminación (Vela Barba, 2017). Además, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (2017) revela que ciertos grupos poblacionales, como las mujeres y personas indígenas, son más propensos a experimentar discriminación en el ámbito laboral (López Retana, 2022). Estos hallazgos sugieren el desarrollo de programas de sensibilización y capacitación para estudiantes como para empleadores, con el fin de fomentar un entorno inclusivo y respetuoso.

Caracterización de las prácticas laborales

Si bien la normativa asociada promueve las prácticas laborales, Manzur et al. (2021) reconocen que “las prácticas profesionales son obligatorias solo en el 55% de las instituciones de educación superior” y no se encuentran normadas explícitamente por el estado mexicano (Ramírez Pérez et al., 2023).

Una revisión de los portales académicos universitarios de varias universidades mexicanas permite afirmar que las prácticas laborales de los estudiantes universitarios pueden variar de una universidad a otra. Un factor es la duración y horas requeridas:

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

algunas universidades pueden requerir un mínimo de 250 horas, mientras que otras pueden exigir hasta 480 horas.

Por otra parte, dependiendo de la universidad y el programa de estudios, las prácticas pueden estar más orientadas hacia ciertas áreas específicas. Por ejemplo, una universidad con un fuerte enfoque en ingeniería puede tener prácticas más técnicas, mientras que una con un enfoque en ciencias sociales puede ofrecer prácticas en organizaciones no gubernamentales o instituciones educativas.

Otro elemento para tener en cuenta es la modalidad, algunas universidades permiten que los estudiantes realicen sus prácticas en modalidad presencial, mientras que otras pueden ofrecer opciones a distancia o híbridas, especialmente después de la pandemia de COVID-19.

La forma en que se supervisan y evalúan las prácticas también puede variar. Algunas universidades asignan un profesor-tutor que guía al estudiante durante todo el proceso, mientras que otras pueden tener un enfoque más autónomo (Ramírez et al., 2020), donde el estudiante debe presentar informes periódicos. Situación similar sucede con la remuneración, en algunas universidades, las prácticas pueden ser remuneradas, mientras que en otras no. Esto puede depender de acuerdos específicos entre la universidad y las empresas o instituciones donde se realizan las prácticas. También en los requisitos académicos que definen las universidades, pueden tener algunos específicos que los estudiantes deben cumplir antes de poder realizar sus prácticas, como haber completado ciertos cursos o tener un promedio mínimo.

Por otra parte, las prácticas laborales pueden representar oportunidades internacionales por la oferta de programas de prácticas internacionales. Esto permite a los estudiantes adquirir experiencia en el extranjero, mientras que otras se enfocan más en oportunidades locales.

Si bien las características generales pueden parecer uniformes, cada universidad puede ofrecer experiencias únicas y adaptadas a sus contextos específicos y cada área del

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

conocimiento. Incluso, cada facultad tiene su propia dinámica que hace que intervenga cada uno de los elementos antes mencionado, de manera diferenciada (Mendoza González, 2022; Palomares Ruíz et al., 2022; Valencia Arias, 2023). Así, resulta conveniente caracterizar las prácticas laborales de acuerdo con las áreas del conocimiento de las carreras, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2.

Requisitos de las prácticas laborales en diferentes áreas del conocimiento.

Área del conocimiento	Duración y horas requeridas	Requisitos académicos	Modalidad de las prácticas	Supervisión
Ingeniería	300-480 horas	70% de créditos	Presencial, a distancia o mixta	Tutor académico y supervisor en la empresa
Ciencias de la Salud	240-480 horas	60% de créditos	Principalmente presencial	Profesionales de la salud y tutores académicos
Tecnologías de la Información	300-480 horas	70% de créditos	Presencial, a distancia o mixta	Tutor académico y supervisor en la empresa
Ciencias Sociales y Administrativas	240-480 horas	60% de créditos	Presencial, a distancia o mixta	Tutor académico y supervisor en la empresa
Ciencias Naturales y Exactas	240-480 horas	70% de créditos	Presencial, a distancia o mixta	Tutor académico y supervisor en la empresa

Elaboración: los autores.

A partir de los modelos pedagógicos de prácticas laborales en diferentes universidades de México, se muestra que todas las universidades buscan un balance entre la docencia en el ámbito teórico y la puesta en práctica de las habilidades aprendidas. Dado que no existe una ley que regule explícitamente la relación entre universidades y empresas, cada

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

universidad establece convenios y acuerdos según las necesidades específicas de cada carrera y la disponibilidad de las empresas. Esto no impide que haya una relación cordial entre las empresas y las instituciones de educación superior, ya que forman una relación simbiótica y mutuamente beneficiosa. Cabe destacar que la mayoría de las empresas que ofrecen accesibilidad para las prácticas son estatales.

Las universidades además pueden tener departamentos que ayudan a mantener un control sobre las prácticas laborales, tanto para realizar un control de su cumplimiento, como para velar por los derechos de los estudiantes, ayudándolos en el proceso.

Actualmente, el MMFD se aplica en diversas carreras como electromecánica industrial, máquinas y herramientas, mecatrónica, informática, administración y hospitalidad turística. A partir del segundo año de carrera, los estudiantes se vinculan directamente a un puesto en una empresa, donde reciben capacitación. En este sentido, Zamora Torres (2020) sintetiza un estudio sobre el impacto de este modelo, donde se observó una correlación negativa entre la cantidad de jóvenes de 20 a 29 años egresados e inscritos en el MMFD y el número de jóvenes desempleados de 18 a 24 años. En un período de tres años, la implementación del MMFD resultó en una disminución de la tasa de desempleo juvenil.

Es de destacar que varias universidades presentan un modelo especial para implementar las prácticas laborales, tal es el caso de la UNAM que ofrece un modelo de atención integral de prácticas profesionales que busca orientar al alumnado en su vinculación con el entorno profesional y laboral relacionado con su formación académica. Este modelo incluye un sistema automatizado para la inscripción y validación de programas de prácticas profesionales.

El Instituto Tecnológico de Monterrey tiene un enfoque muy práctico en sus programas, integrando proyectos reales y prácticas desde los primeros semestres. Además, cuentan con programas de emprendimiento e innovación que permiten a los estudiantes trabajar en proyectos propios o en colaboración con empresas.

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

Otras universidades como es el caso de la Universidad Iberoamericana se centran en el compromiso social y la formación laboral, de forma concatenada. Sus programas de prácticas profesionales están diseñados para que los estudiantes no solo adquieran experiencia laboral, sino también para que desarrollen una conciencia social y ética.

CONCLUSIONES

El análisis de las prácticas laborales en las universidades de México muestra un marco normativo y educativo en constante evolución, que sigue adaptándose para satisfacer las necesidades del contexto social y productivo del país. Los enfoques principales, ya sean científicos-tecnológicos o hermenéuticos, permiten una comprensión integral de cómo se estructuran y fundamentan estas prácticas. La ley reglamentaria del artículo 5to constitucional y el reglamento para la prestación del servicio social proporcionan un marco legal que define las responsabilidades y derechos tanto de los estudiantes como de las instituciones educativas, asegurando la calidad y relevancia de las experiencias laborales.

De esta manera, se destacan los diferentes tipos de prácticas que realizan las universidades, como pasantías y servicio social, adaptándose a las particularidades de cada especialidad. Instituciones como la UNAM y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey ejemplifican enfoques diversos y enriquecedores, donde la variedad de experiencias prelaborales no solo mejora la empleabilidad, sino que también fortalece la relación entre la academia y el sector productivo. En este sentido, se puede afirmar que las prácticas prelaborales son un componente esencial de la educación superior en México, y su adecuada implementación puede ser decisiva para formar profesionales competentes y comprometidos con su entorno.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

AGRADECIMIENTO

A la RED-GEDI, por su trabajo de articulación y generación del conocimiento que permitió los vínculos entre instituciones mexicanas para el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Álvarez Álvarez, C. (2012). ¿Qué sabemos de la relación entre la teoría y la práctica en la educación? *Revista Iberoamericana de Educación*, 83(1), 45-60. <https://n9.cl/qnw0y>
- Argyris, Ch., y Schön, D. A. (1997). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (77/78), 345-348. <https://n9.cl/3v2xr>
- Baraldi, V. (2021). John Dewey: la educación como proceso de reconstrucción de experiencias. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 1(16), 68-76. <https://n9.cl/vqr9k>
- Cedeño Sánchez, L. V., Santos Naranjo, J. (2017). La práctica pre-profesional: vía para la formación profesional integral desde sus incidencias en la investigación *Universidad y Sociedad*, 9(3), 16-25. <https://n9.cl/j2m9m>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2018). *Ley Reglamentaria Del Artículo 5to. Constitucional, Relativo al Ejercicio de las Profesiones en la Ciudad de México. Diario Oficial de la Federación. Última Reforma* DOF 19-01-2018. <https://n9.cl/dmn3z>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2024a). *Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Última Reforma* DOF 04-04-2024. <https://n9.cl/3x0s3c>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2024b). *Ley General de Educación. Diario Oficial de la Federación. Últimas Reformas* DOF 07-06-2024. <https://n9.cl/mg8c8>
- Gómez Dantés, O. (2021). Precursores, promotores y artífices del servicio social de medicina en México. *Salud Pública de México*, 63(2), 281-287. <https://n9.cl/ur587t>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año XI. Vol. XI. N°20. Enero - Junio. 2025

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

Henley, R. D. (2021). *Feeling Remote? An Examination of the Relationship between Communication and Employee Engagement in Higher Education*. [Tesis doctoral, Trevecca Nazarene University]. <https://n9.cl/pexd9>

Instituto Tecnológico Autónomo de México. (2021). *Reglamento de Licenciatura*. <https://n9.cl/hssx5>

Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd Ed.). Pearson Education. <https://n9.cl/3f9to>

Lara Torres, C. G., Velázquez Macias, J., González Hernández, J. R., & Guirette Barbosa, O. A. (2024). Analyzing the effectiveness of graduate competencies at the Polytechnic University of Zacatecas. *Journal of Social Researches*, 10(25), 19-30. <https://doi.org/10.35429/JSR.2024.25.10.19.30>

Lave, J., y Wenger, E. (2008). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. (2nd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>

López Retana, A. D. (2022). Prevalencia de prácticas discriminatorias en México: ¿Cómo se discrimina y a quién se discrimina? *Revista de el Colegio de San Luis*, 12(23), 1-32. <https://doi.org/10.21696/rcsl122220221334>

Marquet Guerrero, P. (2014). *Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo*. UNAM. <https://n9.cl/4jdoj>

Mendoza González, R., Luján Mora, S., Otón Tortosa, S., Sánchez Gordón, M., Rodríguez Díaz, M. A., Reyes Acosta, R. E. (2002). Guidelines to Establish an Office of Student Accessibility Services in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 14(5), 2635. <https://doi.org/10.3390/su14052635>

Navarrete Cazales, Z., Manzanilla Granados, H., y Ocaña Pérez, L. (2021). La educación después de la pandemia: propuesta de implementación de un modelo de Educación Básica a Distancia. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 12(22). <https://n9.cl/p6sdqi>

Palomares Ruiz, M. B. E., Dimas Rangel, M. I., Torres Bugdud, A., & Báez Villarreal, E. (2022). Good practices in the self-transformation of the engineering student in continuous improvement projects. *Journal University Management*, 6(16):29-35. <https://doi.org/10.35429/JUM.2022.16.6.29.35>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año XI. Vol. XI. N°20. Enero - Junio. 2025

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

Pérez Cruz, O. A., y Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-27. <https://n9.cl/51mps>

Ramírez, C. J. C., Ávalos, L. M. L, Montes., D. R., y Verdugo, R. J. C. (2020) Satisfacción académica ante las prácticas profesionales universitarias. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 23(3), 1072-1082. <https://n9.cl/u33es>

Roco Zúñiga, A. L., Domínguez Naranjos, J., Méndez Martínez, S., Ramírez Dueñas, L. K., Fernández Vázquez, M. U., & Hernández Domínguez, J. (2021). Perspectiva de los médicos pasantes de Medicina en la selección de la modalidad del servicio social. *Revista de Educación y Desarrollo*, 57, 41-47. <https://n9.cl/v1cto>

Rodríguez Torres, E., López Gómez, H. E., y Dávila Cisneros, J. D. (2023). Importancia de los semilleros estudiantiles en las universidades, para la investigación científica. *Negonotas Docentes*, (22), 50-62. <https://acortar.link/pU0n4O>

Rodríguez Torres, E., Dávila Cisneros, J., & Gómez Cano, C. (2024). La formación para la configuración de proyectos de vida: una experiencia mediante situaciones de enseñanza-aprendizaje. *Varona*, (79), e2391. <https://acortar.link/8JH9nZ>

Rueda Rodríguez, A. E. (2014). Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 111-132. <https://n9.cl/n0vbs>

Sánchez Mendiola, M., Martínez Hernández, A. M. P., Torres Carrasco, R., de Agüero Servín, M. M., Hernández Romo, A. K., Benavides Lara, M. A., Rendón Cazales, V. J. y Jaimes Vergara, C. A. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria (RDU)*, 21(3). <https://n9.cl/4hnbj>

Schön, D. A. (2017). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315237473>

Tacuri Albarracín, V. G., & Vega Alonso, M. E. (2024). Revisión sistemática de la práctica laboral pedagógica en educación superior: fundamentos teóricos y acciones clave. *Revista Panamericana de Pedagogía*, (38), 10-25. <https://n9.cl/4a5ra>

Universidad Autónoma de Nuevo León. (s.f.). *Normativa de Prácticas Profesionales*. UANL. <https://n9.cl/geja8v>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año XI. Vol. XI. N°20. Enero - Junio. 2025

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Adilene Cárdenas-Beltrán; Andrés Ultreras-Rodríguez; Víctor Hugo González-Torres; Mario Mitsuo Bueno-Fernández

Universidad Nacional Autónoma de México. (s.f.). *Guía de carreras UNAM*. UNAM.
<https://n9.cl/yb8cd>

Valencia Arias, A., Cardona Cano, R., López Sánchez, J., Herrera Giraldo, N., & Valencia, J. (2023). Early labor insertion in Latin America: A perspective from business sector needs. *Cogent Social Sciences*, 9(2), 2270717.
<https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2270717>

Vela Barba, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. <https://n9.cl/iqui9>

Zamora Torres, A., Thalheim, L. (2020). El Modelo Mexicano de Formación Dual como modelo educativo en pro de la inserción laboral de los jóvenes en México. *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(31), 48-67. <https://n9.cl/4ji5em>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).