

LAS ESTANCIAS TÉCNICAS COMO ESTRATEGIA PARA LA ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Data de submissão: 08/08/2023

Data de aceite: 01/09/2023

Karina Berlanga Reséndiz

TECNM/ I.T. de Ciudad Valles
<https://orcid.org/0000-0003-3774-230X>

Silvia Elena Barrios Mendoza

TECNM/ I.T. de Ciudad Valles
<https://orcid.org/0000-0001-8320-0515>.

Raúl Altamirano Zúñiga

TECNM/ I.T. de Ciudad Valles
<https://orcid.org/0000-0002-5411-1457>

Claudia Cruz Navarro

TECNM/ I.T. de Ciudad Valles
<https://orcid.org/0000-0002-3680-0857>

Alba Verónica Balderas Sánchez

TECNM/ I.T. de Ciudad Valles
<https://orcid.org/0000-0002-5411-1457>

RESUMEN: El desarrollo de la vinculación escuela-empresa, a través de una investigación del ambiente laboral empresarial; para establecer las bases de proyectos de formación continua acordes a las necesidades de los colaboradores, con la cual se llevaron a la práctica los conocimientos incluidos en diversas materias que se imparten en la carrera de IGE. La metodología utilizada es la

establecida por el TecNM para la realización de estancias técnicas. Las actividades realizadas permitieron una actualización profesional de los docentes que participaron brindando los conocimientos necesarios para el desarrollo de nuevas prácticas de gestión en la empresa moderna. Se considera que las estancias deberían convertirse en una práctica predominante de todo docente de Nivel Superior, ya que solo al estar involucrado en un contexto empresarial se puede identificar las competencias que se deben fortalecer en el estudiante de Ingeniería en Gestión Empresarial, y así con esto será posible contribuir a la mejora de la calidad en la educación.

PALABRAS CLAVE Estancias Técnicas, Actualización Profesional, Ambiente Laboral, Docente, Calidad.

TECHNICAL INTERNSHIPS AS A STRATEGY FOR PROFESSIONAL UPDATING OF BUSINESS MANAGEMENT ENGINEERING TEACHERS

ABSTRACT: The development of the school-business linkage, through an investigation of the business work environment; to establish

the basis for continuous training projects according to the needs of employees, with which the knowledge included in various subjects taught in the GSE career was put into practice. The methodology used is the one established by the TecNM for technical internships. The activities carried out allowed for the professional updating of the teachers who participated, providing the necessary knowledge for the development of new management practices in modern companies. It is considered that the internships should become a predominant practice of all teachers at a higher level, since only by being involved in a business context it is possible to identify the competencies that should be strengthened in the student of Business Management Engineering, and thus it will be possible to contribute to the improvement of the quality of education.

KEYWORDS: Technical Internships, Professional Updating, Work Environment, Teacher, Quality.

INTRODUCCIÓN

Las estancias técnicas por parte de los docentes del Tecnológico Nacional de México tienen como objetivo la actualización de conocimientos teóricos en la práctica profesional en la empresa, de esta forma los estudiantes se verán beneficiados ya que sus profesores comparten vivencias profesionales adquiridas en su vinculación con la empresa y a al mismo tiempo se establecen nuevas formas para la creación de ambientes de enseñanza-aprendizaje que permiten enriquecer la práctica docente. Como menciona Gliemmo (2017) una estancia, permite establecer lazos entre las instituciones educativas, los centros de investigación e instituciones, para adquirir experiencias propias y mejorar las competencias educativas.

La estancia realizada en una empresa perteneciente a una cadena internacional ubicada en Ciudad Valles, parte de la necesidad de la empresa de conocer el ambiente laboral, para establecer programas de mejora continua, con base en la situación real de esta unidad; esto para establecer un diagnóstico inicial para la generación de un proyecto de formación continua acorde a las necesidades de los colaboradores, con la cual se llevaron a la práctica los conocimientos incluidos en los programas académicos de: Fundamentos de Investigación, Fundamentos de Gestión Empresarial, Taller de Investigación I y II y Taller de Innovación en Organizaciones

En la actualidad toda organización debe establecer los parámetros necesarios para obtener los conocimientos de la situación laboral, estos se convierten en un valor estratégico de gran importancia para establecer la mejora continua. Las organizaciones tienden a ser más creativas, capaces de potenciar el capital humano para obtener ventajas competitivas (Orozco, 2009). En este sentido el tener información base acorde a las opiniones reales del personal local en la distribuidora de Ciudad Valles, se convierte en un reto para encauzar los procesos de mejora continua y conlleven a resultados significativos en el servicio al cliente por parte del personal.

El recurso humano en toda empresa posee distintos niveles de competencias necesarias las cuales le permiten desarrollar adecuadamente los procesos en los que participa, (Domínguez Santiago, 2008) esto influye drásticamente en el nivel de productividad reflejada en el quehacer diario y por ende puede verse afectada la motivación de los colaboradores en forma positiva o negativa.

Durante la estancia realizada se implementaron los modelos teóricos de la metodología de la investigación que se analizan en los programas de las materias Fundamentos de Investigación y Taller de Investigación I y II. Así como análisis teóricos orientados a la mejora de procesos que permitan en la empresa la generación de mejoras incrementales que impacten positivamente en actividades directamente relacionadas con productividad y competitividad, los cuáles son temas incluidos en la materia de Taller de Innovación en las Organizaciones.

METODOLOGÍA

La forma de trabajo fue a través de la vinculación que tiene el TecNN Campus Ciudad Valles, con diversas empresas, se estableció el contacto con una de ellas, la cual es a nivel nacional, con oficinas de distribución local.

Se analizaron las necesidades de acuerdo con sus prioridades y se definió como objetivo de la estancia el siguiente:

Identificar la situación actual en que se encuentra el ambiente laboral en la empresa seleccionada en la sucursal de Ciudad Valles, con la aplicación de un cuestionario para determinar el ambiente laboral que funcione como punto de partida para el desarrollo de un Programa de Formación Continua.

El proceso se divide en tres fases:

PRIMERA FASE: Recopilación de datos laborales de la empresa, se obtuvo el universo de la población encontrándose 105 colaboradores, distribuidos en 3 departamentos, los cuales son: almacén, ventas y área administrativa, se analizó la información obtenida en una evaluación aplicada previamente.

Se determina en conjunto con el personal administrativo de la empresa el tamaño de la muestra, para lo cual se utiliza la fórmula de distribución normal para una población finita. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población finita (universo)

Z = No. De unidades de desviación estándar a la distribución normal

e = Error máximo permitido

p = Proporción considerada de interés de la población finita que posee las características deseadas.

q = Proporción de la población finita que no posee las características deseadas

(1- p)

De acuerdo con los datos anteriores se tiene que:

n = ?

N = 105 personas

Z = 1.96 considerando un nivel de confianza del 95%

e = 5 %, es el error probable a considerar

p = 95 %, utilizando condiciones de completa incertidumbre

q = 5 %

Sustituyendo en la fórmula:

$$n = \frac{(z)^2 (p) (q) (N)}{(N-1)(e)^2 + (z)^2 (p) (q)} = \frac{(1.96)^2 (.95) (.05) (104)}{(104-1) (.05)^2 + (1.96)^2 (.95) (.05)}$$

$$18.9 = \frac{18.9}{0.25 + 0.18} = 40.86$$

$$0.43$$

SEGUNDA FASE: Se seleccionó el instrumento a utilizar en la investigación que medirá las variables identificadas, así como también se estableció la confiabilidad y validez de éste; posteriormente se aplicó el instrumento, con la técnica de entrevista dirigida obteniéndose los siguientes resultados, que se muestran en el cuadro No. 1.

No.	ITEM	SÍ	NO	POCO
1	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades?	33	0	7
2	¿Creo que he elegido mal la empresa donde laboro?	1	36	3
3	¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	40	0	0
4	¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?	35	1	4
5	¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?	3	28	9
6	¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?	25	8	7
7	¿Me siento seguro y estable en mi empleo?	33	5	2
8	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	28	4	8
9	¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando realizo bien mi trabajo?	22	12	6
10	¿Creo que mi trabajo actual es interesante?	35	2	3
11	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	36	1	3
12	¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?	10	12	18

No.	ITEM	SÍ	NO	POCO
13	¿Considero que el trabajo que desempeño está de acuerdo con mis capacidades?	36	3	1
14	¿Estoy satisfecho con el desempeño de mi trabajo?	38	1	1

Tabla 1. Resultados de la aplicación del instrumento de recolección de información

TERCERA FASE: Análisis de los datos obtenidos, resultados y conclusiones, se presentan en la tabla No. 2

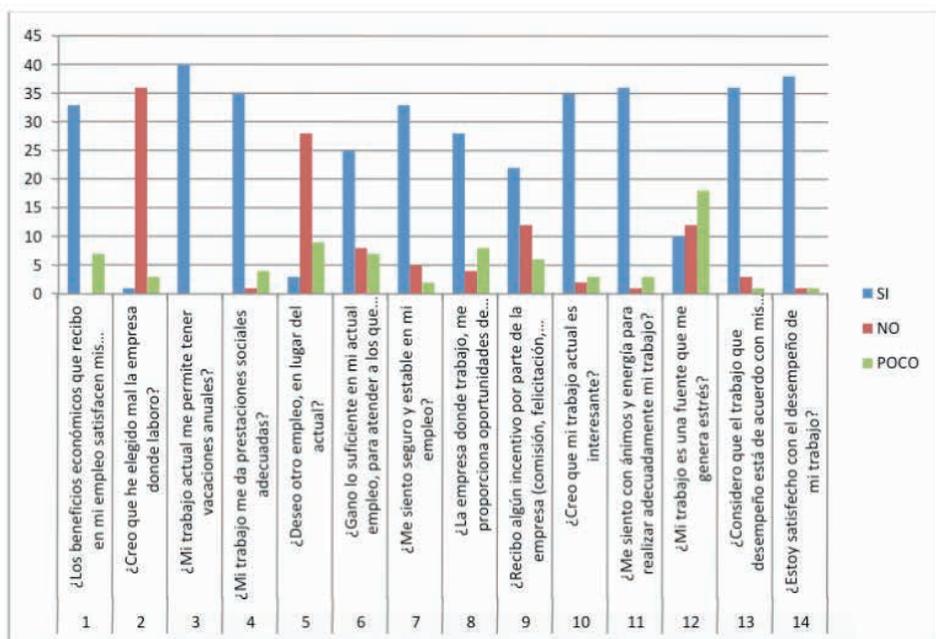


Tabla 2. Análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de información

RESULTADOS

Si bien es cierto que la mayoría de los colaboradores en aspectos fundamentales de la organización reaccionan de manera positiva y en otras de manera negativa, por lo que es necesario el diseño de un programa motivacional para que estos desarrollen un mayor sentido de pertenencia, (Mazariegos, 2015) y con ello, asuman y cumplan los objetivos de la organización tanto como los personales, dando con ello un desempeño eficaz y eficiente, (Domínguez Santiago, 2008) de modo que se logre la satisfacción personal y profesional para los colaboradores, así como la laboral como la organizacional para la empresa.

De los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a una muestra representativa de los colaboradores de la empresa en Cd. Valles, se detectó la existencia de causas

que afectan la motivación, por lo que es importante resaltarlas, para con ello, encontrar posibles alternativas de solución. La motivación laboral es un factor que influye en cambios personales, así como organizacionales, logrando con ello el cumplimiento de objetivos tanto de los colaboradores como de la empresa. (Bedodo Espinoza, 2006)

A continuación, se presentan los aspectos en los que es necesario desarrollar estrategias que permitan una mejora en la motivación de los colaboradores.:

1. Remuneraciones económicas e incentivos
2. Mejorar las oportunidades de desarrollo personal y profesional
3. Manejo del estrés
4. Reconocimiento al logro y desempeño
5. Técnicas Motivacionales

En lo concerniente a los beneficios económicos, es importante que se considere si ganan lo suficiente para atender a los que dependen de ellos. En lo referente a vacaciones, ninguno de los colaboradores encuestados tiene inconformidades respecto a estas ni a las prestaciones sociales, pero si en cuanto a incentivos, mientras que en las oportunidades de crecimiento, si la elección de la empresa es correcta, si desean otro empleo así como sentirse seguros y estables en el trabajo, en el desempeño adecuado, si el trabajo es interesante, si se sienten con ánimos y energía para trabajar, si su trabajo les genera estrés, por lo que el resultado de estos factores es la insatisfacción al realizar su trabajo.

Como resultado de la encuesta, lo que más pudiera afectar la motivación de los colaboradores son los beneficios económicos que reciben, en cuanto a incentivos, aunque son pocos los colaboradores que respondieron que no reciben o reciben poco, así mismo, son estos los que respondieron que desean otro empleo o bien que no es interesante, por ello la importancia de diseñar un programa motivacional considerando estrategias y técnicas innovadoras, dando prioridad a las áreas de oportunidad detectadas, para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Para toda organización, los colaboradores representan el activo principal en sus procesos, es decir los procesos funcionan correctamente a través de ellos, por lo que ofrecer diferentes tipos de incentivos puede motivarlos para lograr una exitosa integración personal y profesional en sus funciones, esto a su vez permitiría alcanzar un alto nivel en la satisfacción de las necesidades de autorrealización, que se verá reflejado en un óptimo ambiente laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

La estancia realizada una la empresa en Ciudad Valles permitió dar cumplimiento al objetivo establecido: Actualizar los conocimientos teóricos-prácticos para mejorar la práctica docente; realizando la investigación del ambiente laboral en la Empresa; para establecer las bases de proyectos de formación continua.

Estas experiencias resultan útiles para trasladar de los aspectos teóricos de las diferentes materias a la práctica de trabajo en un contexto real de la empresa. Las actividades realizadas han contribuido a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollado por los docentes que participaron, permitiendo el conocimiento de nuevas prácticas de Gestión en la Empresa moderna, además de que se logró el fortalecimiento del desarrollo profesional del Docente al realizar actividades prácticas dentro de un contexto empresarial actual.

Las estancias deberían convertirse en una práctica común de todo docente de Nivel Superior ya que solo al estar involucrado en el sector empresarial se puede identificar las competencias que se deben fortalecer en el estudiante de Ingeniería en Gestión Empresarial y se lograría mejorar la calidad de la educación al ser una actividad que mejora el desempeño docente en el aula desarrollando su capacidad de vincular la teoría con la práctica y alentando al desarrollo de investigación que permita la mejora continua de procesos.

Se recomienda finalmente a la empresa seguir trabajando en colaboración con Instituciones Educativas de Nivel Superior a través del desarrollo de programas de estadías técnicas de docentes, o bien con proyectos de residencias profesionales a través de estudiantes, para con ello identificar oportunidades de desarrollo de proyectos conjuntos que impacten positivamente en las metas educativas y empresariales de ambos sectores.

REFERENCIAS

Bedodo Espinoza, V. G. (2006). **Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica.**

Chiavenato, I. (2007). **Administración de los recursos humanos.** Mexico, D.F.: Mc Graw Hill.

Domínguez Santiago, M. (2008). **Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana. Revista científica Pensamiento y Gestión.** Recuperado el 25 de may de 2019

Gutiérrez Reyna, J. A. (24 de Mayo de 2011). **Teoría X y teoría Y de Mcgregor.** Obtenido de <http://www.gerencie.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor.html>

Gliemmo, F. (2017). **Estancias académicas para el desarrollo docente y la excelencia educativa.** Econo (14). Recuperado el 04 de 03 de 2020, de <https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/3637>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). **Metodología de la investigación.** Perú: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Mazariegos, M. I. (Marzo de 2015). **Motivación y desempeño laboral.** Quetzaltenango

Orozco, E. (2009). **Inteligencia empresarial qué y cómo.** La Habana: Editorial IDICT