

Impacto de la Certificación en Estadía e Inserción Laboral de Alumnos de TSU en Desarrollo de Negocios Área Logística y Transporte

DORA ROCIO GUERRERO MUÑOZ
Universidad Tecnológica de Tijuana

FRANCELIA POLANCO MAYORQUÍN
Universidad Tecnológica de Tijuana

NORMA LETICIA VIZCARRA VIZCARRA
Universidad Tecnológica de Tijuana

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar el impacto que tiene la certificación en el estándar de competencias laborales “Despacho de materiales sintéticos” en los alumnos del nivel Técnico Superior Universitario de la carrera de Desarrollo de Negocios área Logística y Transporte en relación con la estadía y su inserción laboral. Esta investigación fue de tipo cuantitativa-descriptiva, mediante encuesta poblacional aplicada de Mayo del 2017 a Septiembre del 2018 a egresados de las generaciones 2014-2016, 2015-2017 y 2016-2018. Los resultados obtenidos en la investigación muestran que los ex-alumnos se han colocado de manera favorable en la estadía, así como en el campo laboral.

Palabras Clave: *competencia, estándar de competencia, egresados, inserción laboral.*

Abstract

The objective of this work is to analyze the impact of the certification on the “Delivery of Synthetic Materials” a standard competency for students at the Technical Superior level of the Business Development major, in Logistics and Transportation area, related to their work practices and labor experience. This research was made as quantitative-descriptive type, through a survey made from May 2017 to September 2018 to graduates from generations of 2014-2016, 2015-2017 and 2016-2018. The results of this research show that the alumni have been positively placed in the labor field during their practices.

Keywords: *competence, competency standard, graduates, labor insertion.*

Introducción

El presente estudio muestra una investigación realizada a los alumnos de la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT) específicamente a los egresados de Técnico Superior Universitario de la carrera de Desarrollo de Negocios área de Logística y Transporte (TSU en DNLyT), quienes deben de certificarse antes de terminar sus estudios a través del Centro Evaluador de Competencias Laborales en la Universidad Tecnológica de Tijuana (CECLUT) quienes a la vez fungen como Entidad Certificadora del Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Este trabajo se realizó a las tres últimas generaciones de egresados. Y para el desarrollo de dicho investigación se diseñó el instrumento de evaluación, se recopiló la información, se captura, así como se realiza un análisis e interpretación de los hallazgos encontrados, mismos que se plasman en este documento.

Dentro de las universidades hoy en día se pretende que los alumnos que se encuentran en las aulas estén cada vez más preparados con herramientas que les ayude a enfrentar los retos que demandan las empresas, es por ello que las instituciones buscan formar jóvenes capaces y competitivos, que permitan responder a las exigencias de los empleadores.

Debido a esto, la educación superior debe estar orientada al logro de las competencias que se requieren, y es en la educación superior que cada estudiante debe lograr un sólido dominio de las disciplinas y valores correspondientes a las distintas profesiones con el objeto de fortalecer el trabajo académico y la investigación, así como para favorecer el crecimiento de la oferta en áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional (Programa Sectorial de Educación 2013-2018, 2018)

En la Universidad Tecnológica de Tijuana (UTT) se ha implementado una estrategia que permite que los estudiantes del nivel de Técnico Superior Universitario (TSU) se sometan a una evaluación donde se garantice que los conocimientos y la práctica en una competencia específica cómo es controlar la documentación de traslado de mercancías es acorde a un estándar de competencia laboral.

Marco Teórico

En las Instituciones de Educación Superior IES, el currículo universitario requiere que los alumnos sean capaces, es decir que a través de los programas de estudios se fomenta el desarrollo de competencias que les permita aportar y aplicar de una manera práctica su pensamiento crítico e innovador, es por eso que las instituciones educativas de nivel superior deben de tener la oportunidad de incorporar en su currículo lo que demanda el mercado laboral.

A este respecto el currículo universitario orienta la actividad académica, por lo que se define como aquel proyecto educativo que contiene el perfil profesional que se pretende obtener a través de la formación académica y profesional del estudiante, que va configurando y evaluando en la práctica en función a la misión de la institución. Picazo Villaseñor, 2012 citado por (Nuñez Rojas et al, 2014), de este modo las enseñanzas se van enfocando de tal manera que los alumnos desarrollen habilidades que se les están demandado.

De esta manera el perfil profesional es parte del currículo universitario y éste se entiende “como la identidad profesional que un individuo debe de poseer para llevar a cabo una determinada labor y a su vez explica las funciones principales que dicha profesión cumple, así como las tareas más habituales en las que se plasman esas funciones” Fernández y otros, 2006 citado por (Alvarez De Eulate y Villardón Gallego, 2008), es por eso que las universidades se abocan a actualizar los planes de estudios de acuerdo a las competencias que el alumno debe poseer atendiendo las necesidades del sector productivo.

Una competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, que se deben reunir para satisfacer los requerimientos de la sociedad, además las competencias son capacidades que el individuo desarrolla poco a poco en el transcurso del proceso educativo y son evaluadas en diversas etapas (Vigo Vargas, 2018), por lo tanto el joven al concluir su etapa académica debe de desarrollarlas para llegar a ser buenos profesionistas.

Mientras tanto Alles (2010) menciona que una competencia laboral, “es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo”. A su vez Martínez Cusicanqui (2008) dice que es un número determinable y evaluable de capacidades que permite desempeños satisfactorios en contextos reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes.

En otras palabras se define como un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que se concretan asertivamente en la resolución de problemas o en una respuesta pertinente a una situación nueva o específica (CONOCER, 2017), es por ello que las empresas buscan mejorar su productividad y la competitividad mediante personal certificado.

En México se cuenta con CONOCER, que está integrado por el sector empresarial, gubernamental y educativo, que permite fortalecer la competitividad y productividad económica, capacidad de crecimiento y progreso social, su principal objetivo es capacitar a las personas para afrontar los desafíos del sector productivo, que solicitan personal especializado en un área en específico.

Para esto, es necesario contar con un estándar de competencia laboral, el cual sirve de referente para evaluar y certificar la competencia de las personas y describe el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que debe contar un individuo para ejecutar una actividad laboral, con un alto nivel de desempeño. (CONOCER, 2017)

Hoy en día el sector productivo demanda personal capacitado que solucionen los problemas que se presentan, es por eso que las instituciones de educación superior se han abocado a cumplir las expectativas que el mercado laboral solicita, debido a ello, es que dentro de las aulas se les han brindado las herramientas necesarias, a través de las asignaturas que integran el plan de estudios.

Es por ello que la universidad ha tenido, y tiene, un papel central en el desarrollo de la sociedad es creadora del conocimiento y formadora de las personas, principalmente los jóvenes. (Duart y Pujol, 2008), asimismo las universidades son lugares para la enseñanza, la investigación y el servicio a la comunidad que tiene por objetivo el conseguir el aprendizaje y la enseñanza. (Bowder y Marton, 2012), a través de la universidad es donde se da la reflexión y es así como surgen las Universidades Tecnológicas.

Las Universidades Tecnológicas “se crearon en México en el año de 1991 como organismos públicos descentralizados de los gobiernos estatales, con un modelo educativo que se sustenta en seis atributos, que enmarcan y orientan el desarrollo curricular y su aplicación” (Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas, 2018), con este objetivo es que las instituciones trabajan para ofrecer las herramientas necesarias para certificar al alumno en cierta área de especialidad.

En la Universidad Tecnológica de Tijuana, se brinda a los alumnos de la carrera de TSU de Desarrollo de Negocios área Logística y Transporte un estándar de competencia laboral acorde a una de las competencias específicas del perfil profesional, la cual se obtiene del plan de estudios del programa educativo. Las asignaturas de las cuales se desprende el estándar de competencia laboral de “Despacho de Materiales Sintéticos” son está integrada en su plan de estudios de las materias de introducción a la logística empresarial, administración de almacén, tráfico, maniobras y manejo de materiales que se imparten en III y IV cuatrimestres respectivamente.

Estas materias de introducción a la logística empresarial, administración de almacén, tráfico, maniobras y manejo de materiales, son necesarias debido a que una de las actividades básicas de las organizaciones dentro de la logística es el determinar las condiciones de traslado de las mercancías a través de la información proporcionada por el cliente y de acuerdo a la normatividad vigente para identificar los requerimientos del servicio, así como determinar la documentación pertinente a través de los procedimientos establecidos y la elaboración de la misma para asegurar el servicio.

Metodología de la Investigación

El presente trabajo es de tipo Cuantitativo-Descriptivo, mediante una encuesta de tipo poblacional aplicada a egresados de la carrera TSU en DNLT durante el periodo de Mayo del 2017 a Septiembre del 2018. Se siguió la metodología planteada por Zikmund William (1998) la cual está dividida en 5 etapas: La primera consiste en realizar un análisis conjuntamente con el departamento de Vinculación en específico con el área de Enlace Empresarial, Prácticas, Estadías, Educación Continua y Dirección de Carrera con el objeto de conocer cuál es el impacto que tienen los egresados que están certificados en el estándar de competencia laboral Despacho de Materiales Sintéticos, a través de una entrevista a profundidad se definieron las variables a medir, a partir de las cuales

se diseñó el instrumento de evaluación. Posteriormente se determinó que la muestra serían las tres generaciones anteriores que comprenden 2014-2016, 2015-2017 y 2016-2018. Después de lo anterior, se aplicó el instrumento, se recolectaron los datos, se analizaron, se graficaron e interpretaron para obtener resultados y determinar las conclusiones.

Objetivos

- Objetivo 1. Identificar el impacto que tiene la Certificación del Estándar de Competencias Laborales “Despacho de materiales sintéticos” en las Estadías de los egresados de TSU en DNLYT.
- Objetivo 2. Identificar el impacto que tiene la Certificación del Estándar de Competencias Laborales “Despacho de materiales sintéticos” en la Inserción Laboral de los egresados de TSU en DNLYT.

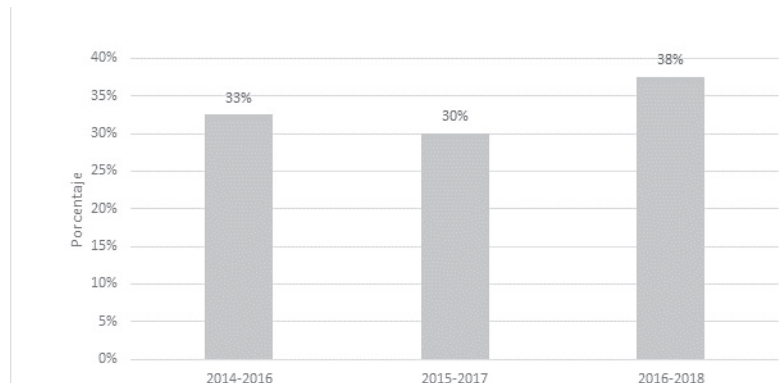
Hipótesis

- Hipótesis 1. La Certificación que obtienen los alumnos de TSU en DNLYT en una competencia laboral relacionada con su área de especialidad, impacta positivamente en su colocación de Estadía
- Hipótesis 2. La Certificación que obtienen los alumnos de TSU en DNLYT en una competencia laboral relacionada con su área de especialidad, impacta positivamente en su Inserción Laboral.

Resultados

Para determinar la tabulación, codificación, análisis e interpretación de los resultados cuantitativos se utilizó Microsoft Excel, en el cual se hicieron las gráficas presentadas a continuación, mismas que contienen información sobre la frecuencia y porcentaje de las respuestas. En la primera gráfica se determina el número de encuestados de la carrera de TSU en Desarrollo de Negocios área Logística y Transporte de las generaciones 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018 (ver gráfica 1).

Gráfica 1: Encuestados de la Carrera de TSU Desarrollo de Negocios Área Logística y Transporte.

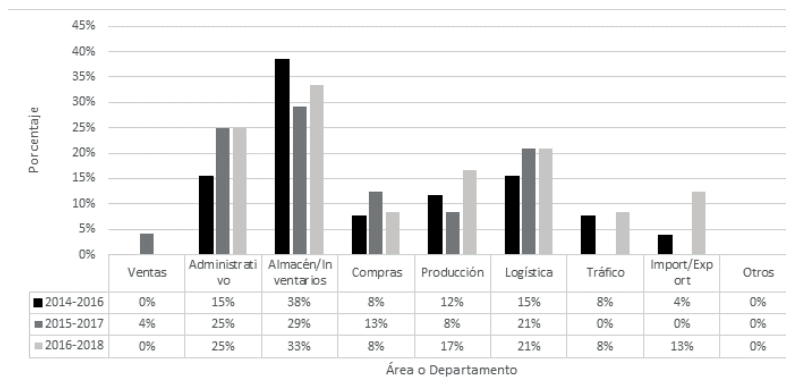


Fuente: Elaboración propia.

Se encuestaron 80 ex alumnos, egresados de la carrera de TSU en Desarrollo de Negocios área Logística y Transporte, 26 de ellos de la generación 2014-2016 que representan el 32.50%, de la generación 2015-2017 se encuestaron 24 ex alumnos que representan el 30%, mientras que de la generación 2016-2018 fueron 30 egresados que es el 37.50%.

Se realizó la pregunta graficada a continuación en la que se observa en que área o departamento realizaron estadía los alumnos de las generaciones 2014-2016, 2015-2017 y 2016-2018 (ver gráfica 2).

Gráfica 2: Área o Departamento donde Realizaste la Estadía.



Fuente: Elaboración propia.

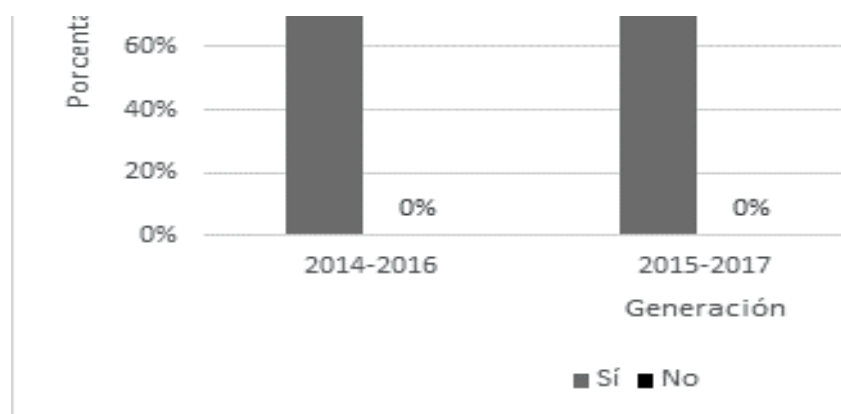
En la gráfica anterior, se muestra que los estudiantes de la generación 2014-2016, el 38% fueron colocados en almacén/inventarios, un 15% en logística así como en el área administrativa y un 12% en producción, en compras y tráfico se situaron en un 8% y en import-export hubo el 4%, mientras que en ventas y otros fue del 0%.

En la generación 2015-2017, el 29% se colocaron en almacén/inventarios, el 25% en el área administrativa, el 21% en logística, el 13% en compras, el 8% en producción y el 4% en ventas, mientras que en los departamentos de tráfico, import/export y otros no hubo colocados.

En lo que respecta a la generación 2016-2018 los alumnos fueron colocados en estadía de la siguiente manera el 33% en almacén, el 25% en el área administrativa, el 21% en logística, el 17% en producción, el 13% en import/export, el 8% en compras y tráfico, mientras que en el área de ventas y otros fue del 0%.

En la siguiente grafica se les pregunta a los egresados, que si el certificarse en el estándar de competencia laboral “Despacho de Materiales Sintéticos” reforzó los conocimientos y competencias propios de su carrera (ver gráfica 3).

Gráfica 3: El Certificarte en el Estándar de Competencia Laboral “Despacho de Materiales Sintéticos” Reforzó los Conocimientos y Competencias Propios de tu Carrera.

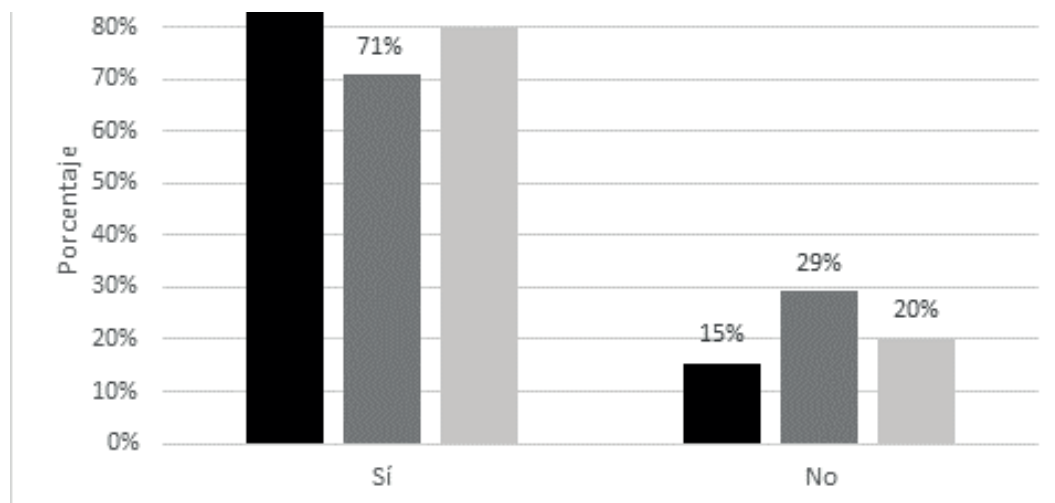


Fuente: Elaboración propia.

De tal manera, en la gráfica anterior se muestra que el 100% de los egresados encuestados de las generaciones TSU en Desarrollo de Negocios área Logística y Transporte de las generaciones 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018, mencionan que el certificarse en el estándar de competencia laboral “Despacho de Materiales Sintéticos” reforzó los conocimientos y competencias propios de tu carrera.

En cuanto a la colocación de estadía, en la gráfica 4 se identifica que el estar certificado en el estándar de competencia laboral “Despacho de Materiales Sintéticos” ayuda a colocarse en estadía.

Gráfica 4: ¿El Estar Certificado en el Estándar de Competencia Laboral “Despacho de Materiales Sintéticos” te Ayudó para Colocarte en Estadía?

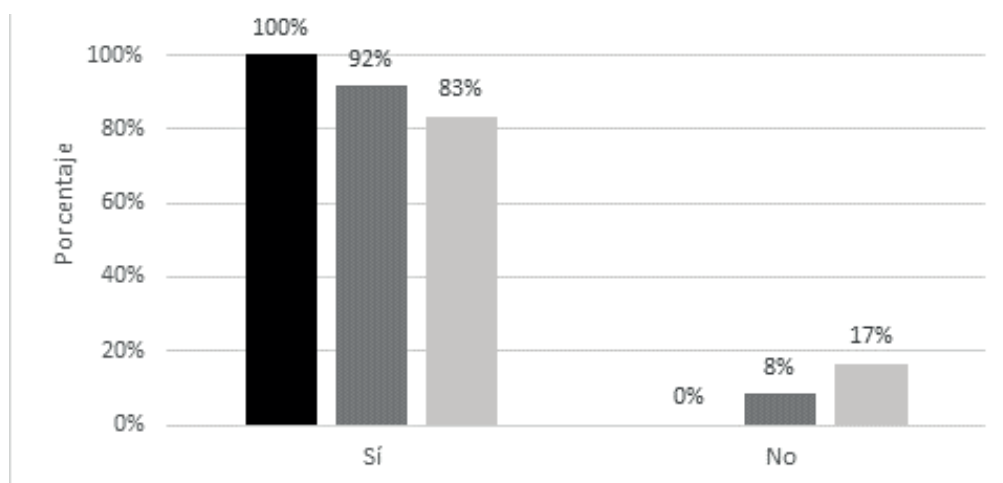


Fuente: Elaboración propia.

De tal forma, en el gráfico 4 se observa que los encuestados de la generación 2014-2016 considera con un 85% que el certificarse en el estándar de competencia laboral “Despacho de Materiales Sintéticos” si les ayudó a colocarse en estadía, mientras que el 15% dice que no. En la generación 2015-2017 el 71% menciona que sí y el 29% dice que el certificarse no les ayudó a colocarse en estadía. En lo que respecta a la generación 2016-2018, el 80% menciona que sí les permitió colocarse y el 20% dijo que no.

Continuando con el análisis de resultados, en la gráfica 5 se le pregunta al egresado de la carrera de TSU Desarrollo de Negocios área Logística y Transporte, si actualmente trabaja.

Gráfica 5: Actualmente Trabajas.

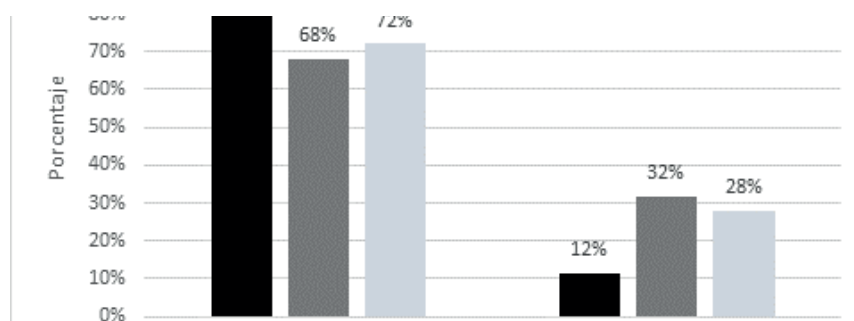


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior se muestra que el 100% de los egresados de la generación 2014-2016, se encuentra trabajando, y en la generación 2015-2017 es del 92%, mientras que en la generación 2016-2018 es del 83% que actualmente trabaja.

En la siguiente gráfica 6 se les pregunta a los egresados si las actividades que realiza en su actual trabajo son de acuerdo al perfil de egreso la tu carrera.

Gráfica 6: ¿Las Actividades que Realizas en tu Actual Trabajo están Relacionadas con la Competencia Obtenida en tu Carrera?

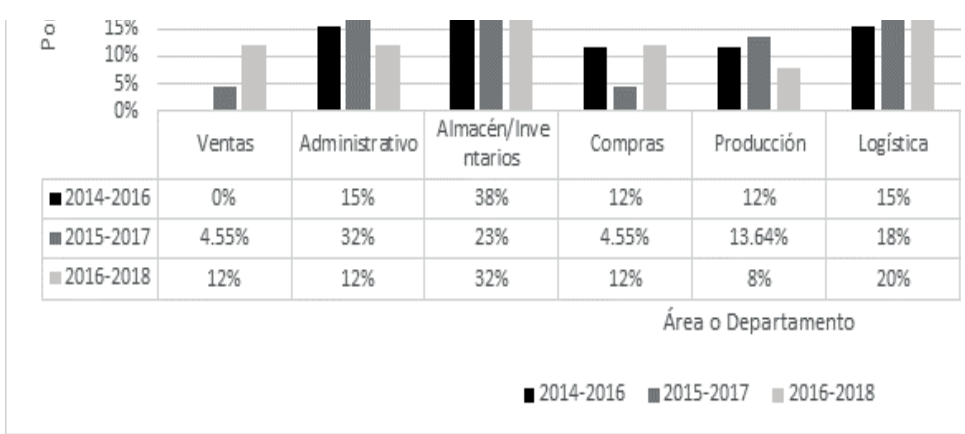


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior se muestra que el 88% de los encuestados de la generación 2014-2016 menciona que las actividades que realizan en su actual trabajo son de acuerdo a la competencia obtenida dentro de la carrera, mientras que en la generación 2015-2017 solo consideran el 68% y en la generación 2016-2018 el 72%.

En la gráfica siguiente se les preguntó a los egresados de las generaciones encuestadas cuál es el área o departamento en el que colabora.

Gráfica 7: ¿Área o Departamento en el que Colaboras?



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior, se muestra que en la generación 2014-2016, el 38% trabaja en el área de almacén/inventarios, el 15% en logística y administrativo, el 12% en compras y producción, el 8% en tráfico y el 0% en ventas y otros. En lo que respecta a la generación 2015-2017 el 32% trabaja en el área administrativa, el 23% en almacén/inventarios, el 18% en logística, el 13.64% en producción, el 4.55% en ventas, import/export y compras y 0% en otros. Mientras que los egresados de la generación 2016-2018, el 32% está laborando en almacén/inventarios, el 20% en logística, el 12% en ventas, compras y en el área administrativa, el 8% en producción, el 4% en import/export y el 0% otros.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, la H1 “La Certificación que obtienen los alumnos de TSU en DNLYT en una competencia laboral relacionada con su área de especialidad, impacta positivamente en su colocación de Estadía” se acepta debido a que arriba del 50% de las respuestas en cuanto a las áreas en que se colocaron dentro de la estadía, están relacionadas con el estándar obtenido. De igual manera, el 100% de los egresados de las tres generaciones respondieron que el haber obtenido dicha certificación reforzó los conocimientos y competencias propias de la carrera.

De igual manera, la H2 “La Certificación que obtienen los alumnos de TSU en DNLYT en una competencia laboral relacionada con su área de especialidad, impacta positivamente en su Inserción Laboral” se acepta, existe también un impacto positivo en la Certificación de alumnos y la Inserción Laboral de los mismos. Esto se identifica al observar que del 83 al 100% de ellos está trabajando actualmente y del 68 al 88% de ellos se respondieron que se desarrollan en actividades relacionadas con la competencia Laboral obtenida en durante el estudio de su TSU.

Recomendaciones: Los resultados del presente trabajo muestran que una certificación acorde a los conocimientos relacionados con el área de especialidad de la carrera, impactan en forma positiva el desarrollo de su estadía así como la inversión en el área laboral. Por tal motivo, se recomienda que los alumnos de nivel universitario se certifiquen en estándares afines a las competencias propias de su carrera con el fin de facilitar la pertinencia en cuanto a la colocación dentro del área laboral. De igual forma, se sugiere dar continuidad a la presente investigación considerando que el actual PE de TSU en DNLYT, fue modificado por TSU en Logística área Cadena de Suministro.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. A. (2010). Nuevo enfoque diccionario de preguntas La trilogía. México: Granica.
- Alvarez De Eulate, C. Y., & Villardón Gallego, L. (2008). Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. Bilbao: Deusto Digital.
- Bowder, J., & Marton, F. (2012). La universidad, un espacio para el aprendizaje: *más allá de la calidad*. Madrid: Narcea ediciones.

- CONOCER. (12 de junio de 2017). *Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales*. Obtenido de Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales: <https://conocer.gob.mx/preguntas-frecuentes/>
- Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas. (01 de 09 de 2018). *Modelo educativo*. Obtenido de <http://cgutyp.sep.gob.mx/Areas/CoordAcademica/index.php>
- Duart, J. M., & Pujol, M. (2008). *La universidad en la sociedad red: usos de internet en educaci[on superior]*. Barcelona: UOC.
- Martínez Cusicanqui, J. M. (2008). *El arte de aprender y enseñar. Manual para docentes*. Bolivia: La Hoguera.
- Núñez Rojas, N., Vigo Vargas Olinda, Palacios Contreras, P. G., & Arnao Vásquez, M. O. (2014). *Formación universitaria basada en competencias: currículo, estrategias didácticas y evaluación*. Chiclayo: USAT.
- Programa Sectorial de Educación 2013-2018. (11 de 09 de 2018). *Programa Sectorial de Educación*. Obtenido de http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.pdf
- Vigo Vargas, O. L. (2018). *Definición científica de la competencia: Visión multidisciplinar*. Lambayeque: APM.
- William, Z. (1998). *Investigación de mercados, 6ta. edición*. México: Prentice Hall.