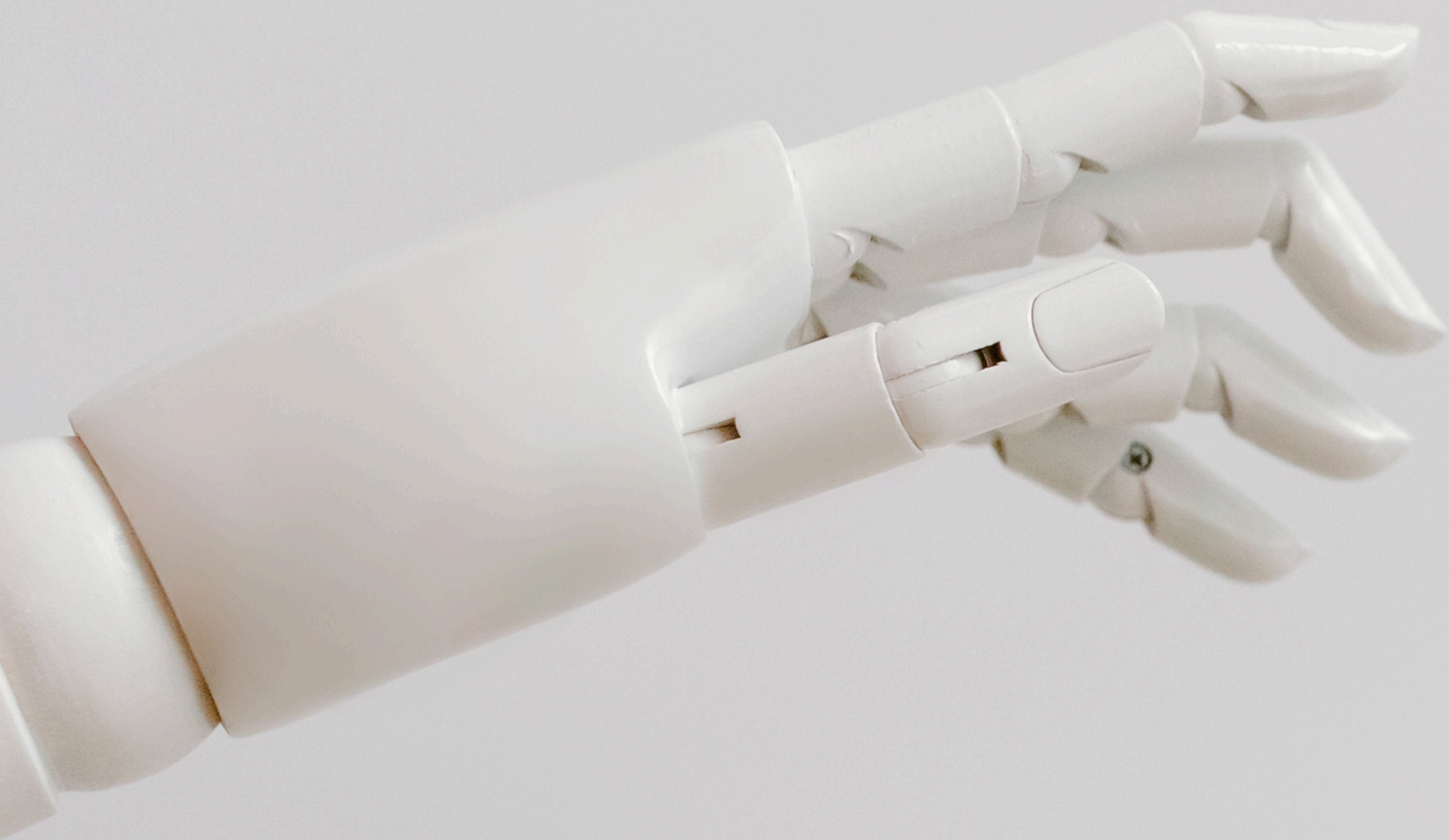


**SINERGIAS DEL LIDERAZGO
MUNDIAL: FOMENTO DEL
CRECIMIENTO INCLUSIVO,
INNOVACIÓN EN LA IA,
NEARSHORING Y
COMPETITIVIDAD**



COORDINADORES

JOSÉ SÁNCHEZ GUTIÉRREZ
PAOLA IRENE MAYORGA SALAMANCA

Sinergias del liderazgo mundial: Fomento del crecimiento inclusivo, innovación en la IA, nearshoring y competitividad

Primera Edición, 2024

D.R © 2024, Red Internacional de Investigadores en Competitividad

Editado por: Sánchez-Gutiérrez José y Mayorga-Salamanca Paola Irene

ISBN: 978-84-10470-09-5

Autos chinos: creación de conocimiento, innovación y marketing, en busca de la ventaja competitiva 209
Irene Juana Guillén-Mondragón, Araceli Rendón-Trejo y Andrés Morales-Alquicira

Innovación en Prácticas Profesionales 233
Carlos Estrada-Zamora

El Análisis y Medición de los Factores que influyen en el Clima Organizacional, en una Institución de Educación Superior 254
Jaime Apolinar Martínez-Arroyo, Harriet Rosalía Hesse-Zepeda y Marco Alberto Valenzo-Jiménez

Innovación, Tecnología, IA y Datos

Propuestas de comercialización de los proyectos de los alumnos para minimizar el ODS 9 de la agenda 2030 con las tecnologías 277
Liliana Abascal-Gaytán, María Magdalena Maldonado-Avalos y Manuela Badillo-Gaona

Habilidades Digitales de Estudiantes de Educación Superior 297
Rosa Amalia Gómez-Ortíz, Sergio Solís-García y Ángel Ramos-Trejo

Turismo inteligente y competitividad. Herramientas para potenciar la innovación tecnológica en el occidente de México 312
Paula Montserrat Aguilera-Vega, Daniel Pineda-Domínguez y Stefania D-Escobar

Competitividad de la mediana y gran industria del sector manufacturero metalmecánico de Caldas, brechas tecnológicas 331
Luis Ignacio Lopez-Villegas y Doris Amaro Mora-Arteaga

Tecnologías inmersivas usadas en el marketing inmersivo que influyen en la decisión de compra de la generación Centennials 351
Ruth Isela Martínez-Valdez, Elí Samuel González-Trejo y María del Carmen Catache-Mendoza

Tecnología y competencia en el mercado de autos eléctricos. 374
Araceli Rendón-Trejo, Irene Juana Guillén-Mondragón y Andrés Morales-Alquicira

La Inteligencia Artificial: Sus Aportes y Riesgos en Pos de un Crecimiento Inclusivo en Colombia 399
Jaime Peña-Rodríguez y Alberto Ruano-Miranda

Transformación Digital de las Mipymes: Evidencia del Impacto de las TIC's y el e-Marketing 417
Lizeth Itziguery Solano-Romo, María del Carmen Montoya-Landeros y Laura Armindia Garza-González

Innovación para la Competitividad en Mercados de Alimentos Basados en Plantas, Caso Cadena de Suministro 437
Emma Frida Galicia-Haro, Ana Lilia Coria-Páez y Irma Cecilia Ortega-Moreno

Innovación en Prácticas Profesionales

Carlos Estrada-Zamora¹

Resumen

Las prácticas profesionales se desenvuelven en la actualidad bajo un esquema difuso saturado de definiciones y pautas de aplicación que han sido dados tras las necesidades de las disciplinas, el presente trabajo aporta una propuesta de visión consolidada bajo un modelo teórico que expone regulaciones y buenas prácticas; y un estudio cualitativo que analiza la narrativa de los prestadores universitarios de prácticas profesionales para identificar cómo afecta la incorporación de los datos abiertos como vehículo de innovación para un sistema inteligente que involucre al entorno, a las universidades, a las entidades receptoras de prestadores y al gobierno. Se concluye preliminarmente que los datos abiertos son una excelente fuente para la innovación en la sociedad del conocimiento y, particularmente, para las funciones relativas a la práctica profesional.

Palabras clave: Innovación, Prácticas Profesionales, Datos Abiertos, Tecnología

Abstract

Nowadays, internships are developed under a diffuse scheme saturated with definitions and application guidelines that have been given after the needs of the disciplines, the present work contributes with a consolidated vision proposal under a theoretical model that exposes regulations and good practices; and a qualitative study that analyzes the narrative of university internship providers to identify how it affects the incorporation of open data as an innovation vehicle for an intelligent system that involves the environment, the universities, the entities that receive interns and the government. A preliminary conclusion is drawn that open data is an excellent source for innovation in the knowledge society and particularly for functions related to professional practice.

Keywords: Innovation, internship, open data, technology.

¹ Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Introducción

La presente investigación se enfoca en el conocimiento integrado en la tesis del autor sobre el impacto de los Datos Abiertos (DA) en la realización de las Prácticas Profesionales a través de los sistemas informáticos para la innovación, y es que, tal como lo conceptualizó Gabriel Ugas (2005) en la *Epistemología de la educación y la pedagogía*; la producción, acumulación, distribución y consumo de los saberes proporciona las bases del funcionamiento de nuestro sistema social y económico aún en la actualidad y, aunque el conocimiento es cada vez más accesibles gracias a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

El U.S. Department of Labor, Manpower Administration, Bureau of Apprenticeship and Training (1969) documenta que las prácticas profesionales aparecieron en la sociedad desde épocas ancestrales y es que hace más de cuatro mil años, el conocido Código de Hammurabi establecía que, quienes se dedicaban al trabajo artesanal, debían transmitir sus conocimientos a las nuevas generaciones y de esa manera perduraran las buenas prácticas. Por otra parte, en los imperios romano y griego, se ha documentado la existencia de los primeros contratos que determinaban el costo transaccional, beneficios y condiciones para los aprendices de oficios, así como los pormenores de las responsabilidades de sus formadores (Westermann, 1914).

Con la llegada de la era de la industrialización (siglo XX), se consolidaron la implantación de políticas hacia el empleo juvenil, estas establecían especial atención de la comunidad internacional sobre los abusos y las condiciones bajo las cuales se empleaba a los jóvenes. Las preocupaciones que acarrear las crisis económicas, ocasionaron que la Organización Mundial del Trabajo (OIT) propusiera una agenda para la realización de unas PP sin explotación laboral y permitiendo la aplicación de los conocimientos adquiridos en las aulas (Stewart *et al.*, 2018).

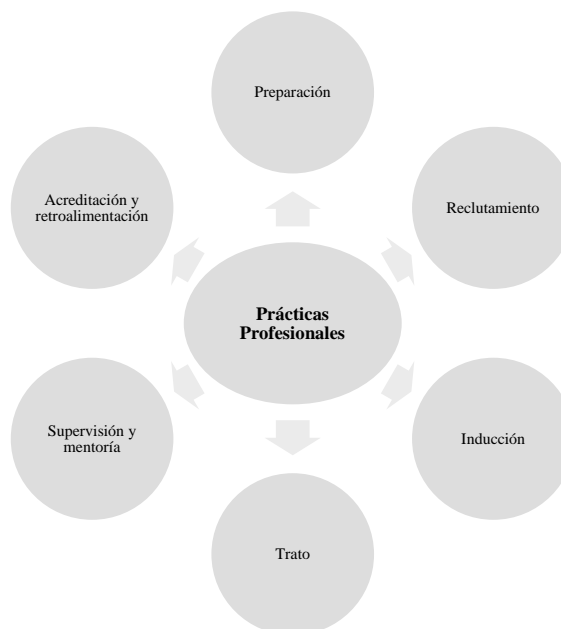
La propia Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la agenda de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016), delinearón políticas para la formación y el empleo digno en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ONU, 2015) para el año 2030.

Ante el contexto anteriormente establecido, resulta interesante generar un espacio de exposición de ideas y conocimientos, logrado con la presente investigación, para discutir la importancia de las PP bajo la mirada de un modelo conceptual que clarifica sus componentes para la innovación en las Instituciones de Educación Superior (IES) a través de herramientas tecnológicas como los DA, que si bien no son objeto determinante en este estudio, se integran como reducto para nuevas posibilidades en el campo de conocimiento.

Definición de modelo de Prácticas Profesionales

Diagrama 1.

Modelo de Prácticas profesionales.



Fuente: Elaboración propia apoyado con Stewart *et al.* (2018); O’Higgins (2017); Hanson (1984); Gibson (1998); Gateways to the Professions Collaborative Forum (2013); International Labour Organization (2012) (2017) (2019); International Labour Organization (2018).

La OIT define a las PP (conocidas también como pasantías, *internships*, *traineeships* -en inglés-) como aquel acuerdo para la realización de un trabajo en el marco de una empresa u organización, con el objetivo de adquirir experiencia, conocimientos y/o contactos que ayuden al trabajador a conseguir un empleo u otras oportunidades de trabajo en el futuro (Stewart *et al.*, 2018). Es decir, es una inmersión en la vida real del ejercicio profesional.

El estudio de las PP como asignatura cobra fuerzas entre la comunidad científica, lo que no es un fenómeno reciente pero si una materia que ha ido evolucionando con las perspectivas y, desde luego, con la tecnología y los cambios sociales que supone. La OIT mantiene estrecha vigilancia para evitar las malas prácticas en PP, tal como lo plantean Stewart *et al.* (2018), para evitar la explotación de los trabajadores y mejorar las condiciones de prestación de servicios profesionales.

Uniendo fuerzas, la Oficina Internacional del Trabajo (2019) y otros organismos —como la Unión Europea— realizan labores conjuntas para propiciar un marco para la incorporación de las personas

en el mundo laboral, al que han denominado “aprendizajes de calidad”; la función de esto consiste en proveer de capacitación (competencias) para el trabajo, entre las universidades y las empresas, en un marco sólido en cuanto a los derechos y las obligaciones de las partes, que incluye: un sistema de gobernanza tripartita, esquema de remuneración, un contrato por escrito, protección de seguridad social, un marco jurídico, un programa de estudio, la formación dentro y fuera del trabajo, un sistema de evaluación bien definido y un reconocimiento por la cualificación obtenida.

Otras definiciones de PP importantes para este trabajo versan en O’Higgins (2017): períodos breves de prácticas laborales en una organización, en el que las personas reciben capacitación y adquieren experiencia en un campo o área de carrera específicos, antes de integrarse en el mundo laboral. Por otro lado, y de forma consistente, Gateways to the Professions Collaborative Forum (2013) enmarcan a las PP como: periodo en que una persona trabaja para adquirir experiencia profesional pertinente antes de iniciar una carrera”.

Precisamente, Gateways to the Professions Collaborative Forum (2013) establece que: la Preparación, el Reclutamiento, a la Inducción, al Trato, a la Supervisión y Mentoría y, a la Acreditación y Retroalimentación como etapas importantes para garantizar PP de calidad; son estas variables las que permiten discutir el modelo de este trabajo bajo la estructura determinada en el Diagrama 1.

Preparación

Se refiere a las tareas preliminares que las instituciones involucradas deben desarrollar con antelación para las PP. Para el caso de las universidades, se deben establecer los principios tanto de un marco normativo, que contemple los aspectos formales como la descripción del programa, los objetivos, las habilidades indispensables de los candidatos, las técnicas de evaluación, las fechas importantes para el cumplimiento de actividades, políticas de remuneración por los servicios, las obligaciones en torno a la seguridad social y la carga horaria a cubrir, entre otros aspectos que dependerán de la normatividad aplicable a la institución o programa, así como el marco operativo que contemple, entre otras cosas, la generación de contactos con empresas e instituciones que oferten espacios para estudiantes, así como las vacantes disponibles al periodo de prestación de los servicios profesionales (Hanson, 1984) y un sistema que facilite la gestión de todo esto (Díaz *et al.*, 2015).

Las empresas y organizaciones receptoras, desde luego, también poseen un papel determinante para las PP y deben preparar los esquemas de planeación, ejecución y control que permitan la prestación de los servicios profesionales de los estudiantes en sus áreas (Hanson, 1984). Asimismo, el empleador debe tener claridad de sus necesidades y los beneficios que obtendrá con el trabajo a ofertar como PP; por lo que deberá conformar el perfil del sujeto en términos de habilidades, cualidades y la potencialidad del practicante dentro de la organización (Gateways to the Professions Collaborative

Forum, 2013). De acuerdo con Tan y Umemoto (2021), las organizaciones receptoras se benefician con las nuevas perspectivas que los estudiantes implementan en la prestación de sus servicios, lo que favorece la aparición de prácticas más frescas que facilitan la mejora continua (Tan y Umemoto, 2021).

Reclutamiento

El esquema de Gateways to the Professions Collaborative Forum (2013) establece cuatro puntos significativos en el proceso de reclutamiento: los términos en cuanto al papel, las responsabilidades que desarrollará en el puesto el practicante, la carga horaria y las posibilidades de crecimiento que este podrá tener.

Para esto, se debe contemplar el perfil personal, habilidades y expectativas de los estudiantes, con la finalidad de que la organización diseñe un esquema de trabajo (supervisión, jornada laboral, ambiente de trabajo, por mencionar algunos) que abra el camino a una experiencia conveniente para las partes (Vo *et al.*, 2021). La disposición (motivación) de los estudiantes para ocupar una plaza de trabajo dentro de la organización, así como sus habilidades, son piezas fundamentales en la elección de los candidatos, desde una perspectiva para encaminarse a ser futuros empleados (Kattiyapornpong y Almeida, 2022).

Por otra parte, los estudiantes deberán trabajar en la construcción de su currículum, integrando sus atributos de acuerdo con lo que buscan las organizaciones (competencias, adaptabilidad, independencia, etc.), de tal manera que, esto contribuya a la mejora en los procesos de reclutamiento en las instituciones (Turos y Strange, 2018).

Inducción

La inducción consiste en la generación de un aprendizaje para que los nuevos practicantes conozcan a la organización y el entorno de trabajo, por ello la organización debe facilitar la información relativa a su estructura jerárquica, sus valores, los objetivos, el equipo de trabajo (*staff*) relativo al puesto y facilitar el conocimiento de las instalaciones para que les sea posible trasladarse adecuadamente dentro de las instalaciones (Gateways to the Professions Collaborative Forum, 2013).

El adiestramiento inicial para ocupar un puesto o el desempeño de alguna función dentro de la organización es fundamental para la satisfacción (o insatisfacción) de los practicantes (Lee y Chao, 2013). La inducción concede la obtención de confianza y la preparación para el uso de herramientas para la precisa realización del trabajo en la posición asignada (O'Meara *et al.*, 2022).

Trato

Los practicantes deberán integrarse y ser tratados como cualquier otro empleado/a en la organización que los recibe; ya que, además de la experiencia que obtendrán los estudiantes, las áreas funcionales de la misma, se nutrirán con la diversidad en puntos de vista que aportarán, todo esto conforme a las disposiciones oficiales en materia laboral que garanticen el salario, prestaciones y condiciones necesarias (Gateways to the Professions Collaborative Forum, 2013).

La organización receptora, acompañará en la realización de las PP a los estudiantes para contrarrestar efectos en posibles contratiempos generados por el proceso natural de adaptación y, junto con la universidad, conformarán una agenda de trabajo para el seguimiento a los aprendizajes en la práctica (McIntyre y Hagger, 1992). De acuerdo con “Trained, Developed or Exploited?” (2013), las organizaciones deberían considerar oportunidades de desarrollo para los practicantes en condiciones similares a las del mercado de profesionistas graduados, por lo que la práctica profesional es común que sea remunerada y se apegue al esquema del trabajador regular.

Supervisión y mentoría

La ayuda y supervisión que se preste a los practicantes en proceso, deberá enfocarse en hacer que su participación genere productividad en la organización; mediante la retroalimentación del trabajo realizado, el seguimiento en la idoneidad en la posición, el cumplimiento de objetivos de aprendizaje, la generación de mecanismos formales de evaluación del desempeño y el acompañamiento ante dudas o preocupaciones sobre las funciones en el puesto, resultará esencial para conseguir una inmersión exitosa (Gateways to the Professions Collaborative Forum, 2013).

Para la supervisión, deben desarrollarse los mecanismos necesarios para el control, que permitan maximizar los beneficios y disminuir los riesgos, a través del acompañamiento a los practicantes que forje su confianza en el puesto que no promueva controles excesivos y dinámicas de desgaste a través de la represión (Lee y Chao, 2013; To y Lung, 2020). La tutoría se vuelve indispensable para alcanzar los objetivos de PP, el soporte que puedan brindar tanto el personal en la organización receptora, como de la universidad, guiará el trabajo del practicante además de los planes de actuación establecidos (Mori *et al.*, 2020; Qew-Jones y Rowe, 2022).

Acreditación y retroalimentación

La retroalimentación posibilita la generación de información vital de la inserción de los estudiantes en el mercado laboral, esta información deberá apoyar en las políticas de PP y la planeación a futuro tanto para las organizaciones receptoras, como para las universidades (Tan y Umamoto, 2021). En conjunto, a los estudiantes les permite trabajar en sus áreas de oportunidad y especializarse para mejorar en las materias de su interés.

Las PP permiten evaluar la viabilidad de la formación educativa con relación a la metodología que toman los estudiantes para enfrentarse a los desafíos del mundo laboral (P. Maertz Jr. *et al.*, 2014); y de esa forma, a encontrar materias y cursos de acuerdo con las demandas del entorno laboral (Wu, 2022).

Innovación en Prácticas Profesionales

Una vez consumada la exposición de las variables del modelo que enmarca este trabajo, se expondrá en esta sección a la innovación (a través de los DA) como procedimiento teórico que ofrece el entendimiento de este trabajo. Se considera para esta investigación, la definición en el abstract del trabajo de Stoneman (2022) que versa sobre el proceso de producir nuevas ideas sobre algo y sus acciones asociadas.

Las nuevas invenciones en torno a este trabajo surgen de los DA, que son todos los datos dispuestos de forma pública para su reúso a través de múltiples plataformas y protocolos para ese fin (Tang, 2024), se conforman de acuerdo con International Open Data Charter (2023), por seis principios: Desarrollo Incluyente e Innovación, Mejor Gobierno y Participación Ciudadana, son Comparables de Interoperables, Accesibles y Usables, Oportunos y Abiertos totalmente.

Esta fusión, permitió estudiar cómo una innovación tecnológica a través de datos abiertos en una propuesta de plataforma accesible para estudiantes, universidades y organizaciones que demandan practicantes, que permita a las partes incluir información abierta trascendental para la mejor toma de decisiones en PP, sería un modelo viable y escalable para su implementación, por lo menos, en el contexto de la Universidad de Guadalajara (Jalisco, México).

Análisis semántico (acercamiento cualitativo)

El fenómeno que estudia el presente trabajo, demanda la integración de una visión más amplia, misma que puede obtenerse con la perspectiva cualitativa la cual trata de generar comprensión de la realidad de los fenómenos que se estudian; este ejercicio hacia el conocimiento implica al análisis profundo de las representaciones del comportamiento de las personas implicadas (unidades de observación) en su contexto (Báez y Pérez de Tudela, 2009).

En este estudio cualitativo se realizó la recolección de datos con la finalidad de identificar cómo se comportan las variables de PP ante la innovación que implican los DA, por lo que el análisis realizado se centra en la percepción de los informantes (Hernández *et al.*, 2014). Se dispusieron (21) preguntas en un instrumento electrónico autocompletado como espacio de intimidad para la exposición de las ideas de los estudiantes de licenciatura que realizaron sus PP (McDaniel y Gates, 2016).

Gráfica 3.

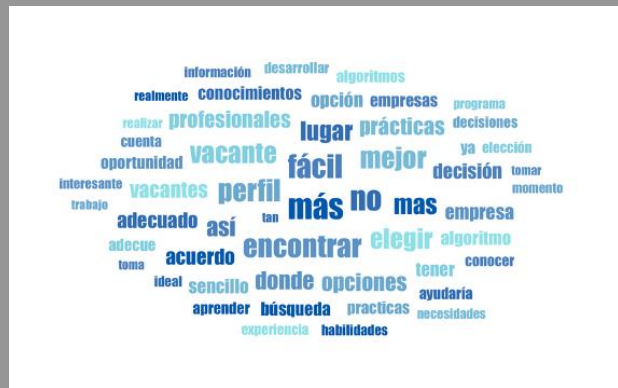
Pregunta 20.- De acuerdo con su respuesta anterior, ¿qué piensa que son los datos abiertos?



Fuente: elaboración propia (2022).

Gráfica 4.

Pregunta 28.- De acuerdo con su respuesta anterior, ¿por qué?: ¿Estaría dispuesto/a a utilizar un algoritmo (programa informático / plataforma digital) que prospectara, de acuerdo con su perfil personal y profesional, vacantes de Prácticas Profesionales ideales para usted?



Fuente: elaboración propia (2022).

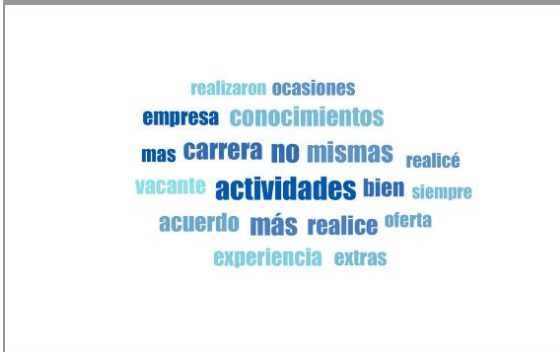
Los informantes se decantaron en su punto de vista sobre los DA, principalmente, como: “información”, “datos”, “alcance”, “acceso”, “disponible”, “escuchado”, entre otros. Al tratarse de la perspectiva personal, es destacable —para la discusión más adelante— la preponderancia del “no” en las iteraciones.

En cuanto a los resultados de la pregunta 28 (véase gráfica 4) predomina el “no” como respuesta, seguido por: “más fácil”, “mejor”, “más”, “elegir”, “vacante”, con inclinación mayoritariamente en sentido positivo o neutral, salvo la mencionada en primera instancia. Las respuestas a estas interrogantes son trascendentales en el estudio, porque demuestran a la innovación como posibilidad en las mediciones para PP y DA.

Gráfica 5.

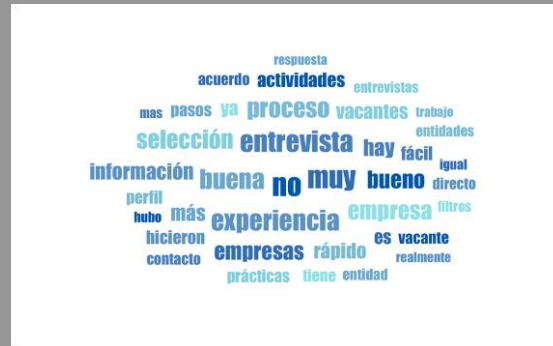
Gráfica 6.

Pregunta 31.- ¿Por qué?: Determine qué tan de acuerdo o desacuerdo está con la siguiente frase: las actividades ofertadas en la vacante fueron las mismas que realizó en su posición durante su experiencia de Prácticas Profesionales.



Fuente: elaboración propia (2022).

Pregunta 33.- ¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora el proceso de selección para ocupar la posición vacante en la que realiza/realizó sus Prácticas Profesionales?



Fuente: elaboración propia (2022).

Dentro de las respuestas proporcionadas en la pregunta 31 (véase gráfica 5), resalta el “no”, acompañado por términos aparentemente neutrales, cuyo sentido cambiaría al opuesto, en conjunción con el primer término mencionado. Resaltan: “actividades”, “carrera”, “bien”, “mismas”, entre otras. Sucede lo mismo con la gráfica 6; sin embargo, en la cercanía –en cuanto al tamaño-, “bueno” y “buena” (como adjetivos) enfatizan el sentido positivo de las respuestas; también, se encuentran: “experiencia”, “selección” y “proceso”, que son términos comunes en su uso dentro de ese proceso que se menciona.

Gráfica 7.

Pregunta 37.- ¿Por qué?: Durante la etapa de reclutamiento, determine qué tan de acuerdo o desacuerdo está con la siguiente frase: La organización receptora me proporcionó la

Gráfica 8.

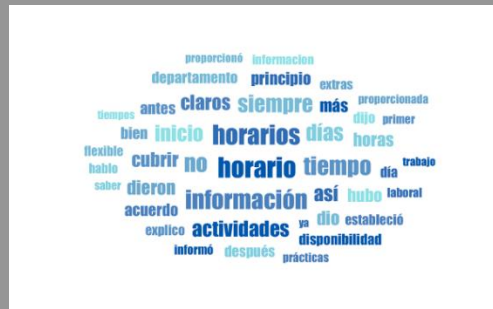
Pregunta 39.- ¿Por qué?: Durante la etapa de reclutamiento, determine qué tan de acuerdo o desacuerdo está con la siguiente frase: La organización receptora me proporcionó la

información necesaria sobre las actividades y responsabilidades del puesto.



Fuente: elaboración propia (2022).

información sobre los días y horas de trabajo necesarias para cumplir con las funciones del puesto asignado.



Fuente: elaboración propia (2022).

De acuerdo con la gráfica 7 los términos “información”, “actividades”, “capacitación”, “prácticas”, hacer referencia a la información proporcionada durante la etapa de reclutamiento, se tiene— nuevamente— el adverbio “no”, pero con un amplio dominio de expresiones neutrales.

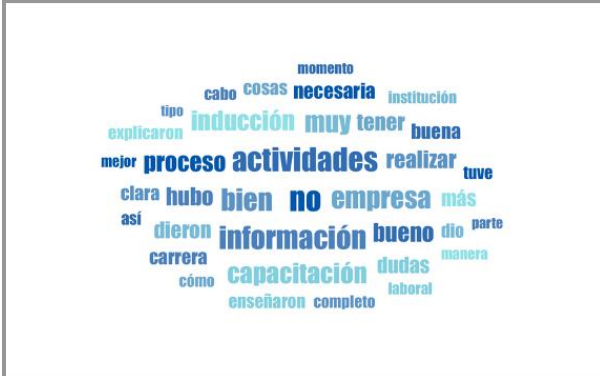
Con respecto a la pregunta 39 (gráfica 8), son posibles de observar los términos predominantemente neutrales en torno a la temática, como lo son “horario” / “horarios”, “información”, “tiempo”, “inicio”, y otros más. Se presenta todavía la tendencia de preguntas anteriores respecto al adverbio “no”. Todas estas relativas también a la etapa de reclutamiento.

Gráfica 9.

Pregunta 41.- *¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora el proceso de inducción en su proceso de Prácticas Profesionales?*

Gráfica 10.

Pregunta 45.- *Si la respuesta a la pregunta anterior fue “Sí” o “Tal vez”, mencione uno o varios tipos de datos abiertos que considere que fueron importantes para tomar decisiones respecto al trabajo desempeñado:*



Fuente: elaboración propia (2022).



Fuente: elaboración propia (2022).

Resalta, una vez más, el adverbio “no” en la pregunta 41 (véase la gráfica 9) que es consecutiva a una valoración; no obstante, le acompañan altos valores en términos como “bien” y “bueno” (que pueden considerarse evaluaciones positivas) y términos neutrales, como: “información”, “actividades”, “empresa”, entre otras.

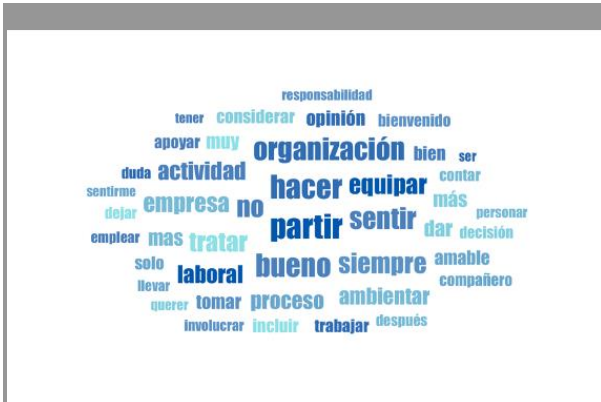
En la gráfica 10 (perteneciente a la pregunta 45) representa a iteraciones de términos relativos a los DA que hacen referencia a datos del “clima”, “cotización”, “finanzas”, “economía” y otros, resaltan (dada la importancia de la medición).

Gráfica 11.

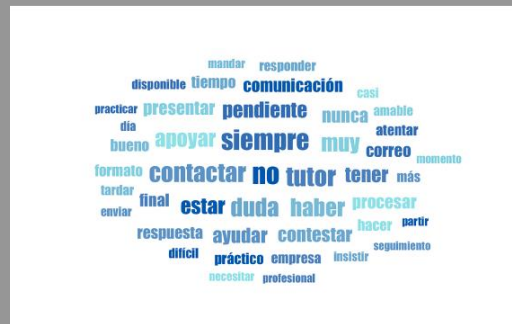
Pregunta 49.- ¿Por qué?: Durante su estadía en la organización, determine qué tan de acuerdo o desacuerdo está con la siguiente frase: Me sentí parte de la organización.

Gráfica 12.

Pregunta 51.- ¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora el acompañamiento de su tutor/a (universidad) en el proceso de Prácticas Profesionales?



Fuente: elaboración propia (2022).

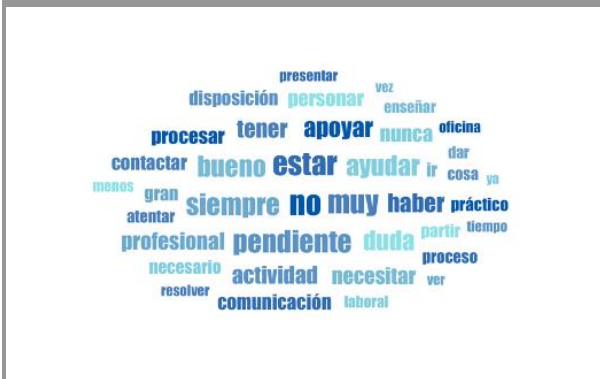


Fuente: elaboración propia (2022).

La pregunta 49 (véase la gráfica 11) que es relativa a la variable trato presenta como hallazgos: “sentir”, “bueno”, “tratar”, entre otros, los cuales son inherentes a la integración de los informantes en la organización. En cuanto a las respuestas a la pregunta 51 (véase gráfica 12), se aprecian en mayor medida como términos destacados “siempre”, “contactar”, “tutor”, “duda”, “apoyar”, que hacen referencia al soporte y acompañamiento que brindaron los/as tutores/as en el proceso de PP.

Gráfica 13.

Pregunta 53.- *¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora el acompañamiento de su tutor/a (jefe/a, supervisor/a) dentro de la organización donde prestó sus Prácticas Profesionales?*



Fuente: elaboración propia (2022).

Gráfica 14.

Pregunta 55.- *Si su respuesta fue “Sí” o “Tal vez”, mencione la situación ocurrida: ¿Se presentó algún incidente mayor o situación adversa importante durante su experiencia de Prácticas Profesionales?*



Fuente: elaboración propia (2022).

Las apreciaciones relativas el acompañamiento del tutor/a pueden observarse en la gráfica 13 (pregunta 53); a pesar del predominio del adverbio “no”, aparece de cerca el término “estar”, seguido de “ayudar”, “pendiente”, “siempre”, entre otros; y, por el contrario, “nunca” y “duda” (aunque este último puede considerarse un término neutral). Por otra parte, las situaciones adversas o complicadas en el proceso de PP, que declararon los informantes a través de la pregunta 55 (gráfica 14) muestran alta frecuencia de uso del término “grosero”: ello, hace referencia a la descripción de una situación fuera de lugar; el resto de las palabras no son tan claras ni indican un contexto razonable para interpretar. El “No” fue usado fuertemente, también.

Gráfica 15.

Pregunta 58.- Si su respuesta fue “Sí” o “Tal vez”, mencione cuál: ¿Considera que alguna plataforma de datos abiertos podría/pudo contribuir a mejorar el proceso de acompañamiento durante su experiencia de Prácticas Profesionales?



Fuente: elaboración propia (2022).

Gráfica 16.

Pregunta 60.- ¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora la retroalimentación recibida sobre las actividades realizadas y su desempeño en su experiencia de Prácticas Profesionales?



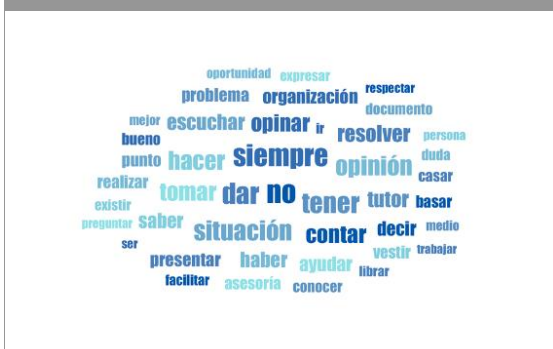
Fuente: elaboración propia (2022).

Al razonar sobre las respuestas a la pregunta 58 (gráfica 15), no se encontró algún término que coincidiera con nombrar alguna plataforma de DA en las PP. Respecto a la pregunta 60 (gráfica 16) los informantes indicaron que fue “bueno” el proceso de retroalimentación recibido, el resto de sus respuestas, guardan cercana relación, como: “mejorar”, “ayudar”, “saber”, “hacer”, entre otras.

Aunque las gráficas ayudan a identificar coincidencias en la conversación de los informantes, se debe considerar también el efecto del relato completo, con la finalidad de encontrar patrones que concedan mayor consistencia a las conclusiones, sin embargo, será materia de otro estudio, dada la longitud de este.

Gráfica 17.

Pregunta 62.- ¿Por qué?: En cuanto a la supervisión y mentoría, determine qué tan de acuerdo o desacuerdo está con la siguiente frase: Durante las prácticas profesionales, tuve los mecanismos para dar a conocer mi punto de vista sobre alguna situación en la que no estuve de acuerdo.



Fuente: elaboración propia (2022).

Gráfica 18.

Pregunta 64.- ¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora el proceso de terminación y cierre de su periodo de Prácticas Profesionales en la organización de destino?



Fuente: elaboración propia (2022).

Durante la prestación de las PP, los estudiantes tuvieron acompañamiento y en la gráfica 17 (correspondiente a pregunta 61), resalta el adverbio “siempre”, que hace referencia al valor del punto de vista de los practicantes en la toma de decisiones. En cuanto a la conclusión de las PP, las respuestas a la pregunta 63 (gráfica 18) presentan coincidencias considerables en el término “bueno”, el cual se acompaña de expresiones con potencias similares: “ayudar”, “formar”, “práctico”, “sencillo”, “rápido”, entre otras.

Gráfica 19.

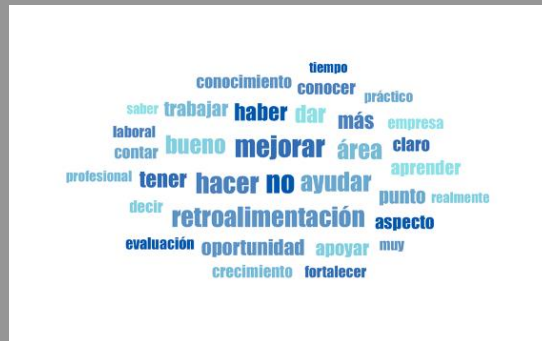
Pregunta 67.- ¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora el proceso de acreditación de sus Prácticas Profesionales en la Universidad?



Fuente: elaboración propia (2022).

Gráfica 20.

Pregunta 69.- ¿Por qué?: En términos generales, ¿cómo valora la retroalimentación sobre sus áreas de fortaleza y oportunidad del proceso de Prácticas Profesionales por parte de la organización receptora?

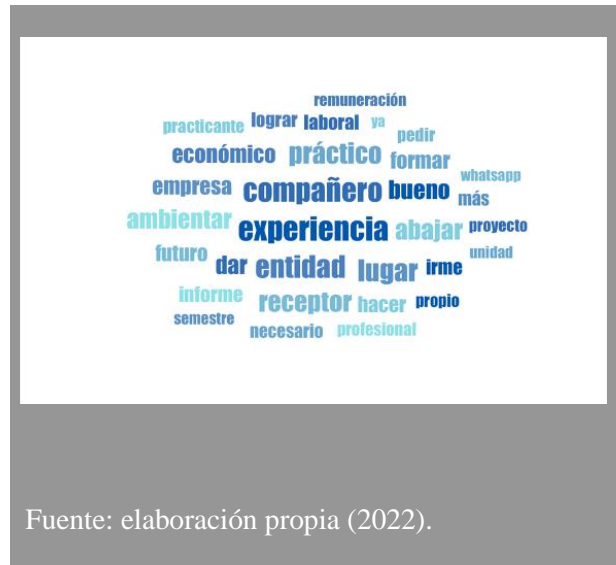


Fuente: elaboración propia (2022).

Tanto la gráfica 18 (abordada en el párrafo anterior) como la 19 (que mide a la pregunta 66), muestran coincidencias en el poder del adjetivo “bueno”, lo que demuestra también coincidencias con la buena experiencia en la acreditación de las PP. En cuanto a la evaluación por parte de la organización receptora, los informantes utilizaron el verbo transitivo “mejorar” Le acompañan, con niveles similares de coincidencias, las expresiones: “retroalimentación”, “ayudar”, “hacer”, “bueno”, etc.

Gráfica 21.

Pregunta 72.- Si su respuesta a la pregunta anterior fue “Sí” o “Tal vez”, ¿qué tipo de información compartió?: ¿Ha compartido información en plataformas digitales (como las redes sociales) sobre su experiencia de Prácticas Profesionales?



Finalmente, los resultados visibles en la gráfica 21 acerca de la pregunta 71, dejan en claro la preponderancia de la “experiencia” como término relativo a la información que manifestaron compartir a través de las redes sociales, acompañando al mismo las palabras: “compañero”, “entidad”, “ambientar”, entre otras. Las iteraciones no dejan en claro la referencia a algún tipo de información, lo que también puede significar que las respuestas son muy particulares o específicas y no persiste un consenso en lo compartido.

Discusión

Aunque en algunos casos la información vertida en las gráficas no resulta tan consistente como respuesta a las preguntas abiertas, si se representa con claridad la riqueza de las mediciones del modelo en la innovación. Al ser un estudio cualitativo, son necesarias las validaciones de cada caso para encontrar confirmaciones en los relatos que robustezcan lo graficado.

Los aprendizajes en PP no sólo se enfocan en el campo disciplinar, si no que también en habilidades inherentes al ejercicio profesional. Aunque los resultados muestran discrepancias en las respuestas respecto a la coherencia entre lo que se ofertó o prometió como actividades o responsabilidades en el puesto de PP, la percepción general con el resto de procesos es positivo.

El acompañamiento del los tutores/mentores (en empresa y universidad) facilita la integración de los practicantes en las PP y garantiza un mejor seguimiento para la consecución de los objetivos. Las innovaciones como la aplicada en el contexto de este estudio, genera dudas (como lo hacen visible los datos en las gráficas), lo cual es completamente previsible sin la educación en los términos, usos y consecuencias.

Conclusiones

La bibliografía expuesta en el contexto teórico del estudio provee un marco para identificar las necesidades que estimulen la formulación de esquemas para la práctica profesional que involucren tanto a las instituciones educativas, como a las empresas, al gobierno y a la sociedad en general, todo esto con la ayuda de la tecnología. La innovación requiere de conocimientos y aprendizajes que permitan adaptar soluciones para mejorar la vida de las personas, lo que no es ajeno a los planteamientos de este trabajo.

A las instituciones educativas les urge un esquema estricto de prestación de PP que sea seguro, escalable e interconectado; los datos demuestran que es imprescindible que el sistema integral de prácticas sea inteligente y personalizable para todas las partes y con ello se abran las puertas a una era de sinergias que hagan sostenible la competitividad a través de la innovación y la mejora que produciría esa interacción inteligente.

Los DA sin duda constituyen una excelente oportunidad de innovación para los esquemas de PP en las instituciones universitarias, con ello pueden mejorar la experiencia de prestación de los internos a través de los datos disponibles para la toma de las decisiones inherentes a las mismas, aquí se plantean los elementos que conformarían el sistema de PP, sus actores y algunos retos que se deberán superar en el camino.

La perspectiva de este estudio es ambiciosa y valiosa en un contexto turbulento sobre las PP en el sentido de las limitadas regulaciones gubernamentales, su poca implementación en programas de estudio y su no tan clara esquematización en los medios disponibles. Esto nos deja preguntas sobre el presente y futuro de las PP, máxime, en el sentido del valor de su implementación en la formación universitaria desde la perspectiva de sus actores y de su evolución ante nuevas secuencias de trabajo (a distancia, por ejemplo).

Referencias

- ATLAS.ti (Versión 22.2.3 (3738)). (2022). [Mac]. *ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH*.
<https://atlasti.com>
- Báez y Pérez de Tudela, J. (2009). *Investigación cualitativa*. ESIC.
- Díaz, P. C., León, C. M., PhD, y Hernández-Luna, A. A., PhD. (2015). A Model for Effective Internship Programs: An Opportunity For Increasing Synergies between Universities and Companies to Enhance Student Learning. *IIE Annual Conference. Proceedings*, 3035–3044. ProQuest One Academic.
- Gateways to the Professions Collaborative Forum. (2013). *Common Best Practice Code for High-Quality Internships*. Trades Union Congress.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/251483/bis-13-1085-best-practice-code-high-quality-internships.pdf
- Hanson, J. (1984). Internships and the individual: Suggestions for implementing (or improving) an internship program. *Communication Education*, 33(1), 53–61.
<https://doi.org/10.1080/03634528409384717>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill
- International Open Data Charter. (2023). *International Open Data Charter* [Organization]. Open Data Charter. <https://opendatacharter.net/>
- Kattiyapornpong, U., y Almeida, S. (2022). An examination of comparative perspectives on international internships. *Education + Training*, 64(1), 41–55. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2021-0072>
- Lee, C.-S., y Chao, C.-W. (2013). Intention to “Leave” or “Stay” – The Role of Internship Organization in the Improvement of Hospitality Students’ Industry Employment Intentions. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(7), 749–765.
<https://doi.org/10.1080/10941665.2012.695290>
- McDaniel, C. J., y Gates, R. (2016). *Investigación de mercados*. CENGAGE Learning.

- McIntyre, D., y Hagger, H. (1992). Professional development through the Oxford Internship model. *British Journal of Educational Studies*, 40(3), 264–283. <https://doi.org/10.1080/00071005.1992.9973930>
- Mori, B., Coleman, J., Knott, K., Newman, K., y O'Connor, A. (2020). Designing, Implementing, and Evaluating a Practice Tutor Internship Model during an Acute Care Clinical Internship. *Physiotherapy Canada*, 72(2), 177–191. <https://doi.org/10.3138/ptc-2018-0055>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019, noviembre 29). *Un marco para aprendizajes de calidad*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_731203.pdf
- O'Higgins, N. (2017). *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*.
- O'Meara, S., Cullivan, O., Galvin, D., y Sadlier, D. (2022). The Inclusion of Practical Urology Skills in Intern Induction: A Pilot Programme. *Irish Medical Journal*, 115(2), 538.
- ONU. (2015, septiembre 21). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. A/RES/70/1. <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>
- P. Maertz Jr, C., A. Stoeberl, P., y Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>
- Qew-Jones, R. J., y Rowe, L. (2022). Enhancing the degree apprenticeship curriculum through work-based manager and mentor intervention. *Journal of Work-Applied Management*, 14(2), 242–256. <https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2022-0015>
- Stewart, A., Owens, R., Hewitt, A., y Nikoloudakis, I. (2018). *The regulation of internships: A comparative study*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_635740.pdf
- Stoneman, P. (2022). *Elgar encyclopedia on the economics of knowledge and innovation* (C. Antonelli, Ed.). Edward Elgar Publishing Limited.
- Tan, W. K., y Umemoto, M. (2021). International Industrial Internship: A Case Study from a Japanese Engineering University Perspective. *Education Sciences*, 11(4), 156. <https://doi.org/10.3390/educsci11040156>
- Tang, Y. (2024). Privacy protection framework for open data: Constructing and assessing an effective approach. *Library y Information Science Research*, 46(3), 101312. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2024.101312>
- To, W. M., y Lung, J. W. Y. (2020). Factors influencing internship satisfaction among Chinese students. *Education + Training*, 62(5), 543–558. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2020-0023>

- Trained, developed or exploited?: The good and bad aspects of internships. (2013). *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 28(1), 20–22. <https://doi.org/10.1108/DLO-12-2013-0093>
- Turos, J. M., y Strange, C. C. (2018). Recruiter Evaluation of Candidates for Employment: Does Study Abroad Make a Difference? *Journal of Employment Counseling*, 55(3), 96–103. <https://doi.org/10.1002/joec.12089>
- Ugas, G. (2005). *Epistemología de la educación y la pedagogía*. Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales.
- UNESCO. (2016). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa.locale=es
- U.S. Department of Labor, Manpower Administration, Bureau of Apprenticeship and Training. (1969). *Apprenticeship, Past and Present*. U.S. Department of Labor, Manpower Administration, Bureau of Apprenticeship and Training.
- Vo, N. T., Le, L. H. P., y Lam, V. T. T. (2021). Challenges for Student Satisfaction of Internship Program in Hospitality and Tourism Industry in Vietnam. *Journal of Quality Assurance in Hospitality y Tourism*, 1–27. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2021.1964414>
- Westermann, W. L. (1914). Apprentice Contracts and the Apprentice System in Roman Egypt. *Classical Philology*, 9(3), 295–315. <https://doi.org/10.1086/359890>
- Wu, W. (2022). Investigating Internship Experiences of Data Science Students for Curriculum Enhancement. *Proceedings of the 27th ACM Conference on on Innovation and Technology in Computer Science Education Vol. 1*, 505–511. <https://doi.org/10.1145/3502718.3524741>