

Estudio de caso del impacto de vinculación entre la formación universitaria y la práctica de la profesión en Baja California

Case Study of the Impact of the Link Between University Education and the Practice of the Profession in Baja California

Estudo de caso do impacto do vínculo entre a educação universitária e a prática da profissão na Baixa Califórnia

José Cristóbal Hernández-Tamayo
CETYS Universidad
Colegio de Administración y Negocios
Tijuana, México
cristobal.hernandez@cetys.mx
<https://orcid.org/0000-0003-3387-9675>

Francisco Alberto Núñez-Tapia
CETYS Universidad
Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades
Mexicali, México
francisco.nuneztapia@cetys.mx
<https://orcid.org/0000-0003-4771-6869>

Resumen:

Objetivo: El propósito de esta investigación es analizar el impacto que genera la vinculación de las instituciones educativas superiores con las empresas, su relación con la formación universitaria y la práctica de la profesión. **Metodología:** La metodología que se aplicó fue la observación mediante el análisis documental y encuestas a estudiantes y egresados de una institución educativa superior y a los colaboradores de una empresa del sector servicios. **Resultados:** Se estableció como resultado fundamental que los estudiantes que participan en programas de vinculación con empresas durante su estancia en las universidades tienen mayores posibilidades de ejercer su práctica profesional, así como aquellos que cuentan con un mentor de vinculación permite que se integren rápidamente al sector productivo. **Conclusiones:** Como un hallazgo relevante se concluye que las instituciones

educativas superiores que proyectan a sus estudiantes y egresados en la industria aumentan su incorporación a la práctica profesional.

Palabras clave: Impacto de la vinculación; empresa-universidad; formación universitaria; práctica de la profesión.

Abstract

Objective: The purpose of this research is to analyze the impact generated by the link between higher educational institutions and companies, their relationship with university education, and the practice of the profession. **Methodology:** The methodology that was applied was observation through documentary analysis and surveys of students and graduates of a higher educational institution and the collaborators of a company in the services sector. **Results:** It was established as a fundamental result that students who participate in linkage programs with companies during their stay at universities have greater possibilities of exercising their professional practice, as well as those who have a linkage mentor allows them to quickly integrate into the productive sector. **Conclusions:** As a relevant finding, it is concluded that higher educational institutions that project their students and graduates in the industry increase their incorporation into professional practice.

Keywords: Linkage impact; company-university; university education; practice of the profession.

Resumo:

Objetivo: O objetivo desta pesquisa é analisar o impacto gerado pelo vínculo entre instituições de ensino superior e empresas, sua relação com o ensino universitário e o exercício da profissão. **Metodologia:** A metodologia aplicada foi a observação através de análise documental e inquéritos a alunos e egressos de uma instituição

de ensino superior e aos colaboradores de uma empresa do setor dos serviços.

Resultados: Estabeleceu-se como resultado fundamental que os alunos que participam de programas de vínculo com empresas durante sua permanência nas universidades têm maiores possibilidades de exercer sua prática profissional, assim como aqueles que possuem um mentor de vínculo permite uma rápida integração no produtivo setor. **Conclusões:** Como achado relevante, conclui-se que as instituições de ensino superior que projetam seus alunos e egressos na indústria aumentam sua incorporação na prática profissional.

Palavras-chave: Impacto de linkage; empresa-universidade; formação universitária; exercício da profissão.

Introducción

El desarrollo económico de un país depende de múltiples factores, entre estos, el de la capacidad que tiene el sistema de educación superior en el diseño de programas que implique al sector empresarial, específicamente, en la formación de profesionales competentes que puedan desempeñarse en el sector industrial.

Estudios exponen la importancia de la relación entre la realidad actual de la formación universitaria y el impacto de la vinculación entre las instituciones educativas superiores y las empresas, promoviendo tanto la efectividad laboral como el nivel de productividad de los colaboradores. El impacto de la relación de estos componentes es determinante y hace posible crear condiciones viables con la finalidad de que alumnos y egresados encuentren una oportunidad de crecimiento factible para ejercer la profesión que les permita incorporarse al sector empresarial y trascender en la sociedad.

Al respecto la comunidad científica identifica diversas investigaciones que demuestran que la vinculación ha sido un factor de cambio de perspectiva, por lo que conlleva a destacar una importante modificación de las diversas apreciaciones

de los académicos respecto a la empresa, ya que materializa la posibilidad de relacionar la universidad con la empresa, a tal grado que facilita la incorporación de estudiantes y egresados al sector industrial ([Soetanto y Jack, 2016](#)).

[Marin-García et al. \(2019\)](#) exponen que los desarrollos de las competencias enfocadas al conocimiento consideran factores determinantes en el rendimiento empresarial como una de las más significativas ventajas competitivas que pueden tener las pequeñas y medianas empresas (PYMES), obteniendo como resultado un posicionamiento mayor y un valor agregado en su recurso humano.

En el mismo sentido, la colaboración entre universidad y empresa es muy relevante y representativa, ya que los proyectos de vinculación inciden en el desarrollo del país, permitiendo la generación de un elenco muy importante en el campo del conocimiento ([Etzkowitz, 2002](#)).

Si bien es cierto que los trabajadores son más productivos si laboran más y con mejores activos, son también más fructíferos se dimensiona notablemente su competitividad si cuentan con ciertas ventajas como lo son la educación y entrenamiento, factores que proveen la vinculación previa para desarrollar la actividad realizada ([Barba y Serrano, 2015](#)).

Por otra parte, existe mayor relevancia en los temas referentes a la empleabilidad y contratación de los graduados en el actual contexto universitario de España, respaldado y estipulado por la legislación vigente, y asimismo avalados por la literatura académica. [Moreno-Delgado et al. \(2020\)](#) estudiaron los vínculos entre la universidad y la industria a través de las prácticas de los licenciados en ciencias sociales donde destacan, tanto la ventaja competitiva que representa para las universidades la incorporación de sus estudiantes y egresados al sector industrial, como la oportunidad de las empresas de contar con personal con nuevos paradigmas y manejo de habilidades, entre las más importantes, la innovación y las tecnologías de la información.

Para que esto último resulte efectivo, se debe de abordar a las tecnologías

de la información como instrumentos que los sistemas educativos deben de priorizar en desarrollar en sus educandos para desarrollar nuevos enfoques de enseñanza donde se centre en los objetivos de calidad, eficiencia y equidad (Sunkel y Trucco, 2012) y con ellos desarrollar proyectos de innovación donde los estudiantes y egresados generen una mejor transición, vinculación e impacto en el sector empresarial derivado de haber obtenido resultados satisfactorios dentro de su formación profesional al haber cursado por óptimas competencias profesionales en instituciones educativas de nivel superior (Treviño y Antonio, 2017).

En el mismo sentido, en la formación universitaria se requiere considerar aspectos generales y básicos para crear las condiciones idóneas y asegurar la autorrealización profesional de los estudiantes, que debe convertirse en la norma y ser observado en las actividades de las instituciones universitarias (Shutenko et al, 2017).

Sintetizando, si se parte del supuesto de que el proceso de la autorrealización de los estudiantes está condicionado por la personalización de la educación-producción, entonces, la práctica en la universidad asegura el desarrollo del potencial interno formando personalidades capaces y competentes (Shutenko, 2015).

Marco teórico

Fortalecimiento de la formación universitaria y la vinculación empresarial

Asimismo, se requiere fortalecer de manera integral la formación universitaria y generar vinculación que conduzca a la innovación y permita al estudiante y egresado el acceso a oportunidades factibles. Esto exige a las instituciones de educación superior realizar acciones dirigidas al apoyo y promoción con iniciativas que ofrezcan un abanico de sugerencias para investigaciones interesantes y

prometedoras en el campo de tecnologías empresariales avanzadas (Shutenko y Shutenko, 2015).

Los principales obstáculos que han tenido los profesionales universitarios al insertarse al mercado laboral es que, durante su formación los programas de estudios no están diseñados para que se vinculen con el sector empresarial. Como es de esperar, ello tiene una consecuencia negativa y directa en el desarrollo económico de un país como, por ejemplo, el tiempo de adiestramiento-capacitación especializado para la adquisición de competencias de los estudiantes.

Lo anterior, conlleva a identificar la inteligencia como elemento diferenciador y la percepción de valor del talento de los colaboradores, estudiantes y egresados potenciando sus habilidades y competencias.

No obstante, existen factores sociales que impiden se generen las condiciones en la práctica profesional por la falta de programas académicos alineados a las necesidades de las empresas que favorezcan el desarrollo de los estudiantes y egresados, así como su incorporación a la práctica profesional en la industria.

Fortalecimiento de la universidad y de la empresa

En este orden de ideas, se establece que es necesario contribuir, a través de esta investigación, a fortalecer la relación entre universidad y empresa; específicamente a partir del análisis de los componentes que intervienen entre la formación universitaria y la práctica profesional.

El problema de la creciente brecha entre la formación universitaria y la práctica profesional comprende una serie de interrogantes relevantes para esta investigación, tales como:

- ¿Los estudiantes han participado en programas de vinculación con empresas

durante su estancia en las universidades, además de las prácticas profesionales?

- ¿Se considera que los estudios universitarios son suficientes para que los estudiantes realicen sus prácticas profesionales?
- ¿Los estudiantes tienen suficientes oportunidades de contar con un coordinador o mentor de vinculación que los apoyen a involucrarse en la industria?
- ¿Las empresas cuentan con una bolsa de trabajo para integrar a los estudiantes de las universidades?
- ¿Las universidades consideran algunas materias en sus programas académicos para cursarlas como una estancia en el sector productivo?

Dado lo anterior se establece que, tanto la práctica profesional como el emprendimiento a nivel universitario se gestiona de forma gradual desde la adquisición de las capacidades y aptitudes de los estudiantes en el contexto educativo, hasta el momento de transformar sus conocimientos en acciones concretas, permitiéndole así a los estudiantes aplicar los conceptos académicos en el sector empresarial ([Padilla et al., 2019](#)).

En el mismo sentido, las unidades de organización curricular y programas de educación universitaria se regulan por el consejo de educación superior por lo que, la formación profesional se debe dirigir hacia un módulo de práctica de los profesionales como un eje fundamental en la enseñanza de las universidades.

Marco normativo de vinculación entre universidad y empresa

Existe un marco regulatorio en Ecuador que ampara la relación entre las instituciones de educación superior y la empresa, orientado a rediseñar los programas de estudio. La [Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación \(2020\)](#)

expone en el artículo segundo la necesidad de fortalecer la interacción y sinergia entre el sistema educativo y los actores públicos y privados del sistema productivo nacional.

En el mismo sentido la Organización Internacional del Trabajo ([ILO, 2012](#)) se ha enfocado a desarrollar e implementar un conjunto de instrumentos de autoevaluación relacionados a los temas de práctica profesional, con la finalidad de ser aplicadas en capacitaciones dirigidas a la inserción en el sector productivo logrando que los participantes puedan autoevaluar su potencial emprendedor.

En congruencia con la normatividad regulatoria es necesario reconocer la utilidad de la práctica profesional en los estudiantes de las instituciones de educación superior, así como, la aplicación de sus conocimientos a la generación de ideas de negocios. En el caso de las instituciones educativas ecuatorianas, sobresale la Universidad Técnica de Ambato la cual, según la resolución académica 2122-CU-P-2015, y con la finalidad de aumentar la práctica profesional y el emprendimiento en los estudiantes, estableció como únicas opciones de egreso que los estudiantes aprueben las estancias en empresas establecidas en su marco regulatorio de actividades de vinculación.

En la misma línea, es en el escenario de la vinculación en las universidades en el que se articula la relación de formación profesional y el sector empresarial, dado que sus objetivos comprenden un conjunto de acciones, tales como:

1. Fomentar la inserción del estudiante en el contexto de la industria.
2. Crear ambientes que permitan la práctica profesional y emprendimiento con la finalidad de generar capacidades de negocios.
3. Fomentar en el estudiante incursionar en entornos que les permitan adquirir la capacidad para identificar las oportunidades con visión hacia la práctica profesional en el sector empresarial ([Hernández et al., 2015](#)).

Expuesto lo anterior, se requiere de políticas institucionales que consideren una práctica docente planificada y diseñada, orientada a las actividades enfocadas a la práctica profesional, en la que, el acompañamiento del claustro sea medular para que los estudiantes amplíen su campo profesional de oportunidades laborales.

Para ello, es importante enfatizar que las prácticas profesionales son el vínculo de comunicación entre el educando con las acciones institucionales que marcan su vida académica/laboral tanto fuera como dentro del ámbito universitario, escenarios donde podrá observar, intervenir y reflexionar, en primera instancia, sobre su actuar como profesionistas; este actuar tendrá un mayor grado de impacto dado a que poseerá las correctas herramientas conceptuales, procedimentales y actitudinales que lo lleven a desempeñarse mejor como profesionista (Sayago y Chacón, 2006).

En consecuencia, uno de los propósitos del profesor es destacar la función de incidir de forma progresiva en el desarrollo de las habilidades y competencias de los estudiantes. Por consiguiente, el diseño de los cursos debe incluir el enfoque de competencias profesionales, mismo que permite analizar el impacto real en la práctica profesional. Las competencias profesionales cobran importancia dentro de las prácticas de los educandos dado a que mediante estas los estudiantes poseerán un instrumental de habilidades y actitudes que les permitirán analizar e interpretar diversos escenarios en su quehacer profesional; teniendo como consecuencia que, si se desarrollan dentro de las competencias efectivamente ejercicios de observación, indagación y análisis de contenido, los estudiantes desarrollarán mejores actitudes y saberes competentes (Muñoz, 2015).

Al respecto, Pérez (2016) destaca la relación de los estudiantes dirigida a incrementar la práctica profesional, y que ello genere nuevas iniciativas que permitan adoptar metodologías con un perfil emprendedor. Estas metodologías implican el fortalecimiento de las capacidades para la resolución de problemas y la toma de decisiones (Fernández, 2017). Cabrera et al. (2016) exponen argumentos similares orientados a resaltar lo relevante del trabajo en equipo y liderazgo,

denominando a estas como competencias de aspectos interpersonales y sistémicas.

Por su parte, [Peterson y Sánchez \(2016\)](#) refieren que los egresados, desde la perspectiva del empleador, están capacitados en habilidades y competencias básicas para su desempeño profesional, específicamente en responsabilidad social y ética, disciplina, organización y trabajo en equipo, lo cual ratifica que los profesionales deben concentrarse en adquirir las competencias que resalten su ejercicio profesional acorde a la disciplina y contexto donde se desempeñan.

Otros expertos como [Gutiérrez et al. \(2017\)](#) añaden que se ha desarrollado una labor imperiosa con orientación emprendedora dirigida a la vinculación de empresas, con la finalidad de generar sinergia positiva, aumentar el crecimiento de la economía, procurar el progreso tecnológico y abastecer los mercados mediante el impulso de la fuerza productiva. En relación inversa, los trabajadores son más productivos si laboran más y con mejores activos, pero también son más fructíferos y notablemente más competitivos si cuentan con la ventaja de la educación y la práctica profesional previa ([Barba y Serrano, 2015](#)).

Recuperando algunos conceptos elementales de los párrafos anteriores, se destaca la necesidad de rediseñar los programas de estudio de la formación universitaria orientada a fortalecer la vinculación y la práctica profesional de los estudiantes lo que requiere implementar políticas institucionales que permitan disminuir la distancia entre universidad y la empresa. Además, es necesario que las instituciones de educación superior procuren ambientes idóneos de espacio geográfico con las unidades de negocio de las empresas, ya que es indispensable contar con sedes en la misma ubicación para fortalecer la vinculación y la práctica profesional de los estudiantes.

En el mismo sentido, las oportunidades laborales de los estudiantes se encuentran directamente relacionadas con la fortaleza en temas de vinculación y de práctica profesional de las instituciones de educación superior, por lo que se insiste en que las empresas deben tener sedes en la misma ubicación ([Orduna-Malea et](#)

al., 2017).

Por su parte, Repiso et al., (2016) exponen la influencia geográfica de las instituciones de educación superior, es decir, tanto en lo mediático como en lo laboral, presentan perfiles eminentemente locales y que deben satisfacer las necesidades de fuerza laboral de la empresa, lo cual destaca la vinculación entre la formación universitaria y el ejercicio de la práctica profesional.

Metodología

El diseño de la metodología propuesta es de tipo descriptivo, utilizando un muestreo por conveniencia entre los colaboradores de instituciones de Baja California, entidad federativa de la República Mexicana. Se realizó una encuesta a nivel estatal (Baja California) a 100 personas, entre ellos, colaboradores supervisores y del área de producción, egresados y estudiantes de una empresa y una universidad del estado. Entre las variables que se utilizaron fueron sujetas a entender la práctica profesional (PP), la vinculación empresarial (VE) y la formación universitaria (FU) con sus respectivas conceptualizaciones y operacionalización como se expone a continuación:

- *Conceptualización de la PP:* Se define como el conjunto de actividades en el sector empresarial realizadas por egresados, estudiantes y colaboradores relacionados a sus estudios académicos. *Operacionalización de la PP:* Egresados, estudiantes y colaboradores incorporados al sector empresarial industrial.
- *Conceptualización de la VE:* Se define como la capacidad crear una conexión entre diferentes componentes. *Operacionalización de la VE:* Estudiantes, egresados y colaboradores con relaciones suficientes que les permita laborar en las empresas.
- *Conceptualización de la FU:* Preparación académica de los estudiantes con enfoque a diferentes áreas de conocimiento. *Operacionalización de la FU:*

Capacitación de estudiantes que les permite acceder a la realización profesional y obtener un empleo que les proporcione estabilidad económica.

Instrumentos

Se aplicó un cuestionario tipo encuesta estructurada de cinco dimensiones y escala de valores en una institución educativa superior y una organización del sector empresarial de la región de Baja California; se omiten los nombres de los participantes por cuestiones de confidencialidad.

El cuestionario fue el instrumento que se usó para medir el impacto en la formación universitaria y en la práctica profesional donde se indica la escala de valores cualitativos y las cinco dimensiones que a continuación se presentan: MS=Muy satisfecho; S=Satisfecho; MoS=Moderadamente satisfecho; NsNi=Ni satisfecho ni insatisfecho; Moi=Moderadamente insatisfecho; I=Insatisfecho; MI=Muy insatisfecho.

Asimismo, se utilizaron cinco criterios como ítems del instrumento, para evaluar los anteriormente valores cualitativos quedando establecidos de la siguiente forma: I. Infraestructura y ambiente: Talleres, estancias, laboratorios; II. Interacción social y laboral con el superior jerárquico y colaboradores; III. Reconocimiento y seguimiento por el trabajo eficiente bien hecho a candidatos de puestos en la industria; IV. Edad como factor diferenciador para la relación entre el superior jerárquico y los colaboradores; y V. Perspectiva general de la gestión organizacional de la empresa.

Para la captura se utilizó el software Excel, y posteriormente se aplicó el software SPSS para su interpretación y análisis. Además, mediante el método de distribución chi-cuadrada se nos permitió probar si dos o más proporciones de población podrían ser consideradas iguales. Asimismo, se sometió a prueba hipótesis referidas a distribuciones de frecuencias, contrastando las frecuencias

observadas con las esperadas de acuerdo con la hipótesis nula. La prueba de chi-cuadrada de las hipótesis establece la relación de variables dependientes e independientes.

Resultados

A continuación, se muestran los niveles de satisfacción de las diferentes dimensiones desde un rango de muy satisfecho a muy insatisfecho. El objetivo de la [Tabla 1](#) es destacar los niveles de satisfacción altamente aceptados en la dimensión de infraestructura y ambiente laboral idóneo. La importancia de este indicador destaca lo favorable que es para las instituciones enfatizar en temas de productividad y eficiencia.

Tabla 1. Niveles de satisfacción de infraestructura y ambiente laboral.

	Frecuencia de la escala	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfecho (MS)	11	11.0	11.0	11.0
Satisfecho (S)	68	68.0	68.0	79.0
Moderadamente Satisfecho (MoS)	18	18.0	18.0	97.0
Ni satisfecho Ni insatisfecho (NsNi)	2	2.0	2.0	99.0
Muy insatisfecho (MI)	1	1.0	1.0	100.0
Total	100			

Nota: Elaboración propia.

Como se logra apreciar de la anteriormente expuesta tabla, la infraestructura en las organizaciones y el ambiente de trabajo son determinantes en el incremento de la satisfacción laboral, ya que ambos son factores que inciden de forma directa.

A continuación, y como finalidad de la [Tabla 2](#), mostramos los niveles de satisfacción que exponen la importancia directa de las dimensiones enfocadas a la relación de interacción social y laboral de colaboradores y académicos con el

superior jerárquico dado que en la medida que la interacción sea asertiva, se podrá establecer una comunicación clara al interior de las instituciones.

Tabla 2. Interacción laboral de colaboradores y académicos con el superior jerárquico

		Frecuencia de la escala	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfecho (MS)	9	9.0	9.0	9.0
	Satisfecho (S)	58	58.0	58.0	67.0
	Moderadamente satisfecho (MoS)	23	23.0	23.0	90.0
	Ni satisfecho ni insatisfecho (NsNi)	2	2.0	2.0	92.0
	Moderadamente insatisfecho (Mol)	3	3.0	3.0	95.0
	Insatisfecho (I)	2	2.0	2.0	97.0
	Muy insatisfecho (MI)	3	3.0	3.0	100.0
Total		100			

Nota: Elaboración propia.

En la [Tabla 3](#) que continua esta investigación, se logran resaltar los datos obtenidos alusivos al reconocimiento y seguimiento del trabajo eficiente de candidatos de puestos en la empresa, donde se busca destacar el concepto de valor al trabajo realizado. En el mismo sentido es importante sistematizar las acciones de los candidatos que permitan su incorporación a la empresa.

Tabla 3. Reconocimiento y seguimiento del trabajo eficiente a candidatos de puestos en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfecho (MS)	11	11.0	11.0	11.0
	Satisfecho (S)	56	56.0	56.0	67.0
	Moderadamente	25	25.0	25.0	92.0

	satisfecho (MoS)				
	Ni satisfecho ni insatisfecho (NsNi)	3	3.0	3.0	95.0
	Moderamente insatisfecho (Mol)	1	1.0	1.0	96.0
	Insatisfecho (I)	3	3.0	3.0	99.0
	Muy insatisfecho (MI)	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100			

Nota: Elaboración propia.

El propósito de la siguiente dimensión ([Tabla 4](#)) es destacar el factor generacional, que ha sido un inconveniente constante de comunicación en diferentes instituciones, debido a las diferencias de edad entre el superior jerárquico, colaboradores y estudiantes.

Tabla 4. Factor generacional entre superior jerárquico, colaboradores y estudiantes

Edad		Muy Satisfecho	Satisfecho	Moderadamente Satisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
18 a 25	Recuento	0	6	2	0	0	1	0
	%	0	66.7	22.2	0	0	11.1	0
26 a 35	Recuento	4	28	9	2	0	0	0
	%	9.3	65.1	20.9	4.7	0	0	0
36 a 45	Recuento	4	17	10	0	1	0	3
	%	11.41	48.6	28.6	0	2	0	8.6
46 a 60	Recuento	1	7	2	0	2	1	0
	%	7.7	53.8	15.4	0	15.4	7.7	0
Total	100	9	58	23	2	3	2	3
	100%	9	58	23	2	3	2	3

Nota: Elaboración propia.

Si bien, y como se logra apreciar en la [Tabla 4](#), hay niveles de satisfacción aceptables, se puede inferir que es deseable reconocer que el factor generacional demanda una capacitación dirigida a disminuir la brecha de la edad.

En la [Tabla 5](#) que a continuación se presenta, se logran dimensionar los niveles de satisfacción de estudiantes y colaboradores de la estructura organizacional y de gestión institucional donde la administración de las empresas permite definir su rumbo, a través de la planeación estratégica y de la toma de decisiones.

Tabla 5. Percepción de estudiantes y colaboradores de la estructura organizacional y gestión institucional

	Niveles de Satisfacción	Muy Satisfecho	Satisfecho	Moderadamente Satisfecho	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Tot	100	9	58	23	2	3	2	3
al	100%	9	58	23	2	3	2	3

Nota: Elaboración propia.

Aunque, se visualiza una aceptación importante en la administración de las instituciones en la anteriormente expuesta tabla, los niveles de insatisfacción tienen una relevancia significativa que implica trabajar en áreas de oportunidad y de mejora continua en las organizaciones.

Por último, en la [Tabla 6](#), se presenta el resumen de resultados donde se describen las dimensiones que presentaron mayores niveles de satisfacción, mismas que muestran la importancia de la infraestructura, condiciones laborales y académicas.

Tabla 6. Resumen de resultados por dimensiones con mayor satisfacción

Resultado por Dimensión	Porcentaje de Satisfacción por escala de valor		Porcentaje neutral		Porcentaje de Insatisfacción por escala de valor		Total%
Niveles de satisfacción de la infraestructura: condiciones laborales y académicas.	11.0				2.0		
	68.0		0		1.0		
	18.0				Valor: MI, I, Moi.		
	Valor: MS, S, Mos.	<u>97</u>	Valor: Ns, Ni.	<u>0</u>		<u>3</u>	<u>100</u>
Relación e interacción de los colaboradores y académicos con el superior jerárquico	9.0		2.0		2.0		
	58.0		3.0		3.0		
	23.0		Valor:		Valor:		
	Valor: MS, S, Mos.	<u>90</u>	Ns, Ni.	<u>5</u>		<u>5</u>	<u>100</u>
Percepción de colaboradores y académicos de la forma de gestionar la organización.	11.0		3.0		1.0		
	56.0				3.0		
	25.0				1.0		
	Valor: MS, S, Mos.	<u>92</u>	Valor: Ns, Ni.	<u>3</u>	Valor: MI, I, Moi.	<u>5</u>	<u>100</u>

Nota: Elaboración propia.

Asimismo, y de los datos arrojados en esta última tabla, se recomienda considerar los inconvenientes ocasionados por la brecha generacional entre colaboradores y superiores jerárquicos.

Conclusiones

En congruencia a los resultados obtenidos y en virtud de los teóricos analizados anteriormente, que hasta cierto punto convergen por lo planteado en los principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 ([OECD, 2016](#)), se destaca la importancia de establecer una infraestructura física adecuada, así como acciones enfocadas a fomentar una interacción laboral para fortalecer la vinculación, estructura y gestión organizacional.

En relación a la percepción de colaboradores y estudiantes, se enfatiza en la prioridad en acciones dirigidas a fortalecer una infraestructura que garantice la habilitación de talleres, estancias y laboratorios suficientes y en condiciones óptimas. Para el desarrollo de este punto recomendamos relacionarlo con las teorías [Daft \(2006\)](#), donde se enfatiza la característica del liderazgo a base de la experiencia obtenida, la cual es loable tomar en consideración para este tipo de análisis.

Asimismo, en base a las fuentes teóricas abordadas en este estudio, se deduce repensar la importancia que juega la comunicación asertiva en la interacción social y laboral con el superior jerárquico, del cual se generarán líneas de diálogo, tanto vertical como horizontal entre sus colaboradores para así lograr conectar la gestión institucional con la percepción de los colaboradores.

En el mismo sentido se recomienda fomentar y reconocer el desempeño de los colaboradores, dar seguimiento por el trabajo eficiente en colaboradores y estudiantes en el medio de la industria, ya que la percepción refleja niveles de satisfacción muy bajos y una aceptación en un rango mejorable.

A su vez y por último, para estudios subsecuentes a esta investigación, se recomienda hacer un análisis de las características de los sujetos de estudio por edad, debido la incidencia del factor generacional entre el superior jerárquico con respecto a las diferentes edades de los colaboradores y estudiantes para lograr acotar la brecha entre ambos.

Referencias

Barba, M., y Serrano, J. (2015). ¿Es útil la gestión de los recursos humanos en los ayuntamientos? *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 21(1), 9-16. https://www.redalyc.org/pdf/2741/Resumenes/Resumen_274146980002_1.pdf

Cabrera, N., López, M., y Portillo, M. (2018). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudios Pedagógicos*, 42(3), 69-87. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000400004>

Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Thomson Learning.

Etzkowitz, E. (2002). Incubation of incubators: innovation as a triple helix of university-industry-government networks. *Science and Public Policy*, 29, 2, 115-128. <https://doi.org/10.3152/147154302781781056>

Fernández, M. (2017). Aprendizaje basado en proyectos en el ámbito universitario: una experiencia de innovación metodológica en educación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 269-278. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853220027.pdf>

Gutiérrez, J., Romero, J., Díaz, M., Sulbarán, N. (2017). Emprendimiento como fuente de desarrollo de la empresa familiar. Algunas reflexiones sobre Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 33(4), 98-107. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28055641008.pdf>

Hernández, I., Alvarado, J. y Luna, S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 44, 135-151.

<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155>

ILO. (2012). La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf

Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (28 de febrero de 2020). Registro Oficial, año 1, no.1. Corte Constitucional del Ecuador. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-ORGANICA-EMPREDIMIENTO-INNOVACION.pdf

Marin-Garcia, J. A., Martínez, M. y Bonavía, T. (2019). Protocol: How to measure teamwork and networking competencies. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 10(2), 55-68. <https://doi.org/10.4995/wpom.v10i2.12369>

Moreno-Delgado, A., Orduña, E., y Repiso, R. (2020). Relevancia de la ubicación en la relación Universidad-Empresa: análisis de la procedencia de los egresados de universidades españolas en empresas del IBEX35. *Revista General de Información y Documentación*, 30(1), 297-312. <https://doi.org/10.5209/rgid.70071>

Muñoz, A. (2015). Las experiencias docentes de la cátedra maestros hacen maestros: una medición para la práctica pedagógica. En R. Páez (Ed.) *Práctica y experiencia. Claves del saber pedagógico del docente* (pp.15-28). Unisalle. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fceunisalle/20170117095042/Practic_aexp.pdf

OECD. (2016). Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>

Orduna-Malea, E., Font, C., Ontalba-Ruipérez, J. (2017). *From Universities to Private Companies: A Measurable Route of LinkedIn Users*. En M. Cabrera y

- N. Lloret (Ed.), *Digital Tools for Academic Branding and Self-Promotion*, (pp.127-150), IGI Global.
- Padilla, M., Loor, E., y Guamanquispe, T. (2019). Análisis del Emprendimiento Universitario desde la Perspectiva de la Universidad Pública. Caso Facultad de Ciencias Administrativas. *Ciencia Digital*, 9(2), 43–59. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v9i2.374>
- Pérez, C. (2016) *Educación en valores para la ciudadanía. Estrategias y técnicas de aprendizaje*. Desclée.
- Peterson, A. y Sánchez, D. (2016). Percepción del empleador: competencias del egresado de Enfermería de la Universidad Popular del Cesar. *Advocatus*, (26), 227–237. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.26.944>
- Repiso, R., Merino, A., Chaparro, M. (2016). Agrupación de las universidades españolas en la prensa impresa nacional. *Revista Española de Documentación Científica*, 39(2), e131. <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2016.2.1292>
- Sayago, Z. y Chacón, M. (2006). Las prácticas profesionales en la formación docente: hacia un nuevo diario de ruta. *Educere, la revista venezolana de educación*, 10 (32), 55-66. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603209.pdf>
- Shutenko, A., Shutenko, E., Sergeev, A., Tsareva, E., Ryzhkova, I., y Kuzmicheva, T. (2017). Self-realization of students in work of small innovative enterprises as factor of strengthening their psychological well-being and health. *Journal of Pharmaceutical Research and Allied Sciences*, 6(3), 118-126. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n49/a18v39n49p37.pdf>
- Shutenko, E. (2015). Motivational and conceptual aspects of students' self-realization in University Education. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, (214). 325-331. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.652>

- Shutenko, E. y Shutenko, A. (2015). Sociocultural constructs of the higher school's innovative potential. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 3(1): 44-49. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.655>
- Soetanto, D. y Jack, S. (2016), The impact of university-based incubation support on the innovation strategy of academic spin-offs, *Technovation*, vol. 50-51, 25-40. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2015.11.001>
- Sunkel, G., Trucco, D. (Eds.) (2012). *Las tecnologías digitales frente a los desafíos de una educación inclusiva en América Latina. Algunos casos de buenas prácticas*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/21658/1/S2012809_es.pdf
- Treviño, E., y Vidana, P. (2017). *La vinculación entre la Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz y el sector productivo: avances y expectativas* [Presentación de paper]. En el XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, San Luis Potosí. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1035.pdf>