



# LA VINCULACIÓN EMPRESARIAL: UNA FORMA DE EXPRESIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS UNIVERSIDADES

## Vinculación Empresarial y Formación Profesional

The link business: A form of organizational expression in the universities

JOSÉ CRISTOBAL HERNÁNDEZ TAMAYO  
CETYS Universidad, México

---

### KEYWORDS

*Bonding  
Business  
Training  
Professional exercise  
University  
Competencies  
Academy*

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to describe the impact of the linking actions of companies in higher educational institutions. The methodology was based on documentary studies and surveys applied to students and graduates of a University. The results highlight that students who participate in internship programs in organizations during their stay at universities have greater possibilities of exercising their professional practice. It is scientifically concluded that the higher educational institutions that provide internships to students in the industry increase their enrollment thanks to the incorporation to the professional practice.*

---

### PALABRAS CLAVE

*Vinculación  
Empresa  
Formación  
Ejercicio profesional  
Universidad  
Competencias  
Academia*

### RESUMEN

*El propósito de esta investigación es describir el impacto de las acciones de vinculación de las empresas en las instituciones educativas superiores. La metodología se basó en estudios documentales y encuestas aplicadas a estudiantes y egresados de una Universidad. Los resultados destacan que los estudiantes que participan en programas en estadías de vinculación en las organizaciones durante su estancia en las universidades tienen mayores posibilidades de ejercer su práctica profesional. Se concluye científicamente que las instituciones educativas superiores que proporcionan prácticas a estudiantes en la industria aumentan su matrícula merced a la incorporación a la práctica profesional.*

Recibido: 18/ 04 / 2022

Aceptado: 20/ 06 / 2022

## 1. Introducción

Existe una relación significativa 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. En el mismo sentido, 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 profesional que les permita incorporarse al sector empresarial y ascender en la sociedad. La vinculación ha supuesto un factor de profundo cambio, lo que conlleva una importante modificación en las apreciaciones de los académicos respecto al mundo mercantil ya que materializa la posibilidad de relacionar la Universidad con la empresa, en tal grado que facilita la incorporación de estudiantes y egresados al sector productivo. Los vínculos Universidad-Empresa a través de las prácticas se potencian tanto la ventaja competitiva que representa para las universidades la incorporación de sus estudiantes y egresados al sector privado, como la oportunidad de las empresas de contar con personal con nuevos paradigmas y manejo de habilidades, entre las que destacan la innovación y las tecnologías de la información. En el mismo sentido, en la formación universitaria, se requiere crear las condiciones para asegurar la autorrealización profesional de los estudiantes, lo que debe convertirse en la norma y ser observado en las actividades de las instituciones universitarias, tal como lo expone el caso de estudio Un análisis de la vinculación entre empresas mexicanas e instituciones de educación superior a partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Vinculación (Ramírez & Cárdenas, 2013).

### Estado del Arte y Marco Teórico

En congruencia con la comunidad científica, Arandia & Fernández (2012) destacan la importancia de trascender el currículo de la educación medio superior, superior y posgrado más allá de las asignaturas, garantizando una incorporación de los estudiantes y egresados a la vida activa en el sector industria, acortando la brecha entre la preparación académica y la estancia laboral.

Rodríguez & Vieira (2010) enfatizan la creación de una cultura de fomento de valores y visión compartida entre la academia y la empresa en beneficio de los egresados. Los ejecutivos de la organización se enfocan en sus prioridades, especialmente las dirigidas a la rentabilidad a través de diferentes actividades tales como concursos de captación de talento que les permita alcanzar sus objetivos, capacitación a los colaboradores internos y de nuevo ingreso. Por lo que es deseable que las instituciones de educación superior se unan a la visión del sector industria y sean capaces de alinear sus programas de vida estudiantil bajo la premisa de incorporar a los alumnos y egresados a las organizaciones (Alles, 2016).

Es vital para la gestión estratégica de la organización la creación de mecanismos que permitan una distinción entre el personal de alto desempeño de los demás colaboradores. Una vez identificado este capital humano, entonces la organización se enfoca en crear mecanismos para su retención, tales como beneficios adicionales, reconocimientos y recompensas, programas de sucesión, capacitación en el exterior, entre otros (González, 2015).

Jones (2013) trata en las instituciones académicas y organizaciones el tema de la gestión del talento humano, que es primordial, ya que hace posible implementar un clima laboral favorable que genere tanto la satisfacción como la lealtad de los egresados y colaboradores, valorando el recurso humano mediante el fomento de la evaluación, planeación y mejora de las condiciones académicas y laborales, clave para eliminar causas de insatisfacción que disminuyan la lealtad del trabajador y que impactan negativamente en la rentabilidad de la organización.

Robbins (2000) expone que en la empresa como en las instituciones de gobierno destaca la necesidad de fortalecer las relaciones humanas, a través del seguimiento puntual del recurso humano de las organizaciones, protegiendo a los colaboradores representados por estudiantes, profesores, personal administrativo y empleados, que deberán ser tratados con dignidad, ya que son seres que piensan y sienten, siendo claves en las universidades y empresas.

Por otra parte, la práctica profesional como el emprendimiento a nivel universitario se direcciona, 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, que les permitan aplicar los conceptos académicos en el sector empresarial.

En el mismo sentido, las unidades de organización curricular y programas de educación universitaria se rigen por el Consejo de Educación Superior (2013), donde la formación básica, formación profesional y titulación se deben dirigir hacia un módulo de práctica de los profesionales en el emprendimiento, como eje fundamental en la enseñanza en universidades públicas.

Asimismo, La ley Orgánica de Emprendimiento e innovación de México (2020) sostiene entre sus considerandos, fortalecer la interacción y sinergia entre el sistema educativo y actores públicos, privados, de economía mixta, popular y solidaria, cooperativista, asociativa, comunitaria y artesanal del sistema productivo nacional.

En la misma línea, en el proceso de práctica profesional, el acompañamiento del profesorado es medular para hacer posible la adquisición de competencias de los estudiantes. Lo que implica que, la práctica docente se debe realizar desde la planificación que se diseña y que se implementa a través de cursos de práctica profesional.

Si bien, el propósito del profesor destaca su función de incidir de forma progresiva en el desarrollo de las habilidades y competencias de los estudiantes, no obstante, la revisión de su planificación debe ser un proceso de formación en el desarrollo de competencias profesionales que permita analizar su impacto real respecto a la práctica profesional.

Consecuentemente, es importante reconocer la utilidad de la práctica profesional en el ámbito universitario, y con un mayor énfasis en las universidades con perfil de conocimientos dirigidos a la generación de ideas de negocios. Refiriendo lo anterior, en la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador, según la Resolución académica 2122-CU-P-2015, se establece como una de las opciones la modalidad de graduación, tanto la vía de la práctica profesional como la del emprendimiento. En consecuencia, la vinculación es un conjunto de acciones dirigidas a fomentar la inserción del estudiante en la industria, permitiendo crear ambientes de ejercicio profesional y emprendimiento. Por lo tanto, se debe fomentar en el estudiante la capacidad para identificar las oportunidades con visión hacia la práctica profesional, con la finalidad de que se incorpore al sector empresarial de forma rápida.

En ese sentido, Pérez (2016) expone y analiza la relación del perfil de los estudiantes en cuanto a la intención de incrementar la práctica profesional, que permita promover nuevas iniciativas más alineadas a titulaciones o cursos. Por lo que es recomendable adoptar metodologías con enfoque al análisis del perfil emprendedor que permita medir determinadas pautas de forma más ágil, en el proceso formativo de los futuros profesionales. La Organización Internacional del Trabajo se ha enfocado tanto a desarrollar como a implementar un conjunto de instrumentos de autoevaluación relacionados con los temas de práctica profesional, con la finalidad de ser aplicado en entrenamientos y capacitaciones de habilidades, dirigidas a la inserción en el sector productivo, logrando que los participantes puedan autoevaluar su potencial emprendedor. En la actualidad, la adquisición de competencias es necesaria para ejecutar y desempeñar funciones específicas, sin tener en cuenta, el entorno, obligación, compromiso, sector o actividad.

Por su parte, Peterson & 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.

Gutiérrez, Romero, Díaz & Sulbarán (2017) han desarrollado una labor interesante e imperiosa a la orientación emprendedora. Lo que representa una búsqueda, mediante la creación y vinculación de empresas, generar sinergia positiva, buscando el crecimiento en la economía, procurar el progreso tecnológico, así como abastecer mercados mediante el impulso de la fuerza productiva.

En la misma línea, 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 previas (Aragón, Barba & Sanz, 2003; Pinzón, et al., 2019). Tanto la vinculación como la práctica profesional en la empresa han adquirido mayor relevancia en cuanto a la presencia en las redes sociales, y considerando los pilares del modelo de la Triple Hélice que expone ver cómo la red LinkedIn permite a los usuarios incluir la universidad en la que se graduaron, así como su experiencia profesional y su trabajo actual al crear sus perfiles

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 es indispensable que las empresas tengan sedes en la misma ubicación

Repiso, Merino- Arribas, & Chaparro-Domínguez (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.

Werther, Davis & Guzmán (2014) creen que el conjunto de talentos de los empleados proporciona la base para el desarrollo y las inversiones en capital humano, lo cual puede resultar una ventaja de productividad para tener éxito en sus mercados de referencia. Por tal premisa, el talento de los colaboradores proporciona los cimientos para el desarrollo sustentable, así como adecuadas inversiones al adquirir recurso humano con las competencias necesarias que coadyuvan a cumplir con los estándares de productividad y garantizar mejores resultados.

Koontz, Weihrich & Cannice (2016) deduce que la planificación implica seleccionar misiones y objetivos en las organizaciones, así como del conjunto de acciones necesarias para cumplirlos, y requiere por lo tanto de la toma de decisiones en base a la elección de cursos futuros de acción a partir de diversas alternativas. El egresado de las instituciones de educación superior requiere ejercer los conocimientos adquiridos, y para ello debe contar con alternativas que representen oportunidades para integrarse a proyectos laborales, por lo que tienen mayor relevancia las acciones de las instituciones académicas en temas de planificación de programas académicos que incluyan la práctica de habilidades y conocimientos de sus egresados.

Creswell (2014) plantea que la planificación se aplica de manera estratégica, que va desde la selección de proyectos y metas, hasta la discriminación de otros, debido a lo que representa cada uno de estos en acciones

indispensables para su ejecución, por lo que es determinante la óptima toma de decisiones en favor de la vinculación entre empresas y universidad priorizando el talento en ambos entes.

En el mismo sentido, los programas académicos se deben alinear a las necesidades de talento humano de la industria, haciendo posible que tanto estudiantes como docentes tengan contacto directo con la empresa para disminuir la brecha ente los procesos académicos y procesos administrativos, dotando a los alumnos de competencias de comunicación e información y en general, crear programas y proyectos de vinculación para desarrollar las habilidades multidisciplinares y transversales que permitan incorporarse a las organizaciones de forma sistémica, lo cual requiere implementar un planteamiento estratégico para la toma de decisiones, en virtud de que las competencias de los aspirantes a los puestos de trabajo son sujetos a innumerables evaluaciones.

Perrenoud (2001) destaca la importancia de implementar innovaciones en la industria tanto en los procesos académicos como en los administrativos, facilitando el desarrollo de competencias profesionales y fortalecer tanto la estructura como la cultura organizacional:

1. Gestionar situaciones de aprendizaje constante.
2. Administrar la progresión de los aprendizajes.
3. Evolucionar a dispositivos de diferenciación.
4. Involucrar a los colaboradores en sus aprendizajes.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar activamente en la gestión de la empresa.
7. Mejorar la comunicación con los mandos medios.
8. Uso de innovación y tecnologías de la información.
9. Dar seguimiento a los deberes y dilemas éticos de la profesión.
10. Implementar la formación continua.

Del mismo modo, es trascendental para la industria la incorporación de colaboradores con ideas frescas que revolucionen los paradigmas y conduzcan a las organizaciones a un posicionamiento que permita enfrentar los nuevos retos globales de una manera más competitiva. Por consiguiente, es deseable acortar la brecha entre la universidad y la empresa, entre el ciclo académico y el laboral mediante estrategias de captación de talento en las instituciones académicas con acciones de gestión del talento humano liderados por departamentos de recursos humanos de las organizaciones.

Daft (2014) expone que las organizaciones deben estar diseñadas como sistemas abiertos, pero sin descuidar en ningún momento sus procesos internos, ya que de una u otra manera son sus interacciones internas las que posibilitan que puedan sobrevivir exitosamente en un medio cada vez más competitivo.

Ahondando en la misma idea, es deseable que las empresas establezcan vínculos con las universidades fortaleciendo los lazos de comunicación, implementando tanto estrategias como líneas de acción para hacer tangible la relación y coadyuvar a la interacción de los agentes que la integran en cada uno de los procesos organizacionales, así como definir las estructuras óptimas para crear los ambientes idóneos para la comunicación efectiva (Daft, 2014).

En otro sentido, es importante establecer el grado de vinculación de la industria en base a las necesidades propias y a las de las instituciones educativas superiores, así como el análisis en la descripción de puestos de acuerdo al planteamiento estratégico de las organizaciones mediante una medición contundente de las competencias a través de la evaluación de candidatos con la finalidad de monitorear su crecimiento considerando el mapeo de las competencias claves alineadas a un catálogo de puestos y niveles jerárquicos (Alles, 2016).

Es importante visualizar las acciones dirigidas a expandir el conocimiento al interior de las instituciones previendo la mejora y creación de procesos con mayor grado de eficiencia. Por lo tanto, las relaciones de investigación académica se utilizan con poca claridad, bajo la premisa de que las instituciones empresariales privadas sostienen económicamente a las organizaciones de educación superior para que investiguen sus problemas y obtenida la respuesta los productos pertenecen únicamente a la industria (Montoya, 2009).

Asimismo, las incubadoras de empresas tienen como funciones la promoción, instalación y certificación de la calidad de empresas públicas y privadas (Villalvazo, Aldrete, & Montes, 2007).

Moreno & Maggi (2011) exponen que el éxito se encuentra alineado al resultado de las acciones de los docentes tanto de experiencia como de motivación para la gestión de las actividades de vinculación con el respaldo de la estructura y sistemas institucionales.

Heredia (2009) nos dice que es deseable que las organizaciones de educación superior cooperen con los diferentes sectores económicos con el objetivo de coadyuvar en capacitación y creando conciencia de la importancia de acciones que fomenten la vinculación de empresas.

Herrera, González & Encina (2012) destacan que la intención emprendedora de los estudiantes universitarios se encuentra reflejada en un 69% de mayor calificación en las áreas económicas administrativas, y 57% enfocadas en las áreas de ciencia y tecnología.

La gestión de las actividades de vinculación en las organizaciones de educación superior es determinante en el desarrollo y adquisición de experiencias por parte de los docentes y estudiantes. La tabla 1 muestra una

respuesta afirmativa en un 89.59% las actividades de fortalecimiento académico que realizan las empresas u otros organismos. Seguido de un 86.33% a que ofrecen cursos educación continua, asimismo, con un 87.65% de que tienen actividades de inserción laboral.

En la misma línea, un 68.09% que ofrecen servicios de consultoría, continuando con actividades de investigación con recursos propios en un 54.54% y un 36.17% a servicios tecnológicos. A las actividades enfocados a la capacitación docente un 18.36% y finalmente un 16.31% a que cuentan con incubadoras de empresas fueron afirmativas.

Tabla 1. Promedio general de actividades de vinculación que realizan las universidades

Modalidad	Porcentaje de respuestas afirmativas
Empresas u organismos que participan en capacitación en actividades académicas para los estudiantes	89.59
Se ofrece servicio de educación continua	86.33
Se tiene programa de inserción laboral para los egresados	87.65
Se ofrecen servicios de consultoría	68.09
En la institución se realiza investigación experimental con recursos propios.	54.54
Se ofrecen servicios tecnológicos	36.17
Las empresas u organismos realizan actividades para fortalecer al personal docente.	18.36
Esta empresa cuenta con incubadoras de empresa.	16.31

Fuente: Encuesta Nacional de Vinculación en Instituciones de Educación Superior, 2010.

En la tabla 2 se muestran algunos inhibidores principales que obstaculizan las actividades de modalidad colaboración y vinculación entre las organizaciones de educación superior y la industria, donde se expone una constante de desconocimiento de la oferta en tres rubros correspondientes a la investigación y desarrollo, servicios tecnológicos y consultoría en porcentajes de 35.28%, 21.64% y 29.98% correspondientes. Asimismo, en las actividades de modalidad de formación de alumnos como inhibidor el calendario escolar un 35.29%, seguida de la incubadora de empresas en un 12.98%, culminando con un 50.18% en las actividades modalidad educación continua como obstáculo el desinterés en las empresas de las organizaciones de educación superior.

Tabla 2. Principales inhibidores para el establecimiento de actividades de colaboración

Modalidad	Factor de mayor peso	Porcentaje de Universidades
Formación de alumnos	Calendario escolar	35.29
Investigación y desarrollo	Desconocimiento de oferta	35.28
Servicios tecnológicos	Desconocimiento de oferta	21.64
Consultoría	Desconocimiento de oferta	29.98
Incubadora de empresas	Monto de inversión requerida	12.98
Educación continua	Desinterés en las empresas	50.18

Fuente: Encuesta Nacional de Vinculación en Instituciones de Educación Superior, 2010.

## 2. Objetivos

El propósito de esta investigación es, en primer lugar, describir el impacto que generan las acciones de vinculación con las empresas en las instituciones educativas superiores, así como la relación entre la parte académica y la práctica de la profesión. 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, puesto que promueven tanto la efectividad laboral como el nivel de productividad de los colaboradores. Y en segundo lugar, exponer la importancia de la formación curricular y promoción del talento de egresados de las instituciones de educación superior y la incursión inmediata de los estudiantes a la vida laboral, a través del diseño de programas que permitan

participar en proyectos integradores de empresa que posibiliten ser promovidos a puestos mejor remunerados, atendiendo recomendaciones de los resultados obtenidos de una encuesta aplicada a una organización.

### 3. Metodología.

La metodología se basó en la investigación cualitativa descriptiva mediante observación a través de estudios documentales, encuestas aplicadas a estudiantes y egresados de una institución educativa superior y a los trabajadores de una empresa con enfoque al sector servicios.

Se trata de una investigación descriptiva, que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. El diseño de la presente investigación es experimental, transversal y descriptivo. Pretende exponer una visión general de la importancia de promocionar el talento y currículum de los estudiantes de las instituciones de educación superior, priorizando el diseño que permita acceder a grados de instrucción actualizados que permitan vincularse con el sector empresarial, derivado de una encuesta de satisfacción realizada a una institución de consultoría denominada Academia fiscal ubicada en el Estado de Baja California con las dimensiones respectivas que indica el instrumento.

En el mismo sentido, se presentan las siguientes afirmaciones para comprobar las hipótesis:

Hipótesis 1: Las instituciones de educación superior requieren programas académicos que promuevan a los estudiantes a incorporarse al sector productivo.

Hipótesis 2: La promoción de los egresados del nivel superior y posgrado por parte de las instituciones de educación superior es determinante para aspirar a un buen empleo.

Hipótesis 3: El diseño de programas académicos de las instituciones de educación superior considera dimensiones de competencia laboral.

#### 3.1. Presentación del instrumento que hace referencia a las encuestas aplicadas.

Parte I. -Marque con una x la respuesta

Sexo:	1. Masculino	2. Femenino	( )		
Edad:	1) 18 a 25 años	2) 26 a 35 años	3) 36 a 45 años	4) 46 a 60 años	( )
Nivel de instrucción:	1) Secundaria	2) Preparatoria	3) Universidad	d) Posgrado	( )

Parte II.-Marque con una x la respuesta que más sea adecuado a su ambiente laboral en base a las dimensiones indicadas:

1. Los estudiantes han participado en programas de vinculación con empresas durante su estancia en las universidades, además de las prácticas profesionales. ( )
2. Considera que sus estudios de universitarios son suficientes para que los estudiantes realicen la práctica profesional. ( )
3. Los estudiantes tiene suficientes oportunidades de contar con un coordinador o mentor de vinculación que los apoyen a involucrarse en la industria. ( )
4. Las empresas cuentan con una bolsa de trabajo para los estudiantes de las universidades ( )

Equivalencias de siglas:

1. MS=Muy satisfecho
2. S=Satisfecho
3. MoS=Moderadamente satisfecho
4. NsNi=Ni satisfecho ni insatisfecho
5. MoI=Moderadamente insatisfecho
6. I=Insatisfecho
7. MI=Muy insatisfecho

#### 3.2. Recolección de la información

Se aplicó el instrumento de satisfacción laboral enfocado a dimensiones que es deseable que consideren los programas académicos de las instituciones de educación superior para facilitar la vinculación e incorporación

de los estudiantes al sector productivo referentes a los grados de instrucción, promoción, salario, igualdad entre hombres y mujeres mediante niveles de mayor a menor satisfacción.

### **3.3. Región de estudio**

El estudio se realizó en el Estado de Baja California en los municipios de Mexicali, Ensenada, Tecate y Tijuana a empresas del sector servicios. Tijuana 200, Mexicali 150, Ensenada 100, Tecate 30 y Rosarito 21, respectivamente.

### **3.4. Unidad de análisis**

Las empresas del giro económico del sector servicios.

### **3.5. Sujetos de estudio**

Colaboradores de empresa del sector servicios.

### **3.6. Tamaño del universo**

501 trabajadores.

### **3.7. Tamaño de la muestra**

Del total de las empresas de Baja California durante 2021 se determinó una muestra del 20%, 40 de Tijuana, 30 de Mexicali, 20 de Ensenada, 6 de Tecate y 4 de Rosarito respectivamente.

### **3.8. Muestreo**

La aplicación del instrumento se realizó a colaboradores de tipo aleatorio distribuidas por municipio refiriendo las oportunidades de promocionar de los hombres y mujeres sin distinción de género.

### **3.9. Captura de datos**

Se diseñó una base de datos en el programa Excel y para su interpretación y análisis estadístico se alimentó al software SPSS.

## **4. Resultados**

En base al análisis de las hipótesis establecidas para la presente investigación:

H1: Las instituciones de educación superior requieren programas académicos que promuevan a los estudiantes a incorporarse al sector productivo.

H2: La promoción de los egresados del nivel superior y posgrado por parte de las instituciones de educación superior es determinante para aspirar a un buen empleo.

H3: El diseño de programas académicos de las instituciones de educación superior considera dimensiones de competencia laboral.

Se estableció como resultado destacable que, los estudiantes que participan en programas en estadías de vinculación en las organizaciones durante su estancia en las universidades tienen mayores posibilidades de ejercer su práctica profesional, así como aquellos que cuentan con un respaldo de mentorías de vinculación, lo que les permite que se integren de manera acelerada al sector productivo.

1. Es deseable que las instituciones de educación superior visualicen que sus programas académicos se deben alinear a la promoción para que sus estudiantes se incorporen al sector productivo.

2. Existe una ventaja competitiva para obtener un buen empleo en las instituciones de educación superior y de posgrado que priorizan la promoción de sus estudiantes y egresados.

3. El diseño de programas académicos de las instituciones de educación superior y posgrado debe estar adaptado a las necesidades del sector productivo para favorecer que los estudiantes y egresados tengan posibilidades reales de incorporarse a las organizaciones.

Consecuentemente algunos datos generales de los encuestados:

4. Se identifica el 47% del sexo masculino y el 53% del femenino lo que permite tener un equilibrio equitativo de encuestados por género. Y a su vez, destaca la importancia de las aportaciones de las mujeres en las organizaciones de consultoría.

5. Se muestra los rangos de edad de los encuestados con un 43% como la más frecuentes de los 26 a 35 años y con menor de 18 a 25 años lo cual resume una tendencia de los colaboradores en un promedio de edad de los 26 a 35 años. Las edades más recurrentes del 43% y 35% de 26 a 35 años y de 36 a 45 respectivamente, lo que refleja una cresta en las edades promedio de los colaboradores de 26 a 35 años.

6. Asimismo, se expone que el porcentaje de 62% de los colaboradores tienen estudios de licenciatura, 26% de posgrado y con un porcentaje de apenas el 2% de educación secundaria, lo cual incide en un peso específico en la

importancia de contar con una preparación universitaria para ingresar a la consultoría. Los grados de instrucción reflejando en la cresta con un 62% el nivel de licenciatura y el más bajo con un 2% de educación secundaria, destacando la importancia de contar con una preparación universitaria para aspirar al ingreso a esta organización.

## 5. Conclusiones

La vinculación entre las instituciones de educación superior y la empresa ha representado un reto constante, y si bien, falta camino por recorrer y disminuir la brecha entre ambas, se deben aprovechar los recursos que abonen a ello. Actualmente, las redes sociales han sido una plataforma para compartir la vinculación y la práctica profesional y ha motivado a las instituciones de educación superior a implementar estrategias de redes y seguimiento en sus planes de comunicación institucional, debido a que le aumenta la posibilidad de comunicarse con un público infinito. Las instituciones de educación superior que cuentan con una presencia importante en redes estas redes sociales tienen un escaparate para divulgar actividades de vinculación, práctica profesional e investigación.

Se concluye que, las instituciones educativas superiores que proporcionan prácticas a estudiantes en la industria aumentan su matrícula merced a la incorporación a la práctica profesional.

1. En base al trabajo y resultados presentados, se puede concluir la importancia de la planeación estratégica en la promoción de los egresados de las instituciones de educación superior y gestión administrativa, estableciendo procedimientos claros que refieren la captación y promoción del talento desarrollando un sentido de identidad en los estudiantes como futuros colaboradores como principales agentes, con la finalidad de lograr la incursión al sector productivo.

2. Se destaca el desarrollo de habilidades y competencias de los estudiantes de las instituciones de educación superior que les permitan aspirar a incorporarse a la empresa y tengan oportunidad de ejercer su profesión.

3. Una percepción de equidad y abierta en las instituciones de educación superior y en las empresas genera que, tanto estudiantes como colaboradores busquen la superación y participación en las metas y objetivos de las organizaciones educativas y empresariales.

4. La gestión administrativa debe fomentar la vinculación entre universidad y empresa, creando espacios para que los estudiantes y egresados tengan posibilidades reales de incorporarse al sector empresa. Ello implica la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones y el seguimiento del recurso humano desde la captación del talento en las universidades hasta su promoción en base a las aptitudes, habilidades técnicas y actitudes.



## Referencias

- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. vol. 1 (3a ed.).
- Akram, M., Irfan, M., Sarwar, M., Anwer, M. & Ahmad, F. (2015). Relationship of Teacher Competence with Professional Commitment and Job Satisfaction at Secondary Level. *International Journal of Ayer*, 4, 58-70. <https://bit.ly/3PH7LIN>
- Universidad Pedagógica Nacional. (2004). *Documento estratégico para la innovación en la educación superior*. Anuies.
- Aragón, A., Barba, M. & Sanz, R. (2003). Effects of training on business results. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 105-122. <https://doi.org/10.1080/0958519032000106164>
- Arandia, M. & Fernández, I. (2012). ¿Es posible un currículum más allá de las asignaturas? Diseño y práctica del grado de Educación Social en la Universidad del País Vasco. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(3), 99-123. <https://doi.org/10.4995/redu.2012.6016>
- Becerra, E. (2020). Impulso de habilidades y capacidades de innovación y creatividad en estudiantes universitarios. *Visionario Digital*, 4(3), 122-146. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v4i3.1310>
- Becheikh, N., Landry, R. & Amara, N. (2006). Lessons from Innovation Empirical Studies in the Manufacturing Sector: A Systematic Review of the Literature from 1993-2003. *Technovation*, 26, 644-664. <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2005.06.016>
- Bybee, R. (2013). The case for STEM education: Challenges and opportunities. *Arlington*, National Science Teachers Assosiation.
- Cabeza, L., Castrillón, J. & Lombana, J. (2017). Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(2), 105-122. <https://doi.org/10.18359/rfce.1983>
- Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE)/Secretaría de Educación Pública (SEP) (2010). Encuesta nacional de vinculación en instituciones de educación superior, ENAVI, México, CIDE/SEP.
- Creswell, J. (2014). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson.
- Edvinson, L. & Malone, M. (2003). *El capital intelectual, cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*. Grupo Gestión.
- Daft, R. (2014). *Teoría y diseño organizacional* (11a ed.). Mengage Learning Editores.
- Díaz, H., Corona, M. & Mayett, Y. (2012). Los retos de las empresas familiares ante su continuidad: Caso Tehuacán. *Revista Internacional Administración y Finanzas*. 6(1), 1-22. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2155237](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2155237)
- García, M. & Morillas, L. (2011). La planificación de evaluación de competencias en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 113-124. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017192009>
- González, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. Alfaomega.
- 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*, 23(4), 98-107. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28055641008>
- Hatch, M. & Cunliffe, I. (2013). *Organization Theory*. (3ra ed.). Oxford University Press.
- Heredia, A. (2009). El fomento a las Pymes como estrategia para incentivar el desarrollo económico local en las entidades federativas marginadas de México: una aproximación empírica. *Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y la Economía Social*, 3(7), 1-19. <https://www.eumed.net/rev/oidles/07/amh.htm>
- Herrera, M., González, L. & Encina, C. (2012). Potencial empresarial universitario. Caso: institución de educación superior privada, ciudad de Puebla. *XVI Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas*, 1-14. Tecnológico de Monterrey. <https://bit.ly/3zCNvT6>
- Hernández, I., Alvarado, J. & Luna, S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (44), 135-151. <https://bit.ly/3cMg6c>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ta ed.). McGraw-Hill.
- Jones, G. (2013). *Teoría organizacional*. (7ma ed.). Pearson Prentice Hall.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2016). *Administración. Una Perspectiva Global*. (15va ed.). Mc Graw-Hill.
- Ladino, D., Bejarano, B., Santana, L., Martínez, O. & Cabrera, D. (2018). Diseño de aprendizaje a partir de las posibilidades de las ecologías de aprendizaje en educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 53, 35-52. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194259584004>
- Ley Orgánica de Emprendimiento e innovación de 2020. 28 de febrero 2020. D. O. Numero 151
- Lemos, M. (2017). Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation. *Revista de Administración de Empresas*, 57(6), 555-566. <https://www.redalyc.org/>

- journal/1551/155154582004/html/
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad-minister*, 26, 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Mejía, F. (2013). Resultados del sistema educativo mexicano en su contexto. ¿Coartada estructural o estructura que coarta?. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 43(4), 55-65. <https://doi.org/10.48102/rlee.2013.43.4.263>
- Montaño-Hirose, L., Alvarado, S., Barba, A. & Soria, R. (2004). *Los estudios organizacionales en México*. Universidad Autónoma Metropolitana-Porrúa
- Montoya, O. (2009). La relación universidad medio: una mirada desde el enfoque de la triple hélice. *Scientia Et Technica*, 15(42), 166-171. <https://doi.org/10.22517/23447214.2605>
- Moreno, M. & Maggi, R. (2011). Estrategias de vinculación de las universidades mexicanas con las empresas. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*, memorias, 11-10. <https://bit.ly/3S87rEI>
- OCDE (2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>
- Organización Internacional del Trabajo, *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción Ginebra*, 2012. <https://bit.ly/3Q0JgpG>
- Pérez, C. (2016). *Educación en valores para la ciudadanía. Estrategias y técnicas de aprendizaje*. Desclée.
- Peterson, A. & 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>
- Perrenoud, Ph. (2001). *Formando profesores profesionistas*, Editorial Artmed.
- Pinzón, S., Maldonado, G. & Marín, J. (2019). Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 25(1), 21-34. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678003/html/>
- Ramírez, E. & Cárdenas, S. (2013). Un análisis de la vinculación entre empresas mexicanas e instituciones de educación superior a partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Vinculación. *Perfiles educativos [online]*. 35(140), 119-131. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269813718257>
- Repiso, R., Merino-Arribas, A. & Chaparro-Domínguez, M. (2016). Agrupación de las universidades españolas en la prensa impresa nacional. *Revista española de Documentación Científica*, 39(2). <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2016.2.1292>
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. Séptima. Edición Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, A. & Vieira, M. (2010). La formación en competencias en la universidad: un estudio empírico sobre su tipología. *Revista de Investigación Educativa*, 27(1), 27-47. <http://revistas.um.es/rie/article/view/94261>
- Sotelo, J. & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Werther, W., Davis, K. & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano*. McGraw-Hill.
- Varían, H. (1999). *Microeconomía intermedia*.
- Villalvazo, J., Aldrete, L. & Montes, H. (2007). Redes para la incubación y la innovación. *IV Congreso Nacional y VIII Internacional de la Red de Investigación y Docencia Sobre Innovación Tecnológica*. 1-10. Redit.