

Universidad Anáhuac MAYAB

Mtra. Judith Margarete Towle Wachenheim

COMPETENCIAS PROFESIONALES COMO MECANISMO DE VINCULACIÓN ENTRE  
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y PEQUEÑAS Y MEDIANAS  
EMPRESAS DE MÉRIDA.

Modalidad de Investigación

## Resumen

La presente investigación se hizo con la finalidad de encontrar mecanismos que podrían servir como herramienta de vinculación entre la teoría aprendida en el medio académico y la práctica requerida en el medio laboral. Aplicando la metodología de teoría fundamentada o *grounded theory*, se entrevistó a gerentes generales y a gerentes del departamento de recursos humanos de pequeñas y medianas empresas de Mérida, Yucatán, apoyado con los testimonios de directores y coordinadores de la carrera de administración de empresas de universidades públicas y privadas y de egresados de la misma carrera que trabajan en pequeñas y medianas empresas.

Se propone implementar competencias profesionales como opción viable de vinculación, ya que ofrecen al egresado mayor posibilidad de éxito al insertarse a su vida laboral, mediante un lenguaje común entre el gobierno, academia y empresa, ofreciendo contenidos flexibles, programas individualizados, que favorecen la educación vitalicia. Aunque podría considerarse la implementación como difícil por la necesidad de romper paradigmas en estructuras educativas tradicionales, se considera que los resultados podrían ser favorables.

## Justificación del Estudio

Desde hace algún tiempo se han emitido diversas opiniones acerca de la débil comunicación que ha existido entre la empresa y el medio académico. De acuerdo con lo que expresa Martínez (1995) en los países latinoamericanos el 65% de la capacidad científica se centra en las universidades; sin embargo, la transferencia de sus resultados en investigación y desarrollo no ha sido constante debido a la falta de instrumentos comunicativos que permitan fijar líneas comunes de investigación, así como a la escases de capital de riesgo que permita hacer experimentación tecnológica importante que se adecue a los requerimientos. Este autor sugiere intensificar alianzas que permitan compartir los recursos humanos y materiales. La formación de personal especializado que vincule el desarrollo tecnológico de las instituciones de educación superior y el ámbito laboral, tiene gran importancia para el desarrollo productivo. Para lograr la integración, destaca crear formas flexibles de gestión y organización que permitan cerrar el sistema que por sus características vinculen la universidad con su entorno productivo y social.

Es importante mencionar que las pequeñas y medianas empresas, constituyen un importante eslabón en la economía nacional ya que generan la mayoría de los empleos en México, Acevedo (2006); Castillo (2010), y que para que sean productivas es necesario que empresarios y empleados tengan un mayor nivel educativo y que exista una relación más estrecha entre el medio académico y el laboral, sin embargo, Abrahamsen (2005), comenta que las pequeñas y medianas empresas no están satisfechas con la comunicación que tienen con las universidades. En su experiencia sienten que el vínculo entre educación y empresa es débil. Esa falta de instrumentos comunicativos parece extenderse por un lado al diseño de planes de estudio y definición de perfiles de egreso de los estudiantes, donde la IES determina cuáles son las necesidades del sector productivo de acuerdo con lo que pueden ofrecer, en cuanto al contenido de materias y docentes para impartirlas; y por otro en la interpretación equivocada de las necesidades reportadas o en la pérdida de vigencia desde el momento en el que se detecta, al que se ofrece y más aún al que se aplica.

Por otra parte la globalización del comercio y de la industria, y el explosivo crecimiento de las tecnologías de información, se ha vuelto primordial para el desarrollo de los países y son condiciones que han cambiado la manera en que los jóvenes estudian y se integran al mundo del trabajo, por lo que es indispensable establecer mecanismos que permitan fortalecer, consolidar y estimular su generación, así como diseñar estrategias que promuevan su expansión, transferencia y utilización apropiada en la solución a problemas del desarrollo humano integral (Vázquez, 2007).

Los estudios mencionados anteriormente, son algunos ejemplos del interés y preocupación que se tiene en lo que se refiere a la vinculación que debe existir entre el sector académico y el empresarial, sin embargo dichos estudios, se han desarrollado principalmente desde el punto de vista de las instituciones de educación superior y básicamente analizan la problemática a nivel nacional. Sin embargo con la presente investigación se ofrecen propuestas integrales, para atender las necesidades de las instituciones de educación superior y de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán, de acuerdo con las percepciones de las principales instancias afectadas, ya que se da voz en una misma investigación a empleadores, a académicos y a los egresados, mediante un enfoque cualitativo. Y aunque por la

naturaleza de la investigación no se pretende generalizar los datos, por haber contemplado tanto a universidades públicas como privadas, a egresados de la carrera de administración de empresas, provenientes de esas mismas instituciones y a empleadores de pequeñas y medianas empresas también públicas y privadas, la teoría generada, puede servirles como marco general en su proceso de toma de decisión.

Los datos obtenidos de la presente investigación pueden apoyar al campo de la administración con información cualitativa vigente, acerca de las competencias que se perciben como necesarias para que un administrador de empresas se desenvuelva en el trabajo exitosamente en las pequeñas y medianas empresas en Mérida, Yucatán y además porque la investigación sobre tópicos de gestión dentro del sector empresarial en nuestro país no es muy abundante.

No se identificaron estudios similares en la región, ni en el país. El que se hizo en México por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1993, (Fraustro, 2000) o los realizados en otros países como la promovida por la Secretaría del Trabajo de los Estados Unidos llamada Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, (reporte SCANS, 1991) y el Proyecto Tuning, 2000 (Sintonizar las estructuras educativas de Europa), en Italia, que proponen la aplicación del uso de competencias ya sean laborales o académicas para la formación, se desarrollaron por instancias gubernamentales, en otros contextos y atendiendo a necesidades diferentes. Y a nivel regional, el propuesto por la Universidad Anáhuac Mayab, 2007, que analiza la caracterización de los profesionales y su inserción en el mercado laboral, se enfocó a las carreras de contaduría, comunicación, psicología y derecho y se realizó bajo el paradigma cuantitativo

Por último, se comenta que la información generada mediante esta investigación puede servir como referencia para futuras investigaciones.

#### Planteamiento

La industrialización y a la urbanización han generado una transformación en las estructuras sociales y productivas obligando a que las prioridades y objetivos de la educación superior sean redefinidos. La calidad de la educación se ha convertido en una meta importante porque de ella se espera contribución directa para la modernización de la economía, la producción del conocimiento e innovación y la

formación de mano de obra calificada. Además la vinculación de instituciones educativas con el medio empresarial se empieza a concebir como una condición para insertarse exitosamente al proceso de globalización (Tuirán y Muñoz, 2010).

Preparar a los estudiantes para que cuenten con herramientas que los ayuden a insertarse y desenvolverse de manera efectiva en el ámbito laboral, como se mencionó anteriormente, ha sido preocupación de gobierno, instituciones de educación superior y sociedad en general, sin embargo, aunque han habido esfuerzos considerables, y cada entidad ha ofrecido soluciones, que de acuerdo con su óptica son las mejores, los logros alcanzados en la formación de los estudiantes no son concebidos como óptimos principalmente por los miembros del sector laboral (Cano y Rubio, 2004).

Actualmente según indicadores socio-demográficos y económicos, el Estado de Yucatán se percibe como una opción con potencial de desarrollo (León, 2009). Las autoridades gubernamentales han hecho un esfuerzo considerable por elevar la calidad de vida de sus habitantes. Como consecuencia la matrícula escolar especialmente a nivel preparatoria se ha incrementado sustancialmente y actualmente 42% de la población del estado cuenta con educación a nivel medio superior; Asimismo, Yucatán cuenta con un fuerte sistema de universidades tanto públicas como privadas ubicadas en Mérida, su capital, en donde actualmente hay 37,000 estudiantes matriculados y el estado presume que tiene una de las fuerzas de trabajo mejor educadas a nivel nacional, ya que 11% de su población cuenta con estudios universitarios, sin embargo los empresarios identifican una marcada diferencia entre las cualidades adquiridas en el medio académico y las demandadas para tener éxito en el mercado laboral (OECD, 2007).

Por lo expuesto anteriormente se detecta la necesidad de generar información que permita encontrar mecanismos que apoyen de manera efectiva a reducir el distanciamiento existente entre la teoría adquirida en el medio académico y la práctica requerida en el medio laboral, particularmente en la pequeña y mediana empresa de Mérida, de manera que se sincronicen esfuerzos y recursos, se diseñen planes de estudio acordes a las necesidades del ámbito empresarial y se detecten las habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para que un administrador de empresas se pueda

integrar a la vida profesional con éxito, facilitándose la inserción del Estado de Yucatán al proceso de globalización.

#### *Preguntas de investigación*

¿Qué mecanismos pueden servir para gestionar la vinculación entre las pequeñas y medianas empresas de Mérida y las instituciones de educación superior, y así cerrar la brecha existente entre la teoría adquirida en el medio académico y la práctica requerida en el medio laboral?

¿Cuáles son las perspectivas sobre la formación para el trabajo de los que contratan y de los que forman profesionalmente a alumnos de la carrera de administración de empresas y sobre el papel que podrían jugar las competencias como vínculo efectivo entre teoría y práctica?

#### *Objetivos de la investigación*

Determinar los mecanismos que podrían servir para cerrar la brecha existente entre los contenidos teóricos brindados en el medio académico y los requerimientos del ambiente laboral.

Determinar las perspectivas sobre la formación para el trabajo de los que contratan y de los que forman profesionalmente a alumnos de la carrera de administración de empresas y sobre el papel que podrían jugar las competencias como vínculo efectivo entre teoría y práctica.

Palabras clave:

*Pymes*: Pequeñas y Medianas Empresas.

*Competencia*: se refiere a una combinación de atributos, con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, actitudes, aptitudes, destrezas y responsabilidades, que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos. El concepto está estrechamente relacionado con otros términos con significados similares como capacidad, atributo, habilidad y destreza (Proyecto Tuning, 2000).

*Competencia profesional*: combinación de actitudes, habilidades y conocimientos laborales y académicas (definición desprendida de la teoría generada).

Teoría Fundamentada: es una metodología de investigación que se desarrolla con base en la información recabada y que tiene como propósito la elaboración o

ampliación de una teoría existente. La investigación comienza con un área de estudio y se permite que la teoría emerja a partir de esos datos, ya que la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá guardan estrecha relación entre sí (Strauss y Corbin, 2002).

Aprendizaje Vitalicio: conjunto de conocimientos, formales e informales que va adquiriendo una persona a lo largo de su vida y que puede utilizar efectivamente en el momento que lo desea. (definición propia)

### Metodología

Para fines del presente trabajo de investigación, la metodología que se siguió, fue de tipo cualitativo, permitiendo obtener un entendimiento de las razones, sentimientos y motivaciones implícitas (Malhotra, 2004). La investigación cualitativa, ayuda a comprender y explicar el significado de un fenómeno social modificando lo menos posible del ambiente natural donde suceden los hechos (Willig, 2008).

Para este estudio, se utilizó el enfoque de la teoría fundamentada o grounded theory para analizar e interpretar la información. Esta consiste en una metodología de investigación que se desarrolla con base en la información recabada y que tiene como propósito la elaboración o ampliación de una teoría existente. La investigación comienza con un área de estudio y se permite que la teoría emerja a partir de esos datos, ya que la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá guardan estrecha relación entre sí, utiliza una aproximación inductiva en donde surgen tres elementos: conceptos, categorías y propuestas. La investigación bibliográfica se hace una vez que se ha recopilado la información de campo, para no tener ideas preconcebidas, previo al estudio (Strauss y Corbin, 2002). Para el desarrollo de la teoría fundamentada, Strauss y Corbin, (2002) y Goulding, (2002), coinciden que la entrevista personal y la entrevista grupal, son herramientas apropiadas para la obtención de información.

Buscando consistencia con lo anterior, para la obtención de información en esta investigación se administraron entrevistas personales semi estructuradas a los gerentes generales o a los gerentes del departamento de recursos humanos de las pequeñas y medianas empresas, así como a directores o coordinadores de la carrera de administración de empresas y a egresados de la misma carrera, porque se

consideró que su opinión era típica y ayudaría al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

*Selección, descripción y justificación de los participantes.*

Cuando se usa la teoría fundamentada, se recomienda usar el muestreo teórico para seleccionar a los participantes, que se refiere a la selección deliberada de los participantes de acuerdo a las categorías que se van desarrollando y a la teoría que se va generando (Coyle, 1997). Los grupos se van seleccionando según se van necesitando; es decir, a medida que la teoría empieza a emerger se pueden incorporar más individuos, lugares o situaciones, para fortalecer los hallazgos (Goulding, 2002). Considerando lo anterior, para la presente investigación se seleccionó a los participantes, entrevistando personalmente en primera instancia a 19 gerentes generales o a gerentes del departamento de recursos humanos de pequeñas y medianas empresas de Mérida, Yucatán, públicas y privadas, que desarrollan diferentes actividades productivas: servicios, manufactura, construcción y maquiladora; Así como a 10 directores y coordinadores de la carrera de administración de empresas de universidades públicas y privadas, de Mérida. Cabe aclarar que en esta localidad, aunque se cuenta con IES públicas, únicamente se pudo obtener información de una, ya que la segunda dejó de impartir la carrera de administración de empresas mientras se realizaba esta investigación y las otras no ofrecen la carrera, por lo que la información recabada no se consideró suficiente, y se tomó la determinación de agregar a más participantes de este grupo y entrevistar a directivos de dos instituciones de educación superior públicas de otros estados.

Posteriormente de manera adicional, se optó por incluir en la investigación entrevistas de egresados de la misma carrera, tanto de universidades públicas como privadas de Mérida y de otros estados, que trabajaran en empresas de diferentes giros, que desearan participar, porque se consideró que la información que brindaran y sus testimonios ayudarían a lograr el cumplimiento de los objetivos de la investigación y permitirían llevar a cabo una triangulación de datos para verificar la información obtenida; el número de participantes en este grupo ascendió a 13 personas

La cantidad de participantes por cada uno de los tres grupos, se dio con base en la disponibilidad existente de los criterios de elección de los mismos: tipo y cantidad de

universidades; instituciones que ofrecen la carrera; giro empresarial; características de egreso y se dejó de entrevistar cuando la información recibida se tornó coincidente y repetitiva; lo que Strauss y Corbin, (2008), denominan como saturación.

Para garantizar la fiabilidad y veracidad de la calidad de la información obtenida en este estudio se utilizaron las técnicas que sugiere Merriam,(1998): la triangulación; corroboración de la información con el participante; plasmando sus respuestas tal cual aparecieron para incluir tanto juicios positivos como negativos y mediante el apoyo de auditores externos para la revisión del proyecto.

### *Análisis de la Información*

La información recabada se fue registrando al momento de desarrollar cada entrevista para posteriormente ser transcrita, de acuerdo a lo que sugieren Alvarez-Gayou (2003) y Cresswell (2003) y el análisis de los datos se condujo mediante el proceso de la teoría fundamentada que proponen Strauss y Corbin (1998); (2002); (2008), de la siguiente manera:

1. Las respuestas de cada uno de los participantes se fueron analizando línea por línea y se fue codificando la información, misma que fue organizada e interpretada y de la cual surgieron categorías de acuerdo a los patrones de respuesta de los entrevistados.
2. La información obtenida por cada grupo entrevistado se clasificó de acuerdo a las categorías que surgieron y a cada participante se le asignaron iniciales ficticias para respetar su privacidad.
3. Se llevo a cabo la técnica de comparación constante, ya que esto representa parte esencial para esta metodología; como apoyo para esto se desarrollo de una matriz que permitió contrastar la información brindada por los actores entrevistados: empresarios, académicos y egresados y posteriormente con las referencias consultadas. (ver apéndice E malla de análisis de resultados).
4. Se utilizó el muestreo teórico, agregando participantes en tanto aportaran información que apoyará la comparación constante, y se dejó de entrevistar cuando los datos obtenidos se tornaron repetidos o se llegó a la saturación.
5. A medida que se fue analizando la información, surgió la teoría.

## Discusión de Resultados

Los resultados han sido analizados mediante el contraste de la información obtenida de los diferentes grupos entrevistados y para garantizar su veracidad, como se indica en el inciso de metodología, se llevó a cabo la triangulación y la comparación constante que sugieren Strauss y Corbin (2003), Alvarez-Gayou (2003) y Cresswell, (2003), de los datos proporcionados por gerentes generales o gerentes del departamento de recursos humanos, con los obtenidos de directores o coordinadores de la carrera, de egresados de la carrera de administración de empresas y referencias de autores consultados.

Tanto empresarios, como académicos, graduados y autores consultados, reconocen que el entorno se enfrenta a continuos cambios económicos, políticos, sociales, demográficos y tecnológicos, por mencionar algunos y que la competitividad de la pequeña y mediana empresa ya no puede basarse en políticas de salarios bajos, estructuras organizacionales débiles, administración rudimentaria y explotación de recursos naturales, sino que debe dar un valor agregado a lo que se hace, y este valor se optimiza con el conocimiento humano. Por lo tanto la perspectiva en lo que se refiere a la estructura organizativa, manejo y formación del personal debe cambiar y por lo mismo la educación también.

Sin embargo de acuerdo con los resultados del presente estudio, se observa que existe discrepancia entre la percepción que tienen los educadores, empresarios y egresados en lo que se refiere al manejo del medio académico. Hay falta de claridad en los alcances y límites de competencia de cada uno generando expectativas y exigencias que en ocasiones son improcedentes. Por un lado las IES asumen la responsabilidad que les confiere la sociedad de educar e impartir conocimientos que consideran relevantes, y comentan que toman en cuenta al ambiente laboral para tomar decisiones, pero de acuerdo con los empresarios entrevistados, poco se les considera para planear contenidos y currícula. Esta situación coincide con lo planteado por la ANUIES hace 8 años, donde atribuye lo anterior al desconocimiento mutuo de los fines y funciones de cada sector. La disparidad en los resultados obtenidos, concuerda con lo que plantean Campos y Sánchez (2005) que comentan que esto se debe a la carencia del significado claro y socialmente compartido que implica esta actividad, ya que por las

respuestas de los empresarios, se nota que la vinculación se percibe, de acuerdo con la clasificación propuesta por estos mismos autores, con una perspectiva económica, donde la universidad ofrece productos y servicios para ahorrar o allegarse de recursos. Pero para las IES por su parte, la vinculación se apega, de acuerdo a la misma clasificación, a la perspectiva de función de actividades propias de una universidad, que incluyen docencia, investigación y extensión. Asimismo, la autora del presente trabajo, piensa que es posible que esta desvinculación se deba a lo que comentan Alcántar y Arcos (2004), de que hasta hace poco, las IES orientaban sus actividades a la información que provenía del interior con el fin de proteger su autonomía, provocando que la vinculación fuera débil y lo que dice al respecto Ibarra-Colado (2008) que comenta que la vinculación empresa – universidad fue ajena hasta hace muy poco a la realidad de Latinoamérica.

Los resultados de la presente investigación, así mismo coinciden con lo expuesto por Argudín (2005), acerca del desconocimiento del medio laboral del lenguaje empleado por el medio académico y viceversa, lo cual demuestra que a pesar de que han habido esfuerzos considerables en este tema, poco se ha avanzado en las adecuaciones de la formación que recibe el estudiante en su práctica laboral.

Los empresarios entrevistados, comentaron que en ocasiones las IES los incluyen en actividades de vinculación relacionadas con incubadoras de negocios y asistencia técnica, lo cual concuerda con lo sugerido desde hace tiempo, por ANUIES (1998), que la función de vinculación se refiere a la colaboración universidad – industria.

Además cabe recordar que cada entidad responde a necesidades e intereses diferentes, y por lo mismo, se han manejado de manera independiente sin considerar de forma armonizada los requerimientos de una u otra. El medio académico se ha considerado ‘experto’ en lo que se refiere a contenidos académicos que ellos piensan responden a los requerimientos del medio laboral, pero adicionalmente a lo que se mencionó anteriormente, se puede añadir que los egresados entrevistados mencionan que se nota una gran diferencia entre los docentes que han trabajado únicamente en el medio académico, ya que tienen una visión limitada de las necesidades del medio laboral. Los participantes comentan que cuando un maestro que ha estado o está en el ámbito empresarial, es invitado a impartir clases, a veces tiene dificultad por adherirse

al plan de estudios puesto que lo siente poco útil y no vigente a lo que en realidad se requerirá en la práctica, modificando los contenidos y provocando que cada grupo pueda obtener información diferente no apegada al estándar institucional.

Por su parte, el egresado reconoce que ha aprendido, confía en que la información que ha recibido será útil y relevante, cumpliéndose lo que comentan Cano y Rubio (2004) acerca de la responsabilidad que tienen las IES, pero no sabe ni se cuestiona si dicho conocimiento le servirá en su vida laboral, porque asume que el medio académico está avalado por las autoridades, y que el maestro está actualizado; aspecto, que como se dijo antes, en muchos casos no es así, ya que el maestro que no ha trabajado para la industria se basa en textos, muchos provenientes del extranjero, que en ocasiones no son aplicables al contexto nacional y que han probado ser eficientes en la cultura de donde provienen pero no para la nuestra o incluso no exitosos para la cultura de donde se derivan y han caído en desuso cuando apenas se están implementado en nuestro país. Los resultados obtenidos coinciden con lo expuesto por autores como Allsop, De Marie, Alvarez, Doone (2006) que sugieren que el docente debe tener vínculos con la vida profesional, para poder formar emprendedores y él mismo debe tener esta visión, ya que el aprendizaje se enriquece cuando se tiene oportunidad de aplicar lo que se ha aprendido en contextos significativos.

El egresado entrevistado, comenta que como alumno sabe cuál es el papel que debe esperar de la escuela ya que ha estado en el sistema educativo mucho tiempo, pero lo que no sabe es qué tan útiles serán los contenidos que ha aprendido, lo cual comprobará hasta que trabaje. La práctica le dará herramientas complementarias a sus estudios, aspecto con el cual coincidieron todas las partes entrevistadas. Ya ingresado al medio laboral, como practicante o como empleado, descubre que las cosas no funcionan como `libro de texto`, lo cual por un lado es conveniente ya que puede exigir educación de mayor calidad, pero por otro, le da sensación de pérdida de tiempo, porque ya que comienzan a recibir remuneración económica y responsabilidad en el puesto, minimizan la importancia de acudir a la escuela, sienten que gran parte del conocimiento que usan en el trabajo lo aprendieron ahí mismo, que lo que sabían antes era únicamente `teoría`. Aunque esto último, es difícil de comprobar en el inicio de la vida laboral, ya que el proceso de toma de decisiones, lo aplicarán hasta que tengan

determinado rango y para entonces ya habrán sumado destrezas académicas con laborales. Además, existe concordancia con lo que indica Bentley (1998) de que algunos alumnos que tienen conocimientos formales sofisticados, pueden ser poco diestros para usarlo en situaciones poco conocidas o no pueden transferir sus habilidades.

#### Teoría generada

Una vez analizados y triangulados los datos obtenidos de todos los grupos de participantes y de las referencias consultadas, se procede a mostrar cómo se generó la teoría de la presente investigación. Esto se hará en primera instancia de manera narrativa y posteriormente de manera esquematizada.

#### *Búsqueda de un Lenguaje Común*

Dentro de las muchas funciones que tiene el gobierno, dicta: políticas laborales, políticas educativas y políticas empresariales.

En lo que se refiere a las políticas laborales, se han desarrollado organismos como el CONOCER, que como se dijo antes busca la manera de certificar a los trabajadores en competencias de tipo laboral, mediante las normas técnicas de competencia laboral (NTCL).

En el caso de las políticas educativas se favorece la promoción y desarrollo de un sistema educativo en donde existen colegios desde nivel preescolar hasta instituciones de educación superior (IES) que bien pueden ser públicas o privadas.

Las políticas empresariales apoyan el desarrollo de empresas para impulsar la economía del país. Dentro de estas se contemplan las pymes, que pueden estar constituidas como públicas o privadas.

A medida que se fue escuchando a los participantes y se fue haciendo la comparación constante se observa, que el CONOCER está centrado en el reconocimiento de habilidades y promueve competencias laborales, básicas, genéricas y técnicas. Certifica habilidades técnicas e intelectuales, enfatiza resultados de formación y muestra tener visión hacia que los trabajadores adquieran actitudes y ética positiva hacia el trabajo.

El gobierno también monitorea y supervisa tanto al sistema educativo, como a las pequeñas y medianas empresas.

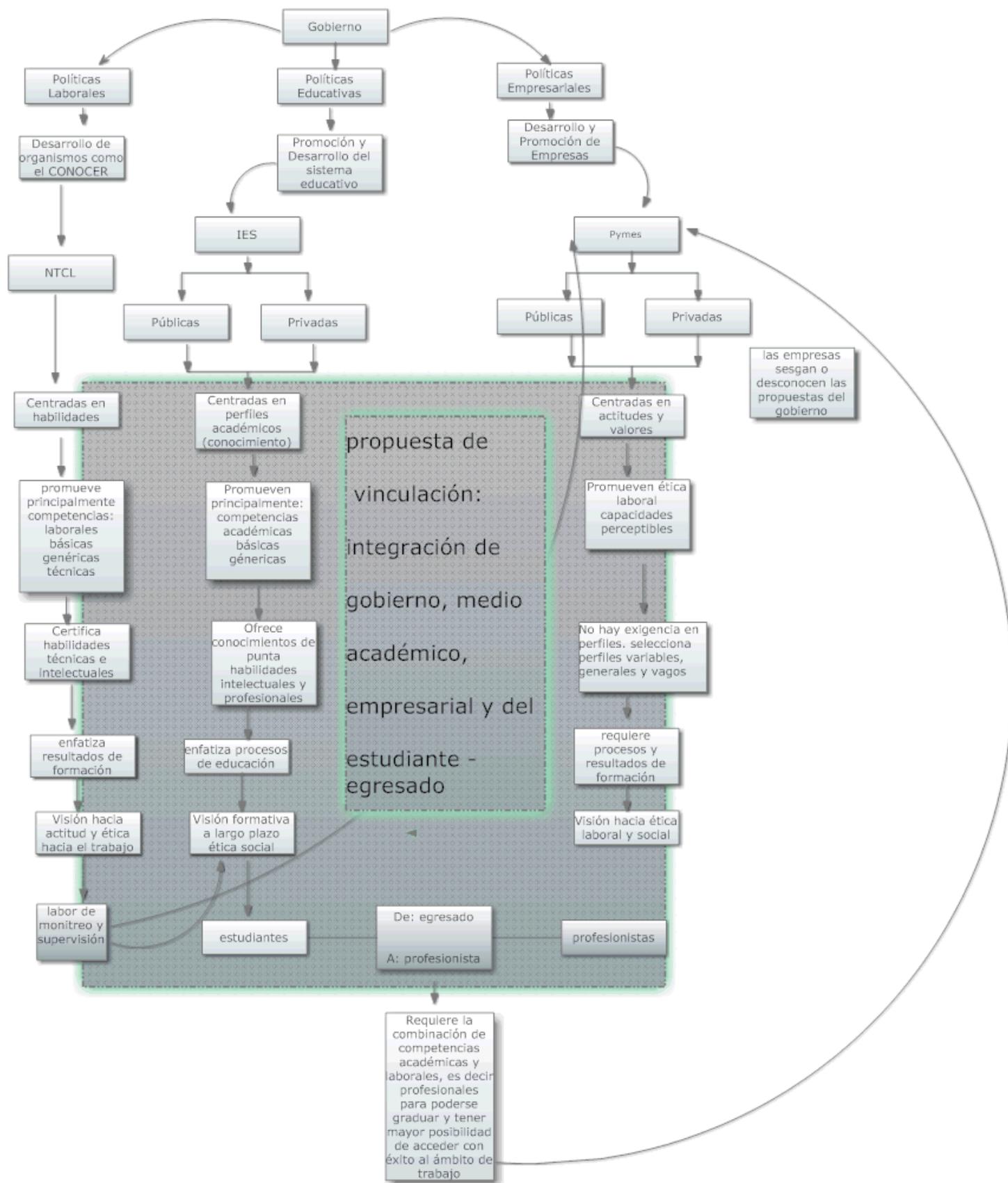
Las IES están centradas en perfiles académicos, es decir en conocimientos y promueven principalmente competencias académicas, básicas y genéricas. Ofrecen contenidos de punta, promueven habilidades intelectuales, profesionales y enfatizan los procesos de educación y tienen una visión formativa a largo plazo en lo que se refiere a la ética social. Generan estudiantes que se convertirán en profesionistas y que se piensa estarán suficientemente preparados para integrarse a la fuerza laboral de las pymes

Sin embargo las pymes por su parte, están centradas en que su personal tenga determinadas actitudes y valores y buscan que sean perceptibles las capacidades. En el caso de las empresas privadas, desconocen o sesgan las propuestas del gobierno. No hay exigencia de perfiles; sus requisitos de contratación son vagos y generales; requiere de procesos y resultados óptimos en la formación de los estudiantes, y su visión está dirigida a la ética laboral y social.

El lograr esta integración como se ha visto a lo largo de este la presente investigación, es una tarea compleja ya que involucra a distintos actores, no obstante por la información recabada la autora de la presente interpreta, por una parte que hay posibilidades de vinculación que se pueden dar entre el medio académico y el medio laboral de manera exitosa, y el puente de unión se puede lograr con los egresados, y por otra que para lograr integración de las partes, la aplicación de la educación con base en competencias, podría funcionar como lenguaje común y permitiría servir como puente de vinculación entre las IES y el medio empresarial. Sin embargo, para que esto funcione de manera exitosa, se propone aplicarlas de manera diferente a como se han venido dando hasta la fecha. Es decir, de manera articulada e integrada. No ofreciendo por un lado las competencias laborales que requiere la empresa y certifica el gobierno, y por otro, las competencias académicas que ofrece el medio educativo, ya que esto propicia desvinculación; Sino mediante mecanismos de gestión, mismos que según los comentarios de las partes involucradas, están dispuestas a aplicar, llegando a consensos y ofrecerlas de manera compartida, la cual augura una posibilidad mayor de integración. (Ver esquema 1).

Esquema 1: Camino a la vinculación; Búsqueda de un Lenguaje Común

Fuente : Elaboración propia



Para lograr la vinculación, en la transición del estudiante, a egresado y posteriormente a profesional, se requiere que se pueda desarrollar en la persona una combinación de competencias tanto académicas como laborales para poder tener mayor posibilidad de integrarse al trabajo de manera exitosa. A esa combinación se le ha denominado competencia profesional.

De esta manera se sumarían las diferentes competencias que se ofrecen por las partes involucradas (académicas y laborales), haciendo una sola categoría que abarque tanto las destrezas y habilidades que dicta el gobierno como certificables, las que se ofrecen en el medio académico y las que se requieren en el medio laboral y que la autora propone como competencias profesionales. (Ver Esquema 2).

Esquema 2: Competencia Profesional



Fuente: Elaboración propia

Siguiendo con la metodología de la teoría fundamentada y una vez determinados los códigos y categorías se profundiza en la parte sombreada del esquema 1, en lo que se refiere a la Propuesta de vinculación: integración Gobierno, medio académico empresarial y del estudiante – egresado.

#### Percepción de la vinculación teoría - práctica

Los participantes conciben la vinculación como una función primordial para que el egresado- profesionalista tenga exitoso desempeño en el ámbito laboral, no obstante su percepción ante la vinculación de la teoría y la práctica es afectada por su propio

antecedente y el contexto en el que se desenvuelven; Historia personal; experiencia; Predisposición; Necesidad de control; individualismo y falta de sinergia: Contactos personales; falta de preparación; contexto académico obsoleto; desconfianza; origen de cada instancia; desconocimiento; reconocimiento; idiosincrasia

Se reconocen las Situaciones en las que los participantes perciben presencia de vinculación: participación en consejos consultivos; práctica y estancias profesionales; participación en programas de apoyo a emprendedores de Cámaras empresariales; visitas a empresas y de empresarios; búsqueda de beneficios equitativos entre las partes involucradas ( empresa / academia / estudiante); bolsas de trabajo; congresos, convenciones y conferencias; invitación a empresarios para aconsejar en planes de estudio.

### Conclusiones

A continuación se presentan conclusiones del presente estudio, de acuerdo con los tópicos de investigación que se generaron:

#### 1. Vinculación empresa – institución de educación superior:

Es muy interesante notar que a pesar de los esfuerzos e interés que se tengan por buscar soluciones que ayuden a vincular la teoría adquirida en el medio académico con la práctica que se requiere en el medio laboral, sea tan complicado llegar a puntos de unión, principalmente porque como se dijo antes cada entidad tiene intereses y puntos de vista muy diferentes. Sin embargo como se ha demostrado con la teoría generada si es posible cerrar la brecha existente, mediante la utilización de un lenguaje común entre las partes, las competencias profesionales y que será el estudiante- egresado – profesionalista el que servirá como punto de unión entre el medio académico y el laboral

#### 2. Forma de contratar:

Cada una de las pequeñas y medianas empresas entrevistadas es administrada de manera muy diferente, no siguen procesos muy formales de contratación, ni de descripción de puestos, prefieren recomendaciones de personas conocidas.

En realidad aunque la aplicación de perfiles de alto desempeño que sugiere Arias, (2004), es muy fácil de aplicar y da mayor formalidad a las empresas y al personal que trabaja para ellas, no todas lo conocen; y aunque reconocen que deben implementar herramientas administrativas a la empresa, piensan que el volumen de

trabajo les impide destinar tiempo a esto, lo cual representa una oportunidad para el medio académico, ya que alumnos, mediante la supervisión de un maestro pueden desarrollar manuales, descripciones de puestos o actividades que se consideren útiles para la empresa y recibir contacto con el medio laboral, mientras estudian.

3. Aspectos más importantes que debe tener el candidato (competencias profesionales):

Indiscutiblemente el candidato a un puesto debe tener alguna ventaja competitiva que beneficie su posibilidad de contratación; por lo tanto con base en la interpretación de resultados y percepciones, la investigadora sugiere que contar con perfiles con base en competencias profesionales le dan una posibilidad de éxito mayor, ya que se favorece su educación en forma diferente, de acuerdo a sus necesidades individuales y de manera complementada, por lo tanto, una persona diestra en una actividad tiene posibilidad de favorecer otra en la que no es tan hábil o en la que requiera especialización de acuerdo a los requerimientos de la institución para la que trabaja.

4. Papel de la IES

México no cuenta con un modelo de educación propio, se basa en la aplicación de modelos del extranjero que se tratan de adaptar a la realidad nacional, razón por la cual algunos tienen dudas acerca de la efectividad del modelo de competencias, sin embargo a diferencia de otros modelos y aunque aún es muy pronto para determinar resultados veraces por la novedad del sistema, al menos hasta la fecha existen actitudes positivas y favorables y existe involucramiento del gobierno e instancias educativas, ya que se ha construido a partir de la idea de homologar conocimientos y permitir movilidad entre instituciones, ayudar a las personas a generar conocimiento vitalicio, sin importar cómo lo obtienen; lo cual da oportunidad tanto a personas que se quieren integrar al sistema educativo por primera vez o a personas que requieren demostrar o adquirir determinada competencia para algún trabajo.

5. Rol del maestro:

Las IES además de sus maestros de planta, que cuentan con perfiles en ocasiones un poco más académicos, se apoyan de maestros que trabajan o han laborado en la industria, para desarrollar programas vigentes y de calidad, lo cual es muy provechoso para las partes involucradas, ya que se genera cierto dinamismo y

apertura a los requerimientos de cada uno y soluciones realistas y viables para satisfacer los intereses comunes.

El papel que debe desempeñar el maestro es crucial en la enseñanza de competencias, ya que lo primero que debe suceder es que él mismo esté preparado en competencias, que sea capaz de romper paradigmas en los modelos educativos, y abierto a nuevas propuestas. Para enseñar a aprender y a desaprender, él mismo debe dominar esa destreza primero, y poder ser ejemplo de cambio.

#### Respuesta a las Preguntas de investigación

Una vez desarrollada la presente investigación, se procede a responder las preguntas de investigación que se plantearon al principio de la misma y determinar si se cumplieron los objetivos de investigación.

¿Cuáles son las perspectivas sobre la formación para el trabajo de los que contratan y de los que forman profesionalmente a alumnos de la carrera de administración de empresas y sobre el papel que podrían jugar las competencias profesionales como vínculo efectivo entre teoría y práctica?

¿Qué mecanismos pueden servir para gestionar la vinculación entre las pequeñas y medianas empresas de Mérida y las instituciones de educación superior, y así cerrar la brecha existente entre la teoría adquirida en el medio académico y la práctica requerida en el medio laboral?

De acuerdo con todo lo planteado a lo largo de la presente investigación, podemos notar que aunque existen perspectivas muy diferentes en lo que se refiere a la formación para el trabajo entre los patrones y los educadores entrevistados, se manifiesta un muy marcado interés y preocupación por lograr una vinculación que ayude a que sus intereses sean cubiertos y a que se optimicen los recursos. Tanto empresas como instancias educativas, reconocen la necesidad de utilizar un vínculo común y oportuno que les permita manejar el proceso y el resultado de la educación de manera sincronizada.

Básicamente, el empleador busca a personas con actitudes positivas que le ayuden a resolver problemas y que contribuyan a que la empresa sea más rentable. En ese afán se enfocan a conseguir personas que tengan determinadas características o potencial para desarrollarlas. Busca a personas altamente responsables y

comprometidas, con sentido amplio del medio que lo rodea, que puedan desenvolverse y trabajar bien bajo presión, que tengan iniciativa y capacidad de trabajar en equipo. Que estén dispuestos a aprender y a compartir sus conocimientos. Por lo tanto para los empleadores, es muy importante el perfil de egreso sobre todo las características actitudinales que tiene la persona al terminar su formación, no el proceso que siguió para adquirir los conocimientos ni el nivel de dominio de conceptos teóricos. Para ellos, antes de los conocimientos técnicos que en ocasiones no cumplen con sus expectativas, están los valores morales y actitudes que proyecta o que son recomendados de la persona, lo que es tomado en cuenta como aspecto decisivo en la contratación, por tanto se observa que requieren personas que posean características de responsabilidad, es decir que tengan desarrollados valores éticos y morales para que puedan realizar efectivamente las actividades y funciones que se les presenten.

El egresado, reconoce sus limitaciones y percibe la necesidad de desarrollar sus habilidades para poder comenzar a trabajar; por eso comenta que debe tener posibilidad de acceder al medio laboral lo antes posible, no cuando finaliza su vida académica. Requiere que exista comprensión y puntos de unión entre el medio académico y el laboral paulatinamente y a todo nivel, permitiéndole satisfacer los lineamientos que exigen tanto el medio académico como el empresarial.

Por su parte los modelos de educación de las instituciones de educación superior en nuestro país, tradicionalmente se diseñaron para responder a las necesidades de conocimiento de procesos de producción, y a formar trabajadores para puestos específicos y predeterminados. Ese modelo fue provechoso mientras que la industria fue estable y contaba con puestos y responsabilidades fijas, sin embargo ante los procesos productivos flexibles, pierde eficacia. Por lo cual, con las tendencias actuales del mundo laboral, surgen nuevas exigencias, que las IES reconocen y están dispuestas a implementar; nuevas alternativas para que los alumnos desarrollen los conocimientos y las habilidades que requieren para su desempeño futuro, es decir cambiar sus modelos tradicionales a modelos basados en *competencias*. Este diseño sugiere que la educación se lleve a cabo de manera permanente y para toda la vida, poniendo énfasis tanto en los insumos del proceso educativo (docentes, secuencias didácticas, seriación, duración de las materias, contenidos principalmente académicos,

por mencionar algunos), que apoyen la enseñanza, como en el aprovechamiento obtenido a lo largo del proceso.

Se considera que la implementación de programas con base en competencias profesionales podría ser una solución viable para lograr una *conexión entre la teoría y la práctica*, ya que como se menciona antes, sincronizaría las competencias laborales y las competencias académicas, propuestas por el ámbito productivo y el académico en conjunto.

#### Beneficios de la Investigación

Una vez analizada toda la información recabada, se podrían mencionar los beneficios que brinda la presente investigación:

1. Propone mecanismos de vinculación que permiten cerrar la brecha existente entre los contenidos teóricos adquiridos en el medio académico y la práctica requerida en el medio laboral, dando respuesta al problema de investigación.
2. Proporciona información cualitativa vigente en un mismo documento, tanto de académicos de instituciones de educación superior, de empleadores de pequeñas y medianas empresas, como de egresados de la carrera de administración de empresas de universidades públicas y privadas de Mérida, Yucatán, misma que servirá para favorecer la toma de decisiones de empresarios, autoridades escolares y gubernamentales y la posibilidad de continuar con otras líneas de investigación.
3. Ofrece información cualitativa vigente acerca de temas de administración dentro del sector empresarial en Mérida, Yucatán, del cual se ha escrito poco y se ofrecen mecanismos de gestión que favorecen la relación con empleados, sector gubernamental y académico.

#### Recomendaciones

Para que los programas con base en competencias profesionales tengan éxito, la responsabilidad debe ser compartida entre todas las entidades que conforman la sociedad: gobierno, escuela, industria y hogar, por lo que los lazos entre ellos deben ser muy estrechos. A continuación se ofrecen las siguientes recomendaciones:

1. Para las IES:
  - a) Permitirse flexibilidad en los horarios, para poder combinar trabajo y estudio.

- b) El maestro debe tener algún tipo de experiencia en el ámbito laboral, estadías, investigación continua, por ejemplo, de lo contrario su aportación en la formación es meramente académica.
  - c) Fomentar en el alumno la retribución de su tiempo y conocimiento a la institución educativa, tanto en conocimientos, como en tiempo y si es posible en recurso económico para favorecer enlaces de mayor calidad.
  - d) Rediseñar el sistema educativo para instruir mediante competencias profesionales, ya no académicas únicamente.
  - e) Analizar la posibilidad de que las IES puedan apoyar al gobierno en la certificación de competencias profesionales con el apoyo de cámaras, colegios y empresas.
  - f) Otorgar capacitación permanente al docente para que sea competente en la enseñanza de competencias.
2. Para las Pymes:
- a) Capacitar a las personas para tener flexibilidad en labores, y poder desempeñar polifunciones, ya que el medio laboral se encuentra en constante cambio y requiere de formas más inteligentes de trabajar.
  - b) Diseñar análisis de puestos y planes de estudio con base en competencias profesionales.
  - c) Cambiar formas de trabajar y de contratar.
3. Para el gobierno:
- a) Mayor difusión por parte del gobierno de los programas y certificados que otorga el CONOCER.
  - b) Mecanismos efectivos de apoyo al sector productivo y educativo para favorecer a la persona que trabaja y estudia.
  - c) Asegurar que el modelo sea efectivo y no sólo una moda por disposición oficial.
  - d) Incentivar mecanismos de gestión generados entre la industria, el medio académico y el gobierno.
4. Para futuras investigaciones: La información obtenida en la presente investigación, puede servir como apoyo para estudios futuros, ya sea en la industria, en el medio académico o con egresados de la carrera de administración de empresas.

## Referencias

- Abrahamsen, R. (2005). *Bridging the Gap Between Theory and Practice*. Possible Degrees for a Binary System . p27. Report Committee Review Degrees June, 2005 Recuperado en agosto, 2008, de <http://www.sail-international-education.nl/documents/titulatuur%20rapport%2025%20jun%2005.pdf>
- Acevedo, C. (2006), Las Pymes una solución al desempleo, tomado de: <http://www.critica.com.pa/archivo/06282006/opi03.html>, consultado 11 de marzo de 2011
- Alcántar, V. M. y Arcos, J.L. (2004) La vinculación como instrumento de imagen y posicionamiento en las instituciones de educación superior. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (1). Consultado el día 21 de junio de 2008 en: <http://redie.mx/vol6no1/contenido-enriquez.html>
- Allsop, D.; DeMarie, D.; Alvarez, P.; Doone, E. (2006) Bridging the Gap between theory and Practice: Connecting Courses with Field Experiences. *Teacher Education Quarterly*, Winter. Proquest.
- Alvarez-Gayou, L. 2003. *Cómo hacer investigación cualitativa*. Fundamentos y Metodología. Paidós, Educador, México.
- Asociación Nacional De Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES (1998). *Un Diagnóstico sobre la vinculación universidad empresa*. Revista de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Recuperado de: [http://www.anui.es.mx/servicios/p\\_anui.es/publicaciones/revsup/res107/art9.htm](http://www.anui.es.mx/servicios/p_anui.es/publicaciones/revsup/res107/art9.htm)
- Argudín, Yolanda, ( 2006). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México. Trillas.
- Arias, F.; Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. , México. Trillas
- Bentley, Tom (1998). *Learning Beyond the Classroom: Education for a Changing World*. Contributors: - author. Publisher: Routledge. Place of Publication: London. Recuperado julio de 2008 de <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=108264868>.
- Campos, G. y Sánchez, G. (2005) La Vinculación Universitaria: Ese Oscuro Objeto del Deseo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Año/vol. 7, número 002.

Universidad Autónoma de Baja California. Ensenada, México. Recuperado el 21 de julio de 2008, de <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-campos.html>

Cano, E.; Rubio, P (2004) *Elementos para un modelo de práctica profesionales basado en competencias laborales, para programas académicos de licenciatura*. Cuarto congreso Nacional y Tercero Internacional. Universidad Autónoma de Tamaulipas, presentando en Retos y expectativas de la universidad. Universidad Autónoma de Coahuila, México.

Castillo, E. (2010). Impulso para las Pymes. Diario de Yucatán. Recuperado de:

<http://www.yucatan.com.mx/20101111/nota-9/31976--impulso-para-las-pymes.htm>

Coyle, I.T., (1997) *Sampling in qualitative research: purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries?* Journal of advanced nursing 26 (3).

Creswell, J. (2003). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*. USA.

Fraustro, M.(2000). *Conocer*. Ingenierias enero –marzo 2000 vol. III, no.7

[ingenierias.uanl.mx/7/pdf/7\\_Manuel\\_Fraustro\\_Conocer.pdf](http://ingenierias.uanl.mx/7/pdf/7_Manuel_Fraustro_Conocer.pdf) –

Goulding, C. (2002). *Grounded Theory: A Practical Guide for Management, Business and Market Researchers*. Editorial: Sage Publications Ltd., Inglaterra.

Recuperado de:

<http://site.ebrary.com/lib/mayab/docDetail.action?docID=10076701&p00=corbin%20strauss%20grounded%20theory>

León, J., (2009). Identificación de oportunidades estratégicas para el desarrollo del estado de Yucatán. Grupo de desarrollo regional del Tecnológico de Monterrey. Instituto de Estudios Superiores de Monterrey, Monterrey, Nuevo León.

Malhotra, N. (2004) *Investigación de Mercados*. México. Editorial Pearson.

Martínez, C. (1995). *Investigación, desarrollo, innovación y vinculación: herramientas para la competitividad en América Latina*. Revista IGLU: 7. Québec, Canadá.

Merriam, Sh., (1998). *Qualitative Research and Case study Application in Education*. United States .Jossey- Bass Publishers.San Francisco.

Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, (2007). *Territorial Reviews. Yucatán, México*. ISBN 978-92-64-03702-1.

- Proyecto Tuning, (2000). *Education and Training*. Afinar las estructuras Educativas en Europa. Recuperado el 20 de julio de 2008 de: <http://www.uma.es/publicadores/eees/wwwuma/proyectotuning.doc>
- Secretary's commission on achieving necessary skills report, SCANS(1991), *What work requires of schools: A SCANS report for America 2000*. U.S. Department of labor, Washington D.C. Recuperado el 1 de junio de 2009 de: <http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf>
- Strauss, A.; Corbin, J, (1998) "*Basics of Qualitative research: Techniques and Procedures for Developing grounded Theory*. Sage Publications, Reino Unido.
- Strauss, A.; Corbin, J, (2002) "*Basics of Qualitative research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, recuperado de: [http://www.essortment.com/all/groundedtheory\\_rmnf.htm](http://www.essortment.com/all/groundedtheory_rmnf.htm)
- Strauss, A.; Corbin, J, (2008) "*Basics of Qualitative research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Sage Publications, California, Estados Unidos.
- Tuirán, R.; Muñoz, C. (2010). *La política de educación superior: trayectoria reciente y escenarios futuros*. en Arnaut, A.; Giorguli, S (compiladores). *Los grandes problemas de México*. Volumen VII Educación. Colegio de México.
- UNESCO, (2004). *Las competencias para la vida y sus repercusiones en la educación*. 47ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación de la calidad de la educación y competencias para la vida. NOU2003, 3:16. Recuperado de: <http://www.ibe.unesco.org/International/ICE47/Spanish/Organisation/Workshops/Background%20at-3-ESP.pdf>
- Universidad Anáhuac Mayab, (2007) Red de Universidades Anáhuac. *Caracterización de los profesionales y su inserción en el mercado laboral en el Estado de Yucatán*.
- Vásquez, R. (2007) *Las MIPyMES y la Administración de Riesgos*, en Rafael Regalado Hernández (comp). *Las MIPYMES en Latinoamérica*. México: Red Latinoamericana de Investigadores en Administración.
- Willig, C. (2008). *Introducing Qualitative Research in Psychology*. Open University Press, Mac Graw Hill Education, England.