



VINCULACIÓN DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE CON LAS COMPETENCIAS PARA EL ESTUDIO, EL TRABAJO Y LA VIDA

María del Carmen Magallanes Méndez
magallanescar@yahoo.com.mx

Raúl Juárez Toledo
raultoledo85@hotmail.com

María de Jesús Magallanes Méndez
magallanescar@yahoo.com.mx



Resumen

La política de *vinculación de las IES con el sector laboral* en México se plantea por primera vez en el Programa de Modernización Educativa 1989-1994; es menester preguntarse ¿Esta política planteada a principios de la década de los noventa, se ha alcanzado en el año 2013?

En septiembre del 2012 en la presentación de los Indicadores de la Educación de la OCDE, se destacó que en el país ocurre lo que no pasa en ningún otro país miembro del organismo internacional, la tasa más alta de desempleo se da entre los más educados.

Esta investigación surge a partir de la inquietud de conocer por qué a los jóvenes egresados de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), se les dificulta encontrar trabajo, otros tantos se insertan en actividades no acordes a su perfil, esto a pesar de tener una educación de muy buena calidad.



¿Será acaso que no tienen las competencias requeridas en el actual contexto de globalización?

Palabras clave: Vinculación, egresados, competencias.

Introducción

En el contexto de globalización es cada vez más firme la indicación de que la educación y las capacidades científicas constituyen la principal arma competitiva de las economías nacionales, idea que parte de una estrecha relación entre la capacitación laboral, la difusión de nuevas tecnologías y el proceso de innovación.

Dentro de este contexto nacional e internacional, la Universidad Pública en México enfrenta la necesidad creciente de implementar políticas para el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación viables y ajustadas a sus recursos institucionales, bajo un contexto de crisis y debate sobre la orientación y prioridades para la aplicación de recursos escasos.

Estos requerimientos intensifican la necesidad de contar con estrategias y metodologías aptas para asegurar una vinculación con el sector productivo, puesto que es requisito primordial para la transformación de la universidad acorde al nuevo contexto tanto regional, estatal e internacional, el cual exige altos niveles de competitividad, bajo estricto respeto a los principios y valores universitarios y en su caso a la autonomía.

Para planificar y realizar estrategias oportunas de vinculación de la Universidad con el Sector Productivo y evaluar la eficacia y funcionalidad en la aplicación de los recursos correspondientes, las autoridades universitarias tienen que contar con información suficiente que dé cuenta en forma transparente del desempeño de las actividades de vinculación.

Dicha información debe ser:

- Confiable
- Relevante
- Comparable



Por ello se propone que se evalúen las 30 competencias genéricas que propone el proyecto Tuning y al mismo tiempo vincularlas con los estilos de aprendizaje. Con ello se egresarían alumnos más competitivos, ya que a últimas fechas está creciendo el desempleo en la población con estudios superiores. NO SE ESTA FORMANDO CON EL PERFIL REQUERIDO FUERA DE LAS AULAS.

Para el "Tuning", las competencias constituyen una combinación de particularidades vinculados al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades, misma refieren el nivel o grado de eficacia con que un sujeto sea diestro para desempeñarlos.

De acuerdo al mismo documento tener una competencia o conjunto de competencias:

...significa que una persona, al manifestar una cierta capacidad o destreza o al desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal que permita evaluar el grado de realización de la misma. Las competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que una persona corriente ni posee ni carece de una competencia en términos absolutos, pero la domina en cierto grado, de modo que las competencias pueden situarse en un continuo (p. 80).

Planteamiento del problema

En la actualidad de acuerdo al INEGI (2012), en México siete de cada diez desempleados cuentan con estudios de nivel medio superior, superior y posgrado, contrario a ello tres de cada diez desempleados cuentan con educación básica, algo incongruente si lo comparamos con los países de la OCDE.

Cuadro 1. Tasas de desempleo y nivel de formación (2009) OCDE y México (indicadores al primer trimestre del 2012)

	Edad de la población activa (años)	Personas con preprimaria, primaria y primer ciclo de educación secundaria (%)	Personas con segunda etapa de educación secundaria, y educación terciaria (%)
OCDE	25 a 64	26.5	5.9
México	14 y más	27.6	72.4

Fuente: Elaboración propia con estadísticas de la OCDE, 2009, INEGI, 2010.

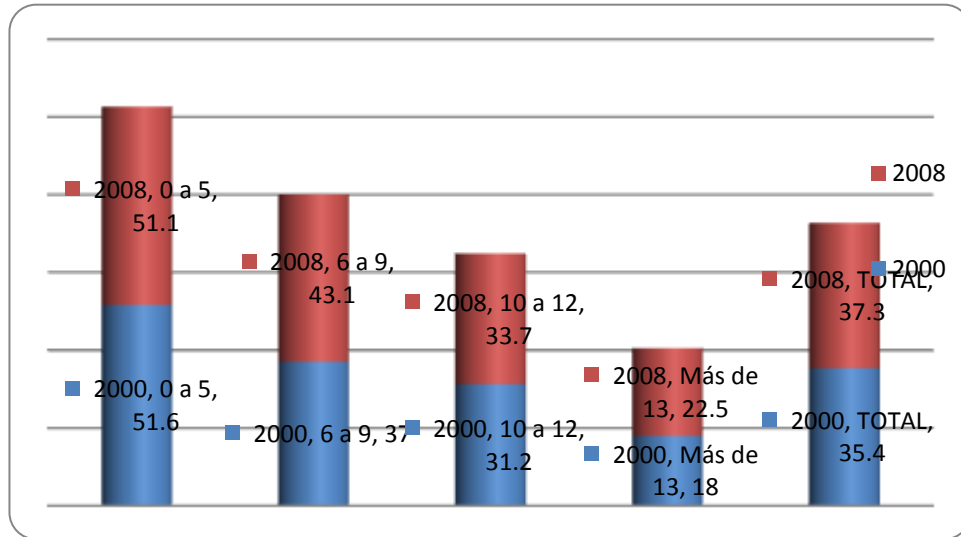




Aunado a lo anterior 2 de cada 10 individuos que cuentan con más de 13 años de estudio están insertados en el comercio informal.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN EL SECTOR INFORMAL SEGÚN AÑOS DE ESTUDIO AGRUPADOS Y SEXO DE LA

Población ocupada urbana de 15 años y más.



Fuente: Elaboración propia, con estadísticas de SITEAL, Resumen estadístico 2010.

Realidad que se torna crítica para el país, en el cuadro 2 podemos distinguir que para los niveles de educación básica (preescolar y primaria), se tiene en México, una cobertura cercana al 100%, cambiando la situación en la secundaria en donde se aprecia que 7 de cada 10 jóvenes en edad de asistir a ese nivel educativo no lo hacen; la situación se vuelve más álgida en el nivel medio superior en donde de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 5 de cada 10 jóvenes en edad de cursar el Nivel Medio Superior, no se encuentran dentro de las aulas; la asistencia al nivel superior es de 2 de cada 10. En estos dos últimos niveles educativos, se puede distinguir que la mujer está asistiendo más que los hombres, la mujer está ganando terreno en el campo educativo, no así en el campo laboral, trátase empresa privada, cargos políticos, o dirigiendo grandes universidades tanto públicas como privadas.

Comparando a México con Chile, nos encontramos 19.2% y 5.6% por debajo del de la asistencia a los niveles educativos Medio Superior y Superior respectivamente; cotejando en el nivel



superior a México con Argentina y con Uruguay, tenemos una diferencia negativa para México del 14.2% y 4.9% respectivamente.

Cuadro 2. Asistencia a los diferentes niveles educativos

	PREESCOLAR		PRIMARIA		SECUNDARIA		PREPARATORIA		UNIVERSIDAD	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
América Latina	85.5	87.1	94.4	94.2	66.4	71.2	49.0	55.3	16.8	20.10
MÉXICO	87.7	91.8	97.1	96.7	72.4	71.8	52.3	55.1	20.2	21.8
Argentina	87.1	91.2	96.7	97.4	74.5	77.9	35.3	42.9	31.1	39.9
Chile	78.1	77.3	99.0	99.1	59.3	65.2	71.5	74.4	27.2	26.1
Uruguay	95.8	96.8	97.7	97.6	69.5	74.0	48.7	58.7	21.8	30.0
Brasil	89.9	90.6	94.6	94.1	69.6	77.3	46.9	55.5	11.5	15.3
Venezuela	84.7	87.3	92.3	91.2	65.4	71.6	40.3	49.9	22.2	31.2

Fuente: Elaboración Propia con datos de la CEPAL. Datos a conocer el 26 de noviembre del 2007.

Refiriéndonos a la conclusión de ciclo escolar (cuadro 3), el entorno para México, se vuelve crítico para los Niveles Medio Superior y Superior. En el NMS en México concluyen 4 de cada diez jóvenes, contrario a ello se encuentra Chile en donde consuman sus estudios de este nivel educativo 7 de cada 10 alumnos. La conclusión de ciclo para el nivel superior es parecida en todos los países de América Latina, ya que 1 de cada 10 alumnos concluyen su licenciatura.

Cuadro 3. Conclusión de Ciclo

	SECUNDARIA		PREPARATORIA		UNIVERSIDAD	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
América Latina	90.6	93.2	46.6	52.6	6.9	7.9
MÉXICO	94.2	93.7	40.1	41.0	8.5	7.1
Argentina	96.6	97.7	65.0	72.5	9.2	12.1
Chile	98.0	98.7	71.7	76.1	10.0	9.7
Uruguay	95.4	97.5	35.2	43.2	4.3	5.9



Brasil	90.6	94.6	44.1	53.6	3.1	3.9
Venezuela	89.1	94.0	46.4	58.8	6.6	12.5

Fuente: Elaboración Propia con datos de la CEPAL. Datos a conocer el 26 de noviembre del 2007.

Con los datos en la mano, debemos de reconocer que a México, le falta mucho, para lograr los grandes retos planteados en el **Programa Sectorial de Educación 2007-2012**, que se refieren a: **Cobertura, Calidad y Equidad.**

Entonces nos deberíamos de preguntar si **¿Nuestros egresados de las Instituciones de Educación Superior en México responden a las exigencias de una economía globalizada?**

Metodología

La investigación realizada se llevó a cabo en dos facultades de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Ingeniería y Ciencias Económicas Administrativas (7 licenciaturas); tres cohortes 2003, 2006 y 2009. La población de la investigación comprendió a: 337 egresados; 54 empleadores (gran empresa industria manufacturera); 99 docentes. El instrumento empleado es del Proyecto Tuning (2004).

El mismo consta de 30 competencias y se pide dos tipos de respuesta:

- 1.- Importancia de las competencias en el contexto real.
- 2.- Nivel de desarrollo de la competencia.

Resultados

El Dr. Rodolfo Tuirán Gutiérrez (2012), subsecretario de educación superior de la [SEP.](#), declaró *“Tradicionalmente una proporción muy significativa de los estudiantes de educación superior egresan con resultados que no reflejan el manejo adecuado o que se asemejen al perfil de egreso que se plantea”,* al mismo tiempo resaltó *“alrededor del 55 por ciento de los egresados*



concluyó sus estudios con un nivel sobresaliente, mientras que el resto apenas obtuvo niveles suficientes”.

Para revisar este aspecto en el estudio de caso, de 337 egresados de la UAEM se les aplicó el cuestionario del proyecto Tuning, mismo que solicita al egresado evaluar considerando su experiencia laboral el grado de importancia o exigencia de la habilidad o competencia y la contribución que hizo la universidad en este caso la UAEM en el desarrollo de las competencias profesionales. El cuestionario contempla 30 competencias.

El cuadro refleja las evaluaciones de los egresados y empleadores en el campo de las exigencias laborales (Importancia y Nivel de desarrollo), ordenadas de acuerdo a su clasificación: Sistémicas, Instrumentales e Interpersonales.

**Competencias: Importancia y nivel de desarrollo, exigidas y aprendidas en la universidad.
Egresados y empleadores**

No.	COMPETENCIA	EGRESADOS		EMPLEADORES	
		Importancia (Media)	Nivel de desarrollo (Media)	Importancia (Media)	Nivel de desarrollo (Media)
1	Motivación de logro	2.5	1.6	3.8	3.2
2	Capacidad de aprender	2.3	1.7	3.8	3.5
3	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	2.3	1.5	3.7	3.0
4	Liderazgo	2.1	1.4	3.7	2.7
5	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	2.0	1.2	3.8	3.2
6	Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	2.1	1.4	3.0	3.4
7	Iniciativa y espíritu emprendedor	2.0	1.4	3.7	3.1



No.	COMPETENCIA	EGRESADOS		EMPLEADORES	
		Importancia (Media)	Nivel de desarrollo (Media)	Importancia (Media)	Nivel de desarrollo (Media)
8	Habilidad para trabajar de forma autónoma	1.9	1.3	3.3	3.2
9	Diseño y gestión de proyectos	1.7	1.5	3.6	2.8
10	Habilidad de investigación	1.6	1.4	3.4	2.7
11	Conocimiento de culturas y costumbres de otros países	1.2	1.0	3.3	3.0
PROMEDIO COMPETENCIAS SISTEMICAS		2.0	1.4	3.5	3.1
12	Toma de decisiones	2.2	1.3	3.8	3.0
13	Habilidades básicas de manejo de la computadora	2.4	1.5	3.6	3.2
14	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	2.1	1.4	3.8	2.8
15	Resolución de problemas	2.1	1.4	3.9	2.9
16	Habilidades para obtener la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)	1.9	1.4	3.8	3.1
17	Conocimientos básicos de la profesión que desempeñan en la práctica	2.0	1.4	3.8	3.3
18	Conocimiento de una segunda lengua	1.8	0.9	3.5	2.1
19	Capacidad para hacer un uso óptimo del tiempo	1.8	1.6	3.6	3.2
20	Conocimientos generales básicos	1.7	1.5	3.7	3.1
21	Capacidad de análisis y síntesis	1.7	1.8	3.5	3.1
PROMEDIO COMPETENCIAS INSTRUMENTALES		2.0	1.4	3.7	3.0



No.	COMPETENCIA	EGRESADOS		EMPLEADORES	
		Importancia (Media)	Nivel de desarrollo (Media)	Importancia (Media)	Nivel de desarrollo (Media)
22	Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario	1.8	1.3	3.6	3.2
23	Trabajo en equipo	2.0	1.4	3.8	3.3
24	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	1.6	1.3	3.8	3.2
25	Habilidades interpersonales	1.6	1.5	3.8	3.2
26	Capacidad crítica y autocrítica	1.5	1.5	3.5	2.7
27	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	1.4	1.4	3.2	2.9
28	Habilidad de trabajar en un contexto internacional	1.3	1.2	3.5	2.7
29	Compromiso por la calidad	2.5	1.4	3.9	3.3
30	Compromiso Ético	2.2	1.3	3.8	3.7
PROMEDIO COMPETENCIAS INTERPERSONALES		1.7	1.3	3.6	3.1

Escala Likert 1= nada a 4 = mucho

Egresados

Como se desprende de la evaluación de los egresados para el rubro de importancia de las competencias en el contexto cotidiano de su desempeño laboral encontramos un promedio de 1.9 (de 1 a 4) por abajo de la media; la percepción de los egresados en relación a la aportación de la universidad en el desarrollo de la habilidad o competencia dan un promedio de 1.3 igual muy por bajo.

La competencia menos ponderada y de acuerdo a la importancia en el contexto laboral es "Habilidad de trabajar en un contexto internacional" (1.3); las mejores ponderadas en importancia



son “*Motivación de logro*” y “*Compromiso por la calidad*” (2.5). Esta situación se tiene que estudiar con más profundidad debido a que en el contexto laboral y de acuerdo a los egresados encuestados no tienen mayor importancia las competencias.

Refiriéndonos al aporte que hizo la universidad en el desarrollo de las competencias encontramos: La competencia mejor ponderada en cuanto al nivel de desarrollo se refiere a “*La capacidad de análisis y síntesis*” con 1.8, la menos desarrollada de acuerdo a los egresados es “*Conocimiento de una segunda lengua*” con 0.9 de promedio.

Empleadores

Los empleadores (Gerentes generales y/o de planta) en promedio de importancia de las 30 competencias las evalúan en 3.6 (1 nada a 4 mucho). El nivel de desarrollo de las competencias que los empleadores distinguen en desempeño de los egresados de la UAEM, es de 3.0 (1 nada a 4 mucho), siendo el “*Compromiso Ético*” la competencia mejor ponderada con 3.7, contrario a ello la menos desarrollada se refiere a “*Conocimiento de una segunda lengua*” con un promedio de 2.1.

Importancia y nivel de desarrollo de la clasificación de las competencias

-Instrumentales, Sistémicas e Interpersonales- de acuerdo con: egresados y empleadores

Tomando en consideración la clasificación de las competencias se distingue que los egresados consideran de igual importancia en el cotidiano de su campo laboral a las instrumentales y sistémicas, menor importancia se le otorga a las competencias interpersonales, cabe aclarar que es una evaluación en promedio muy baja. Significando que las 30 competencias de acuerdo con la percepción de los egresados de la UAEM (carreras y licenciaturas indicadas) no tienen mayor importancia en el campo laboral en el que se desempeñan.

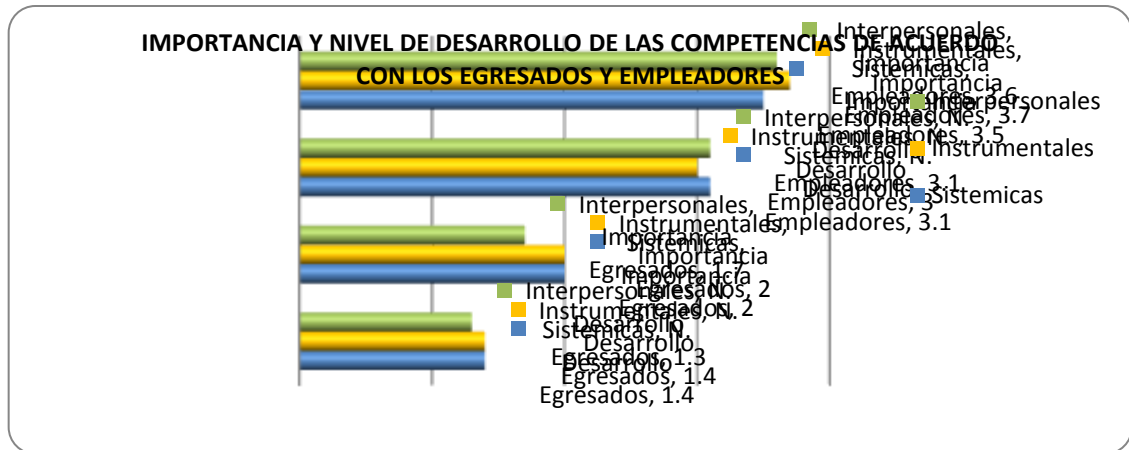
De igual forma evalúan el agregado en el desarrollo de las 30 competencias que la institución que los formó realizó en ellos. Pues el promedio para las tres clasificaciones se encuentra por debajo de la media.



Contrario a la percepción de los egresados encontramos la evaluación que los empleadores hicieron en relación con:

- A. La importancia de las 30 competencias para la empresa que dirigen.
- B. El desarrollo de las competencias en los egresados de la UAEM, que laboran en la industria que administran.

Con relación a la importancia de las competencias en el campo laboral, a los tres diferentes rubros las consideran de suma importancia (ligeramente más importante las instrumentales). De manera similar perciben el grado de competencia que tienen los egresados de la UAEM que laboran en la organización de la cual son responsables, la menos desarrollada en los egresados universitarios son de acuerdo a ellos las instrumentales (3 de 4). En las respuestas de los empleadores se advierte que los egresados de la UAEM en el campo laboral tienen un muy buen desempeño (3 de 4).



Fuente: Propia resultados investigación.

Posición de las competencias de acuerdo con la Importancia en el mercado laboral (industria manufacturera): Egresados, Empleadores y Docentes

Si comparamos las clasificaciones de los ítems tocante a la importancia que cada uno hicieron los tres egresados, empleadores y docentes, se observan en el cuadro algunos patrones interesantes.



Clasificación de los ítems por importancia. Egresados- Empleadores- Docentes

DESTREZA/COMPETENCIA	Egresados	Empleadores	Docentes
1 Capacidad de análisis y síntesis	23	24	11
2. Capacidad para hacer uso óptimo del tiempo	19	19	17
3. Conocimientos generales básicos	22	14	22
4. Conocimientos básicos de la profesión que desempeñan en la práctica	13	4	6
5. Comunicación oral y escrita en la propia lengua	9	10	16
6. Conocimiento de una segunda lengua	18	23	19
7. Habilidades básicas de manejo de la computadora	3	20	3
8. Habilidades para obtener la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)	16	11	14
9. Resolución de problemas	11	2	7
10. Toma de decisiones	6	9	18
11. Capacidad crítica y autocrítica	27	25	23
12. Trabajo en equipo	15	7	9
13. Habilidades interpersonales	26	8	24
14 Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinario	20	18	12
15. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	24	5	20
16. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	28	29	28
17. Habilidad de trabajar en un contexto internacional	29	22	27



DESTREZA/COMPETENCIA	Egresados	Empleados	Docentes
18. Compromiso ético	7	12	2
19. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	5	16	1
20. Habilidad de investigación	25	26	26
21. Capacidad de aprender	4	3	5
22. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	8	30	10
23. Capacidad para generar nuevas ideas (creativas)	12	13	8
24. Liderazgo	10	17	13
25. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países	30	28	29
26. Habilidad para trabajar de forma autónoma	17	27	25
27. Diseño y gestión de proyectos	21	21	21
28. Iniciativa y espíritu emprendedor	14	15	15
29. Compromiso por la calidad	1	1	4
30. Motivación de logro	2	6	30

Las coincidencias más sobresalientes entre egresados y empleadores es que los dos sitúan en primer lugar el *compromiso por la calidad* y a *Capacidad para hacer uso óptimo del tiempo* en el décimo noveno. Las diferencias más sobresalientes entre Egresados vs. Empleadores son la *Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas* los egresados la ubican en la vigésima cuarta posición y los empleadores en el lugar cinco, *Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* los egresados la ubican en el lugar ocho y los empleadores en el treinta, *Habilidades interpersonales* la sitúan los egresados en la posición vigésima sexta y los empleadores en la octava.



Entre egresados vs. Docentes las correspondencias más significativas se tienen en *Conocimientos generales básicos* la colocan en la vigésima segunda posición, *Habilidades básicas de manejo de la computadora* la sitúan en el tercer lugar, *Apreciación de la diversidad y multiculturalidad* la ubican en la posición vigésima octava. Las diferencias más notables corresponden se refieren a *Toma de decisiones* los egresados la ubican en el lugar sexto y los docentes en el décimo octavo, por su parte a *Motivación de logro* los egresados la colocan en segundo lugar en importancia, mientras que los docentes en trigésima.

Las concomitancias más significativas de Empleadores vs. Docentes se encuentran en *Habilidad de investigación* en el lugar 26 y 26 respectivamente, *Diseño y gestión de proyectos* la ubican en la 21 posición, *Iniciativa y espíritu emprendedor* la asientan en el lugar 15. Las diferencias más sobresalientes se tienen en *Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas* la ubican en el lugar cinco los empleadores y en el veinte los docentes, *Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica* los empleadores la sitúan en el lugar 16, por su parte los docentes la asientan en primer lugar de importancia, *Habilidades básicas de manejo de la computadora* la posicionan en el lugar veinte y tres respectivamente, *Habilidades interpersonales* la asientan en los lugares ocho y veinticuatro mutuamente, *Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas* la posicionan en cinco y veinte respectivamente, *Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica* la clasifican los empleadores en el lugar dieciséis y los docentes en el uno, *Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* la ubican en los lugares treinta y diez respectivamente, *Motivación de logro* los empleadores la sitúan en sexto lugar mientras que los docentes la colocan en el lugar trigésimo.

Las coincidencias entre Egresados, Empleadores y Docentes en cuanto a la posición de las competencias son *Diseño y gestión de proyectos* los tres la ubican en la 21 posición, *Habilidad de investigación* en el lugar 25, 26 y 26 respectivamente, *Apreciación de la diversidad y multiculturalidad* posición 28, 29 y 28 proporcionalmente, *Conocimiento de culturas y costumbres de otros países* 30, 28 y 29 e *Iniciativa y espíritu emprendedor* 14, 15 y 15 correspondientemente.

Igualmente encontramos percepciones totalmente disímiles entre egresados, empleadores y docentes, ejemplo de ello se advierte en *Motivación de logro*, misma que colocan en la posición



2, 6 y 30 respectivamente, *Habilidades básicas de manejo de la computadora* lugar 3, 20 y 3 respectivamente, *Toma de decisiones* la colocan en 6, 9 y 18 correspondientemente, *Trabajo en equipo* la sitúan los egresados en la décimo quinta posición los empleadores en la séptima y los docentes en el noveno sitio, *Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas* los egresados la ubican en la vigésima cuarta posición los empleadores en el lugar cinco y los docentes en la vigésima colocación, *Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica*, quinta, décimo sexta y primera posición respectivamente, *Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones* posicionada en octava, trigésima y décima posición.

Correlación Spearman's importancia

Considerando la correlación de Spearman's, advertimos que la similitud más alta se da entre egresados y docentes (*Correlación Spearman's = .670*); contrario a ello se tiene a empleadores con docentes (*Correlación Spearman's = .420*), por su parte la correlación entre Egresados vs. Empleadores es media (*Correlación Spearman's = .514*).

NOTA. La interpretación de coeficiente de Spearman's oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación pero no independencia.

Correlación Spearman's importancia

SUJETOS		Egresados	Empleadores	Docentes
E.	Correlación Coeficiente	1.000	.514	.670
	Sig. (2-tailed)	.	.004	.000
	N	30	30	30



SUJETOS		Egresados	Empleadores	Docentes
EMP.	Correlation Coefficient	.514	1.000	.420
	Sig. (2-tailed)	.004	.	.021
	N	30	30	30
D.	Correlation Coefficient	.670	.420	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.
	N	30	30	30

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Conclusiones

La vinculación entre la universidad y el sector privado en México se encuentra limitada, por lo que se considera indispensable crear programas que materialicen dicha vinculación en búsqueda de propiciar: la investigación, generar fuentes de ingreso para la educación, profesionalizar el sector productivo, vincular la educación y el empleo, entre otros.

La vinculación debe de impulsarse en nuestro país, con el fin de cumplir con los objetivos de la educación, y a su vez vincularlo con el sector productivo.

La vinculación debe de estar apegada a las características regionales.

Que ganaría la Universidad Pública, si favorece la Vinculación Universidad-Empresa

Beneficios para las instituciones:

- Financiamiento para la Investigación y el Desarrollo.
- Recursos humanos que respondan a las necesidades de la sociedad del siglo XXI.
- Acceso a la infraestructura de la industria, para realizar prácticas profesionales, estancias o servicio social.
- Planes y programas de vanguardia.



- Refuerza la formación profesional.
- Consultorías competitivas.
- Opciones para egresados.
- Reconocimiento social.
- Entre otras (percepción personal).

Beneficios para las empresas:

- Acceso a la infraestructura de IyD, de las universidades.
- Asesoría de personal formado en programas de calidad.
- Sistemas de información.
- Competitividad por medio de la Ciencia y la Tecnología.
- Soporte técnico de vanguardia.
- Entre otros.

La vinculación entre Universidad-Empresa, hoy en día es imprescindible e impostergable, la empresa que no tenga interés en actualizarse tecnológicamente, en usar la tecnología de punta para desarrollar sus proyectos, quedará fuera del mercado, en este nuevo contexto si no hay tecnología, no hay avance productivo, por lo que se refiere a la institución educativa de nivel superior, si no existe una verdadera vinculación con el sector industrial tendera a quedarse marginada; a seguir dando a la sociedad egresados no competitivos y subempleados o desempleados.

La vinculación entre Universidad-Empresa es un “ganar-ganar”, para los dos actores.

Por ello se propone que las Universidades (principalmente evalúen las competencias que se indican en cada uno de los Perfiles de sus licenciaturas), y así conocer si están desarrollando dichas competencias con el contexto real).

Referencias bibliográficas

Gobierno Federal (2006). Programa Sectorial de Educación 2007-2012. México.



INEGI. (2012). Encuesta nacional de ocupación y empleo. Indicadores estratégicos (mayo, 2012). México: INEGI.

INEGI. (2012). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo cifras durante el tercer trimestre de 2012. Boletín de prensa núm. 401/12 9 de noviembre de 2012 Aguascalientes.

STPS. (2012). Informe laboral, octubre 2012. México: Subsecretaria de empleo y productividad laboral.

SITEAL, (2010). Resumen Estadístico 01, Totales Nacionales Agosto 2010.

SITEAL, (2010). Resumen Estadístico 02, Totales Nacionales Agosto 2010.

OCDE. (2012). Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2012. Informe Español. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

TUNING. (2004). *Tuning Educational Structures in Europe*. Informe final, Proyecto Piloto. Fase 1. España: Universidad de Deusto.

Consultada

ANUIES. (2001). *La Educación Superior en el Siglo XXI, Líneas estratégicas de desarrollo*. México: ANUIES.

ANUIES. (2002). *Manual para la Planeación y la Evaluación del Servicio Social*. México: ANUIES.

CASAS R. y Luna M. (1994). Condicionantes políticos de la nueva relación entre universidad e industria. En Campos M. y Corona L. *Universidad y vinculación: nuevos retos y viejos problemas*. México: UNAM.

CASAS R. y Luna M. (1997). *Gobierno, Academia y Empresas en México: hacia una nueva configuración de relaciones*. México: UNAM.

CASAS R. y Luna M. (2000). *Nuevos paradigmas y escenarios en las relaciones universidad, empresa y gobierno*. <file://A:/ANUIES/DOCUMENTO1/9.html>



CASAS R. y De Gortari R. (1977). La vinculación en la UNAM: hacia una nueva cultura académica basada en la empresarialidad. En Casas R. y Luna M., *Gobierno, Academia y Empresas en México: hacia una nueva configuración de relaciones*. México: UNAM.

Empresas en México: Hacia una nueva configuración de relaciones. México: UNAM.

