

María Teresita Miranda Rodríguez

ORCID id: [0009-0000-4560-1764](https://orcid.org/0009-0000-4560-1764)

Yazmín Elizabeth Vanoye Torres

ORCID id: [0009-0001-0030-8772](https://orcid.org/0009-0001-0030-8772)

Yadira Ibáñez Rodríguez

ORCID id: [0009-0007-2851-7115](https://orcid.org/0009-0007-2851-7115)

Capítulo II. ¿Hacia dónde vamos? Prospectiva.

La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano, y su relación basada en las competencias requeridas en los egresados de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED).

<https://doi.org/10.24275/uama.383.11375>

Páginas 150-158

En:

Valdez Estrada, S., Quevedo Huerta, L.N. & Rivas Martínez, D.R.E. ... [et al.]. *¿Hacia dónde vamos? Prospectiva en los estudios de seguimiento de trayectorias* / Lorena Oliver Villalobos, coordinadora. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, 2024.

Primera edición electrónica, 2024.

ISBN: 978-607-28-3326-5

<https://doi.org/10.24275/uama.2436.11231>

¿Hacia dónde vamos?
Prospectiva en los estudios
de seguimiento de trayectorias

Lorena Oliver Villalobos
(Coordinadora)



[Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco](https://www.unam.mx/unidad-azcapotzalco)



[Coordinación de Planeación](#)



CUCEA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE CIUDAD JUÁREZ



Universidad Veracruzana



UNIVERSIDAD DE
GUANAJUATO



Universidad
Autónoma de
Tlaxcala



UASLP
Universidad Autónoma
de San Luis Potosí



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como
Atribución-NoComercial-SinDerivadas

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano, y su relación basada en las competencias requeridas en los egresados de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)

María Teresita Miranda Rodríguez*
Yazmín Elizabeth Vanoye Torres**
Yadira Ibáñez Rodríguez***

Resumen

Para efectos de este trabajo, se tomó en cuenta a las y los egresados profesionistas de las distintas unidades académicas de nivel superior de la Universidad Juárez del Estado de Durango y a las empresas más representativas en la ciudad de Durango (UJED). Se analizaron conceptos tales como desempeño y competencias de las y los egresados.

La UJED tiene una larga trayectoria histórica en el Estado de Durango, como semillero de generación de capital humano, tanto a nivel nacional como internacional, y es bien conocido el compromiso social que tiene esta institución educativa con los dife-

rentes sectores privado, público, educativo y social. Es por esto por lo que se espera que los resultados del siguiente estudio permitan la máxima reflexión para que los involucrados y beneficiarios en el proceso de enseñanza-aprendizaje se involucren de una manera coordinada y se logre el compromiso de mantener vigente y útil el ideal de un buen vínculo entre la empresa y las personas egresadas de nivel superior. El objetivo es determinar tanto lo que requieren aprender y desarrollar las y los futuros profesionistas, como lo que las empresas necesitan de las y los egresados, para lograr en conjunto sus objetivos.

Palabras clave: Capital humano, competencias, empleadores, gestión, personas egresadas.

* Instituto de Ciencias Sociales, Universidad Juárez del Estado de Durango. tere.miranda@ujed.mx

** Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Juárez del Estado de Durango. yazmin.vanoye@ujed.mx

*** Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales, Universidad Juárez del Estado de Durango. yadira.ibanez@ujed.mx

La gestión compartida entre la UJED y las empresas

A lo largo de la historia, el proceso enseñanza-aprendizaje se ha llevado a cabo con el propósito de desarrollar diversas competencias y habilidades; por ello, los cambios económicos, sociales y ambientales, tanto a nivel nacional como internacional, han dado como resultado un constante cambio en la demanda laboral. Ante ello, las instituciones educativas deben garantizar la formación de personas egresadas con capacidades y habilidades distintas y variadas. De aquí la importancia de que las y los futuros profesionistas desarrollen habilidades que son directamente aplicables en situaciones del mundo real.

En ese sentido, formar bajo un modelo de competencias es una fortaleza tanto para instituciones educativas como para las propias empresas, ya que dicho modelo permite que el alumnado desarrolle diferentes competencias y, que establezca una mayor vinculación empresa-alumnado-instituciones. Este enfoque permite a *aprender haciendo*, lo que fomenta la adquisición de competencias relevantes que preparan a las y los estudiantes, a enfrentar desafíos en su vida cotidiana y profesional, en lugar de limitarse a la memorización de información teórica.

Metodología

Para este estudio, se considera relevante identificar los elementos que conforman la formación profesional por competencias en la UJED y su vínculo con el ámbito laboral. Para lograr dicho objetivo, el trabajo se divide en cinco fases:

1. Planteamiento del problema. Se documenta el problema a abordar, sus objetivos tanto general como específicos, la justificación del porqué se aborda este trabajo, hipótesis a comprobar y el diseño de investigación que se siguió.
2. Desarrollo del marco teórico. Con el fin de conocer los antecedentes históricos relacionados al tema, el contexto actual, teorías de apoyo y fundamento legal educativo.
3. Estrategia metodológica. Determinar la población objeto de estudio, la forma de recolección de datos y se define cada uno de los bloques que la conforman.
4. Análisis de la información.
5. Finalmente, elaboración de conclusiones.

Se inicia el trabajo planteando dos preguntas ¿Cómo contribuye la formación profesional por competencias que se ofrece en la UJED a las empresas? ¿cuál es la relación entre los programas académicos y las necesidades de formación que requieren las empresas de sectores público y privado? La hipótesis que direcciona este trabajo se muestra en la **Figura 1**.

Cabe destacar que la pertinencia de este trabajo es generar aportes teóricos sobre la gestión compartida entre la UJED y las empresas, desde el punto de vista de la enseñanza profesional por competencias para la formación del capital. Para ello, se establecieron tres objetivos:

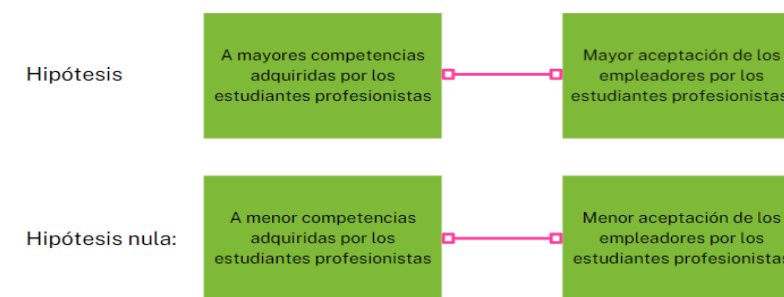


Figura 1. Competencias y nivel de aceptación.

Fuente: Elaboración propia, 2023.

- Analizar el componente teórico en competencias de la gestión UJED-empresa, involucrado en la formación del capital humano.
- Caracterizar la gestión compartida entre la UJED-empresa en la formación del capital humano en relación con su contribución en el incremento de competencias.
- Analizar la correspondencia de los programas académicos de la UJED, en la satisfacción de las necesidades que demandan las empresas en los sectores público y privado.

Para conocer la voz de las y los empleadores, se tomó en cuenta el inventario de empleadores de las distintas unidades académicas de nivel superior de la UJED, con un total de 76 empresas. De ellas, 54 (71 por ciento) respondieron de manera inmediata al instrumento de recolección de datos que se les hizo llegar de manera oficial, con la opción de responder a dicha encuesta de forma física por medio de entrevista o electrónicamente (en una dirección web donde podían in-

gresar temporalmente con una clave de registro). De las 23 encuestas restantes, 10 (12 por ciento) se omitieron por renuencia de los empleadores para proporcionar la información solicitada y 13 (17 por ciento) ya no se encuentran en el domicilio en el cual se tenían registradas. Se realizó una investigación no experimental-transversal de tipo exploratoria, siguiendo el diagrama de la **Figura 2**.

Se consideró el diseño No Experimental-Transeccional-Exploratorio, ya que no hay manipulación deliberada de variables, solo se observan las situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. Es transeccional ya que la recolección de datos se da en un solo momento, en un tiempo único para la descripción de variables y se analiza su incidencia e interrelación en un momento dado. Finalmente, se considera de tipo exploratorio ya que se desea conocer en base a una variable, una situación inicial en un momento específico (Hernández, 2010).

Criterios de Inclusión:

- Empresas que se encuentren registrados en la base de datos de empleadores de las diferentes unidades académicas de la UJED.
- Empleadoras y empleadores que deseen participar voluntariamente.

Criterios de Exclusión:

- Empleadoras y empleadores que se rehúsen a contestar el cuestionario.
- Empleadoras y empleadores que no se encuentren activos en el momento del estudio.

Población y muestra

El Estado de Durango cuenta con un padrón de 66,752 empresas según el directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, mismo que muestra la mayoría de las empresas dedicadas a servicios (31,135), seguido por las de comercio (27,731) y en menor proporción, las dedicadas a la industria manufacturera (5,779); las 2,107 restantes tienen otros rubros.

Se determinó una muestra «no probabilística» de 54 empresas, mismas que aceptaron participar de manera voluntaria para aplicarles, a manera de entrevista, la encuesta diseñada, la cual consistió en cuatro bloques (el primero orientado a datos básicos de la empresa, el segundo para recaudar información sobre la rama y sector de producción, el tercero al perfil del empleado y un cuarto bloque de vinculación). Al respecto, la muestra no probabilística (o muestras dirigidas) es el procedimiento de selección informal, utilizado para investigaciones de tipo cuantitativas y cualitativas, con fines deductivos-cuantitativos, donde la generalización o extrapolación de resultados hacia la población es una finalidad en sí misma (Hernández, 2010).

Por lo tanto, la muestra que se conformó cumple con todas las características para analizarse bajo la metodología de cuatro bloques cuyos ítems se desarrollan en el siguiente apartado «Instrumento de recolección de datos».

Instrumento de recolección de datos

Para la elección del instrumento de recolección de datos se consideró la encuesta citada en el libro: «Guía para el diseño curricular con un enfoque en compe-

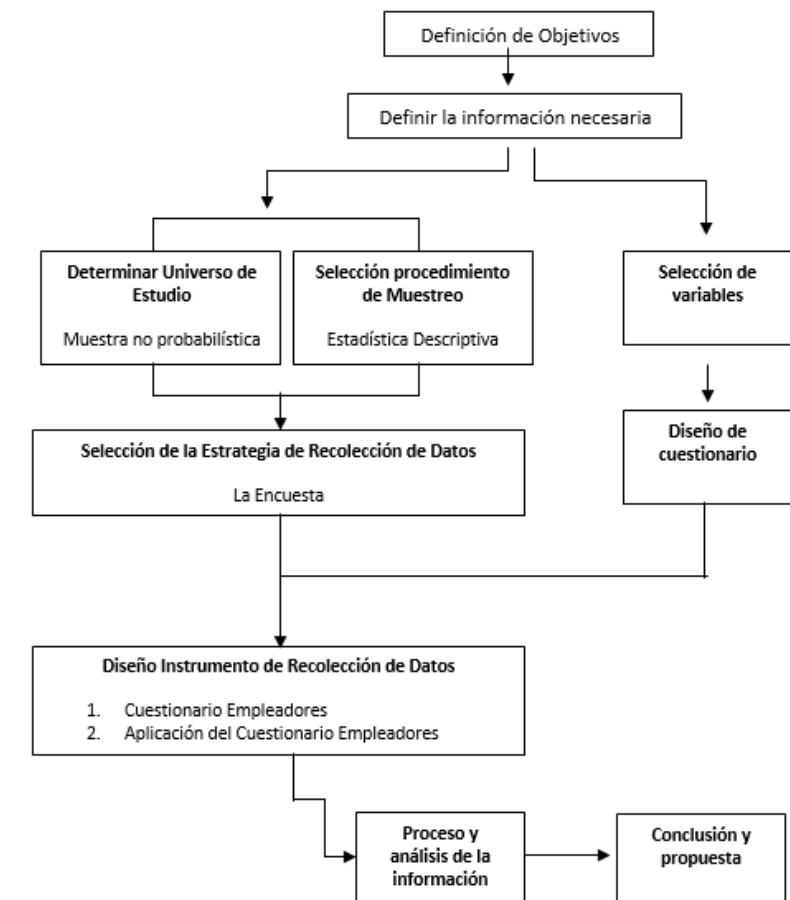


Figura 2. Diagrama de diseño de investigación.

Fuente: Elaboración propia, 2023.

tencias» (UJED, 2010). La validación del instrumento se llevó a cabo con la colaboración de dos expertos en aplicación de encuestas del área de seguimiento de egresados de la UJED y cuatro empresas que aceptaron participar en la prueba piloto del instrumento.

Conforme al criterio de Hernández Sampieri (2010), se realizan preguntas abiertas que no delimi-

tan las alternativas de respuesta y preguntas cerradas, que permiten dar opciones de respuesta previamente delimitadas, éstas últimas son fáciles de codificar y analizar y evitan el sesgo de las respuestas. El tipo de preguntas cerradas incluidas son:

1. Preguntas cerradas dicotómicas: si/no.
2. Preguntas cerradas con varias opciones de respuesta: donde los participantes pueden marcar una, dos, tres, cuatro o más opciones de respuesta.
3. Preguntas cerradas con escalamiento tipo Likert: por contener un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en una escala de puntuación.

El primer bloque recauda los «datos básicos de la empresa o institución», se realizan preguntas abiertas para la identificación de la persona que respondió a las preguntas, el cargo que desempeña y datos de ubicación de la empresa.

El segundo bloque contiene la «rama y sector de producción al que pertenece la empresa», determinándose por medio de tres preguntas con opción de respuesta y otra de manera abierta para la descripción del giro.

En el tercer bloque «perfil del empleado», se contemplaron varios aspectos a tratar sobre:

1. Saber de qué carreras han egresado las personas contratadas por la empresa.

2. Si en la empresa hay preferencia por contratar egresadas y egresados de alguna universidad en particular.
3. Opinión de las y los empleadores, con respuesta escala de Likert en tres categorías, sobre cómo consideran a los egresados de la UJED en comparación con las personas de otras instituciones educativas.
4. Determinar de qué forma la empresa recluta a su personal, en este caso egresadas y egresados.
5. Determinar el grado en que la persona empleadora, toma en cuenta diferentes aspectos para seleccionar a las y los egresados universitarios, por medio de una dimensión conformada por 11 ítems con respuesta de escala de Likert en tres categorías.
6. Nivel de dominio que el empleador requiere de las y los egresados universitarios en un conjunto de competencias.

En el cuarto bloque llamado «vinculación» se determina, por medio de preguntas cerradas, si la persona empleadora considera que hay falta de capacitación en su personal que la UJED no haya cubierto y en qué área de conocimiento le gustaría capacitar a su personal por medio de la universidad y, a través de preguntas abiertas, se indaga sobre cuáles son las sugerencias, deficiencias, limitaciones y observaciones que el empleador puede aportar con respecto a los egresados contratados.

Principales hallazgos

De acuerdo con los hallazgos, se determina que del 100 por ciento de las empresas que conformaron el universo de estudio, las empresas de giro comercial representan un 34 por ciento y las de servicios 34 por ciento; también se concluyó que un 84.1 por ciento del universo encuestado corresponde al sector privado, al sector industrial y agrícola.

Las empresas que más contratan personas egresadas profesionistas de la UJED son microempresas, 37.7 por ciento; seguidas por la mediana empresa, 20.8 por ciento y la pequeña empresa, 24.5 por ciento, en tanto que las grandes empresas un 17.0 por ciento de las contrataciones, este dato da cuenta de que hay mayor contratación de las y los egresados en las microempresas del sector privado enfocadas al comercio o a los servicios.

En otro orden de ideas, al analizar la sección sobre el perfil que las personas empleadoras destacan de las y los egresados, se observó que dentro de la calificación otorgada a las personas egresadas profesionistas de la UJED contratados, la escala de Likert señala los valores: «muy buenos», «buenos», «regulares» y «malos». Destacó que un 79.6 por ciento de las personas empleadoras consideran «buenos» a sus empleados.

Así mismo, la Tabla 1 muestra los principales aspectos que se toman en cuenta para poder determinar mejor la selección de profesionistas a contratar, se enumeran según el orden en que fueron mencionados por las personas empleadoras con la opción «mucho».

De tal forma que se puede concluir que los aspectos más importantes para las y los empleadores en un

Tabla 1. Aspectos que se consideran relevantes en la contratación.

Aspectos	%
Entrevista	90.4
Currículum	59.6
Buena presentación	48.1
Experiencia o práctica profesional	44.2
Examen de conocimientos	38.5
Contar con título profesional	34.6
Examen psicométrico	34.6
Recomendaciones	30.8
Edad de la persona aspirante a la contratación	17.3
Género de la persona aspirante a la contratación	9.6

Fuente: Elaboración propia, 2023.

proceso de selección son: la entrevista, el currículum presentado y la buena presentación de la persona aspirante a ser contratada. Cabe señalar que también se toma en cuenta la experiencia o práctica profesional que se tenga, y con menor nivel de relevancia se ubican los resultados de un examen de conocimientos, psicométricos y el título profesional.

Si bien es cierto que en este estudio, las personas empleadoras señalaron que la edad y el género tienen una menor importancia como elemento decisivo para la contratación, se observará una modificación a esta tendencia cuando se presenten las correlaciones; este hecho da pauta para realizar futuras investigaciones sobre este rubro, pero con enfoque de género.

En el instrumento se incluyó una lista de habilidades y competencias actitudinales que deben de ser aprendidas por las y los estudiantes durante su formación profesional; se solicitó a las personas encuestadas que asignen un valor de 1 a 10 (de menor a mayor) según el peso que tengan como criterio de contratación, la Tabla 2 muestra los resultados observados considerando las respuestas con valor 10.

Los resultados manifiestan que es importante que las personas egresadas desarrollen habilidades y competencias como trabajar bajo presión y en equipo, así como saber usar el tiempo de forma efectiva, hacerse entender y utilizar herramientas informáticas en su desempeño laboral, le sigue la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, detectar oportunidades, el dominio de idiomas extranjeros y la coordinación de actividades entre otros.

Otro aspecto relevante que arrojó este instrumento es conocer el nivel de ocupación y remuneración de las personas ya contratadas. Al respecto, el 46 por ciento de las empresas cuentan con egresados contratados con una antigüedad entre uno y tres años. Con un nivel jerárquico de mandos medios el 44 por ciento. Representa la mayoría con un 41.3 por ciento los contratados son personal de confianza dentro de la empresa, reciben un salario mensual de 3 a 7 salarios mínimos según opinión del 60 por ciento de los empleadores encuestados.

El 88 por ciento de las y los empleadores encuestados manifestó no contar con antecedentes de despido de algún profesionistas egresado de la UJED.

Del mismo modo, resalta que es necesario incrementar la continua vinculación entre institución educativa y empresa ya que un 53.7 por ciento de las y los empleadores manifestaron considerar que en su empresa «sí» se requiere contar con personal capacita-

Tabla 2. Nivel 10 de importancia respecto a las habilidades y competencias actitudinales.

Habilidades y competencias	%
Trabajar bajo presión	65.4
Trabajar en equipo	65.4
Usar el tiempo de forma efectiva	57.7
Hacerse entender	55.8
Utilizar herramientas informáticas	55.8
Adquirir con rapidez nuevos conocimientos	53.8
Detectar nuevas oportunidades	53.8
Idiomas extranjeros	53.8
Coordinar actividades	51.9
Pensamiento analítico	50.0
Encontrar nuevas ideas y soluciones	50.0
Negociar de forma eficaz	50.0
Redactar informes o documentos	48.1
Dominio de su área o disciplina	40.4
Movilizar las capacidades de otros	40.4
Presentar en público productos, ideas o informes	40.4
Hacer valer su autoridad	38.5
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	32.7
Conocimiento de otras áreas o disciplinas	19.2

Fuente: Elaboración propia, 2023.

do y que la universidad aún no ha cubierto, también se revela la necesidad de contar con algún tipo de colaboración entre institución educativa y empresa para mantener la capacitación requerida a los empleados.

El 87 por ciento de las personas encuestadas señalan «no» contar con ningún tipo de convenio con la UJED; mientras que un 70.4 por ciento señalaron que «sí» le gustaría tener algún tipo de convenio.

En cuanto a la opinión que se solicitó respecto a qué sugerencias, deficiencias, limitaciones y observaciones pudieran expresar con respecto a las personas profesionistas que tienen contratados, consideraron lo siguiente:

- Las y los egresados profesionistas contratados requieren de una mejor *actitud* en cuanto a su disposición de participar y aportar novedades a la empresa.
- No estar limitados únicamente a las tareas que se les indica deben de realizar.
- Tener una formación más práctica apegada a la realidad y no tan teórica.
- Mejor manejo de lenguaje técnico.

De manera que las habilidades y competencias actitudinales adquieren relevancia al momento de hacer una contratación. Sin embargo, se hizo evidente que estas habilidades están poco desarrolladas en las estrategias didácticas de la UJED.

Para un mejor análisis e interpretación de los datos obtenidos, se realizó un ejercicio de correlación. Por un lado, se correlacionaron cada uno de los «aspectos» y

competencias que toman en cuenta los empleadores y, por otro lado, el nivel jerárquico con el que cuentan las y los egresados profesionistas contratados, así como su tipo de contrato y salario percibido (Tabla 3).

En cuanto al grupo de competencias correlacionados entre el nivel jerárquico, tipo contrato y salario, se muestra en las siguientes tablas el tipo de correlación resultante.

Es así como se concluye que dentro de las correlaciones más significativas está la de examen médico – nivel jerárquico en empresa – contratación – salario; en donde se encontró una relación media para deter-

minar el nivel jerárquico y el salario. Es decir, se toma en cuenta el examen médico del egresado profesionista pero no determina el tipo de contrato que se le ofrecerá.

En cuanto a la correlación de edad, se observa que sí influye para determinar el nivel jerárquico y el salario asignado, y en menor importancia al tipo de contratación determinado.

En lo que respecta al género, sí se toma en cuenta para determinar el nivel jerárquico que ocupará la persona egresada contratada, pero no influye tanto para el tipo de contratación y salario asignado. En la corre-

Tabla 3. Correlación entre aspectos relevantes en la contratación, nivel jerárquico, tipo contrato y salario.

Correlación	Nivel jerárquico		Tipo contrato		Salario		Influye en la contratación
	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	
Titulación	x		x		x		No
Experiencia o práctica profesional	x		x		x		No
Buena presentación	x		x		x		No
Examen conocimientos	x		x		x		No
Examen psicométrico	x		x		x		No
Examen médico		Medio	x			Medio	Si
Entrevista	x		x		x		No
Edad		Medio	x			Medio	Si
Género		Medio	x			Medio	Si
Currículum	x		x			Medio	No
Recomendaciones	x		x			Medio	No

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Tabla 4. Correlación entre habilidades y competencias actitudinales, nivel jerárquico, tipo contrato y salario.

Correlación	Nivel jerárquico		Tipo contrato		Salario		Influye en la contratación
	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	
Dominio de su área o disciplina	x		x		x		No
Dominio de otras áreas o disciplinas	x		x		Medio		No
Pensamiento analítico	x		x		x		No
Adquirir con rapidez nuevos conocimientos	x		x		x		No
Negociar de forma eficaz	x		x		x		No
Detectar nuevas oportunidades	x		x		x		No
Coordinar actividades							
Usar el tiempo de forma efectiva	x		x		x		No
Trabajar en equipo	x		x		x		No
Movilizar las capacidades de otros	x		x		x		No
Hacerse entender	x		x		x		No
Hacer valer su autoridad	x		x		x		No
Utilizar herramientas informáticas	x		x		x		No
Encontrar nuevas ideas y soluciones	x		x		x		No
Cuestionar ideas propias o ajenas	x		x		x		No
Presentar en público productos, ideas o informes		Medio	x		x		Si
Redactar informes o documentos	x		x		x		No
Escribir y hablar idiomas extranjeros	x		x		x		No

Fuente: Elaboración propia, 2023.

lación referente al currículum, se encontró que no influye en ningún aspecto.

Al hablar de las competencias, se puede afirmar que sí influyen para determinar un nivel salarial, más no para establecer el nivel jerárquico a ocupar ni el tipo de contratación.

En la competencia de capacidad para presentar en público productos, ideas o informes, la correlación permitió ver que sí influye para determinar el nivel jerárquico que pueda ocupar una persona egresada dentro de la empresa, pero poco influye en el tipo de contratación o salario que se le asigne.

Un último aspecto para analizar como preferencia para contratar es el tema de la recomendación, ante este ítem, se refleja en la correlación que sí es un factor que se toma en cuenta para asignar un nivel salarial, mas no para el nivel jerárquico ni el tipo de contratación que recibirá.

Conclusiones

Ante estos resultados se concluye que las y los empleadores no tiene establecido sobre qué bases se tomará la decisión sobre la contratación, también es probable que desconozcan las competencias requeridas para cada uno de los puestos que conforman el organigrama de su empresa. Por ello, es necesario que las y los egresados demuestren su formación integral mediante el desarrollo de las diferentes competencias adquiridas durante su formación profesional, mismas que serán fundamentales para el logro del objetivo de cumplir con los requisitos del perfil de puesto dentro de la organización.

Aunado a ello, los resultados de este estudio realizado por la Universidad Juárez del Estado de Durango resaltan la importancia de la vinculación entre empresas y universidades para una gestión compartida en la formación de recursos humanos. Algunos puntos clave a considerar son:

- La entrevista y la presentación del *curriculum vitae* siguen siendo factores determinantes para las personas de recursos humanos al momento de evaluar candidatos.
- Además de los aspectos tradicionales, las empresas también valoran el desarrollo de habilidades blandas en los candidatos, como:
 - Capacidad para trabajar en equipo y bajo presión.

- Uso efectivo del tiempo.
- Comunicación asertiva.

En cuanto a la percepción de las y los empleadores respecto a la formación de profesionistas, con base en los resultados del análisis, se determina que la hipótesis inicialmente planteada se rechaza, ya que es muy baja la relación que existe entre las competencias adquiridas por parte de las y los egresados profesionistas contratados y las razones por las cuales fueron aceptados en su contratación.

Es por ello, que resulta indispensable destacar que la estrecha colaboración entre empresas y universidades permite alinear los planes de estudio con las necesidades reales del mercado laboral, asegurando que las y los egresados cuenten con las competencias requeri-

das; por ello, las universidades deben enfocarse no solo en la transmisión de conocimientos técnicos, sino también en el fortalecimiento de habilidades blandas a través de proyectos, prácticas profesionales y programas de *mentoring* en conjunto con las empresas.

Es importante reconocer que la vinculación entre universidades y empresas genera beneficios para ambas partes, por un lado, las empresas acceden a talento calificado y, por otro, las universidades reciben retroalimentación para mejorar sus programas educativos, posicionándose como instituciones relevantes para el desarrollo económico y social. Por ello, resulta importante establecer convenios de colaboración que permitan el desarrollo de proyectos conjuntos, pasantías, capacitaciones y otras iniciativas que fortalezcan la vinculación universidad-empresa.

Referencias

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>.

Universidad Juárez del Estado de Durango. (2010). *Guía para el Diseño Curricular con un enfoque en Competencias*. Editorial UJED. 182 págs.