

Estrategia de capacitación para potenciar el vínculo universidad-empresa a través del desempeño profesional de los dirigentes

Training strategy to enhance the university-company link through the professional performance of the leaders

Dr. C. Lázara Ramos Calzadilla. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Cuba.

Correo electrónico: lazarasrc@ucpejv.edu.cu

ORCID <http://orcid.org/0000-0002-9178-5231>

Dr.C. Linnett de la Rosa Rodríguez. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Cuba.

Correo electrónico: linnettdelarosa@nauta.cu

ORCID <http://orcid.org/0000-0001-8050-2710>

MSc. Marisela Morales González. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Cuba.

Correo electrónico: mariselamg@ucpejv.edu.cu

Recibido: junio de 2021

Aprobado: octubre de 2021

RESUMEN

El vínculo universidad-empresa es la relación recíproca que con un basamento científico se establece entre las entidades laborales y las universidades en función de mejorar el desempeño de los profesionales de la educación y del mundo empresarial. Esta relación es una necesidad estratégica para la transferencia de conocimientos y desarrollo económico - social del país; de ahí la relevancia en su dominio por parte de los dirigentes, así como su concreción eficiente y efectiva, ya que les permite realizar acciones mutuamente ventajosas. Desde esta visión, la capacitación en este particular constituye una herramienta efectiva que influye en el mejoramiento del desempeño profesional de los dirigentes en el sector empresarial, para contribuir a darle un fundamento científico a la misma, se incluye una estrategia de capacitación para potenciar el vínculo universidad - empresa a través del desempeño profesional de los dirigentes. Además, ha sido aplicada en el periodo de enero del 2019 hasta 2020 en la Empresa Equipos y talleres de La Habana, obteniéndose una transformación positiva en cuanto a la participación activa y la toma de conciencia de sus dirigentes.

ABSTRACT

The university-company is the reciprocal relationship that is established with a scientific basis between labor entities and universities in order to improve the performance of professionals in education and the business world. This relationship is a strategic need for the transfer of knowledge and economic and social development of the country; hence the relevance in its domain by the leaders, as well as its efficient and effective concretion, since it allows them to carry out mutually advantageous actions. From this perspective, training in this area constitutes an effective tool that influences the improvement of the professional performance of leaders in the business sector, to help give it a scientific foundation, a training strategy is included to enhance the link university - company through the professional performance of the leaders. In addition, it has been applied in the period from January 2019 to 2020 in the Company Equipment and Workshops of Havana, obtaining a positive transformation in terms of the active participation and awareness of its leaders.

Keywords: professional performance of leaders, training strategy, university-company

Palabras clave: desempeño profesional de los dirigentes, estrategia de capacitación, vínculo universidad-empresa

Introducción

El vínculo Universidad-Sociedad se ha convertido en una necesidad y un reto para las instituciones de Educación Superior (IES), reclamadas a alcanzar mayor pertinencia hacia su entorno, y por esta vía, generar impactos transformadores e impulsores de cambios en todos los ámbitos sociales. La relevancia del conocimiento para los procesos de desarrollo, constituye el principal motor impulsor para las relaciones entre las universidades y la sociedad.

En correspondencia con lo anterior, la relación Universidad-Empresa (UE), ha adquirido especial importancia y actualmente está muy presente en las estrategias nacionales y locales para el desarrollo, fundamentalmente para alcanzar los objetivos propuestos. El reconocimiento del vínculo entre la universidad y la empresa como tendencias internacionales es resultado de los cambios estructurales que se están produciendo en el mundo y que afectan todas las esferas de la vida social, y en especial la economía y que tienen su reflejo en el entorno nacional del país.

La interrelación universidad-empresa es una necesidad estratégica para la transferencia de conocimientos y para el desarrollo económico y social del país. Para ello es esencial que tanto el proceso de formación (universidad) como el proceso profesional (empresa) formen una unidad dialéctica, donde cada parte aporte lo necesario, pero sin sustituir uno por el otro.

En la resolución económica del VIII Congreso del PCC y en los lineamientos de la política económica y social del Partido y de la Revolución para el periodo 2016-21 se hace un llamado necesario a fundamentar teóricamente la relación entre las universidades, y el sector productivo, para conducir a que los conocimientos generados se difundan de manera rápida y efectiva en la sociedad.

En este sentido el presidente Díaz – Canel, M. continuamente acentúa la necesidad de utilizar la universidad como consultorio territorial y nacional en función del desarrollo, argumento que guarda plena relación con lo establecido en la Conceptualización del modelo económico y social cubano: “son decisivas (...) la ciencia, la tecnología e innovación (...), entre otras dimensiones del desarrollo”.

A propósito de lo hasta aquí tratado, las Universidades de Ciencias Pedagógicas deben y pueden convertirse en la figura que desde los procesos sustantivos docentes – investigativos y extensionista, favorezcan el vínculo con las empresas, a través del aporte de conocimientos, identificación y solución a los problemas que emergen, así como la actualización y creación de conocimientos y saberes.

Esta actividad orientada a la conexión, coordinación y asociación de conocimiento y necesidades sociales de manera armónica, si bien no es algo totalmente ajeno, en la praxis para su concreción, presenta limitaciones que inciden de manera negativa en su materialización armónica, manifiestos en: la falta de preparación de los dirigentes de la empresa para el tratamiento del vínculo universidad-empresa, carencia de directrices que estimulen el vínculo universidad-empresa; carencia de acciones de capacitación a los

dirigentes para enfrentar esta relación y el no aprovechamiento del potencial científico de la universidad en la solución de problemas de la empresa.

Por estas y otras cuestiones se plantea como **objetivo** de la investigación: elaborar una estrategia de capacitación para potenciar el vínculo universidad - empresa a través del desempeño profesional de los dirigentes.

Desarrollo

La universidad en la actualidad es considerada como un todo orgánico con carácter sistémico y dialéctico, teniendo implícito toda una serie de procesos que la condicionan y que permiten su relación directa con el entorno, según el contexto en el que se desarrolle. Dentro de estos procesos se encuentran el proceso docente educativo, el proceso de interacción social, el proceso de investigación científica y el proceso de mejoramiento de los recursos humanos.

Numerosos autores han estudiado la vinculación universidad – empresa, entre los que se destacan los siguientes: Herrera (2006); Hernández (2008); Díaz (2009); Zelaya (2010); Escamilla & Gómez (2012); Bermúdez, León, Abreu, Pérez, Carnero, Arzuaga & Meneses (2014); Rodríguez & Rojas (2014); Concepción, González & Pedraza (2015); Cedeño (2017); Cedeño, Palacio & Calderón (2018); López, Palmero, Capa, García, Franco & Fadul (2018); Orazbayeva, Tood, Plewa & Galan-Muros (2019); Martínez, Oyarvide, Rosales & Bustos (2019); Alonso, Moya, Vera, Corral & Reyes, O. (2020).

En relación con esto Alarcón, R. (2015) expresó: "...las IES requieren lograr una mayor integración entre los diversos perfiles de profesionales para responder mejor a las demandas complejas de la sociedad; fortalecer el vínculo universidad-sociedad; promover una educación de calidad, creativa, liberadora, científica y humanista que coadyuve al desarrollo integral de los seres humanos; consolidar las políticas de superación permanente de los directivos; provocar un cambio en el perfil del docente universitario con la apropiación de nuevas competencias y contribuir al mejoramiento de la calidad de la gestión de los procesos universitarios, a través de la introducción de enfoques y modelos de dirección modernos y más efectivos".

O sea, como institución educativa y parte integrante del sistema social la universidad refleja los problemas que se manifiestan en el mismo, por tanto, debe adelantarse a dar solución a las demandas sociales para desempeñar verdaderamente su misión social y ser reconocida en su contexto. A propósito, con lo anterior plasmado, el actual presidente Díaz-Canel, M. insiste en la necesidad del vínculo de las entidades laborales con las universidades para garantizar el desarrollo local.

López, Palmero, Capa, García, Franco & Fadul (2018) consideran que:

La relación actual entre la universidad, el sector productivo y/o de servicios y la sociedad en general, está sujeta a permanentes y profundos procesos de cambio, los que se están produciendo desde diferentes aristas y también desde regímenes sociales bajo distintas perspectivas socioeconómicas; en dicha relación las casas de altos estudios juegan un significativo y decisivo papel, resultando pertinente para los análisis que se realicen, de modo particular, para la América Latina en general, y por ende, para cualquiera de los países de la región (...) (p.20)

Es esencial para la formación profesional del universitario, potenciar lazos estrechos entre las universidades y las empresas, de manera que se aprovechen las potencialidades educativas de sus infraestructuras, recursos materiales y humanos para la gestión de la docencia universitaria, la educación en el trabajo o práctica laboral y el trabajo de investigación e innovación científica y tecnológica.

Por otro lado, la universidad como institución educativa de la Educación Superior tiene dentro de sus objetivos fundamentales solucionar los problemas y demandas del entorno social, a través de la formación y capacitación de los recursos humanos, los cuales deben ser capaces de darle solución a esas demandas, y a su vez, incorporarse al mercado del trabajo con alto nivel de competitividad.

El desarrollo de este mercado del trabajo exige un cambio urgente en los programas educativos de las universidades que responda a las exigencias actuales del mundo laboral, preparando a los profesionales no sólo desde el punto de los conocimientos científicos y las tecnologías, sino aptos para asumir los cambios vertiginosos e incesantes que se producen a partir del desarrollo de valores que les permitan convivir y desarrollarse, tanto en el medio laboral como social.

Es de interés destacar que la universidad tiene como misión la formación de profesionales capaces de lograr eficiencia, productividad y competencia en el sistema productivo, para el cual se forma, inscripto en la tendencia de calidad que invade al mundo en el umbral del tercer milenio. Por ello esta institución se puede caracterizar atendiendo al enfoque de sistema y de procesos. El estudio de la universidad, como sistema, implica la caracterización de sus componentes y las relaciones entre ellos y con el medio. La universidad constituye un sistema de procesos.

El enfoque de procesos permite interpretarla como el objetivo en el que interactúa tres procesos: docente, generalizados como educativo y particularizado como enseñanza-aprendizaje con énfasis en el segundo polo del par dialéctico; el investigativo, generalizado como creativo y el de extensión, generalizado en su influencia interactiva con el territorio, nación y región, mediante actividades de producción de bienes, consultorías, asesorías y actividades de desarrollo y difusión cultural y otros servicios.

Sobre la base de esta concepción los cambios que en ella deben producirse se proyectarán desde adentro en cada uno de sus procesos, teniendo en cuenta el impacto que producirán en el sistema universidad - sociedad y deberán orientarse, en síntesis, a la formación de profesionales de calidad capaces de vivir y producir con satisfacción en una sociedad mejor. El proceso de formación de ese profesional es el objeto de las universidades.

Como proceso único que interrelaciona a otros, de orden menor, que como subsistemas interactúan en su seno, la universidad se va perfeccionando, a partir de la concientización de la situación concreta que el propio objeto va manifestando, en sus deficiencias e insatisfacciones, las que provocan la necesidad de solucionarlos en los sujetos investigadores y directivos.

La tendencia de desarrollo está asociada con la dimensión social, la que incorpora al ser humano, como su esencia y a su educación como factor principal de las transformaciones y agente de cambio de sus potencialidades en realidades. Hoy, el desarrollo se asocia al factor trabajo, como medio de vida como relación más plena del hombre, potenciando el incremento de la calidad de vida en un ambiente de equilibrio ecológico (desarrollo sostenible). Se deduce que el desarrollo socioeconómico depende de la productividad-

calidad-competitividad del hombre y la educación y, dentro de ella, la educación superior tiene mucha influencia, en ello. Orienta esta tendencia a un necesario cambio en el vínculo entre los procesos universitarios y los procesos productivos, que se mantienen desvinculados en Latinoamérica.

Por tanto, es un imperativo de primer orden crear una vinculación directa entre la universidad y la sociedad; que exija una participación y un comprometimiento de los sectores investigativo, de producción y de servicios en el proceso de mejoramiento del desempeño de los profesionales de la educación y del mundo empresarial.

A partir del estudio realizado se precisa el vínculo universidad-empresa como la relación recíproca que con un basamento científico se establece entre las entidades laborales y las universidades en función de mejorar el desempeño de los profesionales de la educación y del mundo empresarial como premisa indispensable para garantizar un desarrollo económico y social próspero y sostenible.

En cuanto al término desempeño el estudio bibliográfico realizado permitió profundizar en las diferentes posiciones teóricas de estudiosos del tema a partir de sus definiciones en los diferentes contextos; su vinculación a lo laboral, profesional, pedagógico, visto desde el puesto de trabajo. Además, su relación en sus fuentes con: capacidad, actuación, performance, trabajo, idoneidad, funcionamiento, desarrollo, cumplimiento, ejecución, realización, competencia, modo de actuación o proceso, siempre de manera asociada a la acción realizada o ejecutada por una persona determinada, a su propia práctica. Añorga (1994, 1996, 1999, 2000, 2001, 2004, 2015); Santiesteban (2003); Torres (2004), Vázquez (2010); Carolina (2012), Frías (2012), Ramos (2018), entre otros.

Para este trabajo se coincide con lo planteado por Torres (2004) quien define el desempeño profesional del dirigente como: “la actuación concreta y personalizada, en la realización de las funciones, tareas y obligaciones inherentes a su cargo, a partir del despliegue de los conocimientos, habilidades, capacidades, cualidades y valores que posee, y que se expresa en determinados resultados”.

Se toma partido con lo anterior ya que la estrategia que se propone esta direccionada a dotar de conocimientos a los dirigentes de las empresas para que puedan enfrentar con eficacia y eficiencia el vínculo universidad - empresa, lo cual redundará en el mejoramiento de su desempeño profesional a través de la práctica de sus funciones.

La sistematización realizada pone a relieve puntos comunes que caracterizan al desempeño profesional como el proceso y como resultado del quehacer de las personas para cumplir objetivos y transformar la realidad en beneficio individual y social. Se asumen los rasgos del desempeño profesional planteados por Ramos (2018) teniendo en cuenta su relación armónica con las acciones que se proponen en la estrategia, deben realizar los dirigentes para potenciar de forma coherente el vínculo universidad - empresa. Estos son:

Se desarrolla en la actividad profesional. Son acciones que ejecutan los dirigentes o trabajadores donde se demuestre su capacidad, actuación, competencia e idoneidad para el cumplimiento de sus funciones, tareas u obligaciones inherentes a su cargo o puesto de trabajo, desde la propia actividad profesional contextual. Es un proceso sistémico, en tanto se refiere al accionar del personal en el cumplimiento de sus funciones, expresado como resultado en el crecimiento personal y profesional en correspondencia con las exigencias sociales. Es multidimensional e implica, en su interrelación dialéctica, la integración de conocimientos, habilidades, capacidades, cualidades y valores expresados en

determinados resultados. Permite evaluar la eficiencia y eficacia del trabajo en cualquier contexto social, así como originar transformaciones en las actitudes y los comportamientos.

En cuanto a la capacitación, como vía de formación permanente, resulta imprescindible para la preparación del personal a partir de la actualización y/o profundización de contenidos que les permita proceder con profesionalidad y científicidad en la labor que realiza. Por ello se requiere de un proceso de capacitación adecuado, que desarrolle en las personas involucradas modos de actuación vinculados a las necesidades reales del área de trabajo, conduciendo a las mismas al logro de los objetivos y metas trazadas con eficiencia, eficacia, productividad, competencia y competitividad.

Son variadas las definiciones y posiciones adoptadas por distintos autores acerca del concepto capacitación: Gómez (2003); Torres (2004); Resolución 29/2006 MTSS; Estrategia Nacional de Preparación y Superación de los Cuadros (2010); Ayala (2019). Conducen en aspectos que son medulares: es un proceso educacional, permanente, sistémico, planificado, basado en realidades y conducente al desarrollo de habilidades y conocimientos.

Todos estos elementos son tenidos en cuenta para el desarrollo de la propuesta, de igual manera los principios que regulan el proceso de capacitación a partir de su nexo dialéctico indisoluble, concretados en los modos de actuación profesional, teniendo en cuenta un sistema de acciones lógicas, organizadas y secuenciales que responden a cada contexto donde se aplicará manteniendo como eje la relación teoría práctica en función de lograr conocimientos, habilidades y valores que tributen al desempeño eficiente en el vínculo universidad - empresa: carácter sistémico-organizacional de los contenidos de la capacitación, carácter contextual de la capacitación, vínculo teoría-práctica y la educación cívica y accionar secuenciado y operacionalizado.

Propuesta

La estrategia de capacitación que se propone se caracteriza por ser humanista al considerar al dirigente como centro de la misma y parte importante del mejoramiento de su desempeño; personalizada al partir de las necesidades particulares y colectivas de los dirigentes, realizando acciones que favorezcan su desempeño; participativa al propiciar el intercambio de saberes y lograr un compromiso de que lo aprendido se materialice en su desempeño; flexible al estar las acciones concebidas para su adecuación y rediseño en función de las necesidades y desafíos que surjan; transformadora al ir dirigida al desempeño profesional de los dirigentes en el vínculo universidad – empresa y por ende a la mejora de su modo de actuación.

Generalidades sobre la estrategia que se propone

Las acciones de la estrategia están en función de los dirigentes de la empresa, aunque pueden participar otros trabajadores. El plan de temas será analizado con anterioridad con los dirigentes de la empresa, realizándose los ajustes si fuera necesario. Se debe propiciar el empleo de métodos y técnicas diversas que faciliten la dinámica grupal y la participación activa de los implicados.

Estructura de la estrategia

Objetivo general: Capacitar a los dirigentes de la empresa, para lograr el vínculo universidad-empresa, como una función esencial dentro de su desempeño profesional.

Objetivos específicos: Desarrollar un espacio de reflexión para dirigentes en las actividades que se prevean en beneficio de la empresa y la universidad.

- Brindar conocimientos teóricos que faciliten el trabajo de la empresa con la universidad.
- Orientar acciones educativas para el logro en la gestión del vínculo universidad-empresa.

Etapa I. **Diagnóstico:** Esta etapa se caracteriza la situación de partida de la en empresa y los dirigentes implicados en relación con la relación universidad - empresa

Objetivos: Diagnosticar los conocimientos que poseen los dirigentes acerca del tema vinculación universidad empresa.

Valorar el estado de la empresa, para enfrentar la relación universidad empresa.

Acciones:

1. Aplicación de encuesta abiertas a directivos de la empresa sobre su desempeño en lo referido al vínculo universidad - empresa.
2. Diagnosticar las necesidades reales de capacitación que tienen los dirigentes en la temática.
3. Selección de los temas, contenidos y tipo de actividad a realizar con los dirigentes.
4. Selección de la universidad o las universidades con que se trabajará.
5. Selección de los profesores que desarrollarán cada una de las actividades.
6. Análisis de los planes de capacitación existentes en la empresa.

Etapa II. **Familiarización:** el propósito esencial es el de sensibilizar a los implicados con la importancia de la temática, exponerles y completar con su ayuda el contenido de la estrategia.

Objetivo: Familiarizar a los dirigentes de la empresa con el contenido y las vías de aplicación de la estrategia de capacitación.

Acciones:

1. Sesión de trabajo con los dirigentes para la valoración del resultado del diagnóstico obtenido.
2. Elaboración de propuestas por parte de los dirigentes sobre la base de los resultados del diagnóstico.
3. Presentación de la estrategia de capacitación elaborada, tomando como base el diagnóstico realizado y las propuestas de los miembros de la estructura de Dirección.

Etapa III **Ejecución:** En esta etapa, tomando en consideración los resultados obtenidos en la etapa anterior, se ejecutarán las principales acciones de capacitación comprendidas en la estrategia.

Objetivo: Desplegar las acciones de la estrategia que conducirán a elevar la preparación de los dirigentes en la vinculación universidad - empresa.

Acciones

1. Taller de reflexión sobre el papel de la vinculación universidad sociedad.
2. Conferencia “La universidad como consultorio nacional”.
3. Taller “Proceso de formación profesional - proceso profesional”.
4. Taller “Papel protagónico de la ciencia, la tecnología y la innovación en el desarrollo local”.
5. Seminario para debatir las palabras del presidente Miguel Díaz-Canel Bermúdez, “el eslabón esencial y actor más importante del modelo económico cubano está en la empresa estatal socialista y la necesidad de integrar los resultados del trabajo científico de la universidad en el contexto empresarial para el logro del desarrollo local”.
6. Taller sobre la base legal que ampara la relación universidad - empresa. (Resoluciones y normativas).
7. Taller “Los convenios de trabajo, función de cada actor”.
8. Taller sobre herramientas necesarias para un desempeño efectivo en la relación universidad empresa.
9. Taller de presentación de un sistema de acciones para responder desde su empresa al vínculo universidad-empresa.

4ta etapa **Evaluación y control:** el propósito esencial es el de someter a valoración las acciones ejecutadas y los resultados alcanzados en el proceso de ejecución de la estrategia.

Objetivo: Valorar el resultado de las acciones incluidas en la etapa de ejecución y su efecto en la vinculación universidad-empresa.

Acciones

1. Entrevista grupal para valorar el cumplimiento de las expectativas de los participantes a través de las acciones realizadas en la etapa de ejecución.
2. Realizar entrevista para comprobar los conocimientos adquiridos sobre los temas impartidos.
3. Elaborar un informe escrito que se debatirá con la presencia del profesor, donde se valoren las fortalezas y debilidades que después de aplicada la estrategia influyen en el vínculo universidad-empresa.
4. Autoevaluación de cada dirigente sobre cómo se encuentra para desempeñar esta función en su empresa.

Resultados de su implementación

Las actuales exigencias a la Educación Superior de convertirse en centros de desarrollo cultural para las comunidades impusieron la necesidad de buscar nuevas vías y procedimientos para dirigir el proceso docente de modo que cumpliera con esta nueva exigencia social. De ahí que, constituye una necesidad lo referido a establecer una

adecuada vinculación entre la universidad y las empresas como una vía fundamental para la formación profesional del estudiantado universitario y de los dirigentes de las empresas estatales socialista.

Esta propuesta es un resultado del proyecto no asociados al Programa: “La gestión de la ciencia y la tecnología en el desarrollo local desde la innovación: integración docencia-producción con la Empresa de Informática y Medios Audiovisuales CINESOFT” de la Facultad de Educación en Ciencias Técnicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.

Resulta oportuno significar, que la propuesta ha sido implementada en la empresa Equipos y talleres de La Habana, en el período de enero del 2019 hasta mediado marzo 2020 (producto por la pandemia del CORONAVIRUS 2019 (SARS-CoV-2), la cual acogió de manera integrada objetivos, contenidos, métodos de cada una de las formas organizativas que se utilizan en la estrategia; así mismo son la fuente principal para la etapa inicial de la estrategia.

Además, se evidenció el significativo impacto y desarrollo de los recursos personológicos, fundamentalmente los recursos motivacionales, éticos y humanos, el logro de la vinculación de la teoría con la práctica y el sentirse mejor preparados e identificados con su objeto social, así como la participación activa y toma de conciencia de los dirigentes.

Al finalizar las acciones desarrolladas con vistas a la preparación de los dirigentes se aplicó varias técnicas, para evaluar el nivel de satisfacción a partir de la preparación recibida. Esto se realizó con los 7 dirigentes de la población. Los resultados fueron los siguientes:

La calidad de la preparación recibida: predominaron las ideas de excelente 28,57%, profesional y dinámica 28,57%, necesaria 42,86%, en ningún caso hubo ideas negativas.

Las temáticas trabajadas: expresaron opiniones de que permitieron la ampliación de conocimientos 71,42%, mejorar su desempeño comunicativo 42,86%, reflexionar sobre la temática 100% y generar ideas 28,57%; además, evidenciaron la necesidad de darle seguimiento al proceso de promoción de un ambiente de prevención y control de la entidad, la apropiación de una conducta ética a partir del seguimiento de la política laboral establecida y presentación de un sistema de acciones para responder desde su empresa al vínculo universidad-empresa.

Sobre la metodología utilizada plantearon: que fue motivadora 42,86% e interactiva 42,86%; además, le revela la posibilidad de valorar y suscitar transformaciones en las actitudes, comportamientos, y responsabilidades para responder desde su empresa al vínculo universidad-empresa.

Conclusiones

El entorno actual caracterizado por la crisis económica, con un mercado altamente competitivo y el surgimiento acelerado de nuevas tecnologías, demanda altos niveles de efectividad y de calidad en la gestión educativa y empresarial. En este contexto, la empresa le exige hoy a la universidad que el profesional que se forma mediante sus procesos sustantivos pueda adquirir instrumentos para la comprensión de los cambios rápidos, inducidos por el progreso científico y las nuevas tecnologías y formas de actividad económica y social, es decir, cultura profesional que debe ser el sustento de la educación universitaria permanente.

En consonancia con lo planteado, se propone una estrategia de capacitación para potenciar el vínculo universidad - empresa a través del desempeño profesional de los dirigentes.

Por otro lado, esta propuesta sus referentes teóricos se sustentan por la capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los dirigentes en el vínculo- universidad empresa, permitiendo determinar las características esenciales de la estrategia, así como las relaciones entre cada uno de sus componentes.

Además, la estrategia de capacitación está organizada en cuatro etapas estrechamente interrelacionadas y tienen carácter sistémico, flexible, contextualizado, humanista y participativo, facilitando el vínculo universidad- empresa.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, R. (2014). *Conferencia sesión de apertura del Congreso Internacional Pedagogía 2015*.
- Alonso, L.A.; Moya, C.A.; Vera, M.D.; Corral, JA. & Reyes, O. (2020). *Vínculo universidad – empresa: vía para la formación profesional del estudiante*. Revista Espacio, 41 (13), 14-17.
- Carballea, J.C.V. (2010). *Estrategia pedagógica para la capacitación laboral ambiental de trabajadores no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”*. [Tesis doctoral]. Pinar del Rio. Cuba. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”
- Carolina, I. (2012). *Estrategia para el mejoramiento del desempeño profesional del director en las instituciones de educación inicial del sistema educativo venezolano*. [Tesis doctoral]. La Habana. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño
- Cedeño, J. (2017). *El vínculo universidad – empresa en la formación inicial del Ingeniero en Comercio Exterior de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. (Tesis doctoral). Universidad de Holguín, Cuba.
- Cedeño, J.; Palacio, C. & Calderón, M. (2018). *Modelo de vinculación universidad – empresa en la formación inicial del profesional en el Ecuador*. Revista Formación y Calidad Educativa (REFCaIE), 6 (2), 133-147. Recuperado de:<http://www.refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2568/> 1610
- Consejo de Estado. (2010). *Perfeccionamiento de los órganos de cuadros de las entidades del estado y el gobierno. Designación, funciones, atribuciones y estructura general*. La Habana. Ciencias Sociales. p. 3.
- Cuba. Partido Comunista. (2012). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba*. La Habana: s/e
- Cuba. Partido Comunista. (2016). *Documentos VII Congreso del PCC. Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista*. La Habana: s/e
- De Armas, N, & Valle, A. (2011). *Modelos utilizados en la elaboración de vías para el perfeccionamiento del desempeño profesional*. Resultados científicos en la investigación educativa. La Habana. Pueblo y Educación.

- Decreto Ley 281/2017. (2017) *Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal*. La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba. 2017-359-EX31
- Decreto-Ley No. 252/2017. (2017). *Sobre la continuidad y el fortalecimiento del sistema de dirección y gestión empresarial cubano*. La Habana: Gaceta Oficial de la República de Cuba. 2017-359-EX31
- Foncubierta, M. J.; Perea, J. L. & González, G. (2016). *Una experiencia en la vinculación Universidad - Empresa: El proyecto cogempleado de la fundación campus tecnológico de Algeciras*. Revista Educación XX1, 19 (1), 201-225, DOI:<https://doi.org/10.5944/educXX1.15584>
- García, H. (2015). *Sistema de superación profesional para el desarrollo de habilidades informáticas en los profesores de carreras pedagógicas con perfil técnico*. [Tesis doctoral]. La Habana. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Hector A. Pineda Zaldívar".
- Goicochea, C. (2016). *Ciencia, Tecnología y Sociedad - Relación universidad empresa. Ponencia presentada en la Red IDI-Investigación Desarrollo e Innovación*. Lima, Perú.
- González, M., García, C., Fernández A. & González, W. (2013). *Mecanismos de gestión de la ciencia, la tecnología y la innovación en las universidades como herramienta indispensable para su avance*. En Revista Universidad de La Habana. 276 (número Especial). 193-206.
- Leyva del Toro, C. (2016). *Tecnología para la evaluación del desempeño individual alineada al desempeño organizacional. Aplicación en organizaciones turísticas de Holguín*. [Tesis doctoral]. [Tesis doctoral]. Holguín.
- Martínez, L; Oyarvide, R.T; Rosales, F S. & Bustos, M, M, (2019). *Proceso de gestión de la relación universidad-empresa en la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres"*. Mendive. Revista de Educación, 17(3), 373-392.
- Ministerio de Educación Superior. (2017). *Documentos metodológicos para la organización de la CTI en las universidades y ECTI del MES. 2017-2021*. La Habana. Cuba. Ministerio de Educación Superior.
- Núñez, J., Armas I., Alcázar, A., & Figueroa, G. (2013). *Educación superior, innovación y desarrollo local: experiencias en Cuba*. Revista Universidad de La Habana. 276 (número Especial). 137-162
- Oficina Nacional de Normalización (NC): *Norma Cubana NC 3000 - 3002: 2007: Sistema de gestión integrada de capital humano – vocabulario – requisitos e implementación*. La Habana; 2007.
- Portela, O. M. (2014). *Estrategia pedagógica para la preparación de la reserva de cuadros de las instituciones politécnicas. Una experiencia en el municipio Boyeros*. [Tesis doctoral]. La Habana. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Hector A. Pineda Zaldívar".
- Ramos, L S. (2008). *Análisis de la Gestión de los Recursos Humanos en el Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional "Héctor Alfredo Pineda*

Zaldívar". [Tesis de maestría]. La Habana. Universidad de la Habana, Facultad de Contabilidad y Finanzas

Ramos, LS. (2018). *El desempeño profesional pedagógico en la gestión del capital humano de los directivos de la FECT*. [Tesis doctoral]. Universidad de Ciencias Pedagógica "Enrique José Varona".

Ruges, M. & Ramírez, P. (1997) *Libro de administración de la capacitación. Serie la capacitación efectiva*. Tijuana. México.

Torres, G. (2004). *Propuesta de un modelo de capacitación para dirigentes de la Educación Técnica y Profesional*. [Tesis doctoral]. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona

UNESCO (2016). *Innovación educativa*. Lima: Unesco. <https://r.issu.edu.do/l?l=710Uvd>

Valle, A. D. (2010). *La investigación pedagógica otra mirada. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*. Habana. Cuba: Pueblo y Educación.

Contribución de los autores

Declaración de conflicto de interés y conflictos éticos

Los autores declaramos que este manuscrito es original, no contiene elementos clasificados ni restringidos para su divulgación ni para la institución en la que se realizó y no han sido publicados con anterioridad, ni están siendo sometidos a la valoración de otra editorial.

Los autores somos responsables del contenido recogido en el artículo y en él no existen plagios, conflictos de interés ni éticos.