

Percepción de la gestión empresarial de alumnos de la Universidad de Sonora que estudian y trabajan: casos Caborca, Hermosillo y Nogales

Crisel Yalitze Lugo Gil¹

Olga Selenia Federico Valle²

Jaciel Ramsés Méndez León³

Resumen

El conocimiento del ambiente empresarial inicia desde la formación académica, en el caso de las licenciaturas del área de ciencias económico-administrativas la formación del perfil del estudiante se inicia desde los primeros semestres, fomentando en ellos el espíritu empresarial. La comunidad empresarial de las ciudades de Caborca, Hermosillo y Nogales en Sonora, ofertan empleos a egresados de la Universidad de Sonora; los centros de trabajo solicitan en sus puestos características específicas enfocadas en la gestión empresarial, por lo que esta investigación tiene por objetivo obtener información sobre las dimensiones prioritarias de la gestión empresarial en las empresas de estas localidades, a través de la percepción de los alumnos de la licenciatura en negocios y comercio internacionales que trabajan o realizan prácticas profesionales. El estudio es de tipo exploratorio. Se utilizó la técnica de grupo focal, el cual se integró por alumnos de la Universidad de Sonora pertenecientes a los campus de Caborca, Hermosillo y Nogales y se utilizaron preguntas previamente elaboradas por el grupo de investigación. Se transcribió la información y se utilizó en análisis temático a través de Atlas. Ti. Se identificaron 4 dimensiones de la gestión empresarial prioritarias a través de las herramientas de codificación y presentación gráfica de Atlas. Ti. La percepción sobre la gestión empresarial de las empresas de Caborca, Hermosillo y Nogales por parte de los alumnos es variable, pero coincide en conceptos trascendentales. Los participantes comparten una perspectiva desde las experiencias laborales de Sonora, donde estudian que indica la importancia de aspectos como la calidad, la atención al cliente y el cumplimiento de su papel como empleados en las empresas.

Conceptos clave: gestión empresarial, percepción, Sonora

Introducción

El esquema de competitividad del mercado representa una motivación para la innovación y fortalecimiento de empresas y trabajadores. A su vez los agentes individuales se integran a dinámicas económicas que pueden influir en la formación y desarrollo de las regiones. El trabajador como agente del desarrollo tiene un impacto primordial a nivel local, sin embargo, también constituye un factor clave en el impulso de la innovación y la productividad sistemas de mayor amplitud geográfica. Las universidades lideran el desarrollo de las competencias profesionales de los habitantes a nivel local, en este contexto son semilleros de profesionistas, por lo que, en su quehacer profesionalizante, son responsables de los conocimientos y competencias que sus egresados ofrecen al mercado laboral.

¹ Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad de Sonora, crisel.lugo@unison.mx

² Doctorado en Administración. Universidad de Sonora, selenia.federico@unison.mx

³ Doctorado en Ciencias Económicas. Universidad de Sonora, jaciel.mendez@unison.mx

Para dar comienzo con este avance de investigación, se busca descubrir el punto de vista de universitarios que estudian y trabajan respecto a la gestión empresarial, para visualizar mediante un análisis cualitativo cómo se priorizan factores determinantes en la identificación adecuada del concepto en tres ciudades distintas del estado de Sonora. Se parte desde una perspectiva local a fin de enriquecer un modelo que pudiera abonar al conocimiento de dos regiones dentro del mismo territorio. En el norte de México se integran diversidad de regiones económicas, en el estado de Sonora sobresalen cinco regiones y las ciudades consideradas en a la presente investigación corresponden a dos regiones económicas distintas, una a la región central y dos a la nort, pero con características comunes, como el enfoque a la exportación y la actividad industrial.

La población consistió en estudiantes de la Universidad de Sonora, concretamente de Caborca, Hermosillo y Nogales, cuyas áreas territoriales se consideran estratégicas según el modelo de desarrollo del estado de Sonora, por su tamaño poblacional y por su impacto en el crecimiento económico. Desde esta línea se parte desde una perspectiva del desarrollo regional, en términos de “un proceso de cambios socioeconómicos y ambientales estructurales, cuyo objetivo principal es mejorar el bienestar de la población del territorio y reducir la desigualdad social y económica en el marco del enfoque de desarrollo sostenible” (Duarte y Guerrero, 2024). En cuanto a producción de conocimiento, científico y tecnológico, es crucial fortalecer esta función de generación de las instituciones principales que recae principalmente en las universidades y en los centros públicos de investigación (Álvarez, et. al., 2019). La razón elección de esta población se basa en que la Universidad de Sonora ofrece la licenciatura en Negocios y Comercio Internacionales en los campus antes mencionados.

En Caborca, el mayor porcentaje de unidades económicas pertenece al sector de comercio al por menor, a su vez emplea al mayor número de trabajadores del municipio. Por otro lado, en Nogales también la mayor cantidad de unidades económicas pertenece al sector de comercio al por menor, no obstante, la mayor empleabilidad se da en el sector de industrias manufactureras, el cual genera casi el 60% de los empleos registrados (INEGI, 2019).

Los empresarios solicitan a las instituciones de enseñanza superior calidad en sus enseñanzas y desarrollo de competencias y conocimientos relacionados con el trabajo en los egresados, por lo que deberán promover la empleabilidad mediante competencias profesionales y experiencia laboral de los estudiantes universitarios. La universidad es un recurso valioso en la dinámica de la innovación abierta, así como una gran fuente de ideas para las empresas. Aunque las universidades y las empresas persiguen objetivos diferenciados, ambas se integran como agentes activos en los modelos de desarrollo (Lima et. al., 2021).

Los egresados de la Licenciatura en Negocios y Comercio Internacionales (LNCI) del campus Caborca pueden tardar hasta 6 meses en encontrar empleo (66.7%) y aquellos ocupados se colocan principalmente en posiciones administrativas: (25%), actividades manuales calificadas (25%) y dirección (12.5%). El principal sector empleador pertenece al comercio (25%) en empresas entre 16 y 100 empleados (50%). En complemento, solamente el 37.5% de los egresados empleados se consideran satisfechos con su empleo actual (UNISON, 2019).

En el caso de Hermosillo, el 76.2% de los egresados de esta licenciatura tardan hasta 6 meses en encontrar el primer empleo, mientras que un 9.5% puede tardar hasta un año en colocarse por primera vez; ahora bien, es importante señalar que una de las causantes para que los estudiantes de este campus se demoren en encontrar empleo es por la escasa experiencia profesional.

Los egresados de esta carrera en su mayoría se han colado en el sector privado, con un 94.4%, mientras que el 5.6% se integra al sector público. En cuanto al sector económico al que pertenecen las actividades que desarrollan, la industria manufacturera y el comercio son las mayormente mencionadas, con 22.2% cada una, y en menor medida se encuentran los servicios profesionales, científicos y técnicos con 16.7%, agricultura y ganadería con 11.1%.

Los jóvenes de Hermosillo que han sido entrevistados han hecho un comparativo de su empleo actual con el primero que tuvieron, y han arrojado datos interesantes. El 83.3%, el cual es el grosor de los encuestados mencionó que su empleo ha mejorado comparado al primero que tuvieron, el 11.1% señala que no encontró ninguna mejora, mientras que existe una participación pequeña del 5.6% que aseguran que sus empleos empeoraron. En cuanto al tema de ingresos manejan los mismos datos del puesto de trabajo, lo que significa que los que consideran que su puesto mejoró, también mejoraron sus condiciones de ingresos.

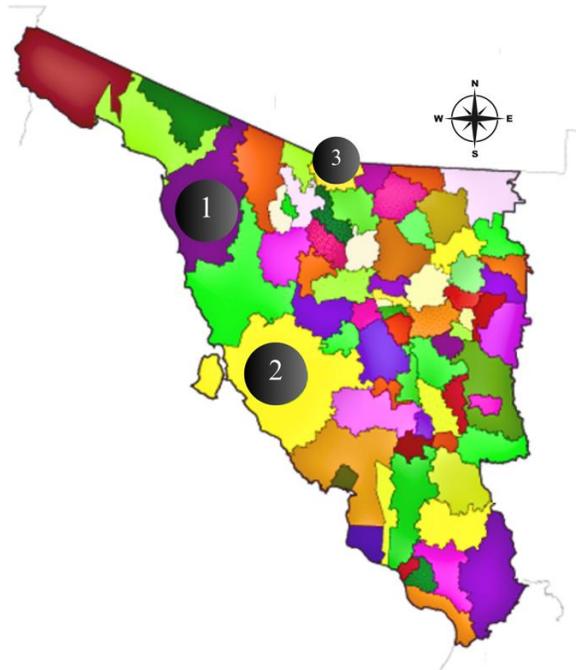
Por otro lado, el 88.5% de los egresados de LNCI del Campus Nogales señala que han tratado hasta 6 meses en encontrar empleo y se han colocado en puestos con actividades administrativas (45.8%), asesoría especializada (12.5%) y atención al público (12.5%). El sector de servicios profesionales, científicos y técnicos ha ocupado a mayor cantidad de egresados (33.3%), seguido del sector comercio (25%) y la industria de manufactura (20.8%). El 37.5% se ha integrado a empresas que cuentan entre 16 y 100 empleados. Solo el 37.5% se encuentra satisfecho con su empleo actual (UNISON, 2019).

En este contexto las universidades deberán fungir el papel de semilleros de profesionistas y en su quehacer profesionalizante tiene una gran responsabilidad sobre los conocimientos y competencias que sus egresados ofrecen al mercado laboral. En Caborca, la mayor proporción de unidades económicas pertenece al sector de comercio al por menor, a su vez emplea a la mayor cantidad de trabajadores del municipio.

Por otro lado, en Nogales también la mayor cantidad de unidades económicas pertenece al sector de comercio al por menor, no obstante, la mayor empleabilidad se da en el sector de industrias manufactureras, el cual genera casi el 60% de los empleos registrados (INEGI, 2019). Los empresarios piden a las instituciones de enseñanza superior calidad de las competencias y conocimientos relacionados con el trabajo en los egresados, por lo que deberán promover la empleabilidad mediante competencias profesionales y experiencia laboral de los universitarios.

Los egresados de la Licenciatura en Negocios y Comercio Internacionales (LNCI) del campus Caborca pueden tardar hasta 6 meses en encontrar empleo (66.7%) y aquellos ocupados se colocan principalmente en posiciones administrativas (25%), actividades manuales calificadas (25%) y dirección (12.5%). El principal sector empleador pertenece al comercio (25%) en empresas entre 16 y 100 empleados (50%). En complemento, solo el 37.5 % de los egresados empleados se considera satisfecho con su empleo actual (UNISON, 2019). Por otro lado, el 88.5% de los egresados de LNCI del Campus Nogales señala que han tratado hasta 6 meses en encontrar empleo y se han colocado en puestos con actividades administrativas (45.8%), asesoría especializada (12.5%) y atención al público (12.5%). El sector de servicios profesionales, científicos y técnicos ha ocupado a mayor cantidad de egresados (33.3%), seguido del sector comercio (25%) y la industria de manufactura (20.8%). El 37.5% se ha integrado a empresas que cuentan entre 16 y 100 empleados. Solo el 37.5% se encuentran satisfechos con su empleo actual (UNISON, 2019).

Figura 1. Mapa de Sonora, México



Fuente: INEGI (2020). *Caborca (1), Hermosillo (2) y Nogales (3)*

Actualmente, la mayoría de los sistemas educativos no asumen una responsabilidad adecuada en la formación vocacional de los estudiantes, ya que no se centran en el desarrollo de las competencias en valores que guíen el desempeño profesional en el futuro cuando se integren a las organizaciones empresariales. Aunque esta práctica en sí misma no asegura el desempeño prospero de los futuros graduados (Villarreal et al. 2022). Según Dunkin y Biddle (1974) factores ajenos al estudiante, como sus conocimientos previos, capacidad y motivación, también influyen en los resultados del aprendizaje, por lo que es necesario considerar una diversidad de elementos que incluyen, pero no se limitan al contexto de enseñanza, los objetivos, el clima y los procedimientos de la institución.

Dentro de la evidencia empírica se considera que la gestión empresarial es fundamental para el desarrollo de las empresas, actualmente en México el 98.7% son pequeñas y medianas empresas (INEGI, 2024), aunado a esto, los programas educativos ofrecidos en las instituciones de educación superior son consideradas formadoras de empresarios, en especial las del área económico-administrativa.

Esta investigación parte desde un enfoque local a fin de identificar semejanzas que puedan permear hacia un nivel regional y tiene por objetivo analizar las dimensiones prioritarias de la gestión empresarial en las empresas de Caborca, Hermosillo y Nogales, Sonora, México a través de la percepción de los alumnos de la licenciatura que se han integrado al mercado laboral local como empleados o practicantes.

Gestión empresarial

Para definir la gestión empresarial es necesario, en primer lugar, comprender que esta se puede entender como “la capacidad de tomar decisiones, combinar esfuerzos y equipos para formular

planes de intervención y toma de decisiones, además de formular estrategias para construir o acceder al conocimiento, con el propósito final de obtener resultados o beneficios” (p.0). En segundo término, la empresa debe poseer un espíritu vivo de adaptabilidad y flexibilidad para sobrevivir a los constantes cambios e innovaciones que se dan en los mercados y entornos socio económicos en los que se desarrolla (Domínguez, 2006). Por lo anterior, la gestión empresarial implica una cualidad desarrollada en las áreas de la empresa y que requieren las organizaciones para atender el compromiso lucrativo con los inversionistas (Domínguez, 2006 & Bermúdez & Rodríguez, 2013). A partir de la teoría básica de la gestión, que parte de la planificación, la organización, la dirección y el control, los autores señalan que es necesario la creación de instrumentos que converjan hacia lo funcional.

Existen varios estudios que definen la gestión empresarial, entre ellos encontramos el de Peng y Bao (2023), el cual discuten que la gestión empresarial se refiere a la gestión integral y sistemática de diversas estrategias y decisiones formuladas por las empresas para lograr los objetivos esperados en sus actividades comerciales diarias, asimismo, consideran que para que se logre una gestión empresarial exitosa: primero, debe haber una estrategia y objetivos empresariales claros. Una empresa necesita clarificar su misión y visión, establecer objetivos comerciales a largo y corto plazo, y desarrollar planes e implementar estrategias correspondientes. En segundo lugar, se debe prestar atención a la capacitación y desarrollo de los empleados. Los empleados son los activos centrales de una empresa, y sus cualidades y habilidades son cruciales para el desarrollo de esta. En tercero, se necesita fortalecer el marketing y la construcción de la marca, ya que son medios importantes de comunicación entre las empresas y el mundo exterior, y también son factores clave para asegurar el desarrollo a largo plazo de las empresas. Y por último se debe prestar atención a la gestión de la cadena de suministro y al control de riesgos. La gestión de la cadena de suministro es un medio importante para coordinar los recursos internos y externos en las empresas (idem).

Ante la multiplicidad de cambios que las empresas en el día a día, en su lucha por sobresalir y sobrevivir en un mercado competitivo, el factor humano representa una pieza clave para construir su ventaja competitiva (Cobo, Andrade, y Yela, 2020). El desempeño y comportamiento de las personas se basa en los niveles de motivación ejercidos desde factores internos y externos. En este sentido, el autor relaciona las competencias requeridas para cultivar una eficiente gestión empresarial con competencias actitudinales de los emprendedores.

Por otro lado, el cómo los empresarios gestionan el desempeño de sus trabajadores y su alineación con los objetivos de la empresa es información de vital importancia para generar modelos de negocios eficientes. Al dar a conocer a los mismos empleados los resultados obtenidos del análisis de esta relación, también se puede impulsar la mejora continua, mejorar los programas de capacitación y contribuir de manera directa a los objetivos específicos y generales de la organización (Reyes, Ramón, Espín, Ruiz y Arévalo, 2015).

El empresario es solo uno de los participantes en el desarrollo económico, sin embargo, su papel es primordial, en tanto que constituye el factor que organiza la producción y “descubre” nuevas áreas de innovación y desarrollo. El logro de este objetivo dependerá de las medidas que se adopten para vigorizar la actividad empresarial, pero también de manera relevante de un cambio de actitud de los empresarios, de un sector empresarial reconocido como factor sobresaliente del desarrollo. El desarrollo humano se refiere al individuo, que es tanto el objetivo último como el agente o el actor principal en el contexto de la productividad. En este sentido, todas las formas del desarrollo, en todas sus expresiones, que incluyen la humana, integran aspectos culturales en sus pilares.

Según Kim (2018), debido a la urgencia de preparar a los alumnos como futuros operarios y así aumentar la productividad, los centros educativos, dentro de sus planes de estudio, se enfocaron en crear personas mucho más productivas mediante estructuras conductistas. En este enfoque, se enfatizaba el "cómo" en lugar del "por qué". Este tipo de enseñanza abundaba en la implementación de talleres prácticos de "hacer para aprender", otorgando poca importancia a la teoría.

En este contexto, los estudiantes universitarios tienen el reto de encontrar la motivación para integrarse a las empresas a través del proceso educativo. Hay una creciente demanda hacia los modelos de "aprender haciendo" que pueden representar un reto para el sistema tradicional y los docentes universitarios (Cobo, Andrade, y Yela, 2020). Según el mismo autor, un conjunto de estrategias como las bolsas de trabajo y los programas de tutoría pueden convertirse en los pilares que brinden el apoyo necesario a los alumnos y egresados en su búsqueda de empleo. Además, también es vital considerar el papel que puede ejercer la universidad a través de programas de apoyo, capacitación, incubación o aceleración de emprendimientos de los alumnos y egresados (idem).

Desde las instituciones de educación superior (IES) se idealiza un estudiante que tiene las posibilidades y medio para dedicarse exclusivamente a sus estudios, además, se considera que los estudiantes que trabajan pierden tiempo para sus estudios y lo hacen por problemas económicos. Este problema podría resolverse de forma esencialista becando a los buenos estudiantes sin recursos económicos (Planas, 2014). No obstante, la situación es compleja y un estudiante integrado al mercado laboral es una figura que encarna retos y oportunidades para las IES.

Para Petit et. al (2011) ser estudiante y parte del mercado laboral empuja a los individuos a desarrollar las competencias para integrarse en un contexto competitivo con altos requerimientos en conocimientos y habilidades. Respecto al concepto de trabajar, Guzmán (2004) refiere que es contribuir a la manutención de otras personas a su cargo.

En este sentido, trabajar y estudiar es parte de un proceso de formación universitaria creciente, que implica una combinación de conocimientos teórico-prácticos que les permite generar un aprendizaje que en las instituciones universitarias con programas de prácticas profesionales enseñan a sus alumnos, es por ello que cuando el estudiante universitario trabaja tienen una ventaja sobre el resto, obtiene una visión amplia sobre el funcionamiento de las organizaciones con el simple hecho de formar parte de ellas. Se trata de ampliar las posibilidades de comprensión de la emergencia de nuevas subjetividades y la manera en que se relacionan con las estructuras de producción (Barreto et. al, 2019).

Metodología

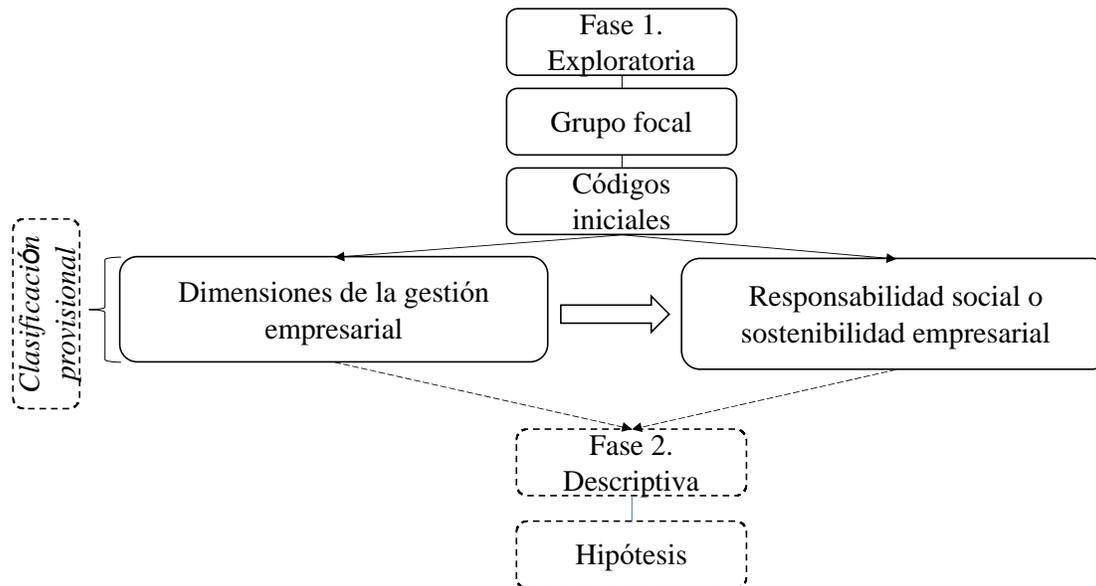
El método de investigación utilizado en el presente estudio es cualitativo y de corte exploratorio. Se considera como enfoque principal que "las observaciones cualitativas son susceptibles de cuantificación...para establecer las categorías para recopilar y clasificar información" (Garza, 2018, p. 22). Además, desde la perspectiva exploratoria se busca generar las bases para la construcción de esquemas en futuras fases de la investigación, es decir, "facilitar la generación de algunas hipótesis" (Padua, 2022, p.31).

Se seleccionó el grupo focal como técnica de investigación para contextualizar y trabajar con participantes clave derivado de su conocimiento o experiencia en el tema de interés (Galeano,

2011). En línea con el objeto de la investigación se consideró pertinente utilizar el método de muestreo intencional (Padua, 2022). Los participantes fueron seleccionados por los investigadores a partir de los siguientes criterios definidos: a) alumnos de la licenciatura en negocios y comercio internacionales de la Universidad de Sonora de los campus Caborca, Hermosillo o Nogales; b1) trabaja o trabajó en los últimos 12 meses en una empresa de Caborca, Hermosillo o Nogales, Sonora; ó b2) se encuentra realizando sus prácticas profesionales o las realizó en los últimos 12 meses en una empresa de Caborca, Hermosillo o Nogales, Sonora.

Se desarrolló un grupo focal en modalidad virtual, compuesto por 2 alumnos de la licenciatura en negocios y comercio internacionales de la Universidad de Sonora de los campus Caborca, Hermosillo y Nogales, con un total de 6 participantes. El grupo focal fue desarrollado en modalidad virtual. La discusión buscó captar información sobre las percepciones respecto a las dimensiones de la gestión empresarial prioritarias en la empresa donde laboran. Se buscó conocer la respuesta a 2 preguntas detonadoras: 1) ¿Cuáles son las prioridades para la dirección y gestión de la empresa? y 2) ¿Cuál consideras la responsabilidad social o sostenibilidad de la empresa?

Figura 2. Resumen de la metodología



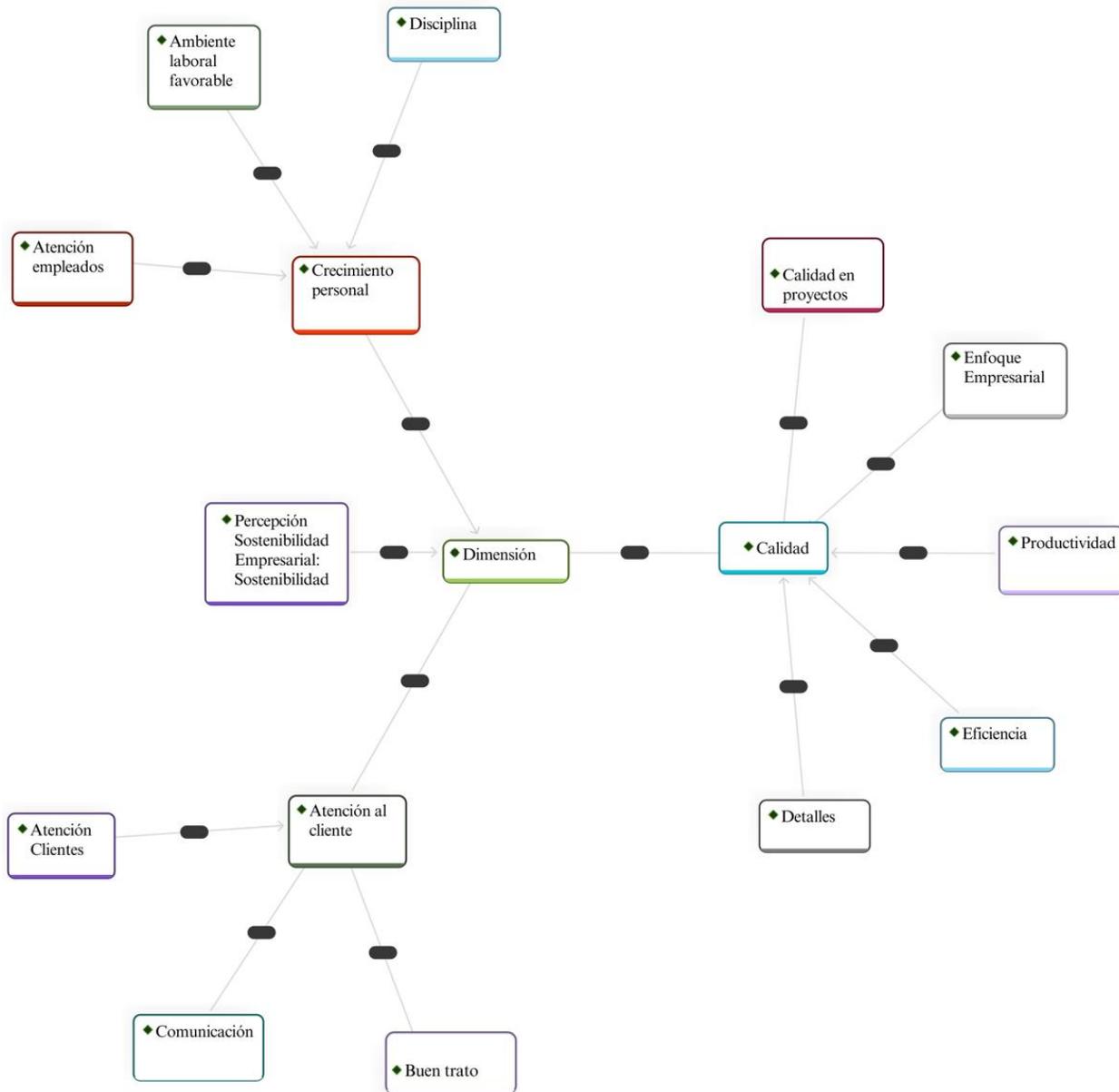
Fuente: elaboración propia

El análisis de la información se realizó de manera sistemática a partir de la preparación de la transcripción de las aportaciones de los participantes del grupo focal. Se utilizó el software Atlas. Ti en su versión 8.3 para generar los códigos iniciales o categorías de interés.

Resultados

Al analizar las prioridades de dirección y gestión de las empresas de Caborca, Hermosillo y Nogales, Sonora, México, basado en la percepción de los alumnos de la licenciatura en negocios y comercio internacionales que trabajan o realizan sus prácticas profesionales en las mismas, se destaca la importancia de la satisfacción del cliente, la calidad y mantener un buen ambiente laboral como se muestra en la Figura 3.

Figura 3. Representación de las categorías prioritarias percibidas sobre gestión empresarial de los alumnos Caborca, Hermosillo y Nogales



Fuente: elaboración propia

Del primer análisis se unifican los principales temas y subtemas a partir de la percepción de alumnos de tres localidades distintas y con sectores económicos u oportunidades laborales diferentes.

Aunque las categorías relacionadas con la responsabilidad social o sostenibilidad empresarial no tenían una densidad de subcategorías, esta es un concepto de referencia y se integra como una dimensión considerada en el estudio de la gestión empresarial como se muestra en la Figura 4.

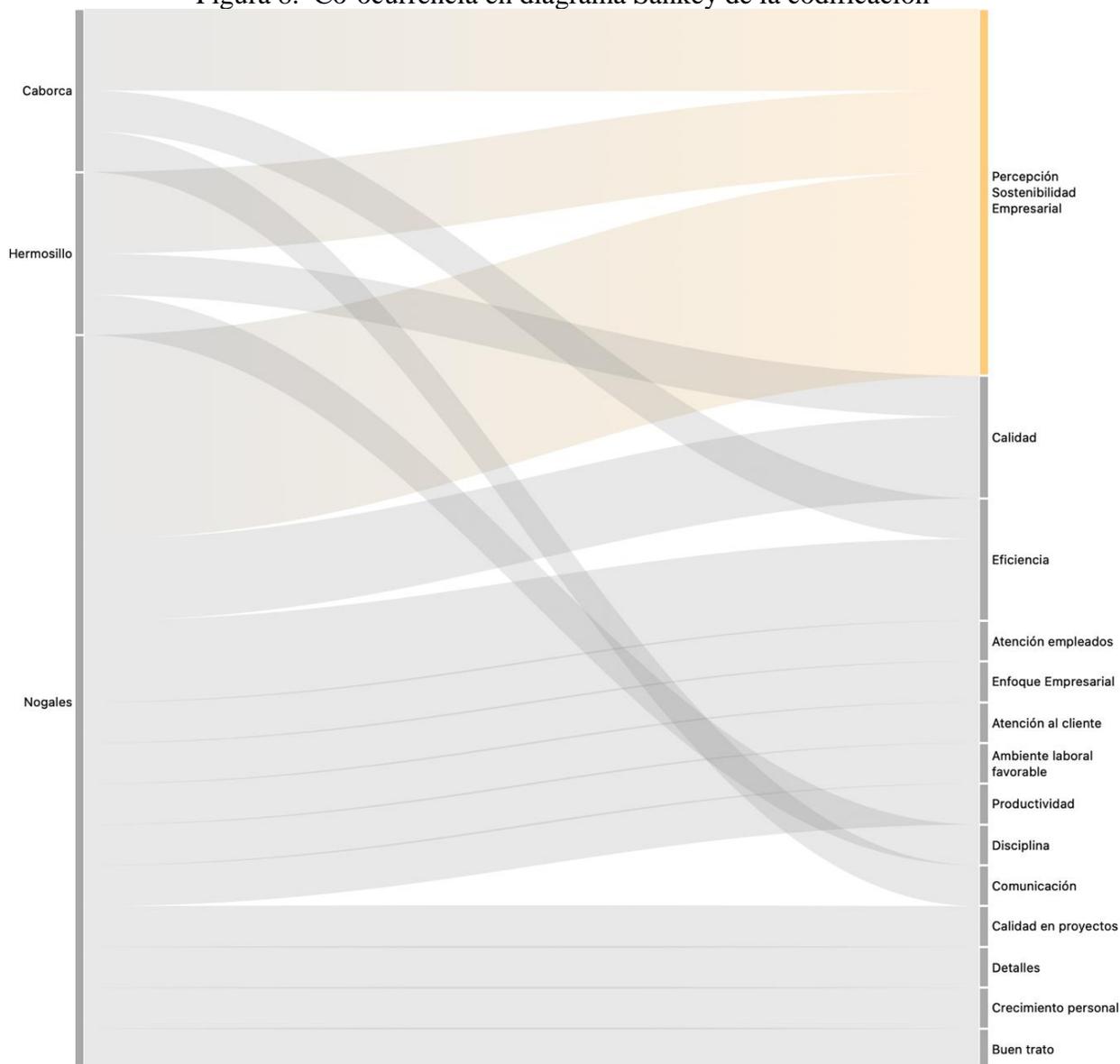
Tabla 1. Co-ocurrencia y frecuencia de los códigos en Caborca, Hermosillo y Nogales

Códigos / Localidades		Caborca Gr=4	Hermosillo Gr=5	Nogales Gr=5
Percepción Sostenibilidad Empresarial				
Gr=9	Cuenta	2	2	5
	Coefficiente	0.18	0.17	0.56
Calidad				
Gr=3	Cuenta	0	1	2
	Coefficiente	0.00	0.14	0.33
Eficiencia				
Gr=3	Cuenta	1	0	2
	Coefficiente	0.17	0.00	0.33
Atención empleados				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Enfoque Empresarial				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Atención al cliente				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Ambiente laboral favorable				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Productividad				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Disciplina				
Gr=1	Cuenta	0	1	0
	Coefficiente	0.00	0.20	0.00
Comunicación				
Gr=1	Cuenta	1	0	0
	Coefficiente	0.25	0.00	0.00
Calidad en proyectos				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Detalles				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Crecimiento personal				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20
Buen trato				
Gr=1	Cuenta	0	0	1
	Coefficiente	0.00	0.00	0.20

Fuente: elaboración propia. *Gr:*número de segmentos

Las frecuencias de aparición de los códigos en los segmentos de las transcripciones que corresponden a los alumnos de Caborca muestran una relación directa hacia las dimensiones de la sostenibilidad empresarial, la calidad y el cliente. En el caso de Hermosillo, la relación se enfoca en las dimensiones de la sostenibilidad empresarial, la calidad y el empleado. Finalmente, para el caso de Nogales, se muestra una importante relación con la mayoría de los códigos, que incluyen la sostenibilidad empresarial, la calidad, el cliente y el empleado.

Figura 8. Co-ocurrencia en diagrama Sankey de la codificación



Fuente: elaboración propia

En la evaluación visual de las relaciones entre los códigos se pone en relieve que las percepciones relacionadas con la sostenibilidad empresarial representan un área de oportunidad sobre el estudio de la gestión empresarial en los espacios territoriales considerados.

Conclusiones y propuestas

La percepción sobre la gestión empresarial de las empresas de Caborca, Hermosillo y Nogales por parte de los alumnos de la licenciatura en negocios y comercio internacionales es variable, pero coincide en conceptos trascendentales. Los participantes comparten una perspectiva desde las experiencias laborales desde la localidad donde se encuentran estudiando. Se indica de forma

generalizada la importancia de aspectos como la calidad, la atención al cliente y el cumplimiento de su papel como empleados dentro de las empresas.

En cuanto a las responsabilidades de la empresa percibidas, se destaca el atender las necesidades de los clientes, mantener un buen ambiente laboral y gestionar los recursos para garantizar la calidad de los productos. Cada experiencia laboral, ya sea en servicios, industria o comercio, porque aporta aprendizajes valiosos y experiencias aprovechables para el desarrollo de los trabajadores, las empresas y las organizaciones interrelacionadas, como universidades.

Es importante hacer hincapié como parte de esta investigación, que la educación como eje estratégico del desarrollo regional puede coadyuvar a los cambios socioeconómicos, lo cual se traduce en una mejora en las condiciones de vida de la población y de su entorno. Como parte de la conclusión, los resultados han dado luz para establecer un análisis significativo en función de la actividad económica que se desarrolla a nivel local, lo cual, podría representar una área de oportunidad para el mejoramiento de la gestión empresarial en sus diferentes enfoques.

Como limitaciones de la investigación, cabe señalar que los participantes seleccionaron bajo un esquema no probabilístico e intencional que, aunque se fundamenta para establecer criterios de inclusión, los resultados no deben generalizarse a la población. Para futuros estudios se recomendaría integrar mayores fases al planteamiento metodológico que permitan profundizar en las dimensiones identificadas en muestras representativas.

Para finalizar, se considera primordial reiterar que el análisis de la percepción sobre la gestión empresarial puede generar información valiosa para las instituciones de educación superior y las empresas. Por un lado, para servir de base para futuros estudios de la viabilidad de su programa educativo y empleabilidad de los egresados. También puede aportar información valiosa para el proceso de planeación y toma de decisiones de las empresas, por lo que resultaría estratégica la inversión en este tipo de investigaciones.

Referencias literarias

- Alonso-Almeida, M., Fernández de Navarrete, F. y Rodríguez-Pomeda, J.** (2015). "Corporate social responsibility perception in business students as future managers: a multifactorial analysis". *Business Ethics* 24(1), pp. 1-17. <https://doi.org/10.1111/beer.1206>
- Arroyo, G. y Quiñonez, J.** (2020). "Business management: a look from productivity and competitiveness". *Espirales. Revista Multidisciplinaria de investigación científica*, 4(35), pp. 16-33.
- Ávila, D., Gutiérrez, J.** (2021). "Elementos para el desarrollo de estrategias en torno a la gestión empresarial desde la perspectiva de los estudiantes empresarios del CEAD IBAGUÉ". *Contexto*, 10, pp. 1-13.
- Barreto Osma, D. A., Celis Estupiñan, C. G. y Pinzón Arteaga, I. A.** (2019). "Estudiantes universitarios que trabajan: subjetividad, construcción de sentido e in-satisfacción", *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 96-1 pp.15. doi: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a4>
- Cabrera, H., León, A., Puente, J., Rivera, D y Chaviano, Q.** (2015). "La integración de sistemas de gestión empresariales, conceptos, enfoques y tendencia". *Ciencias de la información*, 46(3), pp. 3-8.

- Cobo, E., Andrade, M. y Yela, R.** (2020). “La motivación de los estudiantes en la formación de competencias en emprendimiento en la carrera de Gestión Empresarial de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo”. *Journal Of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 10(4), pp. 1131-1158.
- Duarte Sánchez, D. D.; Guerrero Barreto, R.** (2024). Desarrollo regional; un análisis integral de factores claves. *Revista sobre estudios e investigaciones del saber académico* (Encarnación), 18(18): e2024002
- Dunkin, M. J. y Biddle, B. J.** (1974) *The study of teaching*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston
- Espejel, E.** (2016). Fortaleza yoica y dominancia entre universitarios que trabajan y estudiantes de tiempo completo, *Revista internacional de Psicología y Educación*, 18(1-2), pp. 125-136.
- Galeano, M.E.** (2011). *Diseños de proyectos de investigación cualitativa*. Colombia. Fondo editorial Universidad EAFIT
- Garza, A.** (2018) Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades. México. El Colegio de México
- González, I. Á., Natera, J. M., & Castillo, Y.** (2019). Generación y transferencia de ciencia, tecnología e innovación como claves de desarrollo sostenible y cooperación internacional en América Latina. *Documentos de trabajo (Fundación Carolina): Segunda época*, (19), 1.
- Guzmán, C.** (2004). “Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo”. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(22), pp.747-767. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002210>
- Herrera, C y Rodríguez, S.** (2017). “La educación empresarial: un acercamiento desde los estudiantes universitarios en dos instituciones de educación superior”, *Innovación educativa*, 17(75), pp.81-102.
- INEGI** (2019). Banco de información económica. <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0>
- Kim, J.** (2018). “School accountability and standard-based education reform: The recall of social efficiency move-ment and scientific management”. *International Journal of Educational Development*, 60, pp.80-87. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.11.00>
- Lämsä, A., Vehkaperä, M., Puttonen, T. y Pesonen, H.L.** (2008). “Effect of business education on women and men students' attitudes on corporate responsibility in society”. *Journal of Business Ethics*, 82(1), pp. 45–58
- Lemus, J. y Carranza, M.** (2019). “Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras”, *revista de investigación de la Universidad de la Salle Bajío*, 11(1), pp.357-383.
- Lima, J.C.F.; Torkomian, A.L.V.; Pereira, S.C.F.; Oprime, P.C.; Hashiba, L.H.** *Socioeconomic Impacts of University–Industry Collaborations–A Systematic Review and Conceptual Model*. J. Open Innov. Technol. Mark. Complex. 2021, 7, 137. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020137>
- Padua, J.** (2022). Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. México.Fondo de Cultura Económica

- Peng, J. y Bao, L.** (2023). “Construction of enterprise business management analysis framework based on big data technology”. *Heliyon* 9, pp. 1-11.
- Petit, M., González, M., y Montiel, M.** (2011). “Aproximación al perfil del estudiante trabajador de la Universidad del Zulia”. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), pp.17-32. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262615013_Aproximacion_al_perfil_del_estudiante_trabajador_de_la_Universidad_del_Zuli
- Planas-Coll, Jordi e Isabel-María Enciso-Ávila**, (2013), “Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios?”, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries)*, México, unam-llsue/ Universia, vol. V, núm. 12, pp. 23-45, <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/322> [consulta: fecha de última consulta].
- Reyes, T., Ramón, E., Espín, M., Ruiz, R y Arévalo, I.** (2015). “La gestión empresarial del capital humano y su relación con la productividad en empresas tabasco”. *Academia journals*, 7(1), pp. 2048-2053.
- Rodríguez, G., López, A. y Gómez, H.** (2019). “Análisis de los factores que componen un sistema de gestión empresarial. estudio de caso”. *Revista científica Hermes*, 25, pp.408-430.
- Téllez, J., y Silva, J.** (2014). “Formación profesional empresarial: ¿cómo estamos preparando a los alumnos?”, *Gestión & Sociedad*, 7(2), pp. 119-135.
- UNISON** (2019). Estudios de egresados de la Universidad de Sonora 2019. <https://planeacion.unison.mx/egresados.htm>
- Villarreal Salomé, N. Y., Oscco Solorzano, R. Torres Osorio, R. W. Piñas Rivera, L. C. & Aguirre Chávez, F.** (2022). “La educación para el trabajo y su carácter humanista en el programa de Gestión Empresarial en Perú”. *Revista Con-rado*, 18(89), pp. 590-597